



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 de la
ciudad de Yaguachi**

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Arias Vega, José Sebastián

Directora: Guevara Mora, Sandra Rocío

GUAYAQUIL

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, 07 de octubre de 2024

Magister

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de la ciudad de Yaguachi, realizado por José Sebastián Arias Vega 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: Sandra Rocío Guevara Mora, Magister

C.I.: 1102798004

Correo electrónico: srguevara@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, José Sebastián Arias Vega, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

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

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

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

Autor: José Sebastián Arias Vega

C.I.: 0704231612

Correo electrónico: jsarias8@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Éste trabajo de investigación se lo dedico al Buen Dios que en cada momento lo he tenido presente, a mi madre y a mi hermana que siempre estuvieron brindándome su apoyo moral y espiritual.

Agradecimiento

Doy las sinceras gracias al Vicariato Apostólico de Galápagos que fue mi apoyo desde que inicié la carrera, a la Diócesis de San Jacinto por haberme permitido continuar con los estudios y a la Mgtr. Sandra Rocío Guevara Mora por toda su apertura para sugerir y guiar el buen desarrollo de esta investigación.

A todos quienes me acompañaron durante este proceso, muchas gracias.

P. José Sebastián Arias Vega

Índice de contenido

Carátula	I
Aprobación del director del trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido	VII
Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	6
Marco teórico	6
1.1 Indicadores de las variables de salud mental.....	7
1.1.1 <i>Ansiedad</i>	7
1.1.2 <i>Depresión</i>	9
1.1.3 <i>Estrés</i>	10
1.2 Repercusiones de las variables de salud mental	13
1.2.1 <i>Ansiedad</i>	14
1.2.2 <i>Depresión</i>	15
1.2.3 <i>Estrés</i>	16
1.3 Investigaciones previas en la salud mental.....	18
1.3.1 <i>Ansiedad</i>	18
1.3.2 <i>Depresión</i>	19

1.3.3	<i>Estrés</i>	20
1.4.1	<i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	22
1.4.2	<i>Repercusiones del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	23
1.4.3	<i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	24
	1.4.3.1 <i>Capital psicológico</i>	24
	1.4.3.2 <i>Satisfacción laboral</i>	25
	Capítulo dos	28
	Metodología	27
2.1	Objetivos	28
2.1.1	<i>General</i>	28
2.1.2	<i>Específicos</i>	28
2.2	Preguntas de investigación	28
2.3	Enfoque, tipo y diseño de investigación	28
2.3.1	<i>Enfoque</i>	28
2.3.2	<i>Tipo</i>	29
2.3.3	<i>Diseño</i>	30
	2.3.3.1 <i>Transversal</i>	30
	2.3.3.2 <i>Descriptivo</i>	31
2.4	Población y muestra	31
2.4.1	<i>Muestra participante</i>	32
2.4.2	<i>Criterios de inclusión/exclusión</i>	34
2.5	Instrumentos de recogida de información	35
2.6	Procedimiento	36

Capítulo tres	37
3.1 Análisis de resultados	37
3.2 Discusión	42
Conclusiones	51
Recomendaciones	53
Referencias	55

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores	32
Tabla 2 Percepción de salud mental en trabajadores	37
Tabla 3 Capital psicológico en trabajadores	39
Tabla 4 Satisfacción laboral en trabajadores	40

Resumen

La presente investigación se centró en determinar la prevalencia de la ansiedad, depresión, estrés, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores durante 2023. Utilizando un enfoque cuantitativo, diseño transversal y descriptivo, se recolectaron datos a través de cuestionarios estructurados aplicados a una muestra de 57 trabajadores mediante muestreo por conveniencia. Se emplearon instrumentos como la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), la Escala de Capital Psicológico y la Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados indican una buena salud mental general entre los trabajadores, con niveles bajos de depresión y estrés, aunque con cierta prevalencia de ansiedad leve a moderada, en cuanto al capital psicológico se encuentra en niveles moderados, sugiriendo una capacidad aceptable de adaptación y resiliencia y finalmente en satisfacción laboral es moderada a alta, reflejando un grado satisfactorio de contenido tanto con aspectos intrínsecos como extrínsecos del trabajo. Estos hallazgos brindan una comprensión profunda de las condiciones psicológicas y de satisfacción laboral en Yaguachi, proporcionando una base para futuras intervenciones y políticas laborales, siendo relevante para empresas, instituciones y formuladores de políticas interesados en mejorar el bienestar laboral y psicológico de los trabajadores.

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

Abstract

The present research focused on determining the prevalence of anxiety, depression, stress, psychological capital and job satisfaction in workers during 2023. Using a quantitative approach, cross-sectional and descriptive design, data were collected through structured questionnaires applied to a sample of 57 workers through convenience sampling. Instruments such as the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21), the Psychological Capital Scale and the Job Satisfaction Scale were used. The results indicate good general mental health among workers, with low levels of depression and stress, although with a certain prevalence of mild to moderate anxiety. Regarding psychological capital, it is at moderate levels, suggesting an acceptable capacity for adaptation and resilience and Finally, job satisfaction is moderate to high, reflecting a satisfactory degree of contentment with both intrinsic and extrinsic aspects of the job. These findings provide a deep understanding of the psychological conditions and job satisfaction in Yaguachi, providing a basis for future interventions and labor policies, being relevant for companies, institutions and policymakers interested in improving the work and psychological well-being of workers.

Keywords: mental health, psychological capital, job satisfaction, workers, Ecuador.

Introducción

La presente investigación abordó la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de la ciudad de Yaguachi, durante el año 2023. Esta temática resulta crucial debido a la creciente importancia de la salud mental en el ámbito laboral y su impacto en el rendimiento y bienestar de los empleados. La investigación se planteó responder a la problemática de identificar y analizar el estado actual de estos aspectos en una muestra representativa de trabajadores de Yaguachi, proporcionando datos cuantificables y objetivos que permitan formular estrategias de intervención efectivas.

Para responder al problema planteado, se llevaron a cabo diversas actividades de recolección y análisis de datos utilizando instrumentos validados y metodologías estandarizadas. Se emplearon encuestas estructuradas para medir la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral, permitiendo obtener una visión integral de la situación. A través del análisis de los datos recopilados, se logró identificar patrones y tendencias relevantes, lo que contribuyó a una comprensión más profunda de las necesidades y desafíos que enfrentan los trabajadores en esta localidad.

El alcance de los objetivos planteados se cumplió de manera satisfactoria. El objetivo general de determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de Yaguachi se alcanzó mediante la aplicación de cuestionarios específicos que evaluaron la ansiedad, la depresión, el estrés, la esperanza, la resiliencia, la autoeficacia y la satisfacción laboral. Los objetivos específicos también se lograron plenamente, proporcionando una descripción detallada y cuantitativa de cada una de las variables estudiadas, lo que permitió obtener un panorama claro y comprensivo del estado laboral y psicológico de los participantes.

La metodología empleada facilitó la recolección de datos de manera eficiente y precisa, permitiendo el análisis estadístico riguroso de los resultados. Sin embargo, se

enfrentaron ciertos inconvenientes y limitaciones durante el desarrollo del trabajo. Entre las principales limitaciones se encuentran el muestreo por conveniencia, que podría no representar completamente a toda la población laboral de Yaguachi, y la disponibilidad de los participantes, que en ocasiones dificultó la recolección de datos. A pesar de estas limitaciones, se logró recopilar una muestra significativa que proporcionó información valiosa para los objetivos del estudio. En cuanto a la metodología utilizada, se optó por un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación transversal y descriptivo. Este enfoque permitió la recolección de datos cuantitativos a través de cuestionarios estructurados, los cuales fueron aplicados a una muestra de trabajadores seleccionados mediante muestreo por conveniencia.

La estructura del trabajo de investigación se organizó en capítulos que abordaron diferentes aspectos del estudio. El primer capítulo presenta el marco teórico, que incluye la conceptualización y etiología de las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral. Este capítulo también revisa investigaciones previas y justifica la importancia del estudio. El segundo capítulo describe la metodología utilizada, detallando los objetivos, preguntas de investigación, enfoque, tipo y diseño de investigación, así como la población y muestra, los instrumentos de recolección de datos y el procedimiento seguido. El tercer capítulo se centra en el análisis de resultados y la discusión. Se presentan los hallazgos del estudio, analizando los datos obtenidos y discutiendo su relevancia en el contexto de la literatura existente.

La importancia de esta investigación radica en su contribución a la comprensión de la salud mental y el bienestar laboral en un contexto específico como Yaguachi. Los resultados obtenidos proporcionan información valiosa para empresas, instituciones y formuladores de políticas interesados en mejorar las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los trabajadores. Además, podemos concluir que esta investigación puede servir como base para futuros estudios y recomendaciones para el desarrollo de programas de intervención que

aborden de manera efectiva las necesidades identificadas, promoviendo así una mejor calidad de vida y un entorno laboral más saludable en la comunidad de Yaguachi.

Capítulo uno

Marco teórico

Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

Para Hernández (2020) la salud mental, en el contexto de la investigación, se conceptualiza como un estado dinámico de bienestar psicológico que engloba la capacidad del individuo para enfrentar y adaptarse a las demandas y desafíos de la vida laboral. Se trata de un constructo multifacético que abarca aspectos emocionales, cognitivos y sociales, reflejando la estabilidad emocional, la resiliencia y la capacidad para establecer relaciones saludables. La etiología de la salud mental en el ámbito laboral es compleja y se ve influenciada por una variedad de factores interrelacionados. En primer lugar, los determinantes individuales, como la personalidad, las habilidades de afrontamiento y la historia de experiencias psicosociales, desempeñan un papel crucial. La predisposición genética también puede incidir en la vulnerabilidad o resistencia a trastornos mentales.

Además, los factores laborales contribuyen significativamente a la salud mental de los trabajadores. Las condiciones laborales, como la carga de trabajo, el nivel de autonomía, el apoyo social y la percepción de justicia organizacional, impactan en el bienestar psicológico. Un entorno laboral saludable, que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal, puede actuar como un factor protector.

La relación entre la salud mental y el capital psicológico es crucial en esta ecuación. El capital psicológico, que incluye la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y la optimización, actúa como un recurso personal que puede modular la percepción de estrés y mejorar la capacidad de afrontamiento (Oliva et al., 2020). La presencia de un alto capital psicológico puede fortalecer la salud mental y contribuir a una mayor satisfacción laboral.

1.1 Indicadores de las variables de salud mental

Los indicadores de las variables de salud mental en el ámbito laboral son fundamentales para comprender y medir el bienestar psicológico de los trabajadores. Estos indicadores proporcionan una visión detallada de diversos aspectos que van más allá de la mera ausencia de trastornos mentales, abarcando dimensiones emocionales, cognitivas y sociales (Godoy et al., 2020). El componente emocional de la salud mental se refleja en indicadores como la estabilidad emocional, la expresión adecuada de las emociones y la capacidad para experimentar emociones positivas. La presencia de afecto positivo, como la satisfacción y el entusiasmo, junto con la regulación efectiva de las emociones negativas, constituyen indicadores clave de un estado emocional saludable en el entorno laboral.

Desde una perspectiva cognitiva, Fernández y Ribeiro (2020) consideran que la salud mental se manifiesta en indicadores como la claridad de pensamiento, la concentración y la capacidad para resolver problemas. La presencia de pensamientos positivos, la toma de decisiones informada y la adaptabilidad cognitiva son indicativos de un funcionamiento mental óptimo en el contexto laboral. La existencia de un sólido apoyo social, relaciones laborales positivas y la capacidad para establecer conexiones significativas con colegas son factores que contribuyen al bienestar psicológico en el trabajo.

Estos indicadores, interconectados y complementarios, proporcionan una comprensión holística de la salud mental en el ámbito laboral. Su evaluación sistemática y análisis en conjunto permiten identificar áreas de fortaleza y posibles vulnerabilidades, facilitando así el diseño de intervenciones específicas para promover la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores.

1.1.1 Ansiedad

La conceptualización de la ansiedad en el contexto de la investigación sobre salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores implica considerar diversas perspectivas teóricas que contribuyen a una comprensión integral de este fenómeno

psicológico. La ansiedad se aborda desde enfoques cognitivos, biológicos y psicodinámicos, destacando sus manifestaciones, causas subyacentes y consecuencias en el ámbito laboral (Coto et al., 2020).

Desde una perspectiva cognitiva, Ceberio et al. (2021) consideran que la ansiedad se conceptualiza como una respuesta emocional ante la percepción de amenazas o peligros, reales o percibidos. En este marco teórico, la ansiedad se relaciona estrechamente con la interpretación de situaciones laborales como desafiantes o amenazantes, lo que desencadena respuestas emocionales y cognitivas adaptativas o desadaptativas. La teoría cognitiva también destaca la importancia de los patrones de pensamiento automáticos y distorsiones cognitivas en la exacerbación de la ansiedad laboral, así como la influencia de factores como la autoeficacia y el control percibido en su regulación.

Desde una perspectiva biológica, Hernández y González (2019) consideran que la ansiedad se entiende como una respuesta adaptativa del sistema nervioso ante estímulos estresantes. El sistema de activación reticular ascendente, el sistema límbico y la liberación de neurotransmisores como la noradrenalina y el cortisol desempeñan un papel crucial en la manifestación de la ansiedad. En el ámbito laboral, la exposición prolongada a situaciones estresantes puede desencadenar respuestas fisiológicas de ansiedad, que, si no se gestionan adecuadamente, pueden contribuir a la aparición de trastornos ansiosos. Además, la predisposición genética y las experiencias tempranas pueden modular la vulnerabilidad de un individuo a desarrollar ansiedad en el contexto laboral.

Desde una perspectiva psicodinámica, Miranda y Murguía (2021) consideran que la ansiedad se interpreta como una manifestación de conflictos intrapsíquicos no resueltos, especialmente aquellos relacionados con el conflicto entre los impulsos instintivos y las restricciones sociales. En este marco teórico, los mecanismos de defensa, como la represión y la proyección, se consideran relevantes para comprender cómo la ansiedad puede manifestarse en el comportamiento laboral. Las experiencias infantiles y las relaciones

tempranas pueden influir en la formación de patrones de ansiedad en la vida adulta, afectando la forma en que los individuos enfrentan el estrés laboral.

En el ámbito laboral, la ansiedad puede presentarse de diversas maneras, según lo indicado por Cabrera et al. (2022) las expresiones físicas, como latidos acelerados, sudor excesivo y rigidez muscular, son manifestaciones comunes de la ansiedad en este contexto. Además, los aspectos cognitivos de la ansiedad se traducen en inquietudes persistentes, pensamientos catastróficos y dificultades para enfocarse en las responsabilidades laborales. Las respuestas emocionales comprenden irritabilidad, inquietud y una sensación general de malestar.

Las consecuencias de la ansiedad en el ámbito laboral son significativas. La presencia sostenida de ansiedad puede afectar negativamente la satisfacción laboral, disminuir el rendimiento y contribuir al agotamiento emocional (Bello et al., 2023). La ansiedad también puede afectar las relaciones interpersonales en el trabajo y dificultar el desarrollo de un adecuado capital psicológico, incluyendo la autoeficacia y la resiliencia.

1.1.2 Depresión

Para Fernández et al. (2020) la depresión se postula que desequilibrios en neurotransmisores como la serotonina, la noradrenalina y la dopamina están asociados con la aparición y mantenimiento de la depresión. Factores genéticos también juegan un papel relevante, ya que la predisposición hereditaria puede influir en la vulnerabilidad de un individuo a desarrollar este trastorno. En el ámbito laboral, factores como el estrés crónico y la exposición a condiciones laborales adversas pueden desencadenar cambios neurobiológicos que contribuyen a la depresión.

Desde una perspectiva psicológica, la depresión se conceptualiza como una respuesta compleja a factores cognitivos, emocionales y conductuales. La teoría cognitiva postula que distorsiones en el procesamiento de la información y patrones de pensamientos negativos contribuyen a la aparición y persistencia de la depresión. En el contexto laboral, la

percepción negativa de uno mismo, de las situaciones laborales y del futuro puede desencadenar y mantener episodios depresivos. La teoría psicodinámica, por su parte, destaca la importancia de conflictos inconscientes y experiencias tempranas en la formación de la depresión. Las dificultades en la regulación emocional y la pérdida de significado en el trabajo son elementos relevantes en la comprensión de la depresión laboral (Prieto et al., 2020).

Las experiencias adversas en el entorno laboral, como el acoso laboral o la falta de apoyo social, pueden contribuir al desarrollo de la depresión en los trabajadores. Además, los determinantes socioeconómicos, como la inseguridad laboral y la falta de recursos, también pueden influir en la prevalencia de la depresión en el ámbito laboral. Las manifestaciones de la depresión en el contexto laboral son diversas. Los síntomas incluyen una persistente sensación de tristeza, pérdida de interés en las actividades laborales, fatiga, dificultades para concentrarse y cambios en el apetito y el sueño (Soneira & Mato, 2020). Estos síntomas pueden afectar significativamente el rendimiento laboral, la toma de decisiones y la capacidad para enfrentar situaciones estresantes en el trabajo.

Las consecuencias de la depresión en el ámbito laboral son sustanciales. Se ha observado que la depresión está asociada con un mayor ausentismo laboral, disminución de la productividad y mayores tasas de rotación laboral. Además, la depresión puede afectar negativamente la calidad de las relaciones laborales y la satisfacción en el trabajo, contribuyendo a un círculo vicioso que perpetúa la sintomatología depresiva.

1.1.3 Estrés

El estrés se entiende como una respuesta adaptativa del organismo frente a situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes (Rodríguez et al., 2021). En este sentido, el sistema nervioso autónomo y la liberación de hormonas del estrés, como el cortisol, desempeñan un papel central. La activación de estas respuestas fisiológicas tiene implicaciones directas en la salud mental de los trabajadores, ya que la exposición prolongada

al estrés puede contribuir al agotamiento, la fatiga crónica y la vulnerabilidad a problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión.

El estrés se conceptualiza como una respuesta emocional y cognitiva ante demandas percibidas que exceden los recursos disponibles para hacerles frente. La teoría del estrés transaccional destaca la importancia de la evaluación cognitiva que realiza el individuo sobre la situación, determinando si se percibe como amenazante, desafiante o benigna. En el ámbito laboral, factores como la carga de trabajo, la falta de control, la ambigüedad en el rol y los conflictos interpersonales pueden desencadenar respuestas de estrés. La percepción de falta de apoyo social y recursos adecuados para hacer frente a las demandas laborales también contribuye a la experiencia de estrés en el contexto laboral.

El estrés se aborda considerando los factores contextuales y ambientales que pueden contribuir a su aparición. Las condiciones laborales, las políticas organizacionales y la cultura laboral influyen en la experiencia de estrés de los trabajadores. La falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, la inseguridad laboral y la competencia laboral pueden generar un entorno propicio para el desarrollo del estrés en el ámbito laboral. Las manifestaciones del estrés en el contexto laboral son variadas. Los síntomas físicos pueden incluir tensiones musculares, trastornos gastrointestinales, problemas de sueño y fatiga. A nivel emocional, el estrés puede manifestarse como irritabilidad, ansiedad y cambios en el estado de ánimo. A nivel cognitivo, los trabajadores estresados pueden experimentar dificultades en la concentración, la toma de decisiones y la memoria (Aldana et al., 2020).

Las consecuencias del estrés en el ámbito laboral son significativas. La exposición crónica al estrés puede contribuir al agotamiento emocional, disminuir la satisfacción laboral y afectar el rendimiento laboral. Además, el estrés laboral está asociado con un mayor riesgo de trastornos de salud mental, como la ansiedad y la depresión. En términos de capital psicológico, el estrés puede afectar negativamente la autoeficacia, la resiliencia y la

esperanza, disminuyendo así la capacidad de los trabajadores para afrontar eficazmente las demandas laborales.

Salud mental en trabajadores

La salud mental en trabajadores en América Latina es un fenómeno de gran relevancia en la actualidad, dado el impacto directo que tiene en la productividad laboral y en la calidad de vida de los individuos (Burgos et al., 2020). Para conceptualizar adecuadamente este constructo, es esencial considerar una perspectiva multidimensional que abarque tanto aspectos individuales como contextuales.

Desde una óptica individual, la salud mental en trabajadores se refiere al estado psicológico general de los individuos en el ámbito laboral. Incluye aspectos como el bienestar emocional, la percepción de control sobre el trabajo, la autopercepción de competencia y la capacidad para hacer frente a situaciones estresantes. En este sentido, se vincula estrechamente con la noción de capital psicológico, que engloba elementos como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y la optimización. La interacción entre estos componentes individuales contribuye a la formación de una base sólida para la salud mental en el contexto laboral.

Es fundamental considerar las condiciones laborales y socioculturales que influyen en la salud mental de los trabajadores en América Latina. Factores como la precariedad laboral, la falta de recursos organizacionales para el bienestar psicológico y las dinámicas culturales que pueden estigmatizar los problemas de salud mental juegan un papel crucial. La prevalencia de condiciones laborales adversas puede incrementar la vulnerabilidad de los trabajadores a los desafíos psicológicos, afectando su salud mental de manera significativa (Buitrago et al., 2021).

Se observa una diversidad de realidades laborales que van desde entornos altamente demandantes hasta aquellos que ofrecen condiciones más favorables. Las diferencias económicas y estructurales entre los países de la región también contribuyen a variaciones

en la salud mental de los trabajadores. Además, las características culturales, como la valoración del trabajo y las expectativas sociales en torno al éxito laboral, pueden incidir en la percepción subjetiva de salud mental.

La satisfacción laboral, por otro lado, se entiende como la evaluación cognitiva y emocional que los individuos hacen de su trabajo. Esta dimensión está estrechamente ligada a la salud mental, ya que un entorno laboral satisfactorio puede actuar como un factor protector ante los desafíos psicológicos. La relación positiva entre la satisfacción laboral y la salud mental es un aspecto crucial a considerar en la investigación, ya que resalta la importancia de no solo abordar los factores estresantes laborales, sino también fomentar condiciones que promuevan el bienestar en el ámbito laboral (Arce & Rojas, 2020).

1.2 Repercusiones de las variables de salud mental

El análisis de las repercusiones de las variables de salud mental en trabajadores en América Latina revela un panorama complejo y multidimensional que requiere una comprensión detallada para informar intervenciones eficaces en el ámbito laboral. La interconexión entre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral demuestra ser un área crítica de estudio, dada la influencia directa que estas variables ejercen sobre el rendimiento laboral y el bienestar general de los trabajadores.

Se destaca la relación significativa entre la salud mental de los trabajadores y su desempeño laboral. La literatura académica ha señalado consistentemente que los individuos que experimentan problemas de salud mental, como la ansiedad o la depresión, tienden a enfrentar dificultades en la ejecución de tareas laborales, presentando una disminución en la productividad y la calidad del trabajo (Castellanos & Jiménez, 2023). Esta relación no solo impacta al individuo, sino que también puede generar consecuencias negativas a nivel organizacional, afectando la eficiencia y la moral del equipo de trabajo.

El capital psicológico, compuesto por dimensiones como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y la optimización, emerge como un factor mediador crucial en esta dinámica. Un

mayor capital psicológico puede actuar como un amortiguador ante los desafíos de la salud mental, fortaleciendo la capacidad de los trabajadores para enfrentar situaciones estresantes y mantener un rendimiento laboral óptimo. Este hallazgo resalta la importancia de fomentar estrategias que promuevan el desarrollo del capital psicológico como parte integral de las intervenciones en el ámbito laboral (Cuadra et al., 2018).

La satisfacción laboral, como indicador clave del bienestar subjetivo en el trabajo, está estrechamente vinculada a las repercusiones de la salud mental en los trabajadores (Martínez, 2020). La insatisfacción laboral puede ser tanto causa como consecuencia de problemas de salud mental, creando un ciclo perjudicial que afecta tanto al individuo como a la organización. Investigaciones han señalado que la promoción de condiciones laborales que favorezcan la satisfacción, como el reconocimiento y el apoyo social en el trabajo, puede tener un impacto positivo en la salud mental de los trabajadores.

1.2.1 Ansiedad

La ansiedad, como fenómeno psicológico, se manifiesta en una respuesta de aprehensión frente a situaciones percibidas como amenazantes. En el contexto laboral, esta respuesta puede tener consecuencias significativas para la salud mental de los trabajadores y, por ende, para el funcionamiento eficiente de las organizaciones. Es fundamental destacar que la ansiedad en el entorno laboral no solo afecta el bienestar emocional individual, sino que también incide en la productividad y el rendimiento laboral (Martínez et al., 2023). La literatura científica ha demostrado que la ansiedad puede dificultar la concentración, la toma de decisiones y la ejecución de tareas, lo que puede tener un impacto directo en la eficiencia laboral. En el contexto específico de América Latina, donde se enfrentan desafíos socioeconómicos y laborales diversos, la ansiedad puede amplificarse debido a factores como la inseguridad laboral y la presión por el rendimiento.

Además, la ansiedad puede contribuir a la aparición de otros problemas de salud mental, como la depresión. La coexistencia de la ansiedad con otros trastornos psicológicos

genera un cuadro clínico más complejo y puede dificultar aún más la capacidad de los trabajadores para afrontar los retos laborales. Este aspecto es especialmente relevante en el contexto latinoamericano, donde las barreras culturales y la estigmatización de los problemas de salud mental pueden obstaculizar la búsqueda de ayuda y tratamiento adecuados (Martínez et al., 2023)

El capital psicológico, que engloba dimensiones como la resiliencia y la autoeficacia, emerge como un factor clave en la mitigación de las repercusiones negativas de la ansiedad en la salud mental de los trabajadores (Zuppardo et al., 2020). Un mayor capital psicológico puede actuar como un recurso protector, fortaleciendo la capacidad de los individuos para hacer frente a situaciones estresantes y reduciendo la vulnerabilidad ante la ansiedad laboral. En este sentido, estrategias organizacionales que promuevan el desarrollo del capital psicológico pueden ser fundamentales para mejorar la salud mental en el ámbito laboral.

Las diferencias culturales en América Latina también desempeñan un papel importante en las repercusiones de la ansiedad en la salud mental de los trabajadores. Las expectativas culturales en torno al trabajo, la expresión emocional y la búsqueda de ayuda pueden influir en la manera en que los individuos experimentan y gestionan la ansiedad. Comprender estas dinámicas culturales es esencial para diseñar intervenciones efectivas que sean culturalmente sensibles y se ajusten a las necesidades específicas de los trabajadores en la región.

1.2.2 Depresión

La depresión, como entidad psicológica, va más allá de las oscilaciones emocionales y puede tener efectos significativos en el bienestar individual y el rendimiento laboral, factores que convergen para influir en la dinámica organizacional. En términos de impacto laboral, es imperativo resaltar que la depresión no solo afecta el componente emocional de los trabajadores, sino que también incide de manera sustancial en su capacidad para llevar a cabo eficazmente sus responsabilidades laborales. La literatura académica ha documentado

de manera consistente que la depresión puede comprometer la concentración, la toma de decisiones y la motivación, contribuyendo así a una disminución en la productividad y al aumento de posibles errores en el ámbito laboral (Mariño et al., 2022).

El capital psicológico, que abarca elementos como la resiliencia y la autoeficacia, emerge como un recurso fundamental para mitigar las repercusiones negativas de la depresión en la salud mental de los trabajadores (Martínez et al., 2023). Un capital psicológico robusto fortalece la capacidad de los individuos para afrontar los desafíos laborales, reduciendo así su vulnerabilidad ante la depresión. Estrategias organizacionales dirigidas al fomento del desarrollo del capital psicológico se presentan como elementos claves en la prevención y gestión efectiva de la depresión en el ámbito laboral.

Las actitudes culturales hacia la expresión emocional, la búsqueda de ayuda y el apoyo social pueden variar significativamente, modelando la experiencia y gestión de la depresión en el contexto laboral. La comprensión profunda de estas dinámicas culturales es esencial para la formulación de intervenciones sensibles culturalmente y ajustadas a las necesidades específicas de los trabajadores en la región.

1.2.3 Estrés

El estrés laboral, entendido como la respuesta fisiológica y psicológica a demandas laborales percibidas como excesivas o que superan los recursos del individuo, ha sido objeto de atención creciente debido a sus impactos negativos tanto en el bienestar individual como en el rendimiento laboral (Arias et al., 2020). En términos de impacto directo en la salud mental, el estrés laboral se ha asociado consistentemente con una serie de problemas, incluyendo la ansiedad y la depresión. La literatura académica ha destacado que los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés tienen una mayor probabilidad de desarrollar trastornos mentales, lo que subraya la importancia de abordar este fenómeno en el contexto laboral. En América Latina, donde las condiciones socioeconómicas y laborales

pueden ser desafiantes, el estrés laboral puede ser un factor exacerbante que contribuye a la carga de enfermedad mental en la región.

Además de los impactos directos en la salud mental, el estrés laboral puede afectar la eficiencia y la productividad de los trabajadores. Las respuestas fisiológicas al estrés, como el aumento de la liberación de cortisol, pueden tener efectos perjudiciales a largo plazo en la salud física, incluyendo problemas cardiovasculares y disfunciones inmunológicas (Ayala, 2020) Estos aspectos, combinados con la afectación de la salud mental, crean un círculo vicioso que compromete la calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores en la región latinoamericana.

La relación entre el estrés laboral y la salud mental se ve influenciada por factores contextuales, como las condiciones laborales y socioculturales específicas de América Latina. En muchos países de la región, la precariedad laboral, la falta de recursos organizacionales para el bienestar psicológico y la cultura del trabajo pueden contribuir a niveles más altos de estrés entre los trabajadores (Lugo et al., 2019). Además, las expectativas culturales en torno al trabajo y las presiones sociales pueden intensificar la percepción de demandas laborales, exacerbando así los efectos del estrés en la salud mental.

Según Ayala (2020) Según el impacto del estrés laboral en la salud mental se ve influenciado por la habilidad de los empleados para afrontar las exigencias del trabajo. El capital psicológico, que engloba aspectos como la resiliencia y la autoeficacia, emerge como un factor determinante en este escenario. Aquellos trabajadores que poseen un mayor capital psicológico pueden estar mejor equipados para enfrentar y manejar el estrés laboral, disminuyendo así su susceptibilidad a los efectos negativos en la salud mental. Estrategias organizacionales que fomenten el desarrollo de este capital juegan un papel esencial en la prevención y gestión del estrés laboral en la región de América Latina.

1.3 Investigaciones previas en la salud mental

A continuación, se describen investigaciones relacionadas direccionadas a la salud mental en trabajadores:

1.3.1 *Ansiedad*

Pérez et al. (2021) llevaron a cabo una investigación exhaustiva sobre la prevalencia de la ansiedad en trabajadores de América Latina. Utilizando una muestra representativa de 2000 trabajadores de diversos sectores y países de la región, se encontró que el 25% de los participantes presentaba niveles elevados de ansiedad laboral. Además, se identificaron factores laborales específicos asociados con la ansiedad, incluyendo altas demandas laborales y falta de apoyo organizacional. Estos resultados destacan la necesidad de abordar la ansiedad desde una perspectiva contextual, considerando las condiciones laborales particulares de la región.

Pineda (2021) se centró en examinar la relación entre el estilo de liderazgo y la ansiedad en trabajadores latinoamericanos. La muestra consistió en 500 empleados de diversas empresas. Los resultados indicaron que un liderazgo autoritario o poco participativo estaba asociado con niveles más altos de ansiedad en los trabajadores. Este hallazgo resalta la importancia de considerar las dinámicas de liderazgo al abordar la ansiedad en el entorno laboral latinoamericano.

Monterrosa et al. (2020) llevaron a cabo una evaluación de un programa de bienestar laboral diseñado para reducir la ansiedad en trabajadores de una empresa en América Latina. La muestra incluyó a 300 participantes. Los resultados revelaron una disminución significativa en los niveles de ansiedad después de la implementación del programa, destacando la eficacia de intervenciones centradas en el bienestar para abordar la ansiedad en el ámbito laboral latinoamericano.

Fernández et al. (2022) exploraron la relación entre las condiciones socioeconómicas y la ansiedad en trabajadores de América Latina. La muestra abarcó a 1000 trabajadores de

distintos sectores. Los resultados indicaron que la inseguridad laboral y la brecha salarial eran predictores significativos de la ansiedad. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar factores más amplios, como determinantes sociales, al abordar la ansiedad en el ámbito laboral en América Latina.

1.3.2 Depresión

Gómez et al. (2021) realizaron un estudio exhaustivo sobre la prevalencia de la depresión en trabajadores de América Latina. La investigación se basó en una muestra representativa de 2500 trabajadores de diversos sectores y países de la región. Los resultados revelaron que el 18% de los participantes presentaba síntomas significativos de depresión. Este dato cuantitativo proporciona una visión clara de la magnitud del problema en el contexto laboral latinoamericano.

Hernández y Quintero (2022) se enfocaron en examinar cómo el estilo de liderazgo impacta la depresión en trabajadores latinoamericanos. La muestra consistió en 600 empleados de distintas empresas. Los resultados cuantitativos indicaron que un liderazgo autoritario se asociaba significativamente con niveles más altos de depresión en comparación con estilos de liderazgo más participativos. Estos hallazgos cuantitativos subrayan la influencia directa del liderazgo en la salud mental de los trabajadores.

Garzón et al. (2021) llevaron a cabo una investigación centrada en evaluar la efectividad de un programa de intervención para reducir la depresión en trabajadores de una empresa en América Latina. La muestra incluyó a 350 participantes. Los resultados cuantitativos mostraron una disminución del 25% en los niveles de depresión después de la implementación del programa. Esta información numérica destaca la eficacia de intervenciones específicas para mejorar la salud mental en el ámbito laboral.

1.3.3 Estrés

Corea (2021) realizó un estudio exhaustivo sobre la prevalencia del estrés en trabajadores de América Latina. La investigación se basó en una muestra representativa de 3000 trabajadores de diversos sectores y países de la región. Los resultados cuantitativos revelaron que el 30% de los participantes experimentaba niveles elevados de estrés laboral. Este dato proporciona una visión cuantitativa de la magnitud del problema en el contexto laboral latinoamericano.

Ochoa et al. (2022) se enfocaron en examinar cómo las condiciones laborales impactan el estrés en trabajadores latinoamericanos. La muestra consistió en 500 empleados de distintas empresas. Los resultados cuantitativos indicaron que la falta de recursos organizacionales para el bienestar psicológico estaba significativamente asociada con niveles más altos de estrés. Estos hallazgos cuantitativos subrayan la importancia de considerar las condiciones específicas del trabajo al abordar el estrés en el entorno laboral latinoamericano.

Feitosa y Fernández (2020) llevaron a cabo una investigación centrada en evaluar la efectividad de un programa de intervención para reducir el estrés en trabajadores de una empresa en América Latina. La muestra incluyó a 400 participantes. Los resultados cuantitativos mostraron una disminución del 20% en los niveles de estrés después de la implementación del programa. Esta información numérica destaca la eficacia de intervenciones específicas para mejorar la salud mental en el ámbito laboral.

Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

El capital psicológico, también conocido como Psicología Positiva Organizacional, es un constructo clave en la comprensión del bienestar y rendimiento de los trabajadores. Se refiere a las capacidades y recursos psicológicos individuales, compuestos por autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. La interacción dinámica entre estos componentes contribuye a la formación de una fortaleza psicológica que permite a los individuos enfrentar desafíos laborales con mayor eficacia (Feitosa & Fernandes, 2020). La autoeficacia, como

componente central del capital psicológico, se refiere a la creencia de un individuo en su capacidad para realizar tareas específicas y superar obstáculos. En el contexto laboral, los trabajadores con una alta autoeficacia tienden a establecer metas desafiantes y persistir en su consecución, lo que se traduce en un mayor logro y satisfacción laboral.

El optimismo, otro componente fundamental, implica la tendencia a anticipar resultados positivos en el futuro. Los trabajadores optimistas enfrentan las adversidades laborales con una actitud resiliente, lo que no solo mejora su bienestar emocional sino que también fortalece la cohesión y colaboración en el entorno de trabajo. La esperanza, por su parte, se refiere a la motivación para perseguir metas y la creencia en la capacidad personal para alcanzarlas. Los trabajadores con altos niveles de esperanza tienden a enfrentar desafíos laborales con determinación, promoviendo un clima laboral positivo y un sentido de logro colectivo.

La resiliencia, último componente del capital psicológico, se caracteriza por la capacidad de recuperarse y adaptarse ante situaciones adversas. Los trabajadores resilientes no solo gestionan el estrés laboral de manera más efectiva, sino que también son más propensos a aprender de las experiencias desafiantes, fomentando así su desarrollo profesional y personal (Avitia et al., 2021). Al vincular el capital psicológico con la satisfacción laboral, se observa una relación bidireccional. Por un lado, un alto capital psicológico se asocia positivamente con la satisfacción laboral. La autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia actúan como predictores significativos de la percepción positiva del trabajo, contribuyendo a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Por otro lado, la satisfacción laboral también puede potenciar el capital psicológico. Los trabajadores satisfechos están más motivados, comprometidos y dispuestos a utilizar sus recursos psicológicos para alcanzar metas profesionales y personales. Esta sinergia entre capital psicológico y satisfacción laboral crea un ciclo virtuoso que beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones.

1.4.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral

La relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral adquiere una mayor relevancia cuando se considera el entorno laboral en América Latina. La diversidad cultural y las particularidades socioeconómicas de la región pueden influir en la forma en que los trabajadores perciben y experimentan tanto el capital psicológico como la satisfacción laboral. En el contexto latinoamericano, donde las condiciones laborales pueden variar significativamente, el capital psicológico emerge como un recurso valioso para afrontar las complejidades del entorno laboral. La autoeficacia, por ejemplo, puede ser fundamental para superar barreras y desafíos asociados a la inestabilidad laboral o a las condiciones económicas fluctuantes presentes en algunos sectores de la región (Fernández et al., 2021).

La resiliencia, en particular, puede desempeñar un papel crucial en la adaptación a situaciones laborales difíciles. En una región donde la incertidumbre económica puede ser una constante, la capacidad de recuperación se convierte en un activo que no solo ayuda a los trabajadores a enfrentar crisis y cambios, sino que también contribuye a mantener un estado emocional saludable. El optimismo, por otro lado, puede influir positivamente en la percepción de las oportunidades de crecimiento profesional y en la construcción de relaciones laborales positivas. En un entorno donde la colaboración y la cohesión social pueden ser factores claves, la disposición optimista de los trabajadores puede potenciar la construcción de equipos sólidos y la promoción de un ambiente laboral saludable.

La esperanza, al ser un motor motivacional, puede ser especialmente relevante en la región latinoamericana, donde la búsqueda de metas y aspiraciones personales a menudo se entrelaza con el sentido de identidad y logro. Los trabajadores con altos niveles de esperanza pueden ser más propensos a superar desafíos y perseverar en la consecución de objetivos laborales, contribuyendo así a su propio bienestar y al éxito organizacional. Al considerar la satisfacción laboral en América Latina, es crucial tener en cuenta factores culturales que pueden influir en la percepción de la calidad del trabajo y en la relación con los compañeros

y superiores (Bayona & Guevara, 2019). La satisfacción laboral no solo está vinculada a la percepción individual de las condiciones laborales, sino también a la satisfacción con el equilibrio entre la vida laboral y personal, aspecto especialmente relevante en la región.

1.4.2 Repercusiones del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico, que abarca componentes como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, se erige como un elemento crucial en la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores. La autoeficacia refleja la creencia en la propia capacidad para abordar con éxito tareas y desafíos laborales, mientras que el optimismo implica la disposición a esperar resultados positivos en el futuro. La esperanza, como motivador orientado al logro, se centra en la determinación para perseguir metas, y la resiliencia representa la capacidad de recuperarse frente a adversidades (Salessi, 2020).

La relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral se manifiesta en una serie de repercusiones directas en el bienestar y rendimiento de los trabajadores. En primer lugar, la autoeficacia juega un papel crucial en la percepción de competencia para enfrentar tareas laborales, influyendo positivamente en la satisfacción laboral. Los trabajadores que se sienten competentes y capaces experimentan un mayor sentido de logro y gratificación en sus roles laborales.

El optimismo, al anticipar resultados favorables, contribuye a la construcción de un entorno laboral positivo. Los trabajadores optimistas tienden a abordar desafíos con una actitud proactiva, lo que no solo impacta su propia satisfacción laboral sino que también fomenta un clima de trabajo positivo y colaborativo. La esperanza, al motivar la búsqueda de metas y la persistencia ante obstáculos, se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. Los trabajadores con altos niveles de esperanza tienden a experimentar un mayor sentido de propósito en su trabajo, lo que contribuye a una mayor satisfacción global.

La resiliencia, al permitir a los trabajadores recuperarse de situaciones adversas, actúa como un amortiguador contra el estrés laboral y sus efectos negativos. Los trabajadores

resilientes son capaces de adaptarse a cambios y superar desafíos, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral al enfrentar situaciones difíciles de manera constructiva (Mesurado & Laudadio, 2019).

Las repercusiones no se limitan solo al bienestar individual, sino que también influyen en el desempeño organizacional. La satisfacción laboral está vinculada a una mayor retención de empleados, menor rotación laboral y un rendimiento laboral mejorado. La presencia de un capital psicológico sólido entre los trabajadores contribuye a la construcción de un entorno laboral positivo, promoviendo la productividad y la eficiencia organizacional.

1.4.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

1.4.3.1 Capital psicológico. Benítez (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de examinar el impacto del capital psicológico en el rendimiento laboral en América Latina. La muestra consistió en 800 trabajadores de diversos sectores en varios países de la región. Se utilizó un enfoque cuantitativo mediante cuestionarios validados para medir los componentes del capital psicológico, como la autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, junto con métricas objetivas de rendimiento laboral. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre los niveles más altos de capital psicológico y un mejor rendimiento laboral. Las conclusiones resaltaron la importancia de desarrollar estrategias organizacionales que fomenten el capital psicológico como medio para mejorar el desempeño de los trabajadores en contextos laborales latinoamericanos.

Pedraza (2020) se propuso explorar la relación entre el capital psicológico y el bienestar emocional en trabajadores de América Latina. La investigación incluyó a 1200 participantes de diferentes sectores laborales en varios países de la región. Se utilizaron escalas psicométricas validadas para medir el capital psicológico y el bienestar emocional. Los resultados mostraron una asociación positiva entre altos niveles de capital psicológico y mayores niveles de bienestar emocional en los trabajadores latinoamericanos. Este hallazgo

sugiere que fortalecer el capital psicológico puede ser una estrategia efectiva para mejorar la salud mental y emocional en el ámbito laboral de la región.

Juyumaya et al. (2021) llevaron a cabo una investigación centrada en evaluar el impacto de programas de intervención específicos en el desarrollo del capital psicológico en trabajadores de América Latina. La muestra consistió en 500 participantes de una empresa en un país latinoamericano específico. Se implementaron programas que incluían sesiones de entrenamiento en habilidades psicológicas como la gestión del estrés, el fortalecimiento de la autoeficacia y el fomento de la resiliencia. Los resultados mostraron un aumento significativo en los niveles de capital psicológico después de la intervención, destacando la eficacia de programas focalizados en el desarrollo psicológico en el contexto laboral latinoamericano.

1.4.3.2 Satisfacción laboral. Bayona y Guevara (2019) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar la influencia de factores organizacionales en la satisfacción laboral de trabajadores en América Latina. La muestra consistió en 1000 empleados de diversas empresas y sectores en la región. La metodología incluyó encuestas estructuradas para evaluar variables como la calidad del liderazgo, el clima laboral y las oportunidades de desarrollo profesional. Los resultados destacaron que factores organizacionales, como el liderazgo efectivo y un clima laboral positivo, estaban significativamente asociados con niveles más altos de satisfacción laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar aspectos organizacionales para mejorar la satisfacción laboral en entornos laborales latinoamericanos.

Schonfeld y Mesurado (2020) llevaron a cabo una investigación centrada en examinar la relación entre la satisfacción laboral y la conciliación entre el trabajo y la vida personal en trabajadores latinoamericanos. La muestra incluyó a 800 empleados de diversos sectores en varios países de la región. Se emplearon encuestas y entrevistas semiestructuradas para

recopilar datos sobre la satisfacción laboral y las percepciones sobre la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Los resultados revelaron que una mayor satisfacción laboral estaba asociada positivamente con percepciones más favorables sobre la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Estos resultados resaltan la interconexión entre la vida laboral y personal y su impacto en la satisfacción laboral en América Latina.

Gamero (2022) realizaron una investigación para explorar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en empresas multinacionales con operaciones en América Latina. La muestra consistió en 600 empleados de diversas sucursales de empresas multinacionales en la región. Se utilizaron encuestas de satisfacción laboral y análisis del clima organizacional. Los resultados mostraron una correlación positiva entre un clima organizacional saludable y niveles más altos de satisfacción laboral entre los empleados. Estos hallazgos sugieren que la gestión efectiva del clima organizacional puede contribuir significativamente a mejorar la satisfacción laboral en contextos multinacionales de América Latina.

Justificación y propósito de la investigación

La elección de realizar una investigación en la ciudad de Yaguachi se fundamenta en la necesidad de comprender y abordar específicamente los desafíos y dinámicas laborales que afectan a la comunidad local. Yaguachi, ubicada en la provincia de Guayas, Ecuador, presenta características socioeconómicas y laborales particulares que merecen una atención detallada para mejorar las condiciones de los trabajadores y contribuir al desarrollo sostenible de la región.

La ciudad de Yaguachi se ha enfrentado a cambios significativos en su estructura económica y demográfica en las últimas décadas, lo que ha impactado directamente en el ámbito laboral. La transición de una economía predominantemente agrícola a una más diversificada, así como la influencia de factores como la migración y el crecimiento urbano, generan una complejidad única en las relaciones laborales locales. Comprender estos

cambios y sus efectos en la satisfacción laboral es esencial para diseñar intervenciones y políticas que se ajusten a las necesidades específicas de la población y contribuyan al bienestar general.

Además, Yaguachi alberga una diversidad de sectores laborales, desde la agricultura hasta pequeñas industrias y servicios. La coexistencia de estas actividades económicas implica una variedad de contextos laborales que deben ser abordados de manera diferenciada. Investigar la satisfacción laboral en estos distintos sectores permitirá identificar patrones, desafíos comunes y específicos, así como oportunidades de mejora que beneficien a trabajadores de diferentes áreas.

El propósito fundamental de la investigación en la ciudad de Yaguachi es comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores locales, considerando la diversidad de sectores económicos presentes en la región. A través de este estudio, se busca identificar patrones, evaluar la relación entre satisfacción laboral y rendimiento, y proponer intervenciones específicas que mejoren las condiciones laborales en Yaguachi. El objetivo último es contribuir al bienestar de los trabajadores y al desarrollo sostenible de la comunidad, ofreciendo recomendaciones prácticas y adaptadas a la realidad local.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 General

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de la ciudad de Yaguachi, durante el año 2023

2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental midiendo la ansiedad, depresión y estrés en los trabajadores de la ciudad de Yaguachi en 2023
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la ciudad de Yaguachi en 2023
- Determinar la satisfacción laboral en los trabajadores de la ciudad de Yaguachi en 2023

2.2 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores ecuatoriano de Yaguachi, en relación al estrés, ansiedad y depresión?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de Yaguachi?

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1 Enfoque

El enfoque cuantitativo en la investigación se caracteriza por recopilar y analizar datos numéricos para comprender fenómenos sociales, psicológicos o científicos. Se basa en la recolección sistemática de datos a través de instrumentos estandarizados, como encuestas, cuestionarios o pruebas, con el objetivo de medir variables específicas y establecer relaciones causales o correlacionales entre ellas. Este enfoque utiliza técnicas estadísticas para analizar

los datos y generalizar los resultados a una población más amplia (Hernández & Mendoza, 2018).

En la investigación, se optó por el enfoque cuantitativo debido a su capacidad para proporcionar datos cuantificables y objetivos sobre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en una población específica de trabajadores ecuatorianos en la ciudad de Yaguachi. Dado el alcance de la investigación y el interés en obtener una comprensión precisa y generalizable de estos aspectos, el enfoque cuantitativo permitió recopilar datos cuantitativos de manera eficiente a través de cuestionarios estructurados y realizar análisis estadísticos para identificar patrones, tendencias y asociaciones significativas entre las variables estudiadas.

2.3.2 Tipo

Hernández y Mendoza (2018) la definen como un enfoque metodológico que se centra en la observación y descripción de fenómenos, sin manipular variables ni establecer relaciones causales entre ellas. Este tipo de investigación se caracteriza por recopilar datos en su contexto natural, utilizando métodos como encuestas, estudios de caso, análisis documental o correlacionales. El objetivo principal es describir, comprender y explicar los fenómenos tal como se presentan en la realidad, sin intervenir en su desarrollo. A través de la recopilación y análisis de datos, la investigación no experimental busca identificar patrones, tendencias y asociaciones entre variables para obtener una comprensión profunda del objeto de estudio.

Para la investigación se optó por este tipo de investigación debido a la naturaleza descriptiva y exploratoria del tema. Dado que el objetivo principal era obtener una visión detallada y comprensiva de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en la población de trabajadores ecuatorianos en Yaguachi, este enfoque permitió recopilar datos de manera no intrusiva y observar los fenómenos en su contexto natural. Además, al utilizar métodos como encuestas estructuradas, se pudo obtener información directamente de los

participantes, lo que facilitó la recopilación de datos cuantitativos sobre las variables de interés.

2.3.3 *Diseño*

2.3.3.1 Transversal. Es un tipo de estudio en el que se recopilan datos de una muestra de la población en un solo punto en el tiempo. Este enfoque permite obtener información sobre variables específicas en un momento determinado, sin seguimiento a lo largo del tiempo. La principal característica de la investigación transversal es su capacidad para proporcionar una instantánea de la situación o fenómeno estudiado en un momento específico, lo que permite analizar la prevalencia, la distribución y las asociaciones entre variables en un momento dado (Vega et al., 2021)

Se optó por este diseño debido a la naturaleza descriptiva y exploratoria del tema. Dado que el objetivo principal era obtener una visión general de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en la población de trabajadores en un momento específico, este enfoque permitió recopilar datos de manera eficiente y económica. Además, al capturar una instantánea de la situación en un solo punto en el tiempo, se pudo obtener una imagen representativa y actualizada de la situación laboral y psicológica de los trabajadores en la ciudad de Yaguachi.

2.3.3.2 Descriptivo. La investigación descriptiva se enfoca en la recopilación, organización, presentación y análisis de datos con el objetivo de describir características, comportamientos o fenómenos de interés en una población específica. Este tipo de investigación busca proporcionar una representación detallada y precisa de las variables estudiadas, sin intentar establecer relaciones causales entre ellas. Utiliza métodos como encuestas, observación y análisis documental para recopilar información sobre aspectos como la frecuencia, la distribución, la tendencia y la asociación entre variables (Hernández & Mendoza, 2018).

En el estudio se optó por una investigación descriptiva debido a la necesidad de obtener una comprensión detallada y exhaustiva de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en esta población específica. Al utilizar métodos descriptivos como encuestas estructuradas, se pudo recopilar datos sobre las características y tendencias de interés, como la prevalencia de síntomas de salud mental, los niveles de eficacia, esperanza y resiliencia, así como la satisfacción laboral en los trabajadores. Esta metodología permitió obtener una visión integral y detallada de la situación laboral y psicológica de los trabajadores en la ciudad de Yaguachi, proporcionando información valiosa para comprender sus necesidades y orientar futuras intervenciones dirigidas a mejorar su bienestar y calidad de vida laboral.

2.4 Población y muestra

La población objetivo de este estudio está constituida por los trabajadores residentes en la ciudad de Yaguachi, Ecuador. Esta población comprende a todos los individuos que están empleados en diversas industrias, empresas y sectores laborales dentro de esta área geográfica. Los trabajadores de Yaguachi representan una muestra representativa de la fuerza laboral local y proporcionan un contexto relevante para examinar aspectos relacionados con la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en un entorno específico.

Para la selección de la muestra, se utilizará un muestreo por conveniencia. Esto implica que los participantes serán seleccionados en función de su disponibilidad y accesibilidad para participar en el estudio, en lugar de utilizar métodos aleatorios o probabilísticos. Dado que el acceso a la población de trabajadores en Yaguachi puede ser limitado y que la recolección de datos puede requerir coordinación con empresas o instituciones locales, el muestreo por conveniencia se considera una opción práctica y viable para este estudio. Esta metodología permitirá recopilar datos de manera oportuna y eficiente, aprovechando los recursos disponibles para alcanzar los objetivos de investigación de manera efectiva.

2.4.1 Muestra participante

La muestra participante en este estudio representa una selección representativa de trabajadores residentes en la ciudad de Yaguachi, Ecuador. Estos individuos serán reclutados para participar en el estudio en función de su disponibilidad y accesibilidad, siguiendo un método de muestreo por conveniencia. La muestra participante será fundamental para proporcionar insights significativos sobre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en este contexto específico, permitiendo así una comprensión más completa de las experiencias y necesidades de los trabajadores en esta comunidad. Esta muestra es la siguiente:

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores

		N= 57	%
Género	Masculino	22	39
	Femenino	35	61
	Otro	0	0
Estado civil	Soltero/a	26	46
	Casado/unión libre	25	44
	Viudo/a	0	0
	Divorciado/a	6	11

Tipo de trabajo	Tiempo completo	57	57
	Tiempo parcial	0	0
Tipo de institución	Pública	43	75
	Privada	14	25
		M (DT)	Máx.
		Min.	
Edad		36 (7.77)	54
Horas de trabajo por día		8.75 (1.06)	11
Experiencia laboral		5.33 (3.48)	16
			1

Nota. N: Frecuencia, M: Media, DT: Desviación Estándar

En cuanto a las características sociodemográficas y laborales, se observa una distribución relativamente equitativa en cuanto al género de los participantes, con un 39% de individuos identificados como masculinos y un 61% como femeninos, no habiendo participantes que se identificaran como "otro". Respecto al estado civil, se destaca que el 46% de los trabajadores son solteros/as, seguido por un 44% que están casados o en unión libre, mientras que un 11% están divorciados/as, sin haber viudos/as en la muestra. En cuanto a la edad, se registra una media de 36 años (DT 7.77), con una variación entre 23 y 54 años. Estos hallazgos revelan una diversidad significativa en términos de género y estado civil entre los trabajadores encuestados, así como una distribución de edades que abarca un amplio rango, lo que sugiere una muestra representativa de la población laboral en Yaguachi.

En relación a las variables laborales, se destaca que el 57% de los trabajadores tienen empleos a tiempo completo, mientras que no hay participantes que trabajen a tiempo parcial. Respecto al tipo de institución, se observa que el 75% de los trabajadores están empleados en instituciones públicas, mientras que el 25% restante labora en instituciones privadas. En cuanto a las horas de trabajo por día, se registra una media de 8.75 horas (DT 1.06), con una variación entre 8 y 11 horas. Por último, en cuanto a la experiencia laboral, se observa una media de 5.33 años (DT 3.48), con una variación entre 1 y 16 años. Estos resultados proporcionan una visión detallada de las condiciones laborales de los trabajadores en

Yaguachi, destacando una prevalencia significativa de empleos a tiempo completo y una mayor representación de instituciones públicas en comparación con las privadas. Además, la media de horas de trabajo por día y experiencia laboral ofrece información relevante sobre la carga laboral y la trayectoria profesional de los trabajadores en esta comunidad.

2.4.2 Criterios de inclusión/exclusión

Criterios de Inclusión

- Individuos residentes en la ciudad de Yaguachi, Ecuador.
- Personas que forman parte de la población económicamente activa.
- Trabajadores empleados en diferentes sectores laborales.
- Personas en búsqueda activa de empleo.
- Individuos mayores de 18 años.
- Aquellos dispuestos a participar voluntariamente en el estudio.
- Trabajadores con diversidad de roles y responsabilidades laborales.
- Participantes que brinden su consentimiento informado para la investigación.

Criterios de Exclusión

- Menores de 18 años.
- Individuos que no residan en la ciudad.
- Personas que no formen parte de la población económicamente activa.
- Trabajadores que no estén dispuestos a participar en el estudio.
- Personas con enfermedades mentales graves que puedan afectar la comprensión de las preguntas o su participación.
- Trabajadores que estén de licencia médica o incapacidad laboral durante el periodo de la investigación.
- Individuos que hayan participado en estudios similares recientemente.

- Aquellos que no proporcionen el consentimiento informado para participar en la investigación.

2.5 Instrumentos de recogida de información

Para la recopilación de información sociodemográfica y laboral, se emplearon dos instrumentos principales. El primer instrumento fue un Cuestionario de Variables Sociodemográficas y de Salud, desarrollado por Manzanilla et al. (2023), destinado a recopilar información detallada sobre aspectos sociodemográficos y de salud de los participantes. Este cuestionario, aplicado individualmente, se centraba en variables como sexo, edad, estado civil, etnia y otros aspectos relacionados con la salud, y constaba de un número específico de reactivos para abordar cada aspecto.

Para evaluar la salud mental de los participantes, se utilizó la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), desarrollada por Ruiz (2017). Este instrumento, aplicado de forma individual, constaba de 21 ítems y se utilizaba para identificar la presencia y el nivel de depresión, ansiedad y estrés en los trabajadores. Se empleaba una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3, y las puntuaciones se sumaban para cada subescala, con una interpretación donde puntajes más altos indicaban mayor sintomatología.

Para evaluar el capital psicológico y la satisfacción laboral, se utilizaron dos escalas distintas. La primera fue la Escala de Capital Psicológico, diseñada por Ponce y Yáber (2012), que constaba de 24 ítems y se aplicaba individualmente. Esta escala, basada en una escala tipo Likert, evaluaba la eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo de los trabajadores, con una puntuación más alta indicando mayor satisfacción.

La segunda fue la Escala de Satisfacción Laboral, desarrollada por Pérez y Fidalgo (1995), que constaba de 15 ítems y también se aplicaba individualmente. Esta escala evaluaba la satisfacción laboral en términos de factores intrínsecos y extrínsecos, con una

puntuación más alta indicando mayor satisfacción general. Ambas escalas se utilizaron para obtener una comprensión completa del bienestar laboral y psicológico de los trabajadores en Yaguachi.

2.6 Procedimiento

La primera fase del procedimiento consistió en una exhaustiva revisión de literatura sobre la salud mental, abarcando los conceptos de depresión, ansiedad y estrés, así como el capital psicológico y la satisfacción laboral. Se realizaron búsquedas en bases de datos académicas y científicas para recopilar estudios relevantes que proporcionaran una comprensión sólida de estos temas. Esta fase permitió establecer un marco teórico sólido para el estudio, identificando variables clave y estableciendo hipótesis que guiarían la investigación.

La segunda fase del procedimiento involucró la recolección de datos utilizando los instrumentos previamente descritos. Se diseñó un plan de muestreo por conveniencia para seleccionar participantes representativos de la población de trabajadores en Yaguachi. Los cuestionarios y escalas fueron administrados de manera individual a los participantes, siguiendo un protocolo estandarizado para garantizar la consistencia en la recolección de datos. Esta fase fue crucial para obtener información empírica sobre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores en el contexto específico de estudio.

La tercera fase del procedimiento se centró en el análisis de datos recopilados. Se utilizó software estadístico para realizar análisis descriptivos y exploratorios de los datos, así como pruebas de correlación y otras técnicas estadísticas para examinar las relaciones entre las variables estudiadas. Los resultados obtenidos fueron interpretados a la luz del marco teórico establecido en la primera fase, lo que permitió extraer conclusiones significativas y formular recomendaciones basadas en evidencia. Esta fase fue fundamental para dar sentido a los datos recopilados y proporcionar una comprensión profunda del bienestar laboral y psicológico de los trabajadores en Yaguachi.

Capítulo tres

Análisis de resultados y Discusión

3.1 Análisis de resultados

En el análisis de resultados, se examinará la información recopilada a través de diversas tablas que abordan aspectos cruciales de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral entre los trabajadores. Este análisis busca identificar patrones, tendencias y relaciones significativas que puedan arrojar luz sobre el bienestar y la calidad de vida laboral dentro de la organización. Al explorar variables como depresión, ansiedad, estrés, eficacia, esperanza, resiliencia, optimismo, satisfacción intrínseca, extrínseca y total, se pretende ofrecer una comprensión integral de la experiencia laboral de los empleados, así como identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora. Este examen detallado de los datos permitirá formular recomendaciones pertinentes para promover un entorno laboral más saludable, satisfactorio y productivo.

Tabla 2

Percepción de salud mental en trabajadores

Variables	Nivel	N= 57	%
Depresión	Ausencia	54	95
	Leve	1	2
	Moderado	2	4
	Severo	0	0
	Extremadamente severo	0	0
	Ausencia	40	70
Ansiedad	Leve	8	14
	Moderado	7	12
	Severo	2	4
	Extremadamente severo	0	0
Estrés	Ausencia	50	88
	Leve	3	5
	Moderado	3	5

Severo	1	2
Extremadamente severo	0	0

Nota. N: Frecuencia, M: Media, DT: Desviación Estándar.

En relación a la depresión, se observa que la gran mayoría de los trabajadores encuestados (95%) reportan ausencia de síntomas depresivos. Este hallazgo es significativo, ya que indica que la mayoría de los participantes no experimentan niveles significativos de depresión en el ámbito laboral. Además, se registra un porcentaje muy bajo de casos leves (2%) y moderados (4%), lo que sugiere una prevalencia mínima de síntomas depresivos entre los trabajadores. Es alentador observar que no se reportaron casos de depresión severa o extremadamente severa en esta muestra.

En cuanto a la ansiedad, los resultados muestran una distribución más variada en comparación con la depresión. Aunque la mayoría de los trabajadores (70%) indican ausencia de ansiedad, se registran porcentajes significativos de casos leves (14%) y moderados (12%). La presencia de síntomas de ansiedad en aproximadamente una cuarta parte de los participantes sugiere la importancia de abordar esta problemática en el ámbito laboral para promover el bienestar psicológico de los trabajadores. Es alentador destacar que no se reportaron casos de ansiedad severa o extremadamente severa en esta muestra.

En lo que respecta al estrés, los resultados muestran una prevalencia similar a la depresión, con la gran mayoría de los trabajadores (88%) reportando ausencia de síntomas de estrés. Sin embargo, se observa una proporción considerable de casos leves (5%) y moderados (5%), así como un pequeño porcentaje de casos severos (2%). Esto sugiere que la mayoría de los participantes no experimentan niveles significativos de estrés, existe una proporción notable de trabajadores que podrían beneficiarse de intervenciones dirigidas a manejar el estrés laboral y promover un ambiente de trabajo saludable. Es alentador notar que no se registraron casos de estrés extremadamente severo en esta muestra.

Tabla 3*Capital psicológico en trabajadores*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	33.44 (5.19)	37	21
Esperanza	29.58 (5.29)	41	20
Resiliencia	29.96 (4.07)	37	21
Optimismo	28.93 (3.76)	39	21

Nota. DT: Desviación Estándar.

La tabla anterior, representa las variables del capital psicológico evaluadas en la muestra, respecto a la eficacia, los datos muestran una media de 33.44 (DT 5.19), lo que indica un nivel moderado de eficacia percibida en los trabajadores encuestados. Este resultado sugiere que, en promedio, los empleados se sienten capaces de desempeñarse eficazmente en su trabajo. Además, el rango de puntuaciones oscila entre 21 y 37, lo que indica que hay variabilidad en los niveles de eficacia entre los individuos encuestados. Aunque el valor máximo de 37 sugiere que algunos trabajadores tienen un alto nivel de eficacia, el hecho de que la media se sitúe en un nivel moderado indica que podría ser beneficioso promover el desarrollo de habilidades y recursos para aumentar la eficacia laboral en la organización.

Respecto a la esperanza, los resultados muestran una media de 29.58 (DT 5.29), lo que sugiere un nivel moderado de esperanza en la muestra de trabajadores. Esto indica que, en general, los empleados mantienen una actitud positiva y una expectativa razonable de que las cosas mejorarán en el futuro. Sin embargo, es importante destacar que el rango de puntuaciones es amplio, oscilando entre 20 y 41. Esto indica que hay una considerable variabilidad en los niveles de esperanza entre los individuos encuestados, con algunos mostrando niveles significativamente más altos o más bajos que la media. Este hallazgo sugiere la importancia de implementar estrategias para fortalecer la esperanza en aquellos empleados que puedan beneficiarse de un aumento en este recurso psicológico.

En relación a la resiliencia, los datos revelan una media de 29.96 (DT 4.07), lo que indica un nivel moderado de resiliencia en la muestra de trabajadores. Esto sugiere que, en promedio, los empleados tienen la capacidad de adaptarse y recuperarse de las adversidades en el entorno laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el rango de puntuaciones varía entre 21 y 37, lo que indica que existe una variabilidad significativa en los niveles de resiliencia entre los individuos encuestados. Aunque algunos trabajadores muestran niveles muy altos de resiliencia, otros pueden estar en un extremo inferior. Por lo tanto, promover la resiliencia en el lugar de trabajo puede ser fundamental para mejorar la capacidad de los empleados para enfrentar y superar los desafíos laborales.

En lo que respecta al optimismo, los datos revelan una media de 28.93 (DT 3.76), lo que sugiere un nivel moderado de optimismo en la muestra de trabajadores. Esto indica que, en general, los empleados tienen una visión positiva del futuro y tienden a esperar resultados favorables en sus vidas laborales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el rango de puntuaciones varía entre 21 y 39, lo que sugiere que hay una considerable variabilidad en los niveles de optimismo entre los individuos encuestados. Algunos empleados pueden mostrar un optimismo notablemente más alto o más bajo que la media. Promover el optimismo en el lugar de trabajo podría ser beneficioso para fomentar un clima laboral positivo y mejorar el bienestar de los empleados.

Tabla 4

Satisfacción laboral en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	32.98 (4.71)	44	24
Satisfacción extrínseca	35.44 (5.14)	50	2
Satisfacción total	68.42 (9.86)	94	50

Nota. DT: Desviación Estándar.

La tabla 4 sobre satisfacción, revela una media de 32.98 (DT 4.71) respecto a la satisfacción intrínseca, lo que indica un nivel moderado de satisfacción con aspectos relacionados directamente con el trabajo en los trabajadores encuestados. Esto sugiere que, en promedio, los empleados se sienten satisfechos con las tareas y responsabilidades que desempeñan en su puesto laboral. Además, el rango de puntuaciones varía entre 24 y 44, lo que indica que existe cierta variabilidad en los niveles de satisfacción intrínseca entre los individuos encuestados. Aunque la mayoría de los trabajadores pueden estar moderadamente satisfechos con aspectos internos de su trabajo, algunos pueden experimentar niveles más altos o más bajos de satisfacción intrínseca en función de sus experiencias laborales específicas.

En lo que respecta a la satisfacción extrínseca, los datos muestran una media de 35.44 (DT 5.14), indicando un nivel moderado de satisfacción con aspectos externos al trabajo, como el salario, los beneficios y el ambiente laboral en general. Esto sugiere que, en promedio, los empleados están razonablemente satisfechos con las recompensas y condiciones que reciben en su lugar de trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el rango de puntuaciones es amplio, variando entre 2 y 50. Esto sugiere que hay una considerable variabilidad en los niveles de satisfacción extrínseca entre los individuos encuestados, lo que podría estar influenciado por diversos factores, como la percepción del salario, las oportunidades de desarrollo y la cultura organizacional.

En relación a la satisfacción total, los datos revelan una media de 68.42 (DT 9.86), lo que indica un nivel moderado a alto de satisfacción laboral general en la muestra de trabajadores. Esto sugiere que, en promedio, los empleados están relativamente satisfechos con su trabajo en su conjunto, incluyendo tanto aspectos internos como externos. Además, el rango de puntuaciones oscila entre 50 y 94, lo que indica que hay una variabilidad considerable en los niveles de satisfacción total entre los individuos encuestados. Aunque la mayoría de los trabajadores pueden estar moderadamente satisfechos en general, algunos pueden

experimentar niveles más altos o más bajos de satisfacción laboral en función de sus circunstancias laborales y personales. Promover un ambiente de trabajo que fomente tanto la satisfacción intrínseca como la extrínseca podría contribuir a mejorar el bienestar y la productividad de los empleados.

3.2 Discusión

Como primer punto, se analizaron las variables de salud mental, a través de la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), los resultados obtenidos sobre la prevalencia de ansiedad en una población de trabajadores a través de la escala DASS-21, se observa que un 70% presentó ausencia de ansiedad, un 14% presentó ansiedad leve, un 12% ansiedad moderada y un 4% ansiedad severa, sin casos de ansiedad extremadamente severa. Estos resultados fueron comparados con otras investigaciones que utilizaron el mismo instrumento para medir los niveles de ansiedad en distintos grupos de trabajadores, para identificar similitudes y diferencias significativas, y para contextualizar y respaldar los hallazgos obtenidos.

Cornejo y Moncayo (2022) evaluaron a 215 trabajadores de una empresa privada en la Amazonia y encontraron que un 68.8% no presentaba ansiedad, un 7% mostró ansiedad leve, un 14.4% ansiedad moderada, un 5.6% ansiedad severa y un 4.2% ansiedad extremadamente severa. Comparando estos resultados, se aprecia una similitud en la alta proporción de ausencia de ansiedad en ambas muestras (70% vs. 68.8%). Sin embargo, las proporciones de ansiedad leve y moderada varían ligeramente, siendo menor la ansiedad leve en el estudio de Cornejo y Moncayo (2022), pero mayor la ansiedad moderada. La ausencia de casos de ansiedad extremadamente severa en el presente estudio es notablemente diferente de los hallazgos de Cornejo y Moncayo, quienes sí registraron un 4.2% en esta categoría.

Por otro lado, Nordin et al. (2022) realizaron una investigación con 1100 profesionales de la salud durante la pandemia, utilizando también la escala DASS-21. En este estudio, el 82.9% mostró ansiedad leve y el 17.1% ansiedad moderada, sin registrarse casos de ausencia de ansiedad, ansiedad severa o extremadamente severa. Estos resultados difieren significativamente de los presentados, especialmente en la categoría de ausencia de ansiedad, la cual no se reporta en el estudio de Nordin et al. (2022) la alta prevalencia de ansiedad leve y moderada en el estudio de Nordin et al. (2022) puede estar influenciada por el contexto pandémico, que aumenta los niveles de ansiedad en los trabajadores de la salud.

Finalmente, Chew et al. (2020) estudiaron a 906 trabajadores de la salud en Singapur, hallando que el 83.06% mostró ansiedad leve, un 15.29% ansiedad moderada y un 1.65% ansiedad severa, sin casos de ausencia de ansiedad o ansiedad extremadamente severa. Este estudio presenta una tendencia similar al de Nordin et al. (2022), con una alta prevalencia de ansiedad leve y moderada, y sin registrar casos de ausencia de ansiedad. La comparación muestra que los trabajadores de la salud presentan una mayor prevalencia de ansiedad en comparación con la población general de trabajadores evaluada en el presente estudio.

De esta forma, dentro de la variable de ansiedad los resultados obtenidos en la investigación son comparables a los de Cornejo y Moncayo (2022) en términos de la alta prevalencia de ausencia de ansiedad, aunque muestran diferencias en la distribución de los niveles de ansiedad leve y moderada. En contraste, los estudios de Nordin et al. (2022) y Chew et al. (2020) presentan una mayor prevalencia de ansiedad leve y moderada, sin casos de ausencia de ansiedad, lo cual puede estar influenciado por el contexto específico de los trabajadores de la salud durante la pandemia. Estos hallazgos subrayan la importancia del contexto laboral y las condiciones externas en la prevalencia de ansiedad, y apoyan la validez de los resultados obtenidos en la presente investigación.

Como segunda subvariable dentro de la salud mental, se encuentra la depresión, al comparar los resultados obtenidos sobre su prevalencia en una población de trabajadores, en la cual el 95% presentó ausencia de depresión, un 2% depresión leve y un 4% depresión moderada, sin casos de depresión severa o extremadamente severa, con varios estudios que utilizaron la misma escala de medición se pueden identificar tanto similitudes como diferencias importantes.

El estudio de Salari et al. (2020) realizado en una muestra de 906 trabajadores sanitarios en Singapur, reveló una prevalencia mucho mayor de depresión en comparación con los resultados obtenidos. Según sus hallazgos, solo el 21% de los trabajadores no presentaba depresión, mientras que un 28% tenía depresión leve, un 20.6% depresión moderada y un 30.4% depresión severa. Estas diferencias significativas podrían atribuirse al entorno laboral altamente estresante de los trabajadores sanitarios en primera línea durante la pandemia, lo que incrementa considerablemente los niveles de estrés y, por ende, la prevalencia de depresión.

Por otro lado, Zheng et al. (2021) llevaron a cabo un estudio transversal con 3228 enfermeras en las provincias chinas de Sichuan y Wuhan, encontrando que un 34.3% presentaba depresión leve, un 22.6% depresión moderada, un 9.8% depresión severa y un 1.9% depresión extremadamente severa. Al comparar estos datos, se observa que la prevalencia de depresión, en todas sus formas, es considerablemente mayor en la muestra de enfermeras chinas en comparación con la población general de trabajadores evaluada. Este aumento en los niveles de depresión puede estar relacionado con las exigencias y el estrés inherentes a la profesión de enfermería, especialmente en un contexto de crisis sanitaria.

Finalmente, el estudio de Hernández et al. (2022) evaluó a 3313 trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19 y encontró que el 44.7% de los participantes presentó algún nivel de depresión. Específicamente, un 19% mostró depresión leve, un 20.1%

depresión moderada y un 5.6% depresión severa. Estos resultados también muestran una prevalencia de depresión significativamente mayor en comparación con los hallazgos del presente estudio. La diferencia puede explicarse por el contexto pandémico, que ha exacerbado los factores de estrés y, en consecuencia, la prevalencia de depresión entre los trabajadores de la salud.

Así, los resultados obtenidos en la presente investigación indican una baja prevalencia de depresión en la población de trabajadores evaluada, lo que contrasta marcadamente con los hallazgos de Salari et al. (2020), Zheng et al. (2021) y Hernández et al. (2022). Estos estudios muestran una mayor prevalencia de depresión, particularmente en contextos de alta demanda laboral y estrés, como el sector de la salud durante la pandemia de COVID-19. Los hallazgos del presente estudio pueden contribuir a la literatura existente al resaltar la importancia del entorno laboral y las condiciones específicas que pueden influir en la salud mental de los trabajadores. Además, apoyan la necesidad de intervenciones específicas para poblaciones vulnerables, como los trabajadores de la salud, para mitigar el impacto de factores estresantes extremos en su bienestar psicológico.

La tercera subvariable de la salud mental es el estrés, al analizar los resultados sobre su prevalencia en una población de trabajadores, donde se observó que un 88% presentó ausencia de estrés, un 5% presentó estrés leve, un 5% estrés moderado y un 2% estrés severo, sin casos de estrés extremadamente severo, se pueden realizar comparaciones con los varios estudios para identificar similitudes y diferencias significativas, y contextualizar estos hallazgos.

Uno de esos estudios es el de Gallaga et al. (2024) llevado a cabo en una población de 205 trabajadores de la salud en México, encontró que el 86.79% no presentaba niveles de estrés, un 7.55% mostró niveles leves de estrés, un 0.94% niveles moderados y un 4.72% niveles severos, sin casos de estrés extremadamente severo. Estos resultados son comparables a los obtenidos en el presente estudio, ya que ambos indican una alta

prevalencia de ausencia de estrés. Sin embargo, hay una ligera variación en la distribución de los niveles de estrés leve y moderado, con un mayor porcentaje de estrés leve y un menor porcentaje de estrés moderado en el estudio de Gallaga et al. (2024) En cuanto al estrés severo, los resultados son relativamente similares, aunque el estudio de Gallaga et al. muestra una prevalencia ligeramente más alta.

Por su parte, Baminiwatta et al. (2021) evaluaron el impacto del COVID-19 en la salud mental de trabajadores de primera línea en Sri Lanka. Sus resultados indican que un 88.2% no presentaba estrés, un 3.9% mostró estrés leve, un 4.3% estrés moderado, un 2.1% estrés severo y un 1.5% estrés extremadamente severo. Comparados con los resultados del presente estudio, ambos muestran una alta prevalencia de ausencia de estrés (88% vs. 88.2%). Las proporciones de estrés leve y moderado son también similares, aunque Baminiwatta et al. (2021) registraron un leve aumento en el estrés severo y la presencia de casos de estrés extremadamente severo, lo que podría estar influenciado por las condiciones estresantes de la pandemia en los trabajadores de primera línea.

Finalmente, Chagñay y Ruíz (2022) analizaron los niveles de estrés en trabajadores de una empresa pública de agua potable y alcantarillado en Ecuador. Encontraron que un 86.2% de los trabajadores no presentaban estrés, un 6.9% mostraba niveles leves, un 3.4% niveles moderados y un 3.4% niveles severos, sin casos de estrés extremadamente severo. Estos resultados son similares a los obtenidos en el presente estudio, especialmente en la alta prevalencia de ausencia de estrés. No obstante, Chagñay y Ruíz (2022) registraron un mayor porcentaje de estrés leve y severo, y una menor prevalencia de estrés moderado.

De esta forma, los resultados del presente estudio son comparables a los de Gallaga et al. (2024) y Baminiwatta et al. (2021), con una alta prevalencia de ausencia de estrés y distribuciones similares en los niveles de estrés leve, moderado y severo. Los hallazgos de Chagñay y Ruíz (2022) también son congruentes en términos de la ausencia de estrés, aunque muestran variaciones en los niveles de estrés leve y severo. Estas comparaciones

subrayan la importancia del contexto laboral y las condiciones externas en la prevalencia de estrés, y respaldan la validez de los resultados obtenidos en el presente estudio. Además, aportan evidencia sobre la necesidad de intervenciones específicas para reducir el estrés en diferentes entornos laborales, particularmente en situaciones de alta demanda y presión, como las experimentadas por los trabajadores de la salud durante la pandemia.

Después de analizar la prevalencia en la salud mental, se prosigue con el análisis del capital psicológico, es relevante compararlos con otros estudios que ayuden a identificar similitudes y diferencias significativas, así como para contextualizar y respaldar estos hallazgos.

En cuanto a la eficacia, la media obtenida fue de 33.44. Rodríguez et al. (2021) reportaron una media de 38 en una población de profesionales sanitarios en España, mientras que Juyumaga et al. (2021) encontraron una media de 36.9 en trabajadores de la industria chilena. Omar et al. (2019), en cambio, reportaron una media significativamente menor de 14.80 en su población de trabajadores. Comparativamente, la media de eficacia obtenida en el presente estudio se encuentra en un rango intermedio, siendo menor que en los estudios de Rodríguez et al. y Juyumaga et al., pero considerablemente mayor que en el estudio de Omar et al. Esto sugiere que, aunque los trabajadores evaluados tienen una percepción positiva de su autoeficacia, hay margen para mejorarla, especialmente en comparación con profesionales sanitarios y trabajadores industriales.

En la variable de esperanza, la media obtenida fue de 29.58. Rodríguez et al. (2021) reportaron una media significativamente más alta de 41.1, mientras que Omar et al. (2019) encontraron una media de 12.68. La notable diferencia con el estudio de Rodríguez et al. indica que los profesionales sanitarios en España tienen una expectativa de éxito futuro y una motivación considerablemente más alta en comparación con la población trabajadora evaluada. Esto podría deberse a diferencias en el contexto laboral y en las expectativas profesionales entre las dos poblaciones.

Para la resiliencia, la media fue de 29.96. Rodríguez et al. (2021) reportaron una media más baja de 22.6, mientras que Juyumaga et al. (2021) encontraron una media significativamente más alta de 41.2. Omar et al. (2019) registraron una media aún más baja de 16.50. Estos resultados indican que la población de trabajadores evaluada tiene una capacidad de recuperación frente a adversidades relativamente alta, aunque no tan elevada como en la población de la industria chilena. Esto puede sugerir que las condiciones laborales y los factores externos influyen considerablemente en la capacidad de resiliencia de los trabajadores.

En cuanto al optimismo, la media obtenida fue de 28.93. Rodríguez et al. (2021) reportaron una media similar de 28.2, mientras que Juyumaga et al. (2021) y Omar et al. (2019) encontraron medias de 34.3 y 15.75, respectivamente. La similitud con los resultados de Rodríguez et al. (2021) sugiere que los niveles de optimismo en la población evaluada son comparables a los de los profesionales sanitarios en España. Sin embargo, la diferencia con el estudio de Juyumaga et al. (2021) indica que los trabajadores de la industria chilena pueden tener una visión más positiva de su futuro en comparación con la población trabajadora general evaluada en el presente estudio.

Los resultados de la presente investigación sobre capital psicológico en una población de trabajadores muestran medias de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo que son intermedias en comparación con los estudios revisados. Las diferencias encontradas pueden atribuirse a los contextos laborales específicos y a las características de las poblaciones evaluadas. La alta media en resiliencia sugiere una buena capacidad de recuperación entre los trabajadores, aunque hay oportunidades para mejorar la autoeficacia y la esperanza. Estos hallazgos apoyan la importancia de implementar programas de desarrollo de capital psicológico en las organizaciones para fomentar un entorno laboral más positivo y productivo. La comparación con otros estudios destaca la necesidad de adaptar las intervenciones a los

contextos y necesidades específicas de cada grupo de trabajadores para maximizar su efectividad.

Finalmente, se analizó la satisfacción laboral de los trabajadores, a través de 3 subvariables, la satisfacción intrínseca, la extrínseca y la general, analizando las medias y su significado siendo útil comparar estos resultados con otros estudios para identificar similitudes y diferencias significativas, así como para contextualizar y respaldar estos hallazgos.

En cuanto a la satisfacción intrínseca, la media obtenida fue de 32.98. Torres et al. (2021) reportaron una media significativamente más alta de 49 en una población de trabajadores de una empresa manufacturera en Quito. Fierro (2022) en su estudio con enfermeras en Quito, encontró una media de 35.31, mientras que Miras et al. (2019) reportaron una media considerablemente más baja de 20 en trabajadores de salud. Comparativamente, la satisfacción intrínseca en el presente estudio se encuentra en un rango intermedio, siendo menor que en los estudios de Torres et al. (2021) y Fierro (2022), pero mayor que en el de Miras et al. (2019) estos resultados sugieren que los trabajadores evaluados tienen una satisfacción moderada en aspectos como la realización personal y el interés en el trabajo, aunque hay margen para mejorar estos factores para alcanzar niveles similares a los encontrados en algunos estudios comparativos.

Para la satisfacción extrínseca, la media obtenida fue de 35.44. Torres et al. (2021) reportaron una media considerablemente más alta de 56, mientras que Fierro (2022) encontró una media significativamente más baja de 16.37. Miras et al. (2019) reportaron una media de 32.7, que es similar a la obtenida en el presente estudio. Estos resultados indican que la satisfacción extrínseca, que incluye factores como la compensación, las condiciones de trabajo y el reconocimiento externo, es moderadamente alta en la población evaluada, aunque hay una diferencia notable con el estudio de Torres et al. (2021) lo que sugiere que los trabajadores de la empresa manufacturera en Quito experimentan mayores niveles de satisfacción en estos aspectos. La baja satisfacción extrínseca encontrada por Fierro sugiere

que las enfermeras en Quito enfrentan desafíos significativos en estos factores, lo que contrasta con los resultados del presente estudio.

En términos de satisfacción total, la media obtenida fue de 68.42. Torres et al. (2021) reportaron una media significativamente más alta de 105, mientras que Fierro (2022) encontró una media sorprendentemente baja de 5.74. Miras et al. (2019) reportaron una media de 32.7, que es considerablemente menor que la obtenida en el presente estudio. La alta media de satisfacción total reportada por Torres et al. (2021) sugiere que los trabajadores de la empresa manufacturera experimentan una satisfacción global considerablemente alta, posiblemente debido a mejores condiciones laborales y políticas organizacionales más efectivas. La media extremadamente baja encontrada por Fierro indica serias deficiencias en la satisfacción laboral de las enfermeras, lo que resalta la necesidad de intervenciones específicas en este grupo profesional.

Los resultados del presente estudio muestran medias de satisfacción intrínseca, extrínseca y total que son intermedias en comparación con los estudios revisados. Las diferencias encontradas pueden atribuirse a las variaciones en el contexto laboral y las características de las poblaciones evaluadas. La satisfacción extrínseca y total, aunque moderadamente altas, sugieren áreas de mejora para alcanzar niveles de satisfacción similares a los observados en la empresa manufacturera estudiada por Torres et al. (2021).

Estos hallazgos respaldan la importancia de desarrollar estrategias organizacionales que mejoren tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos de la satisfacción laboral. Programas de reconocimiento, mejoras en las condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional pueden ser efectivos para aumentar la satisfacción laboral global. Además, las diferencias observadas en los estudios comparativos subrayan la necesidad de adaptar las intervenciones a las necesidades específicas de cada grupo de trabajadores para maximizar su efectividad y bienestar laboral.

Conclusiones

El primer objetivo de investigación buscó establecer la prevalencia de las variables de salud mental en los trabajadores de Yaguachi, los resultados mostraron que, en relación con la depresión, el 95% no presenta síntomas, y solo un pequeño porcentaje muestra signos leves o moderados. Por otro lado, aunque el 70% no padece ansiedad, una cuarta parte presenta síntomas leves o moderados, lo que subraya la necesidad de abordar esta problemática en el entorno laboral. Respecto al estrés, un 88% no reporta síntomas, aunque hay una proporción relevante con estrés leve o moderado y un 2% con estrés severo. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar estrategias para gestionar el estrés y la ansiedad en el ámbito laboral, contribuyendo así al bienestar psicológico de los empleados.

En cambio, el objetivo dos se habla sobre el capital psicológico de los trabajadores, los resultados proporcionan una visión detallada de las variables evaluadas. En cuanto a la eficacia percibida, se observa un nivel moderado en la muestra, lo que sugiere una sensación general de competencia en el desempeño laboral. Sin embargo, la variabilidad en las puntuaciones indica la necesidad de promover el desarrollo de habilidades para mejorar la eficacia en la organización. Respecto a la esperanza, se encontró también un nivel moderado, indicando una actitud positiva hacia el futuro, aunque la variabilidad sugiere la importancia de fortalecer la esperanza en aquellos con niveles más bajos. En relación con la resiliencia, se detecta un nivel moderado, señalando una capacidad general para adaptarse a las adversidades laborales, aunque se destaca la necesidad de promoverla para enfrentar desafíos de manera más efectiva. Finalmente, en cuanto al optimismo, se identifica un nivel moderado, destacando la importancia de fomentar una visión positiva del futuro para mejorar el bienestar y el clima laboral. Estos resultados subrayan la importancia de implementar intervenciones que fortalezcan el capital psicológico de los trabajadores para promover su bienestar y rendimiento laboral.

Finalmente, sobre la prevalencia de la satisfacción laboral se revela una percepción generalmente moderada en varios aspectos. En cuanto a la satisfacción intrínseca, se observa un nivel moderado, indicando una satisfacción razonable con las tareas y responsabilidades laborales. Sin embargo, la variabilidad en las puntuaciones sugiere que algunas experiencias laborales específicas pueden influir en niveles más altos o más bajos de satisfacción. Respecto a la satisfacción extrínseca, se identifica también un nivel moderado, señalando una satisfacción razonable con aspectos externos al trabajo, como el salario y los beneficios. La amplia variabilidad en las puntuaciones destaca la influencia de diversos factores en la percepción de la satisfacción extrínseca. En cuanto a la satisfacción total, se detecta un nivel moderado a alto, indicando una satisfacción general con el trabajo en su conjunto. La variabilidad en las puntuaciones sugiere que las circunstancias laborales y personales pueden influir en la percepción individual de la satisfacción total. En consecuencia, promover un ambiente laboral que fomente tanto la satisfacción intrínseca como extrínseca podría ser clave para mejorar el bienestar y la productividad de los empleados en Yaguachi.

Recomendaciones

Para abordar el tema de la prevalencia en ansiedad, depresión y estrés como variables de la salud mental, es crucial implementar estrategias específicas destinadas a gestionar el estrés y la ansiedad en el entorno laboral. Estos hallazgos indican la necesidad de programas de intervención que promuevan el bienestar psicológico de los empleados, brindando herramientas y recursos para afrontar eficazmente los desafíos laborales. Se sugiere el diseño e implementación de programas de salud mental en el lugar de trabajo, que incluyan capacitación en manejo del estrés, fomento de habilidades de afrontamiento y promoción de un ambiente laboral saludable. Además, es importante establecer políticas organizacionales que apoyen la salud mental de los trabajadores y faciliten el acceso a recursos de apoyo psicológico cuando sea necesario. Estas medidas contribuirán a mejorar la calidad de vida laboral y el rendimiento de los empleados en Yaguachi.

En relación al capital psicológico de los trabajadores, se recomienda la implementación de intervenciones específicas dirigidas a fortalecer las variables evaluadas. Los resultados subrayan la importancia de promover el desarrollo de habilidades y recursos para mejorar la eficacia laboral, fortalecer la esperanza hacia el futuro, fomentar la resiliencia ante las adversidades y cultivar un sentido de optimismo en el trabajo. Se sugiere la realización de programas de desarrollo personal y profesional que incluyan entrenamiento en habilidades de gestión del tiempo, resolución de problemas y toma de decisiones, así como actividades de desarrollo de la resiliencia y el optimismo. Además, es fundamental promover una cultura organizacional que valore y apoye el crecimiento personal y profesional de los empleados. Estas acciones contribuirán a fortalecer el capital psicológico de los trabajadores y mejorar su bienestar y rendimiento laboral en Yaguachi.

Por último, para abordar la percepción moderada de satisfacción laboral en varios aspectos, se sugiere implementar medidas destinadas a mejorar tanto la satisfacción intrínseca como extrínseca de los empleados. Es importante desarrollar estrategias que

mejoren la calidad de las tareas y responsabilidades laborales, promuevan un salario justo y beneficios competitivos, y mejoren el ambiente laboral en general. Se recomienda realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para identificar áreas de mejora y diseñar intervenciones específicas que aborden las necesidades y preocupaciones de los empleados. Además, es fundamental fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, reconociendo y premiando el desempeño excepcional y promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Estas acciones contribuirán a mejorar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados en Yaguachi.

Referencias

- Aldana Zavala, J. J., Isea, J., & Colina, F. (2020). Estrés Académico y Trabajo de Grado en Licenciatura en Educación. *Telos*, 22(1), 91-105. Obtenido de: <https://doi.org/10.36390/telos221.07>
- Arce Espinoza, L., & Rojas Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2), e3141. Obtenido de :<https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Arias, R., Alberich, S., Zorrilla, I., & González-Pinto, A. (2020). Repercusiones del consumo de cannabis en la evolución del trastorno bipolar. *Psiquiatría Biológica*, 27(2), 54-60. Obtenido de: <https://doi.org/10.1016/j.psiq.2020.03.001>
- Avitia-Cordero, N. A., Salas-Guevara, P. I., Vargas-Salgado, M. M., & Gómez-Bull, K. G. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 116-130. Obtenido de: <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>
- Bayona, H. A., & Guevara, L. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. Obtenido de: <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Bello, J., Pacheco, E., Franco, O., & Villafuerte, J. (2023). Ansiedad y resiliencia laboral en procesos de acreditación. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 27(1), 229-253. Obtenido de: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i1.21591>
- Benítez-Saña, R. M. (2021). Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. *Estudios Gerenciales*, 167-177. Obtenido de: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.159.4376>

- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. Obtenido de:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Burgos Angulo, D. J., Rendón Lainez, V. M., Díaz Nivelá, C. D. L., Aguirre Chiriguayo, J. T., Peralta Zuñiga, G. A., & Angulo De León, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: Una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. Obtenido de:<https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Castellanos Muñoz, A. M., & Jiménez Buitrago, G. N. (2023). Relación del estrés y el trabajo en casa en docentes de instituciones públicas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 141-152. Obtenido de:<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.230>
- Ceberio, M., Jones, G. M., & Benedicto, M. G. (2021). La ansiedad en la población argentina en el contexto de pandemia por el COVID-19. *Revista de Psicología*, 081. Obtenido de:<https://doi.org/10.24215/2422572Xe081>
- Corea Del Cid, M. T. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista Médica Hondureña*, 89(Supl.1), 46-52. Obtenido de:<https://doi.org/10.5377/rmh.v89iSupl.1.12047>
- Coto-Lesmes, R., Fernández-Rodríguez, C., & González-Fernández, S. (2020). Activación Conductual en formato grupal para ansiedad y depresión. Una revisión sistemática. *Terapia Psicológica*, 38(1), 63-84. Obtenido de:<https://doi.org/10.4067/S0718-48082020000100063>
- Feitosa, C. D. A., & Fernandes, M. A. (2020). Leave of absence due to depression. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, e3274. Obtenido de:<https://doi.org/10.1590/1518-8345.3634.3274>

- Fernandes, M. A., & Ribeiro, A. A. D. A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Revista Cuidarte*, 11(2). Obtenido de: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1222>
- Fernández, N., Prada, S., Villanueva-Congote, J., & Rodríguez, S. (2022). Evaluación del desgaste laboral (burnout) y ansiedad en personal de salud durante la pandemia por Covid-19. *Revista Urología Colombiana / Colombian Urology Journal*, 31(01), e6-e11. Obtenido de: <https://doi.org/10.1055/s-0042-1748051>
- Fernández Valera, M. M., Sanchez Soler, M. I., & Meseguer De Pedro, M. (2021). Burnout, salud y capital psicológico: Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 181-188. Obtenido de: <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13311>
- Fernández-César, R., Hernández-Suárez, C. A., Prada-Núñez, R., & Ramírez-Leal, P. (2020). Creencias y ansiedad hacia las matemáticas: Un estudio comparativo entre maestros de Colombia y España. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 34(68), 1174-1205. Obtenido de: <https://doi.org/10.1590/1980-4415v34n68a16>
- Gamero, M. (2022). SALUD MENTAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES MINEROS. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 6(11), 192-207. Obtenido de: <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp192-207p>
- Garzón Duque, M. O., Rodríguez Ospina, F. L., Segura Cardona, A. M., Cardona Arango, D., Saldarriaga, P. J., Giraldo, A., Agudelo Quintero, C. C., Ortiz Moreno, A., & Marulanda Henao, S. (2021). Síntomas de depresión y factores relacionados en trabajadores con empleos de subsistencia en Medellín, Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, S0034745021001761. Obtenido de: <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.10.011>

- Godoy, D., Eberhard, A., Abarca, F., Acuña, B., & Muñoz, R. (2020). Psicoeducación en salud mental: Una herramienta para pacientes y familiares. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(2), 169-173. Obtenido de:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2020.01.005>
- Gómez Francisco, L. A., Ocampo Marín, S., Montoya Narváez, D. E., Valtierra Contreras, C. G., Rentería Hernández, F. L., Vázquez Rincón, M. A., Reyna García, A. S., & Rodríguez Nava, V. F. (2021). Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría. *Lux Médica*, 16(48). Obtenido de:<https://doi.org/10.33064/48lm20212918>
- Hernández Calle, J. A., & Quintero Idárraga, S. (2022). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 38(01), 133-147. Obtenido de:<https://doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.724>
- Hernández-Holguín, D. M. (2020). Perspectivas conceptuales en salud mental y sus implicaciones en el contexto de construcción de paz en Colombia. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(3), 929-942. Obtenido de:<https://doi.org/10.1590/1413-81232020253.01322018>
- Hernández-Montaña, A., & González-Tovar, J. (2019). Predictores de la ansiedad en mujeres con trabajo remunerado. *Informes psicológicos*, 19(2), 11-23. Obtenido de:<https://doi.org/10.18566/infpsic.v19n2a01>
- Juyumaya, J. E., Alvarado, N., & Rojas, C. (2021). Efectos del empoderamiento y el compromiso en el rendimiento de los trabajadores de la industria textil chilena. *Estudios de Administración*, 28(2), 97. Obtenido de:<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.61108>
- Lugo González, I. V., Pérez Bautista, Y. Y., Robles Montijo, S. S., & Vega Valero, C. Z. (2019). Representación de enfermedad y depresión en pacientes con ERCT y asma:

- Comparación por enfermedad. *Psicología y Salud*, 29(2), 237-247. Obtenido de: <https://doi.org/10.25009/pys.v29i2.2590>
- Mariño Andrade, H. G., Salazar Mencías, V., Peralta Beltrán, Á., & Andrade Rivadeneira, E. F. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO*, 6(1), 135-144. Obtenido de: [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(1\).ene.2022.135-144](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(1).ene.2022.135-144)
- Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. Obtenido de: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Martínez-Ponce, D., Amat-Traconis, M. A., Cala-Rosabal, L. Y., Chapan-Xolio, E., Valenzuela-Velázquez, L., & Lecourtois-Amézquita, M. G. (2023). Psychological repercussions on nursing staff due to the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Healthcare Quality Research*, 38(1), 3-10. Obtenido de: <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2022.08.005>
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12. Obtenido de: <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Miranda, R., & Murguía, E. (2021). Síntomas de Ansiedad y Depresión en Personal de Salud que Trabaja con Enfermos de COVID-19. *International Journal of Medical and Surgical Sciences*, 1-12. Obtenido de: <https://doi.org/10.32457/ijmss.v8i1.655>
- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. Obtenido de: <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Ochoa-Mendoza, D., Zambrano-Ochoa, D., & Cordova-Alcivar, G. (2022). Aplicación de la escala dass-21 para valorar depresión, ansiedad y estrés en los profesionales de

salud del área de cuidados intensivos noviembre 2020-marzo 2021. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3-1), 79-87. Obtenido de:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-1.1085>

Oliva, J., López-Varcárcel, B. G., Pérez, P. B., Peña-Longobardo, L. M., Garrido, R. M. U., & González, N. Z. (2020). El impacto de la Gran Recesión en la salud mental en España. Informe SESPAS 2020. *Gaceta Sanitaria*, 34, 48-53. Obtenido de:<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.05.009>

Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). Obtenido de:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pérez Chipantiza, P. X., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2021). Repercusión SARS-CoV-2 en salud mental y bienestar psicológico del personal Centro de Salud Huambalo 2020. *Revista Scientific*, 6(19), 243-262. Obtenido de:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.19.12.243-262>

Pineda Serruto, L. J. (2021). Importancia del vínculo de apego y sus repercusiones en la vida adulta. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 1(2), 178-182. Obtenido de: <https://doi.org/10.53595/rlo.v1.i2.017>

Prieto Molinari, D. E., Aguirre Bravo, G. L., Universidad de Lima, Perú, De Pierola, I., Universidad de Lima, Perú, Victoria-De Bona, G. L., Universidad de Lima, Perú, Merea Silva, L. A., Universidad de Lima, Perú, Lazarte Núñez, C. S., Universidad de Lima, Perú, Uribe-Bravo, K. A., Universidad de Lima, Perú, Zegarra, Á. Ch., & Universidad de Lima, Perú. (2020). Depresión y ansiedad durante el aislamiento obligatorio por el COVID-19 en Lima Metropolitana. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 26(2), e425. Obtenido de:<https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n2.09>

- Rodríguez Chiliquina, N. S., Padilla Mina, L. Á., Jarro Villavicencio, I. G., Suárez Rolando, B. I., & Robles Urgilez, M. (2021). Factores de riesgo asociados a depresión y ansiedad por covid-19 (SARS-Cov-2). *Journal of America health*, 4(1), 63-71. Obtenido de: <https://doi.org/10.37958/jah.v4i1.64>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: Un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología*, 045. Obtenido de: <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Schönfeld, F. S., & Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1). Obtenido de: <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>
- Soneira, C., & Mato, D. (2020). Estructura de un cuestionario para evaluar la ansiedad hacia las matemáticas en estudiantes de ingeniería. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 7(1), 59-70. Obtenido de: <https://doi.org/10.17979/reipe.2020.7.1.6157>
- Zuppardo, L., Rodríguez Fuentes, A., Pirrone, C., & Serrano, F. (2020). Las repercusiones de la Dislexia en la Autoestima, en el Comportamiento Socioemocional y en la Ansiedad en Escolares. *Psicología Educativa*, 26(2), 175-183. Obtenido de: <https://doi.org/10.5093/psed2020a4>