



UTPL

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGIA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el
sector sur de la ciudad de Quito, durante el año 2023.**

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

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Casnanzuela Arequipa, Gabriela Maribel

Director: Jiménez Gaona, Marco Antonio.

QUITO
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, 08 de octubre del 2024

Magíster,

David Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

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

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mgtr. Marco Antonio Jiménez Gaona

C.I.: 1104414014

Correo electrónico: majimenez18@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

“Yo, Gabriela Maribel Casnanzuela Arequipa, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente: Ser autor del trabajo de titulación denominado Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito, de la carrera de psicología específicamente de los contenidos comprendidos en Introducción, Capítulo 1. Marco teórico, Capítulo 2. Metodología, Capítulo 3. Resultados, Discusiones, Conclusiones y Recomendaciones; siendo, Mgtr. Marco Antonio Jiménez Gaona director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autor: Gabriela Maribel Casnanzuela Arequipa

C.I.: 1724303878

Correo electrónico: gmcasnanzuela@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Dedico a Dios, mis padres, mi pareja y a mi hija Helen quienes son el motor que mueven mi vida, y a las personas y a los docentes que me han sabido guiar a través de mi proceso de educación.

Agradecimiento

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

Índice de contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Resumen	1
Abstract	2
Introducción.....	3
Capítulo Uno	5
Marco teórico.....	5
1.1. Conceptualización y etología de las variables de salud mental.....	5
1.1.1. <i>Indicadores de las variables de salud mental</i>	6
1.2. Salud mental en trabajadores	10
1.2.1. <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	10
1.2.2. <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>.....	14
1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral.....	18
1.3.1. <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral.</i>	18
1.3.2. <i>Importancia del capital psicológico y de la satisfacción laboral</i>	21
1.3.3. <i>Investigaciones previas al capital psicológico y satisfacción laboral</i>.....	23
Capítulo dos	27
Metodología.....	27
2.1. Objetivos.....	27
2.1.1. <i>Objetivo general</i>	27
2.1.2. <i>Objetivos Específicos</i>	27
2.2. Preguntas de investigación.....	27
2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación	28
2.4. Población y muestra	28
2.4.1. <i>Muestra participante</i>	28
2.4.2. <i>Criterios de inclusión/ exclusión</i>.....	29
2.5. Instrumentos de recogida de información.....	30

2.6.	Procedimiento	32
	Capítulo Tres	34
	Análisis de datos.....	34
3.1	Descripción de resultados	34
3.2	Discusión.....	36
	Conclusiones	40
	Recomendaciones.....	41
	Bibliografía	42

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en Trabajadores ecuatorianos, a través de un diseño no experimental descriptivo y transversal. Se empleó un instrumento sociodemográfico (Ad Hoc), las Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), el test de capital psicológico (PCQ) y la escala de satisfacción laboral. Los resultados mostraron niveles leves de ansiedad, depresión y estrés; sin embargo el capital psicológico y la satisfacción laboral se encontraron niveles altos, concluyendo que tienen una alta eficacia, son optimistas, resilientes y tienen esperanza, siendo capaces de desarrollar sus habilidades y competencias profesionales y personales, por ello se recomienda que se evalúen las instituciones para determinar cuáles son las condiciones necesarias para mantener buenos resultados.

Palabras claves: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral.

Abstract

Mental health is the absence of diseases, determining well-being and quality of life, therefore, the objective of the research was to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in Ecuadorian workers. Through a descriptive, quantitative, cross-sectional, noncorrelative and nonexperimental research design. A sociodemographic instrument (Ad Hoc), the Scales of depression, anxiety and stress (DASS-21), the psychological capital test (PCQ) and the job satisfaction scale were used. The results showed mild levels of anxiety, depression and stress, however, the psychological capital and job satisfaction were in good condition, concluding that they have a high efficiency, are optimistic, resilient and have hope, being able to develop their professional and personal skills and competences, it is therefore recommended that institutions be evaluated to determine the conditions necessary to maintain good results.

Key words: Mental health, psychological capital and job satisfaction.

Introducción

La prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral es uno de los temas más investigados en el ámbito de la educación. La salud mental es el estado de bienestar entre el entorno socio-cultural y mental de cada individuo, de esta manera son capaces de participar exitosamente en sus labores cotidianos, desarrollar su parte intelectual y las relaciones con su ambiente que les permitan tener una calidad de vida (Miranda, 2018). Por lo tanto, para conocer el estado de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral es necesario evaluar su comportamiento, competencias, responsabilidades, formas de afrontamiento, entre otros (Restrepo y Jaramillo, 2020).

Los antecedentes muestran que la prevalencia de salud mental según Mora (2022), en los trabajadores ecuatorianos de educación básica y primaria, muestran niveles altos de ansiedad en un 56.7%, así mismo, Jarrín et al. (2022) en su investigación determinó que el 62.48% se encontraron dentro de una escala moderada, lo cual llevo a desarrollar un riesgo de cansancio emocional, en cuanto al estrés los trabajadores universitarios en Esmeraldas han presentado que el 58.12% tienen niveles altos (Camacho et al., 2021).

Por otro lado, el capital psicológico en trabajadores ecuatorianos mostró una media de 36.3 en la dimensión de esperanza, 31.2 en optimismo, resiliencia en 33.1 y 35.3 en auto eficiencia, por lo cual se puede entender que el capital psicológico obtenido es alto dando resultados positivos (Ortega y Ramírez, 2021). Finalmente, Huaita y Luiza (2018) en el barrio de Urdesa Central en Guayaquil, demostró que el 32.6% de maestros se encuentran en niveles altos de satisfacción laboral.

En este orden de ideas se planteó realizar un estudio en relación a la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector sur de la ciudad de Quito, durante el año 2023. Para conocer el estado general de los trabajadores ecuatorianos, utilizando los instrumentos

estandarizados para medir las características sociodemográfico, además de la depresión, ansiedad y estrés a través de un instrumento validado para las variables (DASS-21), capital psicológico (PCQ) y la satisfacción laboral; recopilando los datos dentro de un formulario propio en la ciudad de Quito.

La importancia de la investigación está orientada a conocer las variables que afectan la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores para fortalecer a través de recomendaciones el desarrollo de las capacidades y habilidades hacia los retos diarias que se presentan en su labor. De igual forma, permite estudiar cuales son las repercusiones y prevalencias de estas variables en diferentes niveles, para realizar acciones orientadas hacia el cuidado de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral.

Esta investigación se divide en tres capítulos, el capítulo uno siendo el marco teórico esta dividido en conceptualización y etiología de la salud mental, indicadores de las variables de salud mental, siendo ansiedad, depresión y estrés, salud mental en trabajadores, repercusiones e investigaciones previas de las variables de la salud mental, conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral, así como su importancia y prevalencia a nivel mundial, latino y nacional

En el capítulo dos se muestra el objetivo general de la investigación, la muestra, el tipo, diseño y enfoque de la investigación como el procedimiento que se llevó a cabo. Finalmente se presenta el capítulo tres se encontrará la discusión, recomendaciones y conclusiones, dejando en el último apartados las referencias bibliografías y apéndice.

Capítulo Uno

Marco teórico

1.1. Conceptualización y etología de las variables de salud mental

La importancia de la salud mental en el entorno laboral es innegable, ya que tiene un impacto directo en el bienestar y rendimiento de los trabajadores. Según Pérez et al. (2021) los trastornos mentales más comunes en el lugar de trabajo incluyen ansiedad, estrés y depresión, los cuales pueden afectar negativamente la calidad de vida de los trabajadores y su rendimiento laboral. Además, los problemas de salud mental pueden alterar las condiciones de trabajo y el ambiente laboral (Pérez, 2021).

Asimismo, se define a la salud mental como un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar productivo y fructífera y contribuir a su comunidad, en el contexto laboral, este estado de bienestar es crucial para el rendimiento y la productividad de los trabajadores (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Además, la prevalencia de los problemas de salud mental está aumentando, hasta el punto de que uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio, que en algunos casos llevan al desempleo y a la hospitalización (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Por lo tanto, se comprende que los trastornos de salud mental, como la ansiedad y la depresión, pueden tener un impacto significativo en la capacidad de un individuo para desempeñarse eficazmente en su trabajo, estos trastornos no solo afectan la salud y el bienestar del individuo, sino que también pueden tener repercusiones en la productividad y el ambiente laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

Por tanto, y según los antecedentes, es evidente que el creciente desarrollo está ligado a una mayor carga de trabajo y a la aparición de riesgos psicosociales. Dado que las personas invierten la mayor parte de su tiempo en el entorno laboral, es imperativo

implementar estrategias que promuevan un ambiente más saludable. La balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar de los empleados es crucial, ya que ambos aspectos están estrechamente interrelacionados. Un entorno de trabajo saludable y seguro no solo es esencial para la salud mental y la seguridad ocupacional, sino que también influye directamente en la productividad y calidad de vida de los empleados.

1.1.1. Indicadores de las variables de salud mental

1.1.1.1. Ansiedad. La ansiedad, proviene del latín “anxietas”, que describe un estado de agitación, un estado de agitación o zozobra comparte su raíz etimológica con la angustia (Real Academia Española, 2014, definición 1). En esencia, se define como un estado desagradable de agitación e inquietud, caracterizado por la anticipación del peligro, predominio de síntomas psíquicos y la sensación de catástrofe inminente (Sierra et al., 2003). Partiendo de este precepto definimos a la ansiedad como una respuesta anticipatoria a amenazas futuras, manifestándose a través de síntomas como tensión muscular, vigilancia constante ante peligros potenciales y conductas cautelosas o evitativas (Asociación Americana de Psiquiatría [APA], 2013).

Asimismo, la ansiedad es una emoción común que todos los individuos experimentan de diversas maneras, como un sistema de supervivencia y, por lo tanto, es una reacción a circunstancias amenazantes o peligrosas (Jerves, 2020). Por tanto, son respuestas vinculadas a varias partes del cuerpo humano, como las habilidades motoras, que afectan a la conducta de las personas ante eventos o situaciones que surjan (Carrillo, 2022). Por consiguiente, la ansiedad puede ser definida como una respuesta emocional que nace del miedo, que es la valoración de una amenaza que representa un estado de emoción negativa que se manifiesta cuando se desencadena el temor (Asparrin, 2022).

Partiendo de este preámbulo, la etiología de la ansiedad es un tema complejo abordado por autores en investigaciones recientes. Según Smith et al. (2021) factores genéticos y ambientales interactúan en el desarrollo de trastornos de ansiedad, con un énfasis creciente en la influencia de la epigenética. Por otro lado, García y colleagues

(2020) han resaltado la importancia de los circuitos neuronales y la neuroquímica en la ansiedad, subrayando el papel de neurotransmisores como el GABA y la serotonina en la fisiopatología de estos trastornos. Estas investigaciones reflejan la naturaleza multifacética de la etiología de la ansiedad, integrando factores genéticos, ambientales y neurobiológicos en su comprensión.

Por otro lado, para Clark & Beck (2012) amplían esta definición al describir la ansiedad como una respuesta integral, abarcando aspectos conductuales, fisiológicos, afectivos y cognitivos ante eventos percibidos como altamente aversivos, amenazantes para la vitalidad del individuo. Por otro lado, Sandín y Chorot (1995, citado por Piqueras et al., 2008) la conceptualizan como una reacción del organismo frente a situaciones de peligro físico o psicológico, destinada a dotar al organismo de la energía necesaria para enfrentar o evitar la amenaza mediante respuestas de huida o agresión.

Existen varias teorías que intentan explicar la aparición de la ansiedad. Según Carrillo y Condo (2017), propone que la ansiedad surge como un comportamiento neurótico cuando una persona se enfrenta a la realidad y a las normas morales, lo que puede provocar sentimientos de culpa, vergüenza y miedo. Por otro lado, se sugiere que la ansiedad puede ser una respuesta temporal que se manifiesta cuando una persona se siente amenazada o inquieta, y que está relacionada con la personalidad del individuo (Saravia et al, 2020).

Por consiguiente, la ansiedad es un estado de agitación e inquietud, caracterizado por la anticipación de peligro y la sensación de catástrofe inminente. Se manifiesta como una respuesta anticipatoria a amenazas futuras, a través de síntomas como tensión muscular, vigilancia constante ante peligros potenciales y conductas cautelosas o evitativas. Es una respuesta integral que abarca aspectos conductuales, fisiológicos, afectivos y cognitivos ante eventos percibidos como altamente aversivos o amenazantes para la vitalidad del individuo.

1.1.1.2. Depresión. Según, Abraham (2021) la depresión es uno de los principales problemas de salud de la población a nivel mundial, su prevalencia entre los trabajadores oscila entre el 21,53% a 32,77% en los países de ingresos altos, siendo más alta que la de la población general en todo el mundo. Por lo tanto, se define a la depresión desde diferentes perspectivas. En primer lugar, se considera un estado afectivo normal, caracterizado por la tristeza, por alteraciones en varias áreas: del humor, cognitivas, psicomotoras, y vegetativas (De Vargas & Días, 2011).

Asimismo, la depresión se define como un trastorno del estado de ánimo que conlleva sentimientos persistentes de tristeza y una disminución en el interés por las actividades diarias (Méndez et al., 2021). Es un trastorno mental común caracterizado por síntomas como tristeza profunda, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o baja autoestima, alteraciones en el sueño y el apetito, fatiga y dificultad para concentrarse" (American Psychiatric Association [APA], 2013; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023).

La etiología de la depresión mayor es un tema complejo y multifacético, involucrando factores genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos Conde (2006). Según estudios recientes, la depresión puede tener un origen genético, fisiológico, hormonal, o ser desencadenada por condiciones de estrés y factores psicosociales (Ruiz et al., 2021). Por consiguiente, la depresión, una enfermedad que interfiere con las funciones psíquicas y biológicas, puede provocar una perturbación emocional en las personas, llevándolas a experimentar una tristeza intensa (Gutiérrez et al, 2021). Se ha notado que esta condición puede causar una alteración en las áreas cognitivas, conductuales y somáticas, afectando la toma de decisiones y la implementación de ideas (Quintero y Gil, 2021).

Además, se debe considerar el modelo de diátesis-estrés es uno de los más investigados para identificar la presencia de depresión en las personas. Este modelo sugiere que los estresores y la función cognitiva del cerebro son factores clave para el desarrollo de los síntomas de depresión y el desencadenamiento de una profunda

tristeza. Un estresor particularmente relevante es la victimización, que puede conducir a dificultades en los ajustes cognitivos, ansiedad social y estrés (Ruiz et al., 2021).

Entonces, se establece que a la depresión es un problema de salud global significativo, especialmente acentuado entre trabajadores en naciones de ingresos altos. Se manifiesta mediante complejas variaciones en el estado de ánimo, la cognición y el comportamiento, reflejadas en síntomas como irritabilidad, anhedonia, apatía y alteraciones en el sueño y el apetito. Su definición como un trastorno del estado de ánimo incluye la persistencia de la tristeza y la pérdida de interés en las actividades diarias, señalando la importancia de comprender y abordar eficazmente este problema en la salud mental a nivel global.

1.1.1.3. Estrés. Según Lazarus (1993) como se cita en Piqueras et al. (2008) conceptualiza el estrés como un mecanismo de activación fisiológica y cognitiva que facilita una percepción más clara y una evaluación eficiente de las situaciones, agilizando el procesamiento de información y promoviendo la búsqueda de soluciones y la adopción de conductas adecuadas frente a dichas situaciones. Contrario a la percepción patológica del estrés. Por otra parte, Chávez et al. (2019) el estrés se puede describir como una reacción que se desencadena cuando los individuos se enfrentan a eventos o circunstancias que están más allá de su control o rendimiento. Estos eventos, conocidos como estresores, pueden perturbar el equilibrio mental, resultando en una respuesta a los desafíos del entorno.

Según Lazarus (1993) como se cita en Piqueras et al. (2008) el estrés, se refiere a un mecanismo de activación fisiológica y de los procesos cognitivos que favorece una mejor percepción y posterior evaluación de las situaciones y sus demandas, un procesamiento más rápido y eficaz de la información disponible con la consiguiente búsqueda de soluciones y consecuente selección de las conductas adecuadas para hacer frente a la situación. Considerar que para Naranjo (2019) puede ser interpretado como una provocación que lleva al cuerpo a un estado de desgaste y fatiga. Se

comprende que si esta provocación es excesivamente intensa, puede resultar en sentimientos de angustia o malestar.

En relación a los modelos que explican el estrés, Espina (2017) indica que existen teorías que consideran el estrés como una respuesta que genera transformaciones psicológicas, fisiológicas y metabólicas, estos cambios requieren un alto consumo de recursos, lo que puede causar un desgaste en el organismo y manifestarse en síntomas como asma, sudoración, hiperglucemia, depresión, ansiedad o cambios de humor. Por otro lado, también se considera el estrés como un estímulo que surge en respuesta a situaciones o condiciones específicas, como desastres naturales, la pérdida de un ser querido o de un empleo. Estas situaciones pueden llevar a la aparición de trastornos alimenticios o al abuso de sustancias (Caldera et al., 2017).

Según lo mencionado, el estrés, lejos de ser un estado patológico, se revela como una respuesta adaptativa del ser humano ante desafíos y demandas. Su comprensión va más allá de la percepción común, ya que no solo afecta a nivel individual, con sus repercusiones físicas y mentales, sino que también influye en el tejido social y económico de las empresas. Reconocer el estrés como un mecanismo de activación fisiológica y cognitiva que impulsa la percepción, evaluación y acción frente a las situaciones desafiantes es clave para abordarlo de manera integral. Es esencial destacar su naturaleza como una función adaptativa, potencialmente beneficiosa para la supervivencia tanto a nivel individual como para la especie en su conjunto.

1.2. Salud mental en trabajadores

1.2.1. Repercusiones de las variables de la salud mental

1.2.1.1. Ansiedad. Borstnar (2020) explica desde una perspectiva fisiológica que la ansiedad provoca cambios iniciales en el organismo debido a un estado de activación, este estado se manifiesta a través de un aumento en el nivel de alerta general. Si este estado persiste, pueden surgir problemas como insomnio, dificultades de atención y concentración, y alteraciones en la memoria, entre otros.

(Borstnar, 2020). Además, para De Vargas & Días (2011) se producen cambios hormonales, incluyendo variaciones en los niveles de cortisol, hormona de crecimiento y hormona liberadora de corticotropina. A nivel vegetativo, predominan los cambios de tipo simpático, que se manifiestan en palpitaciones, aumento de la presión arterial, sudoración, sequedad bucal, opresión torácica y dificultad para respirar. También se observan manifestaciones de tipo parasimpático como bradicardia, hipotensión, úlceras gastrointestinales, poliuria y diarrea (Kasper, 2018).

Por consiguiente, las respuestas fisiológicas, existen otros factores psicológicos asociados a la ansiedad, como las respuestas cognitivas y conductuales. Según Piqueras (2008), el término “cognitivo” se refiere a cualquier proceso realizado por el cerebro, que incluye percepción, detección, identificación, comparación, toma de decisiones, etc. En este sentido, la dimensión cognitiva de la ansiedad se caracteriza por la preocupación, anticipación, hipervigilancia, temor, inseguridad y sensación de pérdida de control.

Biggs (2017) destaca la teoría de Lazarus y Folkman, quienes identifican tres procesos cognitivos que influyen en la respuesta a situaciones estresantes: la evaluación primaria, sirve como mediador psicológico inicial y puede conducir a percepciones de amenaza, desafío o beneficio; la evaluación secundaria, que implica valorar los recursos personales para enfrentar la situación, determina la respuesta emocional y la reevaluación, última etapa, ocurre cuando se implementan soluciones, dando lugar a respuestas motoras como confrontación, distanciamiento, autocontrol y búsqueda de apoyo social, en este contexto, estas conductas buscan aliviar el malestar físico o psicológico.

En síntesis, la ansiedad desde una perspectiva fisiológica como psicológica, desencadena una serie de cambios en el cuerpo y la mente. Desde un aumento en la alerta y cambios hormonales hasta respuestas cognitivas como preocupación y anticipación, este estado se manifiesta en síntomas físicos y emocionales. La evaluación de situaciones que provocan angustia y la implementación de estrategias para

manejarlas son parte integral de este proceso, aunque a veces pueden llevar a conductas poco saludables para aliviar el malestar.

1.2.1.2. Depresión. La depresión, según Piqueras (2008), se caracteriza por una intensa sensación de tristeza y puede originarse por diversas causas, como eventos de la vida diaria, cambios químicos en el cerebro, efectos secundarios de medicamentos o trastornos físicos. Borstnar (2020) señala que su etiología es multifactorial, producto de la interacción entre factores genéticos y estrés ambiental, que actúan a través de mecanismos neuroquímicos. Neurotransmisores como el glutamato, la serotonina, la noradrenalina y la dopamina desempeñan un papel crucial en su desarrollo, implicando la pérdida de plasticidad neuronal y cambios neuroendocrinos.

Los síntomas principales, descritos por la Asociación Americana de Psiquiatría (2013) abarcan una disminución del estado de ánimo y la pérdida de interés, junto con alteraciones en el sueño, el apetito, la psicomotricidad y la concentración. Además, puede haber sentimientos exagerados de culpa y pensamientos suicidas, lo que eleva el riesgo de suicidio en algunos pacientes.

La complejidad de la depresión, como trastorno, se revela en sus distintos orígenes según los expertos Piqueras y Borstnar, desde aspectos cotidianos hasta cambios biológicos. Los neurotransmisores, piezas clave en este trastorno, influyen profundamente en cómo se desarrolla y se manifiesta. La amplia gama de síntomas, según la Asociación Americana de Psiquiatría, subraya la urgencia de abordajes integrales para comprender y enfrentar esta condición. En su diversidad y gravedad, la depresión pone de relieve la necesidad de enfoques holísticos en la salud mental, reconociendo tanto sus desencadenantes individuales como los factores biológicos que la fundamentan.

1.2.1.3. Estrés. Diariamente, gran cantidad de personas dedican la mayor parte de su tiempo a sus labores, encontrándose inmersos en la búsqueda constante de la perfección en sus ámbitos profesionales. Esta dedicación desmedida puede llevar al descuido de aspectos vitales de la vida, como las relaciones familiares y sociales. En este contexto, Graciela D'Angelo (2000) define el estrés como una condición dependiente del entorno, estableciendo una diferenciación entre las circunstancias que generan mayor tensión y aquellas que ofrecen un ambiente más relajado y tranquilo.

Desde una perspectiva fisiológica, durante una situación de estrés se produce una liberación de catecolaminas. Esta liberación está asociada a una evaluación rápida del estímulo estresante por parte del sistema límbico. La respuesta inmediata, caracterizada por la liberación de ACTH y β -endorfinas, conlleva cambios como la pérdida del apetito y una disminución en la actividad de los sistemas gonadotrópicos (pérdida de la libido, amenorrea, pérdida de masa muscular, aumento de peso). Para mantener la actividad y el funcionamiento, se produce una liberación de glucocorticoides (aumento de infección, acné) (Kasper, 2018).

Asimismo, Pérez (2011) describe el estrés como un conjunto de reacciones que emergen cuando en los individuos las demandas del medio superan sus habilidades y conocimientos, manifestándose en respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales. Estas respuestas pueden incluir un aumento del ritmo cardiaco, hiperventilación, liberación de hormonas del estrés como adrenalina y cortisol, así como respuestas emocionales como la irritabilidad o respuestas cognitivas como la disminución de la atención y la memoria. Esta situación estresante generalmente lleva a la sensación de tensión, preocupación y una disminución en la eficiencia en la ejecución de tareas.

La definición de estrés como una respuesta dependiente del entorno, planteada por Graciela D'Angelo, y las etapas identificadas por Vales, revelan la complejidad de esta reacción. Las respuestas físicas, emocionales y cognitivas ante demandas

laborales desproporcionadas, como señala Pérez, muestran cómo el estrés puede afectar la eficiencia y el bienestar de los individuos en su entorno laboral. Estos análisis subrayan la importancia de comprender y abordar el estrés laboral para promover entornos más saludables y equilibrados.

1.2.2. Investigaciones previas en la salud mental

1.2.2.1. Ansiedad. A nivel global, la ansiedad, reconocida como uno de los trastornos mentales más prevalentes a nivel mundial, afecta a una proporción significativa de la población mundial, se estima que aproximadamente 301 millones de personas en todo el mundo sufren de ansiedad, lo que representa cerca del 4% de la población. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023). Por otro lado, un estudio realizado por Singlecare (2020) reportó que alrededor de 264 millones de personas a nivel mundial padecen de este trastorno.

Con este preámbulo, a nivel mundial, según Edimansyah (2008) realizó un estudio en Malasia con 417 empleados de una empresa automotriz, donde el 52.9% no mostró signos de ansiedad, por otro lado, el 12.1% reportó niveles leves, el 21.2% niveles moderados y el 9.9% niveles severos de ansiedad. Por otro lado, en el estudio llevado por Ahn et al. (2021) en Corea se entrevistó a 1023 trabajadores encuestados el 22.4% niveles moderados, el 29.9% niveles altos.

En el ámbito latinoamericano, el estudio de García-Rivera (2014) en Baja California, México, con 130 trabajadores, reveló que el 71.5% no presentaba síntomas de ansiedad. En contraste, el 3.8% mostraba niveles leves, el 16.9% niveles moderados y el 3.2% niveles severos. Por lo contrario, según el estudio de Barreto (2021), en la ciudad de Arequipa, Perú, en una muestra de 130 trabajadores el 18,5% experimento niveles leves de ansiedad, 19,2% niveles moderados y finalmente el 62.3% niveles altos.

En Ecuador, una muestra de 29 empleados en Riobamba, analizados por Lema (2022) en la EP-EMAPAR, mostró que el 82.8% se encontraba en un nivel normal de ansiedad. Sin embargo, un porcentaje mínimo pero significativo (6.9% leve, 6.9% severo y 3.4% muy severo) evidencia la presencia de síntomas físicos y mentales que requieren

atención inmediata de especialistas, afectando la salud de los trabajadores. En la misma línea, Riofrío (2022) encuestó a 116 trabajadores de la Ciudad de Quito, demostrando que el 66% no presentó síntomas relacionados con ansiedad, el 26% ansiedad leve, y el 8% ansiedad moderada. Asimismo, en la ciudad de Cuenca el estudio realizado a 40 trabajadores reportó que el 53,8% no experimentó síntomas relacionados con la Ansiedad, 15.4% leves, 5.1% moderado y 7.7% severo. (Chimbo, 2022)

En conclusión, la ansiedad afecta a millones, pero la variabilidad en Latinoamérica es notable, algunos lugares muestran altos niveles, como en Arequipa, Perú, mientras que otros, como Baja California, México, tienen proporciones considerablemente menores. En Ecuador, se observa una divergencia entre regiones, con Riobamba mostrando una mayoría sin síntomas significativos y ciudades como Quito y Cuenca reflejando mayores niveles de ansiedad leve a moderada. Estas diferencias resaltan la complejidad de factores culturales, laborales y socioeconómicos que inciden en la salud mental de los trabajadores.

1.2.2.2. Depresión. La depresión es una preocupación de salud global que afecta a un estimado de 280 millones de personas, lo que representa el 5% de la población mundial (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023). Además, la prevalencia de la depresión parece estar aumentando. Según Celis-Morales (2022), se estima que hay 1.316 nuevos casos diagnosticados por cada 100,000 personas, este aumento en el número de diagnósticos puede atribuirse a varios factores, incluyendo mayor conciencia y comprensión de la enfermedad y mejoras en las técnicas de diagnóstico.

A nivel mundial, diversos estudios han examinado la prevalencia de la depresión entre los trabajadores. En España, un estudio realizado por Obando (2020) en una muestra de 250 trabajadores, encontró que el 75,4% no presentaba síntomas relacionados con la depresión, mientras que el 18,2% y el 5,6% presentaban niveles leves y moderados de depresión, respectivamente.

Por otro lado, en Malasia, Edimansyah (2008) realizó un estudio con 417 empleados de una empresa automotriz. Los resultados mostraron que el 64,6% de los participantes no presentaba signos de depresión. Sin embargo, el 19,4% reportó niveles leves de depresión, el 11,8% niveles moderados y el 3,7% niveles severos de depresión. Asimismo, un estudio llevado a cabo por Mrklas (2020) encontró que el 44% de 8267 trabajadores presentaba depresión.

En América Latina, varios estudios han examinado la prevalencia de la depresión entre los trabajadores. En Baja California, México, una investigación realizada por García-Rivera (2014) con 130 trabajadores encontró que el 78.5% no presentaba síntomas de depresión. Sin embargo, el 10.8% mostraba niveles leves de depresión, el 8.5% niveles moderados y el 2.2% niveles severos. Por otro lado, en Colombia, un estudio realizado por Gamboa (2020) con 100 trabajadores reveló que el 76% no presentaba síntomas relacionados con la depresión. Mientras que el 14% presentaba niveles leves de depresión, el 6% moderada y el 3% severa.

En Ecuador, varios estudios han examinado la prevalencia de la depresión entre los trabajadores. Según un estudio realizado por Lema (2022) con una muestra de 29 empleados en Riobamba de la EP-EMAPAR, el 75.9% se encontraba en un nivel normal de depresión. Sin embargo, un porcentaje reducido pero significativo (17.2% leve, 3.4% moderado y 3.4% muy severo) exhibió niveles preocupantes de depresión, lo que indica la necesidad de abordar estos casos para prevenir consecuencias desfavorables como el abuso de sustancias o incluso el riesgo de suicidio.

Además, en Guayaquil, un estudio realizado por Zambrano (2021) con 40 trabajadores encontró que el 55% no presentaba niveles asociados a depresión, mientras que el 25% presentaba un nivel leve y el 10% presentaba niveles moderados y severos de depresión. Por otro lado, en la ciudad de Cuenca, un estudio realizado por Silva et al. (2018) encontró que los trabajadores expusieron niveles altos de depresión en un 54.32%, mientras que el 12.26% se encontró en una escala media de depresión.

Este estudio sugiere que el entorno laboral influye en los riesgos psicosociales de los trabajadores, causando cambios en sus sentimientos y emociones.

En síntesis, la prevalencia de la depresión entre los trabajadores varía significativamente a nivel mundial, latinoamericano y en particular en Ecuador. Los estudios indican que un porcentaje considerable de la población global sufre de depresión. En países como España, los niveles de depresión entre los trabajadores son relativamente bajos, mientras que en lugares como Malasia, los niveles moderados a severos son más prominentes. En América Latina, la situación es diversa, con una predominancia de trabajadores sin síntomas significativos de depresión en México y Colombia, y otros con niveles moderados a severos. En Ecuador, la situación es variada, con áreas como Riobamba y Guayaquil mostrando una predominancia de trabajadores sin niveles preocupantes de depresión, mientras que en Cuenca se observan porcentajes más altos.

1.2.2.3. Estrés. Según, Edimansyah (2008) en Malasia con 417 trabajadores de una empresa automotriz reveló que el 69% no presentaba signos de estrés. Sin embargo, el 15.8% mostró niveles leves, el 11.3% niveles moderados y el 3.7% niveles severos de estrés. Por lo contrario, en España, segundo Obando (2020) en 250 trabajadores el 91.2% no tuvo síntomas relacionados con el estrés, el 3,2% niveles leves, y el 2.4% niveles moderados y severos respectivamente.

Por otro lado, en Latinoamérica, García-Rivera (2014) en Baja California, México, con 130 trabajadores, indicó que el 74.6% no presentaba síntomas de estrés. Por otro lado, el 13.1% evidenció niveles leves, el 7.7% niveles moderados y el 3.8% niveles severos.

En Ecuador, un estudio realizado por Lema (2022) con una muestra de 29 empleados en Riobamba de la EP-EMAPAR, mostró que el 86.2% se encontraba en un nivel normal de estrés. Sin embargo, un porcentaje mínimo pero significativo (6.9% leve, 3.4% moderado y 3.4% muy severo) exhibió niveles preocupantes de estrés, requiriendo apoyo psicológico para mitigar el impacto tanto físico como mental en los trabajadores.

Por otro lado, en la Ciudad de Quito, en el estudio de Riofrío (2022) en 116 trabajadores el 41% de trabajadores experimentan nivel leve de estrés, 56% moderado y 3% alto.

Estos hallazgos resaltan la variabilidad en los niveles de estrés entre los trabajadores a nivel mundial, latinoamericano y local, subrayando la importancia de brindar apoyo y atención especializada a aquellos con niveles significativos de estrés para preservar su bienestar y salud mental. Asimismo, resaltan la relevancia de abordar de manera individualizada las necesidades de cada contexto laboral, reconociendo las particularidades y desafíos únicos que enfrentan los trabajadores en diferentes lugares del mundo.

1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

1.3.1. Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral.

En este apartado se conceptualizará capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores, para una mayor comprensión de la influencia de estas variables en el desempeño de las labores.

1.3.1.1. Capital psicológico. El capital psicológico se considera un constructo que consta de cuatro variables implícitas, a saber, 1. Optimismo, que se refiere a atributos persistentes, generales y personales para resultados positivos y atributos temporales y extrínsecos para resultados negativos. 2. Se entiende por autoeficacia la confianza que tiene un individuo en sus capacidades para realizar una tarea, 3. La esperanza es un mecanismo para alcanzar metas personales a través de los medios alcanzados. 4. La resiliencia es la capacidad de amplificar eventos no deseados (Mensurado y Laudadio, 2019).

Para Vásquez (2021) es un concepto de la psicología organizacional positiva que sostiene que las capacidades psicológicas de un individuo puedan ser medidas. El capital psicológico se distingue por ser un estado para afrontar retos y tareas complejas, visión positiva de los logros presentes y futuros, la habilidad de visualizar y persistir en

las metas, ajustando los objetivos cuando sea necesario para alcanzar el éxito, y puede recuperarse y fortalecerse tras la adversidad. (Fernández, 2018).

Por otro lado, en el ámbito organizacional, se ha observado que el capital psicológico, como constructo de segundo orden, proporciona una mayor explicación de la variación en variables como el rendimiento y la satisfacción, la conducta de compartir conocimientos y los síntomas de depresión, en comparación con lo que podrían aportar sus cuatro componentes (autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo) de manera individual. (Delgado, 2019). El capital psicológico permite a las personas abordar las demandas cotidianas, surgiendo el concepto de "comportamiento organizacional positivo", centrado en las fortalezas y capacidades psicológicas que, gestionadas y desarrolladas, mejora el rendimiento laboral.

En resumen, el capital psicológico es un concepto clave en psicología organizacional definido por cuatro componentes básicos que influyen en el desempeño individual. Incluye optimismo, autoeficacia, esperanza y resiliencia, elementos esenciales para afrontar los desafíos y mantener una visión positiva de las metas actuales y futuras. Su impacto trasciende lo individual y está directamente relacionado con el desempeño, la satisfacción laboral y la manifestación de síntomas depresivos en el ambiente organizacional. Este enfoque integral va más allá de los componentes individuales para comprender mejor los cambios en el desempeño y el bienestar en el entorno laboral.

1.3.1.2. Satisfacción laboral. La satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados disfrutan de su trabajo y se sienten contentos con su entorno laboral. Según Chiang (2021) la satisfacción laboral es una respuesta afectiva hacia el trabajo, ellos plantean que esta respuesta se produce debido a que el individuo mantiene un estado emocional positivo. Igualmente, para Lupano & Castro (2018) es un estado emocional que se genera por la apreciación que la persona tiene de su puesto de trabajo, según si éste cubre sus necesidades y expectativas personales

Por otro lado, para Parrales (2020), la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la serenidad y desempeño de los trabajadores en el lugar de trabajo, al comprender esta variable, una satisfacción laboral negativa en el lugar de trabajo está vinculado con efectos negativos que dan como resultado estrés, depresión, ansiedad y enfermedades más graves. En la misma línea, Gómez-Perdomo (2017) encontró que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional contribuyen positivamente al bienestar psicológico de los trabajadores y pueden reducir los niveles de burnout en el contexto laboral.

Según Weiss (2002) explica que la satisfacción laboral se trata de la evaluación subjetiva que un individuo realiza sobre su ambiente de trabajo, considerando aspectos como el ambiente, las tareas, la remuneración y las relaciones laborales. Por otro lado, Anaya y Suárez (2007) sugieren que la satisfacción laboral implica una respuesta emocional positiva hacia el trabajo, influyendo en el bienestar y la actitud del individuo en su entorno laboral. Ambos enfoques destacan la importancia de los aspectos emocionales y evaluativos en la percepción global que tiene el trabajador sobre su empleo.

Con lo mencionado anteriormente, comprendemos que la satisfacción laboral desde distintas perspectivas, resaltando su vinculación con el bienestar emocional de los trabajadores. Muestra cómo esa satisfacción no solo influye en el estado de ánimo individual, sino también en el desempeño y la salud mental en el entorno laboral. Las investigaciones subrayan la conexión entre la satisfacción laboral y variables clave como el estrés, la depresión y la ansiedad, evidenciando su impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores. Además, se destaca cómo la percepción subjetiva del ambiente laboral y la respuesta emocional hacia el trabajo son elementos cruciales para entender la satisfacción laboral. En conjunto, estos puntos resaltan la importancia de considerar tanto los aspectos emocionales como los evaluativos para comprender plenamente el panorama de la satisfacción laboral.

1.3.2. Importancia del capital psicológico y de la satisfacción laboral

1.3.2.1. Capital psicológico. La importancia del capital psicológico en el ámbito laboral se ha estudiado ampliamente en la literatura. El capital psicológico se define como un estado de desarrollo psicológico positivo individual que se caracteriza por poseer cuatro componentes: la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo. (Mensurado y Laudadio, 2019). Según un estudio realizado por Gómez-Perdomo (2017), la satisfacción laboral y el compromiso organizacional contribuyen positivamente al bienestar psicológico de los trabajadores y pueden reducir los niveles de burnout en el contexto laboral. Además, el capital psicológico se ha relacionado con la retención de empleados, la lealtad a la empresa y la calidad del servicio al cliente. (Bayona, 2018)

Según, Delgado (2021) el capital psicológico ha demostrado tener un impacto significativo en el desempeño laboral y el bienestar de los empleados, resultado en un predictor significativo de diversos resultados laborales, como el rendimiento, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Además, se ha demostrado que las personas que poseen un mayor capital psicológico están más satisfechas con su trabajo y más comprometidas con la organización (Cuadra-Peralta et al, 2018)

Por otro lado, Rodríguez (2023) se refiere a las características positivas de personalidad que desplegamos en nuestra vida, y su importancia radica en que permite obtener los mejores resultados de los recursos humanos de una empresa, creando ambientes de trabajo más saludables. En este sentido, el capital psicológico puede ser una herramienta valiosa para los trabajadores, ya que les permite desarrollar habilidades como la resiliencia y el optimismo, que son fundamentales para adaptarse a los cambios y superar los desafíos

En conclusión, el capital psicológico es un factor crucial en el bienestar de los empleados y el éxito de las organizaciones. Diversos estudios han demostrado que el capital psicológico está positivamente relacionado con el desempeño laboral, la

satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que resalta su importancia en el ámbito laboral.

1.3.2.2. Satisfacción laboral. Para Checa y Rodríguez (2019) la relevancia de la satisfacción laboral en el ámbito laboral y su impacto en el bienestar de los empleados y el éxito organizacional ha sido un tema crucial en la investigación. Delgado (2021) destaca que esta satisfacción no solo influye en el desempeño laboral, sino que también predice otros aspectos clave como el compromiso con la empresa y la retención de empleados. En la misma línea Pujol (2018) resalta la conexión directa entre la satisfacción y resultados laborales fundamentales, haciendo hincapié en su vínculo con la lealtad hacia la organización y la calidad del servicio al cliente. Estos hallazgos subrayan cómo la satisfacción laboral no solo impacta el individuo, sino que también tiene efectos significativos en el éxito y la estabilidad de la empresa.

Bayona (2018) argumentan que la satisfacción en el trabajo es crucial para entender el ambiente laboral. Esta satisfacción es un componente vital en el crecimiento profesional, ya que un ambiente de trabajo positivo conduce a un mayor bienestar. Por lo tanto, enfatizan la importancia de desarrollar nuevas técnicas y estrategias para continuar con sus responsabilidades en diversas áreas profesionales y personales. Por otro lado, es importante considerar las determinantes de la satisfacción laboral, para Pérez-Rodríguez (2018) encontró que los factores más importantes son la remuneración, el ambiente laboral, la relación con los compañeros y la relación con los superiores.

Por consiguiente, las investigaciones sobre la satisfacción laboral muestran su papel central en el bienestar de los trabajadores y el éxito organizacional. Estudios de Delgado y Pujol destacan su impacto en aspectos fundamentales como el compromiso, la retención de empleados y la calidad del servicio. Estos resultados muestran que la satisfacción laboral afecta a las personas y un pilar importante de la estabilidad y el desempeño de la empresa. Por otro lado, el enfoque de Bayón enfatiza la importancia de un ambiente de trabajo positivo para el crecimiento profesional y personal, mientras

que Pérez-Rodríguez señala factores clave como la remuneración y las relaciones interpersonales como determinantes de esta satisfacción. En conjunto, estos estudios integrales resaltan la importancia de comprender y mejorar la satisfacción laboral para el bienestar individual y colectivo en el entorno laboral.

1.3.3. Investigaciones previas al capital psicológico y satisfacción laboral

1.3.3.1. Capital psicológico. A nivel global, se han hecho diversos estudios sobre el capital psicológico. Por ejemplo, Wisetsri et al. (2022) realizaron un estudio en el norte de Tailandia con una muestra de 290 trabajadores. Los resultados indicaron que el capital psicológico promedio fue de 4,50, lo que sugiere que los trabajadores poseen un buen capital psicológico, medido en sus cuatro subdimensiones: resiliencia, optimismo, eficiencia y esperanza. Además, el estudio demostró que el capital psicológico está relacionado con el desempeño y la adaptación a las nuevas tecnologías.

Por otro lado, Casimiro et al. (2020) llevaron a cabo un estudio con 60 trabajadores de la Universidad de Burdeos, Francia. Los resultados mostraron un promedio de capital psicológico de 4,54, lo que indica un positivismo hacia los acontecimientos recientes y su relación con el manejo de las emociones. Este estudio también examinó los factores que afectan el aprendizaje informal de los trabajadores en el lugar de trabajo.

A nivel latinoamericano, Cuadra-Peralta et al. (2018) llevaron a cabo un estudio en Chile con 505 trabajadores, los hallazgos en las dimensiones fueron los siguientes, autoeficiencia 0.23 y resiliencia 0.29, que fueron los componentes más bajos, mientras que el optimismo 0.37 y la esperanza 0.45 superaron el punto de corte, indicando un capital psicológico del 0.40. Por otro lado, Banda (2023) estudió a 253 trabajadores en la ciudad de México, encontrando que la autoeficiencia es del 0.86, la esperanza 0.77, la resiliencia 0.68 y el optimismo 0.77. Discrepancia de los resultados pueden estar influenciados por una variedad de factores, incluyendo diferencias sociodemográficas y condiciones de trabajo.

En el ámbito nacional, Benavides (2020) realizó un estudio con 37 trabajadores en la ciudad de Cayambe, demostrando que poseen un capital psicológico del 93%. Por otro lado, Silva (2023) exploró las diferentes dimensiones del capital psicológico, encontrando que la eficiencia representaba el 32%, la esperanza el 32.3%, la resiliencia el 18% y el optimismo el 13%. Esto suma un total del 78% de capital psicológico

En resumen, los estudios realizados tanto a nivel global, latinoamericano como nacional revelan una diversidad significativa en la composición y ponderación de las dimensiones del capital psicológico entre los trabajadores. Las discrepancias de los diferentes estudios analizados sugieren una variabilidad compleja en la percepción y la presencia del capital psicológico en distintos entornos laborales y culturales, señalando la influencia de múltiples variables contextuales en su evaluación y comprensión.

1.3.3.2. Satisfacción laboral. En un estudio global, Portacha (2019) analizó la satisfacción laboral en varios países, incluyendo Estados Unidos, Japón, India y Singapur. Los resultados demostraron que la satisfacción laboral más alta se registró en Estados Unidos, con un 80% de los trabajadores satisfechos. En contraste, Japón registró una satisfacción laboral del 44%. En un estudio similar, Sánchez (2021) entrevistó a 3364 trabajadores en España, encontrando que el 81,7% de los trabajadores afirmaron estar satisfechos o muy satisfechos con su trabajo.

En el contexto latinoamericano, Bendezu (2022) realizó un estudio con 65 trabajadores de la ciudad de Lima, encontrando que el 41.5% presentaba niveles altos de satisfacción laboral, el 35.4% un nivel moderado y el 23% se encontraba insatisfecho. De manera similar, Carrillo-Carreño (2023) en un estudio con 70 trabajadores de Colombia, encontró que el 55,7% de los trabajadores se encontraban satisfechos.

A nivel nacional, para Párraga (2021) en Manabí se entrevistó a 150 trabajadores, demostrando que 59% de los trabajadores se encontraba satisfecho, 38% satisfacción moderada y 3% insatisfecho. Por lo contrario, Floril (2021) se encontró que

en 371 trabajadores de la ciudad de Guayaquil presenta que el 71% tienen una satisfacción alta.

En el análisis de los estudios mencionados, se concluye que la satisfacción laboral varía significativamente entre diferentes países y regiones. En los Estados Unidos y España, la satisfacción laboral es bastante alta. Sin embargo, en Japón los niveles son bajos. Por otro lado, en América Latina, los niveles de satisfacción laboral parecen ser más bajos en comparación con los Estados Unidos y España, y a nivel nacional, en Ecuador, los niveles de satisfacción laboral varían entre diferentes ciudades. Estos resultados sugieren que factores como la cultura laboral, las condiciones de trabajo y las políticas laborales pueden influir en la satisfacción laboral.

La salud mental se considera un concepto social relativo que refleja el estado emocional dentro de una sociedad, enfocándose en la capacidad de adaptación a las normas de vida de una comunidad, independientemente de la coherencia racional de la sociedad o de la capacidad individual para adaptarse (Porrás, 2017). En el contexto laboral, los trabajadores desempeñan un papel crucial en el desarrollo económico del país; por lo tanto, el bienestar mental es fundamental para asegurar la satisfacción laboral de los empleados (Herrera et al., 2017).

Por consiguiente, es de suma importancia llevar a cabo una investigación para examinar cómo la salud mental incide directamente en el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores. Según Bernal et al. (2022), la investigación en este ámbito puede ayudar a identificar las necesidades y desafíos específicos que enfrentan los trabajadores ecuatorianos ante los significativos cambios laborales ocurridos en las últimas décadas. Asimismo, al estudiar la salud mental y la satisfacción laboral de los trabajadores, se puede obtener información valiosa para desarrollar políticas y programas de apoyo que mejoren su bienestar.

Por otro lado, dicho estudio puede generar conciencia sobre la importancia de abordar la salud mental y el bienestar laboral en el entorno de trabajo. De igual manera, la salud mental es fundamental para mantener un bienestar integral y promoverlo es crucial para alcanzar una sociedad equitativa y sostenible. Al priorizar la salud mental de los trabajadores, se reconoce su relevancia en el progreso del país (Herrera et al., 2017).

Asimismo, los resultados obtenidos en la investigación pueden contribuir a la implementación de programas de apoyo y bienestar mental orientados al manejo del estrés, asesoramiento psicológico accesible y la creación de entornos seguros donde los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones sin temor a represalias. Igualmente, es esencial que las empresas fomenten una cultura de respeto y empatía, en la que la salud mental sea considerada una prioridad (Herrera et al., 2017).

En conclusión, la investigación centrada en la salud mental y la satisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos puede sensibilizar a las empresas sobre la relevancia de estos temas para fomentar un futuro próspero en el país. A medida que más organizaciones comprendan la importancia de este aspecto, se espera una transformación positiva en el entorno laboral.

Capítulo dos

Metodología

2.1. Objetivos

2.1.1. *Objetivo general*

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector sur de la ciudad de Quito – Ecuador, durante el año 2023.

2.1.2. *Objetivos Específicos*

Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión estrés) en trabajadores del sur de la ciudad de Quito – Ecuador, durante el año 2023.

Identificar el capital psicológico en los trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito – Ecuador, durante el año 2023.

Examinar la satisfacción laboral en los trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito – Ecuador, durante el año 2023.

2.2. Preguntas de investigación

¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores en relación con el estrés, ansiedad y depresión de trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito – Ecuador durante el año 2023?

¿Qué niveles del capital psicológico se basan en la autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo de los trabajadores del sector sur de Quito–Ecuador en 2023?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la muestra de estudio de los trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito – Ecuador durante el año 2023?

2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación

Esta investigación adopta un enfoque descriptivo y cuantitativo, centrado en la recopilación de información sobre cada variable para describir el fenómeno investigado; de naturaleza no experimental lo que significa que no implica la manipulación deliberada de variables, sino que observa los fenómenos en su entorno natural para luego analizarlos; investigación no experimental y de diseño transversal descriptivo, que analiza el nivel o estado de las variables en un momento específico; esta metodología implica la selección y recopilación de datos, respaldada por un plan estratégico para abordar la pregunta de investigación (Hernández et al., 2014).

2.4. Población y muestra

La población de estudio la conformaron trabajadores de una institución de educación y una institución de transporte en el sector sur de Quito.

En relación con la muestra, la selección de los trabajadores se realizó mediante un criterio de accesibilidad casual y no probabilístico. Esto se debe a que la muestra se obtuvo de un lugar disponible y accesible para la investigación, sin seguir ningún cálculo predefinido (Hernández et al., 2014).

2.4.1. Muestra participante

La muestra del estudio se encuentra conformada por 59 trabajadores, que trabajan a tiempo completo en instituciones privadas y públicas.

Tabla 1*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		N =	59	%	
Género	Masculino	29		49%	
	Femenino	30		51%	
	Otro				
Estado civil	Soltero/a	37		63%	
	Casado/unión libre	17		29%	
	Viudo/a	1		2%	
	Divorciado/a	4		7%	
Tipo de trabajo	Tiempo completo	57		97%	
	Tiempo parcial	2		3%	
Tipo de institución	Pública	19		32%	
	Privada	40		68%	
		M	Máx.	Min.	(DT)
Edad		35,64	64	21	11,09
Horas de trabajo por día		8,23	12	3	1,18
Experiencia laboral		8,84	1	32	9,26

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

En la Tabla 1, se presentan las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, destacando diversidad en varios aspectos. Tenemos un total de 49% de hombres y 51% de mujeres encuestados. En cuanto al estado civil, el 63% están solteros, seguidos de los casados con el 29%. Tenemos al 97% de los trabajadores en tiempo completo y solo el 3% en tiempo parcial. Tenemos al 32% de los trabajadores que son parte de las instituciones públicas y el 68% pertenece en instituciones privadas. El promedio de horas de trabajo diario es de 8 horas y la experiencia laboral promedio es de 9 años.

2.4.2. Criterios de inclusión/ exclusión

Criterios de inclusión

- Tener entre 25 y 64 años.
- Encontrarse en situación laboral activa.
- Firmar el consentimiento informado.
- Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización pública o privada.

- Ser un profesional cualificado (título de tercer nivel o superior).

Criterios de exclusión

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

2.5. Instrumentos de recogida de información

En el siguiente apartado se muestran los instrumentos de recogida de información que se usó para medir las variables de estudio, siendo:

Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Este es un cuestionario que consta de 18 elementos que facilitan la acumulación de datos sociodemográficos de los profesionales. Esto incluye la identificación de características como el género, la edad, la nacionalidad, la ciudad, el área de trabajo, el estado civil, el número de hijos y el salario. Además, recoge información laboral como la profesión, el nivel de enseñanza, los años de experiencia laboral, el tipo de institución, el tipo de contrato, las horas de trabajo diarias y si la institución proporciona los recursos necesarios, entre otros aspectos (Ocampo, 2022).

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

La escala DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scales) es un instrumento de autoinforme ampliamente utilizado para medir el malestar emocional, específicamente depresión, ansiedad y estrés (Mendoza 2021). Consiste en una versión abreviada de 21 ítems derivada de la escala original DASS de 42 ítems (Contreras-Mendoza, 2021). La escala ha sido objeto de diversas investigaciones para validar su estructura factorial y propiedades psicométricas en diferentes poblaciones y contextos culturales. Aunque fue diseñada para distinguir entre los tres constructos de depresión, ansiedad y estrés, estudios han encontrado que tiende a medir principalmente un factor general de

malestar emocional, sugiriendo un solapamiento significativo entre estos constructos, por lo tanto, la escala DASS-21 es reconocida por su utilidad clínica y de investigación en la evaluación de trastornos del estado de ánimo (Valencia, 2019).

Test Capital psicológico (PCQ)

El Test de Capital Psicológico (PCQ) es un instrumento diseñado para evaluarlo, un constructo de segundo orden que engloba las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Este test mide estos recursos psicológicos positivos asociados con el bienestar y el rendimiento laboral. (León-Pérez, 2017). El PCQ está compuesto por 24 ítems de autorrealización, los cuales se evalúan a través de una escala de Likert que oscila en puntuaciones desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo) (Azanza et al., 2017).

Escala de Satisfacción laboral

La Escala General de Satisfacción Laboral, desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, es una herramienta que mide la satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores en un empleo remunerado. Esta escala recoge la respuesta afectiva al contenido del trabajo y está compuesta por dos subescalas: factores intrínsecos y factores extrínsecos (Paz, 2020).

La subescala de factores intrínsecos aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, y aspectos relativos al contenido de la tarea. Esta subescala está formada por siete ítems. Por otro lado, la subescala de factores extrínsecos indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, y las condiciones físicas del trabajo. Esta subescala la constituyen ocho ítems. La puntuación total de la escala se obtiene de la suma de los posicionamientos del encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15

y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general (Warr, Cook y Wall 1979, citado en el trabajo de Castañeda y Sánchez et al., 2022).

2.6. Procedimiento

En esta sección se describe el proceso por fases de la recopilación de información y obtención de resultados para su posterior análisis.

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

En la primera fase de la investigación, se revisó la literatura para construir el marco teórico. Se utilizó un enfoque sistemático y se emplearon diversas plataformas académicas de renombre, como Google Académico, Dialnet y Scopus, para la búsqueda de información relacionada con las variables de salud mental (ansiedad, estrés y depresión), satisfacción laboral y capital psicológico. Se priorizó la obtención de datos actualizados y relevantes, centrándose en investigaciones publicadas en revistas científicas con al menos cinco años de relevancia. La búsqueda se diseñó para recopilar información sólida sobre la prevalencia y los efectos de estas variables, garantizando una base teórica sólida y actualizada para el desarrollo de la investigación.

Fase 2: Proceso de recolección de datos

En la segunda fase de la investigación, se realizó el proceso de recolección de datos, centrado en dos instituciones de Quito, una pública y otra de servicios de transporte. Para obtener datos, se siguió un protocolo formal con la presentación de una carta de autorización emitida por la Universidad Técnica Particular de Loja [UTPL], para recopilar información de los trabajadores de estas instituciones. Después de obtener la autorización, se implementaron los instrumentos de recogida de información, entre ellos el cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, las escalas DASS-21 para evaluar depresión, ansiedad y estrés, la escala de capital psicológico y la escala de satisfacción

laboral. La aplicación de estos instrumentos se llevó a cabo durante sesiones informativas, donde se presentó la carta de consentimiento informado y se explicaron las preguntas de cada test. La recolección de datos se realizó de manera online.

Fase 3: Análisis de la base de datos

En la fase 3, se procedió al análisis de la base de datos mediante una depuración del conjunto de datos. Los análisis se ejecutaron con el software Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales [SPSS]. Para las variables sociodemográficas y laborales, se emplearon medidas estadísticas como medias y desviaciones típicas. Además, se llevaron a cabo análisis descriptivos de la muestra, utilizando medias y desviaciones típicas para variables cuantitativas, y frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales. Este proceso permitió obtener una comprensión detallada y precisa de los datos recopilados, facilitando la interpretación y la elaboración de conclusiones significativas.

Capítulo Tres Análisis de datos

3.1 Descripción de resultados

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

Tabla 2

Percepción de salud mental en trabajadores

Variables	Nivel	N = 59	%
Depresión	Ausencia	38	64,41%
	Leve	9	15,25%
	Moderado	7	11,86%
	Severo	4	6,78%
	Extremadamente severo	1	1,69%
Ansiedad	Ausencia	33	55,93%
	Leve	2	3,39%
	Moderado	14	23,73%
	Severo	4	6,78%
	Extremadamente severo	6	10,17%
Estrés	Ausencia	47	79,66%
	Leve	4	6,78%
	Moderado	6	10,17%
	Severo	1	1,69%
	Extremadamente severo	1	1,69%

Nota: N =Frecuencia; %=Porcentaje

En la tabla 2, se muestra la percepción de salud mental en trabajadores donde se revela un predominio significativo de niveles de ausencia en las variables de depresión ansiedad y estrés. Por otro lado, se verifica que el 15.25% de trabajadores tienen un nivel leve de depresión, 11.86% de trabajadores tienen un nivel moderado, 6.78% de trabajadores tienen un nivel severo y solo 1.69% de los trabajadores tienen un nivel extremadamente severo de depresión, en la variable de ansiedad, 3.39% de trabajadores tienen un nivel leve de ansiedad, mientras el 23.73% de los trabajadores experimentan niveles moderados, 6.78% tienen un nivel severo y 10.17% un nivel extremadamente severo de ansiedad. En la variable de estrés, 6.78% de los

trabajadores tienen un nivel leve y 10.17% de los trabajadores un nivel moderado de estrés. En lo que respecta a los niveles severos y extremadamente severos, tenemos 1.69% de los trabajadores en cada nivel, se puede manifestar que en las variables de depresión, ansiedad y estrés presentan valores, que desde luego son muy bajos, en los trabajadores.

Tabla 3

Capital psicológico en trabajadores

	Media	(DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	30.36	8.99	42	6
Esperanza	30.95	8.23	42	8
Resiliencia	28.88	5.57	42	13
Optimismo	27.70	4.48	40	16
Capital general	117.89	27.27	166	43

Nota: Capital psicológico con puntuación alta

La Tabla 3, presenta el capital psicológico de los trabajadores, que incluye las dimensiones de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Todas las medias superan el punto medio de la escala, establecido en 24. Además, el capital psicológico general superar el punto de corte (24). Los resultados indican que los trabajadores poseen un sólido capital psicológico que puede contribuir a su desempeño y bienestar general en el ámbito laboral. Los resultados obtenidos son Eficacia con una media del 30.36; Esperanza con una media del 30.95; Resiliencia 28.88; y optimismo con una media del 27.70.

Tabla 4

Satisfacción laboral en trabajadores

	Media	(DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	35,63	9,01	49	9
Satisfacción extrínseca	40,48	10,41	55	12
Satisfacción total	76,11	19,20	103	22

Nota punto medio puntuación alta

La tabla 4, presenta la satisfacción laboral de los trabajadores, que incluye las dimensiones de satisfacción intrínseca con una media de 35.63, satisfacción extrínseca

con una media de 40.48 y la satisfacción general de 76.11 lo que muestra niveles elevados debido a que las medias obtenidas en cada una de estas dimensiones superan los puntos medios establecidos. Esto indica que los trabajadores muestran un alto grado de satisfacción en su trabajo, tanto en aspectos intrínsecos (como el sentido de realización personal y el interés en las tareas) como en aspectos extrínsecos (como el reconocimiento y las recompensas), por lo tanto, la satisfacción general, también muestra un nivel elevado.

3.2 Discusión

Objetivo 1: Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (depresión, ansiedad, estrés) en trabajadores ecuatorianos en el sector sur de la Ciudad de Quito en el año 2023.

En relación a la depresión, se evidenció que el 64,41% de los trabajadores ecuatorianos no presentan depresión, mientras que un 15,25% tiene depresión leve, el 11,86% moderada, un 6,78% severa, y un 1,69% depresión extremadamente severa. Estos niveles de depresión son similares a investigaciones previas, como la de Brenes (2019) que encontró que el 65,89% de 89 trabajadores tenía depresión leve y el 34,11% depresión moderada. De manera similar, Sheihk et al. (2020) reportaron que, de 200 trabajadores, el 33,5% no presentaba depresión y el 37% tenía depresión leve.

En contraste, con nuestros resultados, la investigación de Quintero y Hernández (2021) demostró que, en Colombia, el 60,7% de los 194 trabajadores mostraban depresión con agotamiento emocional, posiblemente debido a salarios más bajos. En la misma línea, Napa (2021) observó que en Callao, Perú, el 56,1% de 157 trabajadores tenía depresión moderada y el 23,6% depresión alta. Por lo tanto, se puede concluir que los trabajadores ecuatorianos experimentan menores niveles de agotamiento emocional y reciben una mejor remuneración en comparación con los trabajadores de Colombia y Perú..En relación a la variable ansiedad, los trabajadores ecuatorianos mostraron que el 55,93% no presentaba ansiedad, el 3,39% tenía un nivel leve, el 23,73% un nivel

moderado, el 6,78% un nivel severo, y el 10,17% un nivel extremadamente severo. Al comparar estos hallazgos con otros estudios, se puede observar una coherencia en los resultados. Por ejemplo, en un estudio realizado por Levante et al. (2023) con 446 trabajadores, más del 80% mostraba ansiedad leve. Asimismo, McLean et al. (2023) identificaron en un estudio con 56 trabajadores de Ohio, Estados Unidos, que el 89.64% presentaba ansiedad leve.

En cuanto a la variable estrés, los trabajadores ecuatorianos mostraron que el 79,66% no tenía estrés, el 6,78% presentaba un nivel leve, el 10,17% un nivel moderado, el 1,69% un nivel severo, y un nivel extremadamente severo. Este hallazgo coincide con otros estudios realizados a nivel nacional e internacional. Por ejemplo, en un estudio realizado por Avilés et al. (2020) con 53 trabajadores, se encontró que el 50% presentaba niveles de estrés leves, lo que concuerda con nuestro estudio. A nivel internacional, Mendes et al. (2020) llevaron a cabo una investigación en Brasil con 163 trabajadores, donde se identificaron niveles mínimos de estrés del 67% en hombres y del 63% en mujeres. Por otro lado, un estudio realizado por Cuba (2019) en Perú, específicamente en Mazamari, provincia de Satipo, con 100 trabajadores reveló que el 76.37% experimentaba niveles moderados de estrés, el 16.36% niveles altos y el 7.27% bajos niveles de estrés. Al contrastar estos resultados con los nuestros, se puede evidenciar que el estrés es una problemática común entre los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica. No obstante, los niveles de estrés pueden variar según factores como el género, la ubicación geográfica y las condiciones laborales. El análisis de la prevalencia de variables de salud mental en trabajadores ecuatorianos reveló que experimentan niveles bajos de estrés, ansiedad y depresión en comparación con estudios en otros países. Estos resultados sugieren que factores como el ambiente laboral, los mecanismos de afrontamiento y el bienestar en el trabajo pueden influir significativamente en la salud mental de los trabajadores en este contexto específico. Además, se encontró que la prevalencia de estrés es similar a la de estudios

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

Objetivo 2: Identificar el capital psicológico en los trabajadores

Con respecto al segundo objetivo de esta investigación, se identificó el capital psicológico en los trabajadores ecuatorianos. En la variable eficacia, la media fue del 30,36%; esperanza 30,95%; resiliencia 28,88%; optimismo 27,70%. Estos valores superan el punto de corte, lo que indica un alto capital psicológico. Resultados similares a un estudio en Chile de Villanueva et al. (2023), donde los trabajadores mostraron un 59,5% de capital psicológico alto, atribuido a mayores oportunidades de desarrollo, apoyo, autonomía en el trabajo diario, y un clima de innovación y cambio. Por otro lado, la investigación de Huang y Wang (2021) en China, con 120 trabajadores, demostró un capital psicológico por debajo de la media, con optimismo en 2,45 y resiliencia en 1,56, lo que se relacionó con un clima laboral ineficiente, falta de motivación y bajo bienestar laboral. En la revisión de literatura acerca del capital psicológico, se resalta la importancia de este elemento en el desempeño y bienestar de los empleados. Según estudios, el capital psicológico puede variar considerablemente entre diversos entornos laborales. Nuestra investigación reveló que los empleados poseen un alto capital psicológico, asociado con un ambiente laboral positivo. Sin embargo, en naciones como China, se han identificado niveles más bajos de capital psicológico, ligados a un clima laboral deficiente y falta de motivación. Estos descubrimientos subrayan la importancia de considerar el capital psicológico al desarrollar estrategias para promover el bienestar y el rendimiento de los trabajadores, lo cual puede tener un impacto significativo en el ámbito laboral al influir directamente en la calidad del trabajo realizado.

Objetivo 3: Analizar la satisfacción laboral de los participantes

Respecto al tercer objetivo de nuestro estudio, centrado en la satisfacción laboral de los empleados ecuatorianos, nuestros resultados mostraron que la satisfacción

intrínseca fue del 35,63%, la extrínseca del 40,48%, dando una satisfacción general del 76,11%. Estos resultados, superando el umbral de referencia, concuerdan con las conclusiones de Fukuhara (2022) en Perú, donde se observaron niveles elevados de satisfacción intrínseca y extrínseca en 234 trabajadores, vinculándose estos niveles de satisfacción con las condiciones laborales, la presión diaria, la motivación y la autonomía de los empleados. De forma similar, el estudio de Castañeda y Sánchez (2022) en España, con una muestra de 120 trabajadores, encontró que la satisfacción intrínseca tuvo una media de 5,76 y la satisfacción extrínseca de 4,56. Estos resultados se relacionan con bajos niveles de agotamiento mental y despersonalización, resultando en una satisfacción laboral significativamente alta. Por el contrario, en un estudio realizado por Marmolejo y Ocampo (2022) en una zona rural de Bolivia, se encontró que más del 95% de los trabajadores experimentan una satisfacción laboral moderada. Este nivel de satisfacción está influenciado por diversos factores como la edad, el lugar de residencia, el tiempo de desplazamiento al trabajo, las horas laborales, el salario y el tipo de contrato, todos determinantes en la satisfacción personal. Estos resultados contrastan con los obtenidos en nuestro estudio, donde los trabajadores ecuatorianos muestran niveles positivos en dichos parámetros, lo que resulta en un alto índice de satisfacción laboral.

La investigación señala que los trabajadores ecuatorianos presentan un alto nivel de satisfacción laboral, tanto intrínseca como extrínseca, en línea con los hallazgos en Perú y España. Por otro lado, en la zona rural de Bolivia, la satisfacción laboral fue moderada, influenciada por variables como la edad, la residencia, el tiempo de desplazamiento al trabajo, las horas de trabajo, el salario y el tipo de contrato. Estos resultados resaltan la importancia de considerar el entorno laboral y los factores personales al analizar la satisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos, ya que estos aspectos pueden impactar en su calidad de vida y desempeño laboral.

Conclusiones

En cuanto a la salud mental, se observa una ausencia de ansiedad en un 55.93%, un 64.41% en depresión y un 79.66% en estrés. Asimismo, se encontró un nivel leve de estrés en un 6.78% de la muestra encuestada, ansiedad en un 3.39% y depresión en un 15.25%. Además, se apreciaron niveles moderados en las siguientes variables: 23.73% en ansiedad, 11.86% en depresión y 10.17% en estrés. Por último, se detectaron niveles severos de depresión y ansiedad en un 6.78%, y un 1.69% en estrés de la población encuestada.

En cuanto al capital psicológico de los trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito, se ha demostrado que poseen un alto nivel en cada variable, superando la media máxima de 24. Específicamente, las variables de esperanza y eficacia obtuvieron los puntajes más altos, con 30.36 y 30.95 respectivamente.

En relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en Ecuador, se revelan datos significativos. La satisfacción intrínseca, que se refiere a la gratificación interna que un trabajador obtiene de su labor, registró un puntaje de 35.63. Por su parte, la satisfacción extrínseca, relacionada con los beneficios tangibles como el salario y las condiciones de trabajo, obtuvo un puntaje de 40.48. En términos generales, la satisfacción total alcanzó un puntaje de 76.11. Es destacable que la satisfacción intrínseca destaque, sugiriendo que los trabajadores en Ecuador encuentran un valor personal considerable en su trabajo.

Recomendaciones

El departamento de salud ocupacional de la institución debe llevar a cabo un seguimiento constante y proporcionar formación sobre salud mental. Es crucial diseñar e impartir estrategias y talleres que enseñen a los empleados técnicas efectivas para manejar el estrés, lo que contribuirá a reducir la ansiedad, la depresión y mejorar la salud mental en general. Además, es fundamental establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de la salud mental de los trabajadores para identificar y abordar cualquier indicio temprano de trastornos psicológicos. Esta medida preventiva puede propiciar un entorno laboral más saludable y productivo.

Se recomienda a las autoridades de las instituciones priorizar la creación de un entorno laboral positivo, fomentando un clima organizacional que promueva el bienestar de los trabajadores. Para lograrlo, es necesario implementar políticas de apoyo que reconozcan y valoren el desempeño laboral, además de promover relaciones interpersonales sanas y constructivas entre el personal.

Se aconseja a la institución implementar técnicas de aprendizaje socioemocional, como el mindfulness. Dado que el capital psicológico guarda estrecha relación con el bienestar emocional y la productividad, resulta esencial crear programas que fortalezcan la resiliencia, la autoeficacia, la esperanza y el optimismo entre los trabajadores. Este enfoque proactivo puede mejorar la salud mental de los trabajadores y, en última instancia, su efectividad en su desempeño.

Asimismo, al departamento de salud ocupacional se le sugiere, en relación con la satisfacción laboral, desarrollar intervenciones personalizadas que atiendan las necesidades específicas de los trabajadores en diversos entornos, así como implementar programas integrales de bienestar que incluyan actividades físicas para mejorar el ambiente laboral con el objetivo de potenciar la satisfacción laboral de los trabajadores.

Referencias

- Abraham, A., Chaabna, K., Doraiswamy, S., Bhagat, S., Sheikh, J., Mamtani, R., & Cheema, S. (2021). Depression among healthcare workers in the Eastern Mediterranean Region: a systematic review and meta-analysis. *Human Resources for Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00628-6>
- Ahn, M. H., Shin, Y.-W., Suh, S., Kim, J. H., Kim, H. J., Lee, K.-U., & Chung, S. (2021). High work-related Stress and Anxiety as a response to COVID-19 Among health care workers in South Korea: Cross-sectional online survey study. *JMIR Public Health and Surveillance*, 7(10), e25489. <https://doi.org/10.2196/25489>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5 (R))* (5a ed.). American Psychiatric Association Publishing.
- Asale, R.-. (n.d.). ansiedad | Diccionario de la lengua española. «Diccionario De La Lengua Española» - Edición Del Tricentenario. <https://dle.rae.es/ansiedad>
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5ª ed.).
- Asparrin Pezua, E. M., & Cabrera Huacaychuco, M. A. (2022). *Temperamento y niveles de ansiedad en los colaboradores de la Municipalidad de El Tambo en tiempos de COVID-19, 2022*. Universidad Continental.
- Avilés, A., Rodríguez, A., Basurto, A., Giniebra, R., Loor, R. (2020). Reacciones psicosomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Rehuso*, 5(3), 16-25. Recuperado de: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1684>
- Barreto Alemán, K. E., & Paz Valle, D. L. (2021). *Ansiedad y afrontamiento al estrés en conductores de transporte público de la ciudad de Arequipa, 2020*. Universidad César Vallejo.
- 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.

<https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>

Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 351–364). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch21>

Borstnar, C. R., & Cardellach, F. (Eds.). (2020). *Farreras Rozman. Medicina Interna* (19a ed.). Elsevier.

Brenes, M. (2019). *Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional]. Repositorio de la Universidad Nacional. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/17193/Tesis%209791.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carrillo-Carreño, K. S., & Bolívar-León, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(1), 8–19. <https://doi.org/10.15649/2346030x.3120>

Clark, D. A., & Beck, A. T. (2012). *Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad: ciencia y práctica*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Celis-Morales, C., & Nazar, G. (2022). Cambios en la prevalencia de depresión en Chile y el mundo debido a la pandemia por COVID-19. *Revista Médica de Chile*, 150(5), 691–692. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872022000500691>

Cuadra-Peralta, A., Tapia, Ó. S., Beyle, C., Veloso-Besio, C., & Barrios, J. L. (s/f). CAPITAL PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON LAS ACTITUDES DESEADAS. *Interciencia.net*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de

https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/11/758-CUADRA-43_11.pdf

- Edimansyah, B. A., Rusli, B. N., Naing, L., Mohamed Rusli, B. A., Winn, T., & Tengku Mohamed Ariff, B. R. H. (2008). Self-perceived depression, anxiety, stress and their relationships with psychosocial job factors in male automotive assembly workers. *Industrial Health*, 46(1), 90–100. <https://doi.org/10.2486/indhealth.46.90>
- Fukuhara, M. (2022). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario. *Revista estomatológica herediana*, 32(4), 435–437. <https://doi.org/10.20453/reh.v32i4.4385>
- Gamboa Suárez, A. A., Hernández Suárez, C. A., & Prada Nuñez, R. (2020). Efectos depresivos del aislamiento preventivo obligatorio asociados a la pandemia del Covid-19 en docentes y estudiantes de una universidad pública en Colombia: Efectos depresivos del aislamiento preventivo obligatorio asociados a la pandemia del Covid-19 en docentes y estudiantes de una universidad pública en Colombia. *psicogente*, 24(45), 1–20. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4156>
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2–3), 71–75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- García-Rivera, B., Maldonado-Radillo, S. E., & Ramírez Barón, M. (2014). Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México. *Summa Psicológica*, 11(1), 65–73. <https://doi.org/10.18774/summa-vol11.num1-128>
- Huang, X., & Wang, C. (2021). Factors affecting teachers' informal workplace learning: The effects of school climate and psychological capital. *Teaching and Teacher Education*, 103(363), 103363. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103363>

- León-Pérez, J. M., Antino, M., & León-Rubio, J. M. (2017). Adaptation of the short version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) into Spanish / Adaptación al español de la versión reducida del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12). *Revista de Psicología Social, 32*(1), 196–213. <https://doi.org/10.1080/02134748.2016.1248024>
- Lema, V. E. C., & Naranjo, E. A. R. (2022). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores: caso práctico. *Dominio de las Ciencias, 8*(2), 1–15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8637998>
- Levante, A., Petrocchi, S., Bianco, f., Castelli, I., y Lecciso, F. (2023). Teachers during the COVID-19 Era: The Mediation Role Played by Mentalizing Ability on the Relationship between Depressive Symptoms, Anxious Trait, and Job Burnout. *Int. J. Environ. Res. Public Health, 20*(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010859>
- Marmolejo, L., y Ocampo, L. (2022). Satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas de la zona rural del municipio de Riofrío valle para el año 2022. [Tesis de pregrado. Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17345>
- Mendoza, I. C., Ugarte, L. O. O., & Valdiviano, C. D. L. C. (2021). Escalas abreviadas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): validez, fiabilidad y equidad en adolescentes peruanos. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes, 8*(1), 24-30.
- Moura, R. dos S., Carvalho Saraiva, F. J., Dos Santos, R. M., Da Silva Lima Rocha, K. R., Rodrigues da Silva, N. A., & Melo Albuquerque, W. D. (2019). Stress, burnout and depression in nursing professionals in intensive care units. *Enfermería global, 18*(2), 79–123. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.337321>
- Mrklas, K., Shalaby, R., Hrabok, M., Gusnowski, A., Vuong, W., Surood, S., Urichuk, L., Li, D., Li, X.-M., Greenshaw, A. J., & Agyapong, V. I. O. (2020). Prevalence of

- perceived stress, anxiety, depression, and obsessive-compulsive symptoms in health care workers and other workers in Alberta during the COVID-19 pandemic: Cross-sectional survey. *JMIR Mental Health*, 7(9), e22408. <https://doi.org/10.2196/22408>
- Napa. H. (2021). Estrés y depresión en docentes de instituciones educativas nacionales del Callao. [Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1537/Napa%20Orihuela%2c%20Henry%20Christian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Núñez, S., & José, M. (2023). Relación del capital psicológico y el compromiso organizacional en servidores judiciales de Tungurahua. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Obando Zegarra, R., Arévalo-Ipanaqué, J. M., Aliaga Sánchez, R. A., & Obando Zegarra, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de enfermería*, 29(4), 225–229. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000300008&script=sci_arttext
- Organización Mundial de la Salud: OMS. (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Parra, C., & Mercedes, F. (2022). *Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores de la ciudad de Cuenca provincia del Azuay durante el año 2021*.
- Paz Pacheco, E. T., & Pereda Rojas, A. C. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020*. Universidad César Vallejo.
- Pérez Fonseca, L. A., Mantilla-Pastrana, M. I., & Muñoz-Beltrán, E. (2021). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate

académico. *Revista cubana de salud pública*, 47(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000400017

Pérez, E. J. P. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *CES Salud Pública*, 2(1), 66–73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>

Piqueras Rodríguez, J. A., Martínez González, A. E., Ramos Linares, V., Rivero Burón, R., García López, L. J., & Oblitas Guadalupe, L. A. (2008). ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y SALUD. *Suma Psicológica*, 15(1), 43–73. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134212604002>

Portacha, & Portacha. (2019, July 26). Satisfacción laboral mundial. *GestionRH*. <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>

Riofrio, M., & Ivan, O. (2022). *Estrés laboral y ansiedad en Agentes Civiles de Tránsito de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica.

Rodríguez, H. (2023, September 7). ¿Por qué el capital psicológico es la clave para construir equipos de alto impacto? <https://www.crehana.com>. <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/capital-psicologico/>

Sánchez-Sellero, M.-C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36(1), 109–131. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>

Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 3(1), 10–59.

Valdés, M., & De Flores, T. (1985). *Psicobiología del estrés*. Barcelona: Martínez Roca, 2. [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/21091/1/Manual-de-bases-biolo%CC%81gicas-del-comportamiento-humano\(1\).pdf#page=177](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/21091/1/Manual-de-bases-biolo%CC%81gicas-del-comportamiento-humano(1).pdf#page=177)

Valencia, P. D. (2019). Las Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): ¿ miden algo más que un factor general?. *Avances en Psicología*, 27(2), 177-190.

Villanueva, Y., Hernández, M., Sandoval, B., Salas, S., y Luna, N. (2023). El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios. *Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 10281-10296.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6119/9286>