



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

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

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y  
satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Macas**

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

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**Autora:** Chamorro Chacha, Lady Jahara

**Directora:** Maldonado Rivera, Ruth Patricia

MACAS  
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, 8 de octubre de 2024

Magíster

David Mauricio Ortega Jiménez

**Director de la carrera de Psicología**

Ciudad.-

De mi consideración:

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

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Directora: Ruth Patricia Maldonado Rivera, Magíster.

C.I.: 1102639323

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

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

Yo, Lady Jahara Chamorro Chacha, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, de la carrera de psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo 1: Marco Teórico; Capítulo 2: Metodología y Capítulo 3: Resultados y Discusión, siendo Ruth Patricia Maldonado Rivera, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación con la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autora: Lady Jahara Chamorro Chacha

C.I.: 1401229230

Correo electrónico: [ljchamorro1@utpl.edu.ec](mailto:ljchamorro1@utpl.edu.ec)

### **Dedicatoria**

Quisiera dedicar esta tesis a mis padres, Manuel Chamorro y Blanca Chacha, por su esfuerzo y sacrificio. Mi padre, quien con valentía dejó su país en busca de un mejor futuro para nuestra familia, y mi madre, cuya dedicación y trabajo incansable en su negocio han sido fundamentales para nuestro bienestar. Gracias a los dos por su fortaleza, esfuerzo, perseverancia y determinación. Son una fuente constante de inspiración para mí.

A mis hermanos, Paola y Maggiver, quienes han sido mi segunda motivación. Por su apoyo y palabras de aliento, me han impulsado a no rendirme y a esforzarme cada día más en mis estudios y en la búsqueda de mis sueños.

Y al amor de mi vida, Alexis, por estar siempre a mi lado durante todo este proceso universitario. Gracias por tu compañía, tu apoyo incondicional y por creer en mí en todo momento.

A todos ustedes les dedico este trabajo con todo mi amor y gratitud. Este logro es de todos y es el testimonio del amor y apoyo incondicional que me han brindado.

Con cariño y agradecimiento,

Lady

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi profunda gratitud a todas las personas e instituciones que contribuyeron de manera significativa a la realización de este proyecto de investigación.

En primer lugar, agradezco sinceramente a Asesor/a por su orientación experta y sus valiosas aportaciones a lo largo de este estudio. Su sabiduría, asesoramiento y perspectiva fueron fundamentales para dar forma a las ideas y metodologías presentadas en este trabajo.

Además, deseo agradecer a la Universidad Técnica Particular de Loja por brindar el entorno propicio para la investigación y por los recursos facilitados que fueron vitales para llevar a cabo este proyecto.

No puedo pasar por alto el apoyo incondicional de mis colegas y amigos, quienes brindaron ánimo, críticas constructivas y aliento en momentos clave de este proceso.

A todas aquellas personas que de manera directa o indirecta contribuyeron con su tiempo, conocimientos y experiencias, les estoy profundamente agradecida. Este trabajo no habría sido posible sin su generosidad y colaboración.

Finalmente, dedico un agradecimiento especial a mi familia por su constante apoyo, comprensión y paciencia a lo largo de esta travesía académica.

Sus contribuciones han sido esenciales en cada fase de este proyecto y han dejado una huella indeleble en su realización.

Con gratitud,

Lady

## Índice de contenidos

Carátula .....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular .....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos .....	III
Dedicatoria .....	V
Agradecimiento .....	VI
Índice de contenidos .....	VII
Resumen.....	1
Abstract .....	2
Introducción .....	3
Capítulo uno.....	5
Marco Teórico .....	5
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental .....	5
1.1.1 Ansiedad.....	5
1.1.2 Depresión .....	6
1.1.3 Estrés.....	7
1.1.4 Indicadores de las variables de salud mental .....	9
1.2 Salud mental en trabajadores .....	9
1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental.....	10
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i> .....	13
1.2.2.1 Ansiedad. ....	13
1.2.2.2 Depresión.....	15
1.2.2.3 Estrés. ....	16
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores .....	17
1.3.1 <i>Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	18
1.3.1.1 Capital Psicológico.....	18
1.3.1.2 Satisfacción Laboral.....	18
1.3.2 <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	19

1.3.2.1 Capital psicológico.....	19
1.3.2.2 Satisfacción laboral.....	20
<b>1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción.....</b>	<b>22</b>
1.3.3.1 Capital psicológico.....	23
1.3.3.2 Satisfacción. ....	23
<b>Capítulo dos .....</b>	<b>25</b>
<b>Marco Metodológico .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1 Objetivos .....</b>	<b>25</b>
2.1.1 <i>General</i> .....	25
2.1.2 <i>Específicos</i> .....	25
<b>2.2 Población y muestra .....</b>	<b>27</b>
2.2.1 <i>Muestra participante</i> .....	28
2.2.2 <i>Criterios de inclusión / exclusión</i> .....	28
<b>2.3 Instrumento de recogida de información .....</b>	<b>29</b>
<b>2.4 Procedimiento .....</b>	<b>32</b>
2.4.1 <i>Etapa 1: Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico</i> .....	32
2.4.2 <i>Etapa 2: Proceso de recolección de datos</i> .....	33
2.4.3 <i>Etapa 3: Análisis de la base de datos</i> .....	33
<b>Capítulo tres .....</b>	<b>34</b>
<b>Análisis de resultados y discusión.....</b>	<b>34</b>
3.1 <b>Análisis de resultados .....</b>	34
3.2 <b>Discusión.....</b>	36
<b>Conclusiones .....</b>	<b>41</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>42</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>44</b>

**Índice de tablas**

<b>Tabla 1 Indicadores de la salud mental.....</b>	<b>9</b>
<b>Tabla 2 Repercusiones de las variables de la salud mental. ....</b>	<b>11</b>
<b>Tabla 3 Importancia del capital psicológico.....</b>	<b>18</b>
<b>Tabla 4 Importancia de la satisfacción laboral. ....</b>	<b>18</b>
<b>Tabla 5 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores. ....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 6 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores. ....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 7 Percepción de salud mental en trabajadores. ....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 8 Capital psicológico en trabajadores.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 9 Satisfacción laboral en trabajadores.....</b>	<b>36</b>

## Resumen

El presente estudio aborda la importancia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del Gobierno Municipal y una Unidad Educativa del Cantón Morona. El objetivo general fue determinar la prevalencia de estas variables en dichos trabajadores durante el año 2023. Se utilizó un diseño no experimental con enfoque mixto y descriptivo, aplicando un muestreo no probabilístico de conveniencia-accidental sobre una muestra de 75 trabajadores activos. Para la recolección de datos se emplearon la Escala de Ansiedad, Depresión y Estrés (DASS-21), el cuestionario de Capital Psicológico (CPC-12) y una encuesta específica para evaluar la satisfacción laboral, abarcando aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo. Los resultados mostraron una prevalencia notable de síntomas de depresión, ansiedad y estrés entre los trabajadores evaluados. Sin embargo, la mayoría reportó niveles moderados a altos de satisfacción laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar programas de apoyo psicológico, estrategias de intervención y mejorar las condiciones laborales para promover el bienestar emocional y la satisfacción en el trabajo.

*Palabras clave:* Salud mental, Capital psicológico y Satisfacción laboral

### **Abstract**

This study addresses the importance of mental health, psychological capital and job satisfaction in Ecuadorian workers of the Municipal Government and the Don Bosco Educational Unit of Canton Morona. The general objective was to determine the prevalence of these variables in these workers during the year 2023. A non-experimental design with a mixed and descriptive approach was used, applying a non-probabilistic convenience-accidental sampling on a sample of 75 active workers. The Anxiety, Depression and Stress Scale (DASS-21), the Psychological Capital Questionnaire (CPC-12) and a specific survey to assess job satisfaction, covering intrinsic and extrinsic aspects of work, were used for data collection. The results showed a notable prevalence of symptoms of depression, anxiety and stress among the workers evaluated. However, the majority reported moderate to high levels of job satisfaction. These findings underscore the need to implement psychological support programs, intervention strategies and improve working conditions to promote emotional well-being and job satisfaction.

*Keywords:* Mental health, Psychological capital and Job satisfaction.

## Introducción

La salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral son aspectos fundamentales que influyen en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores en cualquier contexto laboral. En este sentido, el presente estudio se enfoca en determinar la prevalencia de estas variables en trabajadores ecuatorianos del Gobierno Municipal y de una Unidad Educativa del cantón Morona de la ciudad de Macas durante el año 2023. El planteamiento de esta investigación surge de la necesidad de comprender y abordar los factores que contribuyen al bienestar emocional y laboral de los trabajadores en un contexto específico.

Investigaciones previas a nivel mundial han destacado la importancia de la salud mental y la satisfacción laboral en el ámbito laboral, identificando su impacto en la productividad, el ausentismo y la calidad de vida de los trabajadores. A nivel latinoamericano, diversos estudios han explorado la relación entre estas variables y factores sociodemográficos, laborales y organizacionales. Sin embargo, existe una falta de estudios específicos que aborden estas variables en el contexto laboral ecuatoriano, especialmente en el ámbito municipal y educativo de la ciudad de Macas.

Este trabajo se estructura en cuatro capítulos: en el primer capítulo se presenta el marco teórico, donde se revisan los conceptos clave y la literatura relevante relacionada con la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral. En el segundo capítulo se describe la metodología utilizada, incluyendo el diseño de investigación, la muestra, los instrumentos y los procedimientos de recolección de datos. En el tercer capítulo se presentan los resultados obtenidos, seguidos de un análisis y discusión detallados. Finalmente, en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de este estudio.

La importancia de esta investigación radica en su contribución al conocimiento sobre la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores ecuatorianos, específicamente en el contexto municipal y educativo de la ciudad de Macas. Además, este estudio proporcionará

información relevante para el diseño e implementación de programas y políticas orientados a mejorar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores en este contexto específico.

El proceso para responder al problema planteado involucró un exhaustivo análisis de la literatura existente, la selección de métodos y técnicas de investigación adecuados, y la aplicación rigurosa de los mismos en el contexto de estudio. Sin embargo, es importante destacar las posibles limitaciones de este estudio, como la disponibilidad de datos y la representatividad de la muestra, las cuales pueden haber influenciado en la interpretación de los resultados.

## Capítulo uno

### Marco teórico

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

Según, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es “un estado de bienestar en el cual cada individuo puede desarrollar su potencial, afrontar las tensiones de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad” (OMS, 2022, párr. 16). Desde el punto de vista de otros autores, la salud mental se define como un estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que una persona es capaz de enfrentar los desafíos normales de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad (Bender et al., 2020). Esto implica equilibrio emocional, capacidad para manejar el estrés, establecer relaciones saludables y tomar decisiones adecuadas. Sin embargo, varios autores manifiestan que la salud mental presenta mucha controversia en cuanto a su definición y a su campo de acción (Burgos & Paris, 2019; Macaya et al., 2018).

Mantener una buena salud mental es fundamental para el funcionamiento integral de una persona, ya que afecta la forma en que piensa, siente y actúa en su día a día. Además, tiene un impacto significativo en la capacidad para manejar el estrés, tomar decisiones, trabajar de manera productiva, mantener relaciones saludables y disfrutar de la vida.

Con lo expuesto anteriormente vamos a definir las variables de la salud mental:

##### **1.1.1 Ansiedad**

La ansiedad se define como una respuesta natural del cuerpo ante el estrés o peligro percibido (Ticona et al., 2021) en función de una alta afectividad negativa y una alta activación fisiológica (Agudelo et al., 2020), pero cuando esta respuesta se vuelve excesiva, persistente e incapacitante, puede considerarse un trastorno de ansiedad (Moran, 2019; Rosano, 2022). Además, esta se caracteriza por sentimientos intensos de preocupación, nerviosismo o miedo intenso ante situaciones cotidianas, lo que puede llevar a la evitación de ciertas actividades o entornos que desencadenen estos sentimientos (Rivadeneira, 2022).

La ansiedad, puede manifestarse en diferentes niveles, desde leves preocupaciones hasta trastornos de ansiedad graves (Palomino, 2021). Su etiología implica una combinación

de factores genéticos, biológicos, psicológicos, ambientales y fisiológicos (Barrutia et al., 2022; Maitta et al., 2018). Es decir, los desencadenantes pueden variar desde situaciones específicas hasta preocupaciones crónicas, y su impacto en la salud mental puede afectar la calidad de vida y el funcionamiento diario.

En términos más técnicos, la ansiedad se manifiesta a través de síntomas físicos, cognitivos y conductuales (Aguilar & Cardoso, 2023). Físicamente, puede causar palpitaciones, dificultad para respirar, sudoración excesiva, temblores y tensión muscular (Aguilar, 2021). A nivel cognitivo, la persona puede experimentar pensamientos recurrentes sobre peligros potenciales, dificultad para concentrarse y preocupación constante. En el aspecto conductual, es común observar conductas de evitación o intentos de escapar de las situaciones que generan ansiedad (Hernández & Leiva, 2023; Hernández, 2023).

Las causas de la ansiedad son multifacéticas e incluyen factores genéticos, químicos cerebrales, experiencias de vida traumáticas, estrés crónico o incluso condiciones médicas subyacentes (Lee & Irwin, 2019). Al igual que con la depresión, un diagnóstico preciso y un tratamiento efectivo requieren la evaluación de un profesional de la salud mental, quien puede emplear herramientas como entrevistas clínicas, pruebas psicológicas y criterios diagnósticos estandarizados para determinar la presencia y la gravedad del trastorno de ansiedad en un individuo (Rosa, 2023).

En el entorno laboral, la ansiedad también puede impactar negativamente en el desempeño laboral, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y el bienestar general del trabajador. Por lo tanto, comprender y abordar la ansiedad en el ámbito laboral es esencial para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

### **1.1.2 Depresión**

Profundizar en su definición requeriría considerar diferentes perspectivas y enfoques teóricos, a continuación, se define la depresión desde la perspectiva de varios autores:

La depresión es un trastorno del estado de ánimo que va más allá de sentirse triste o desanimado, se caracterizaría por una alta afectividad negativa y una baja afectividad positiva (Cervantes, 2018). Incluye síntomas persistentes como la falta de interés en actividades

previamente disfrutadas, cambios en el apetito o sueño, ánimo, conducta, afecto, sentimientos de desesperanza y fatiga (Valencia, 2022)

En igual forma la depresión se caracteriza por una persistente sensación de tristeza persistente, falta de interés en actividades cotidianas, cambios en el apetito o el peso, dificultades para dormir o dormir en exceso, fatiga, sentimientos de culpa o inutilidad, dificultades para concentrarse y pensamientos recurrentes sobre la muerte o el suicidio (M. Álvarez et al., 2019; Muñoz, 2022). Es importante destacar que estos síntomas deben persistir durante un período prolongado y afectar significativamente el funcionamiento diario de la persona para ser diagnosticados como depresión.

Por lo expuesto anteriormente, la depresión se considera un trastorno psicológico multifactorial, influenciado por factores biológicos, psicológicos y sociales. Las causas pueden variar desde desequilibrios químicos en el cerebro hasta experiencias traumáticas, estrés crónico, factores genéticos y problemas de salud física. El diagnóstico preciso y el tratamiento adecuado suelen requerir la evaluación de un profesional de la salud mental, como un psicólogo o psiquiatra, quienes utilizan criterios diagnósticos estandarizados, como los del Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM) o la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), para determinar la presencia y gravedad de la depresión en un individuo. Además, en un contexto laboral, la depresión puede tener un impacto significativo en la productividad, el ausentismo laboral, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, lo que subraya la importancia de comprender y abordar esta condición dentro del ámbito laboral.

Su etiología también está asociada con factores biológicos, genéticos, psicológicos y ambientales. Las experiencias traumáticas, el estrés crónico, desequilibrios químicos en el cerebro y ciertas condiciones médicas pueden contribuir a su desarrollo.

### **1.1.3 Estrés**

Conceptualmente, el estrés se puede entender como una respuesta compleja del organismo a estímulos o situaciones que demandan una adaptación o ajuste por parte del individuo (Narváez, 2019). Richard Lazarus, uno de los principales teóricos en este campo,

propuso el modelo transaccional del estrés, que destaca la importancia de la evaluación cognitiva en la experiencia del estrés (Ranilla, 2023). Según esta teoría, el estrés ocurre cuando un individuo percibe que los recursos personales no son suficientes para hacer frente a las demandas del entorno (llamadas "estresores").

Siguiendo la misma línea, el estrés es la respuesta del cuerpo a desafíos físicos o emocionales (Cortés, 2021). A corto plazo, puede ser beneficioso, pero el estrés crónico puede tener un impacto negativo en la salud mental y física si no se erradica a tiempo (Cárdenas & Cusi, 2022). Su etiología implica factores externos como presión laboral, cambios importantes en la vida, problemas familiares o financieros. Además, factores individuales como la capacidad de afrontamiento y la percepción de control sobre la situación también influyen en cómo se experimenta y se maneja el estrés (Rodríguez & Tovar, 2021).

La teoría de Lazarus y Folkman (1984) sugiere que el estrés no está determinado únicamente por el evento estresante en sí, sino por la interpretación subjetiva que hace la persona sobre ese evento (Sierra & Moreno, 2023). Esta evaluación implica valorar si se cuenta con los recursos necesarios para enfrentar la situación. Por ejemplo, lo que puede ser estresante para una persona puede no serlo para otra, dependiendo de cómo cada individuo percibe y evalúa la situación.

Desde una perspectiva fisiológica, Hans Selye introdujo el concepto de "Síndrome General de Adaptación" (SGA), que describe la respuesta del cuerpo frente a cualquier demanda o estrés. Este modelo sugiere que el estrés desencadena una serie de etapas: la alarma, la resistencia y agotamiento, en las cuales el cuerpo reacciona y se adapta a la situación estresante (Sulbarán & Villalobos, 2022). Si el estrés persiste o es crónico, puede llevar al agotamiento de los recursos de adaptación del organismo.

En el ámbito laboral, el estrés puede ser resultado de factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, la falta de apoyo social, entre otros (Malavé, 2023). La teoría del estrés laboral de Karasek, conocida como el Modelo Demanda-Control, sugiere que el estrés en el trabajo está influenciado por la combinación de la cantidad de demandas laborales y el nivel de control que el trabajador tiene sobre su trabajo (Pérez, 2023).

En síntesis, el estrés desde una perspectiva conceptual, considerando las teorías de Lazarus, Selye y Karasek destacan la importancia de la evaluación cognitiva, la respuesta fisiológica y los factores contextuales, respectivamente. Estos enfoques ayudan a comprender cómo se percibe, se experimenta y se gestiona el estrés tanto a nivel individual como en entornos laborales.

#### 1.1.4 Indicadores de las variables de salud mental

Tabla 1

*Indicadores de la salud mental*

Ansiedad		Depresión	Estrés	
<b>Síntomas físicos:</b> Palpitaciones, sudoración excesiva, temblores, dificultad para respirar, tensión muscular.	<b>Estado de ánimo disminuido:</b> Sensación persistente de tristeza, vacío o desesperanza.	<b>Respuesta fisiológica:</b> Aumento del ritmo cardíaco, sudoración excesiva, problemas gastrointestinales.		
<b>Preocupación excesiva:</b> Pensamientos recurrentes sobre peligros potenciales.	<b>Pérdida de interés o placer:</b> Falta de interés en actividades antes disfrutadas.	<b>Tensión muscular:</b> Dolor de cabeza, dolores musculares.		
<b>Inquietud y nerviosismo:</b> Sensación de intranquilidad, dificultad para relajarse.	<b>Cambios en el apetito o peso:</b> Aumento o disminución significativa en el apetito y peso corporal.	<b>Problemas cognitivos:</b> Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.		
<b>Evitación de situaciones:</b> Tendencia a evitar situaciones que generen ansiedad.	<b>Trastornos del sueño:</b> Insomnio o hipersomnia (dormir excesivamente).	<b>Cambios emocionales:</b> Irritabilidad, ansiedad, cambios en el estado de ánimo.		
<b>Sensación de peligro inminente o pánico:</b> Sentimiento de que algo malo está por ocurrir.	<b>Fatiga o pérdida de energía:</b> Sensación constante de cansancio o falta de energía.	<b>Conductas de Afrontamiento:</b> Uso de estrategias como la evitación o consumo de sustancias para lidiar con el estrés.		

*Nota.* Ansiedad: Escala de Ansiedad de Hamilton (HAMA), Inventario de Ansiedad de Beck (BAI), Escala de Ansiedad y Depresión Hospitalaria (HADS); Depresión: Inventario de Depresión de Beck (BDI), Escala de Depresión Geriátrica (GDS), Escala de Depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos (CES-D); Estrés: Inventario de Estrés Percibido (PSS), Cuestionario de Estrés Laboral (JCQ), Escala de Estrés Percibido de Perlin y Schooler.

## 1.2 Salud mental en trabajadores

La salud mental en el ámbito laboral ha emergido como un área crucial de estudio dada su influencia en el bienestar individual, la productividad laboral y la calidad de vida (Pinto, 2023). Los trabajadores, especialmente aquellos que desempeñan roles en el ámbito educativo y en las estructuras municipales, enfrentan desafíos singulares que pueden tener un impacto significativo en su salud mental (Achondo & Reyes, 2021).

La comprensión de las repercusiones de las variables clave de la salud mental, como la ansiedad, la depresión y el estrés, a nivel psicológico, fisiológico y conductual en estos trabajadores, se ha convertido en un aspecto fundamental para abordar la salud integral en el entorno laboral (Atencia & Luna, 2023; F. Ramírez et al., 2020). Por otro lado, las demandas profesionales, la presión laboral, los cambios en las dinámicas organizacionales y las responsabilidades inherentes a estos roles pueden influir en la salud mental de estos individuos (Issa et al., 2021).

La importancia de explorar las implicaciones de estas variables en la población de docentes y empleados municipales radica en entender cómo estas afectan sus vidas tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Asimismo, los efectos psicológicos pueden manifestarse en forma de estrés crónico, ansiedad persistente o síntomas depresivos, alterando su desempeño laboral, su bienestar personal y su capacidad para brindar un servicio efectivo a la comunidad.

En este sentido, esta revisión tiene como objetivo indagar en las investigaciones existentes a nivel mundial, en Latinoamérica y específicamente en Ecuador, respecto a las prevalencias de la ansiedad, la depresión y el estrés en docentes y empleados municipales. En relación con esto, este análisis permitirá identificar patrones, factores asociados y posibles intervenciones que puedan ser relevantes para mejorar la salud mental de estos profesionales en su entorno laboral.

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

Las variables clave de la salud mental, como la ansiedad, la depresión y el estrés, impactan profundamente en la vida laboral y personal, teniendo un alcance significativo desde la influencia en el estado emocional y cognitivo hasta sus efectos fisiológicos y conductuales en el rendimiento y bienestar de los trabajadores. Por consiguiente, comprender cómo estas variables afectan a nivel psicológico, fisiológico y conductual en el entorno laboral es esencial para promover ambientes de trabajo más saludables y estrategias efectivas de cuidado de la salud mental.

Estas variables ejercen un impacto integral en el bienestar de los trabajadores. Por un lado, manifestando repercusiones tanto a nivel psicológico, fisiológico como conductual que afectan tanto la vida laboral como personal. En el ámbito psicológico, la ansiedad, la depresión y el estrés desencadenan repercusiones en el estado emocional y cognitivo de los trabajadores, influyendo directamente en su salud mental. Por otro lado, sus efectos fisiológicos pueden tener implicaciones a largo plazo en el bienestar general. Además, estas variables influyen en las conductas laborales y el desempeño, estableciendo una relación estrecha entre la salud mental y el entorno laboral. En este sentido, la Tabla 2 ofrece una visión detallada de estas repercusiones específicas, desglosando sus efectos a distintos niveles.

**Tabla 2**

*Repercusiones de las variables de la salud mental*

	<b>Ansiedad</b>	<b>Depresión</b>	<b>Estrés</b>
<b>Nivel psicológico</b>	<p><b>Dificultades cognitivas</b> La ansiedad puede afectar la capacidad de concentración, la memoria y la toma de decisiones, lo que repercute directamente en la eficiencia laboral.</p> <p><b>Pensamientos catastrofistas</b> Los individuos con ansiedad pueden experimentar pensamientos recurrentes sobre posibles situaciones negativas, lo cual puede generar un estado de alerta constante y preocupación excesiva por el futuro.</p> <p><b>Cambios en el estado de ánimo</b> La ansiedad puede causar irritabilidad, cambios en el estado de ánimo y sentimientos de nerviosismo persistentes, lo que impacta en la</p>	<p><b>Sentimientos de inutilidad y desesperanza</b> La depresión puede generar una sensación persistente de inutilidad, desesperanza y baja autoestima, lo que afecta la percepción personal y la motivación en el trabajo.</p> <p><b>Falta de interés y disminución del placer</b> Los individuos con depresión pueden experimentar una pérdida de interés en actividades que antes disfrutaban, incluyendo las relacionadas con el trabajo, lo que puede llevar a una disminución del compromiso laboral.</p> <p><b>Pensamientos autodestructivos</b></p>	<p><b>Ansiedad y preocupación constante</b> El estrés crónico puede generar ansiedad y preocupación constante por situaciones laborales o personales, lo que dificulta la concentración y la toma de decisiones.</p> <p><b>Irritabilidad y cambios de humor</b> Las personas bajo estrés pueden experimentar cambios bruscos de humor, irritabilidad y una menor tolerancia hacia situaciones estresantes en el entorno laboral.</p> <p><b>Problemas de concentración</b> El estrés puede reducir la capacidad de</p>

	interacción social y la comunicación efectiva en el lugar de trabajo.	La depresión puede llevar a pensamientos recurrentes sobre la muerte o el suicidio, lo que impacta gravemente en el bienestar emocional y en la capacidad para concentrarse en las responsabilidades laborales.	concentración y enfoque en las tareas laborales, lo que puede afectar la calidad del trabajo realizado.
<b>Nivel fisiológico</b>	<p><b>Respuesta del sistema nervioso autónomo</b></p> <p>La ansiedad activa el sistema nervioso autónomo, lo que puede resultar en un aumento del ritmo cardíaco, sudoración excesiva, tensión muscular y problemas gastrointestinales.</p> <p><b>Efectos hormonales</b></p> <p>Los niveles elevados de hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina, pueden contribuir al desgaste físico y emocional, afectando la salud general del individuo a largo plazo.</p>	<p><b>Alteraciones del sueño y la energía</b></p> <p>Problemas como el insomnio o la fatiga crónica son comunes en personas con depresión, lo que puede impactar negativamente en la concentración y el rendimiento laboral.</p> <p><b>Cambios en el apetito y peso</b></p> <p>La depresión puede influir en cambios significativos en el apetito y el peso corporal, lo que puede afectar la salud física y emocional del individuo.</p>	<p><b>Respuesta del sistema nervioso</b></p> <p>El estrés activa el sistema nervioso autónomo, lo que puede provocar un aumento de la frecuencia cardíaca, sudoración excesiva, tensión muscular y otros síntomas físicos.</p> <p><b>Impacto en la salud física</b></p> <p>El estrés crónico puede contribuir al desarrollo de problemas de salud física como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño y debilitamiento del sistema inmunológico.</p>
<b>Nivel conductual</b>	<p><b>Evitación de Tareas o Situaciones</b></p> <p>Los trabajadores con ansiedad pueden tender a evitar ciertas tareas o situaciones que perciben como amenazantes o estresantes, lo que puede afectar su productividad y desarrollo profesional.</p> <p><b>Ausentismo Laboral</b></p> <p>La ansiedad puede llevar a días de ausencia laboral debido a la dificultad para lidiar con el estrés percibido en el entorno laboral</p>	<p><b>Disminución de la productividad</b></p> <p>La falta de motivación y la dificultad para concentrarse pueden resultar en una disminución significativa en la productividad laboral.</p> <p><b>Aislamiento social</b></p> <p>La depresión puede llevar a un aislamiento social, lo que puede impactar en la interacción con colegas y clientes, así como en la calidad del trabajo en equipo.</p>	<p><b>Procrastinación y falta de productividad</b></p> <p>Los trabajadores estresados pueden posponer tareas importantes y experimentar una disminución en la productividad debido a la dificultad para lidiar con la carga de trabajo.</p> <p><b>Relaciones interpersonales afectadas</b></p> <p>El estrés puede impactar negativamente en las</p>

---

<p><b>Ausentismo laboral</b> Los días de ausencia laboral pueden aumentar debido a la incapacidad para afrontar las demandas laborales mientras se lucha contra la depresión.</p>	<p>relaciones laborales, causando conflictos o dificultades en la comunicación con colegas y superiores.</p> <p><b>Ausentismo y rotación laboral</b> El estrés crónico puede contribuir al ausentismo laboral y a una mayor rotación de personal debido al malestar y agotamiento que experimentan los trabajadores.</p>
---	--

---

*Nota.* Cabezas et al. (2021), Arias et al. (2020), Vásquez, (2020), Alvites, (2019)

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

**1.2.2.1 Ansiedad.** En un estudio que involucró a profesionales de la salud en diversos países, como España, Turquía, Serbia, Estados Unidos, Rumanía, Italia y Reino Unido, se identificó que aquellos profesionales que estaban en la primera línea de batalla contra la COVID-19, especialmente enfermeras, experimentaron niveles más altos de estrés, ansiedad, agotamiento emocional, depresión y dificultades para dormir (insomnio) en comparación con otros profesionales de la salud. Además, se observó que la menor experiencia laboral, antecedentes previos de problemas de salud mental o el estado civil soltero, entre otros factores, estaban relacionados con estas alteraciones mentales detectadas (Villca et al., 2021).

En Bolivia se desarrolló una investigación sobre la “Influencia de la pandemia del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores de la salud” realizada por los autores Villca et al. (2021), en este trabajo se definió a la ansiedad como una respuesta adaptativa de la “existencia humana, que podría tornarse patológica, y que alude a un estado de agitación e inquietud desagradable, caracterizado por la anticipación de peligro, **y por la presencia de síntomas psíquicos y la sensación de peligro inminente**” (p. 76), es decir se trata de una mezcla de señales tanto mentales como físicas que reflejan una respuesta de alerta ante una

situación, siendo una búsqueda por resolver una posible amenaza. Estos signos de ansiedad tienden a ser más comunes en mujeres que en hombres.

En Chile los autores Barrera & Martín (2021), realizan una investigación denominada “Prevalencia de sintomatología de salud mental y hábitos de salud en una muestra de universitarios Chilenos” en la cual se aplicó el cuestionario DASS-21, observando que un 46% de la muestra mostró signos de depresión, un 45,5% experimentó señales de ansiedad y un 53,5% manifestó síntomas de estrés. Además, al analizar la coexistencia de estos síntomas, es decir, cuando los estudiantes presentan puntajes elevados en las tres categorías, se encontró que un 29,7% de ellos muestra los tres tipos de síntomas.

En un estudio sobre transportistas de carga extrapesada en Salcedo, Ecuador, se investigó el rol mediador de la Salud Mental entre la Satisfacción Laboral y el Burnout. Utilizando el Maslach Burnout Inventory, el Cuestionario de Salud General de Goldberg y la Escala de Satisfacción Laboral S20/23, se analizó una muestra de 152 conductores de 11 compañías de transporte. Se halló una satisfacción laboral moderada, presencia de Burnout y síntomas psicológicos. Los resultados mostraron que la Satisfacción Laboral y la Salud Mental se relacionaron con el Burnout, prediciendo el 41.7% de los cambios en la varianza. Además, se evidenció que la Salud Mental actuó como mediador parcial en la relación entre la Satisfacción Laboral y el Burnout ( $c = -.43$ ;  $p < .001$  [ $c' = -.276$ ;  $p > .01$ ]). Los coeficientes indican lo siguiente:

- Relación directa ( $c = -0.43$ ;  $p < 0.001$ ): Antes de considerar la salud mental, existe una relación negativa significativa entre la satisfacción laboral y el burnout. Esto significa que, a mayor satisfacción laboral, menor es el burnout.
- Relación ajustada ( $c' = -0.276$ ;  $p > 0.01$ ): Después de incluir la salud mental como mediador, la relación directa entre la satisfacción laboral y el burnout disminuye y deja de ser significativa.

Estos resultados sugieren que la salud mental explica parcialmente la conexión entre la satisfacción laboral y el burnout en este grupo de transportistas (Gavilanes & Moreta, 2020).

**1.2.2.2 Depresión.** En Ecuador se llevaron a cabo dos estudios para evaluar el SF-12. El SF-12 es un cuestionario de evaluación de la calidad de vida relacionada con la salud. Este instrumento se deriva del más extenso SF-36 y está diseñado para proporcionar un perfil rápido y eficiente del estado de salud física y mental de las personas. Con solo doce ítems, el SF-12 es una versión abreviada que permite una aplicación más rápida (aproximadamente dos minutos), manteniendo una buena fiabilidad y validez en la evaluación de la salud percibida. Es un cuestionario ampliamente utilizado para evaluar la calidad de vida relacionada con la salud. Se notó que la estructura de factores no coincide con la original y que la mayoría de los estudios se centran en la dimensión física, descuidando la calidad de vida mental. El objetivo fue validar la dimensión de salud mental de este cuestionario y evaluar sus propiedades psicométricas. En el primer estudio participaron 840 personas y en el segundo 970 personas, todas entre 18 y 60 años, respondiendo al SF-12, el Inventario de Depresión de Beck (BDI) y el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI). Se encontró una consistencia interna adecuada (alfa de Cronbach  $> 0.74$ ) en ambas dimensiones y se identificó una solución de tres factores en la validez de construcción. Además, se observaron correlaciones significativas con la depresión y la ansiedad, lo que indica validez de criterio. En resumen, el SF-12 y su escala de salud mental son adecuados para estudios epidemiológicos de caracterización (Vera et al., 2014).

En Argentina se realizó un ensayo que exploró las implicaciones teóricas y metodológicas de un enfoque etno-epidemiológico en el estudio de la salud mental, tenía con fin fusionar hallazgos de investigaciones con nuevos modelos conceptuales. Los investigadores abordaron la evaluación de tres estrategias de investigación: estudios de factores de riesgo socioculturales y grupos étnicos definidos (Tipo I), análisis de modelos de distribución de enfermedades en poblaciones (Tipo II) y estudios etnográficos dentro de investigaciones epidemiológicas (Tipo III). Se presentaron y discutieron características metodológicas de tres estudios específicos, se detallaron desarrollos metodológicos resultantes de esta experiencia y se generan nuevos modelos para la investigación transcultural y transdisciplinaria en salud mental. Finalmente, se analizaron las implicaciones

generales de abordar problemas de salud mental desde una perspectiva etnográfica y epidemiológica integrada en sociedades diversas y desiguales, como las de América Latina contemporánea (Almeida, 2020).

**1.2.2.3 Estrés.** En Chile se realiza una investigación titulada "Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género", donde manifiestan los autores que el acoso laboral, es cada vez más relevante, ha mostrado efectos negativos en la salud de los trabajadores. A pesar de la escasez de evidencia en América Latina, este estudio buscó describir este fenómeno y su relación con la salud mental en trabajadores asalariados de las principales áreas metropolitanas de Chile. Se encuestó a 1.995 trabajadores seleccionados al azar, encontrando una alta prevalencia de síntomas depresivos, consumo de psicotrópicos y estrés. Los autores identificaron una asociación significativa entre la salud mental y el acoso laboral, una conexión que se mantuvo incluso al ajustar otros factores. Sorprendentemente, al analizar la relación según el género, no se observaron diferencias notables entre hombres y mujeres en esta asociación (Ahumada et al., 2021).

En Ecuador, Onofre (2021) realiza una investigación denominada "Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019", el autor buscó explorar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la Dirección de Talento Humano. Fue una investigación no experimental, de corte transversal y correlacional. Se empleó el "Cuestionario de Estrés laboral" de la OIT y la OMS, validado en Latinoamérica, junto con datos del "Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público". Además de un análisis cuantitativo, realizó además entrevistas para obtener perspectivas del personal jerárquico. Los resultados no mostraron una relación directa entre el estrés y el desempeño laboral, basándose en análisis estadísticos con SPSS. Se apoyó en estudios anteriores que sugirieron que el estrés previo podría influir en la elección de salida del personal médico, asociado con bajos niveles de compromiso organizacional.

Investigaciones en salud mental ha explorado exhaustivamente variables como ansiedad, depresión y estrés a nivel global, continental y local. Estos estudios han

proporcionado una comprensión profunda de la prevalencia, factores asociados y efectos de estas variables en la salud mental de diversas poblaciones. A nivel mundial, se ha investigado la incidencia y consecuencias de la ansiedad, depresión y estrés, brindando una visión amplia de su impacto y variaciones entre diferentes culturas y regiones. Por su parte, en el ámbito continental, se han examinado tendencias y patrones de estas variables en contextos específicos, aportando información valiosa sobre factores regionales que influyen en la salud mental. A nivel local, investigaciones en Ecuador han abordado la ansiedad, depresión y estrés, proporcionando datos relevantes para comprender su prevalencia y manifestaciones específicas en la población ecuatoriana. Esta síntesis de investigaciones previas a distintos niveles geográficos y culturales constituye una base fundamental para contextualizar la comprensión actual de la salud mental en relación a estas variables. Asimismo, permite identificar áreas de enfoque y desarrollo en futuras investigaciones.

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

El estudio del bienestar laboral ha trascendido el enfoque exclusivo en las variables tradicionales de la salud mental para incluir conceptos emergentes como el capital psicológico y la satisfacción laboral. Así, estos elementos han cobrado relevancia al reconocer su impacto significativo en el desempeño, la salud mental y el bienestar general de los trabajadores en entornos laborales diversos (Camarena & Lozano, 2021).

Por un lado, el concepto de capital psicológico, que engloba aspectos como la autoeficacia, la resiliencia, la esperanza y la optimización, ha emergido como un recurso personal fundamental para afrontar desafíos laborales y personales (Montesa, 2022). Su influencia en la productividad, la adaptabilidad al cambio y la capacidad de afrontamiento ha generado un interés creciente en su estudio y aplicación en el ámbito laboral.

Por otro lado, la satisfacción laboral, que abarca la percepción subjetiva que los trabajadores tienen sobre su trabajo, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, la remuneración, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, ha sido reconocida como un factor clave en la retención del talento, el compromiso laboral y el bienestar emocional de los empleados (Chicaiza & Espinosa, 2023). En consecuencia, comprender la interacción

entre el capital psicológico y la satisfacción laboral es esencial para identificar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos y promoción del bienestar en el trabajo.

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

**1.3.1.1 Capital Psicológico.** El capital psicológico se refiere a las características individuales positivas que potencian la capacidad de las personas para afrontar desafíos, recuperarse de adversidades y tener un desempeño óptimo en su entorno laboral (Alejos et al., 2021; Mesurado & Laudadio, 2019). Está compuesto por cuatro elementos clave: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (Fernández, 2020).

**Tabla 3**

Importancia del capital psicológico.

<b>Importancia</b>	<b>Descripción</b>
Rendimiento Laboral	El capital psicológico se asocia con un mejor desempeño laboral, mayor creatividad y mayor adaptabilidad a cambios.
Bienestar Psicológico	Está vinculado con niveles más altos de bienestar emocional, menor estrés y una mejor salud mental en el trabajo.
Resiliencia ante Adversidades	Las personas con un alto capital psicológico tienden a recuperarse más fácilmente de los contratiempos laborales.

*Nota.* Bernal et al. (2020), Ojeda (2022).

**1.3.1.2 Satisfacción Laboral.** La satisfacción laboral, que se refiere al grado de felicidad, gratificación o contento que una persona experimenta en relación con su trabajo, está influenciada por varios factores. Estos incluyen el ambiente laboral, las relaciones con compañeros y superiores, el reconocimiento y la naturaleza misma del trabajo (M. Martínez, 2020).

**Tabla 4**

Importancia de la satisfacción laboral.

<b>Importancia</b>	<b>Descripción</b>
Retención de talento	Trabajadores más satisfechos suelen permanecer en sus empleos, reduciendo la rotación de personal.
Productividad y calidad del trabajo	La satisfacción laboral está vinculada a un mayor compromiso, motivación y calidad en las tareas realizadas.
Bienestar General	Contribuye significativamente al bienestar emocional y la calidad de vida de los trabajadores

*Nota.* Floril et al. (2021), Salazar & Ospina (2019)

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

**1.3.2.1 Capital psicológico.** El capital psicológico es crucial en el entorno laboral por diversas razones: La mejora del rendimiento laboral se relaciona directamente con el mayor capital psicológico que poseen las personas. Esto se evidencia en su autoeficacia, optimismo y resiliencia, factores que les otorgan una capacidad notable para afrontar desafíos laborales, permitiéndoles resolver problemas y alcanzar metas de manera más efectiva.

Esta reducción del estrés laboral se atribuye a la presencia de estos recursos psicológicos que actúan como amortiguadores frente a situaciones estresantes. Específicamente, la resiliencia y el optimismo desempeñan un papel crucial en la gestión del estrés, disminuyendo notablemente su impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores.

Asimismo, el fomento de ambientes laborales positivos constituye otro aspecto fundamental del capital psicológico. La presencia de empleados optimistas, perseverantes y con una visión proactiva puede influir de manera significativa en la cultura organizacional, generando un clima laboral más saludable y motivador para todos los involucrados.

Además, se ha observado que un mayor capital psicológico se asocia directamente con un aumento en la satisfacción laboral. Los trabajadores que poseen estas cualidades suelen experimentar una mayor satisfacción en sus roles laborales. Esto se debe a que su capacidad para manejar desafíos y mantener una actitud positiva influye directamente en su bienestar y percepción positiva del trabajo.

No obstante, el capital psicológico va más allá de la satisfacción laboral, ya que también promueve el desarrollo personal y profesional de los individuos. Estos recursos, como la autoeficacia y la esperanza, empoderan a los empleados al permitirles visualizar metas y persistir en su consecución, fomentando así su crecimiento dentro de la organización y en su vida personal.

#### **El capital psicológico se basa en diferentes corrientes y teorías:**

La Teoría de la autoeficacia de Bandura, propuesta por Albert Bandura, sostiene que la autoeficacia influye significativamente en el rendimiento laboral al ser la creencia en la

capacidad propia para ejecutar acciones y superar desafíos (Castro et al., 2022; Núñez, 2022). Esta teoría indica que los individuos con alta autoeficacia tienden a esforzarse más, perseverar ante obstáculos y, en consecuencia, tienen un mejor desempeño en sus labores.

Por otro lado, la Teoría de la resiliencia, en la cual autores como Masten y Rutter han profundizado, se centra en la capacidad de recuperación ante situaciones adversas (C. Ruiz et al., 2020). Esta teoría destaca que las personas resilientes pueden adaptarse y recuperarse de eventos estresantes, manteniendo su funcionalidad y bienestar incluso en contextos difíciles.

Asimismo, la Teoría del optimismo de Seligman, propuesta por Martin Seligman, resalta la importancia de una actitud positiva y la creencia en futuros eventos favorables (Bastos, 2023). Los individuos optimistas tienden a enfrentar desafíos con mayor perseverancia y recuperarse más rápido de situaciones adversas, lo que influye significativamente en su capacidad para afrontar desafíos laborales.

Finalmente, la Teoría de la esperanza de Snyder se enfoca en la esperanza como un motor que impulsa a las personas a establecer metas, identificar rutas para alcanzarlas y mantener la motivación para lograrlas (Calderon, 2021). Esta teoría resalta la importancia de mantener la motivación, incluso en momentos difíciles, para continuar persiguiendo objetivos laborales y personales.

En conclusión, el capital psicológico no solo beneficia a los individuos a nivel personal, sino que también aporta a la eficiencia y la salud organizacional al promover un mejor rendimiento, reducir el estrés laboral y contribuir a ambientes de trabajo más positivos y satisfactorios.

**1.3.2.2 Satisfacción laboral.** La satisfacción laboral se refiere al grado de contento, gratificación o placer que experimenta un individuo con respecto a su trabajo y su entorno laboral. Este concepto involucra diferentes aspectos:

- La percepción subjetiva, una evaluación personal y subjetiva de cómo el trabajo se ajusta a las expectativas, necesidades y valores individuales, es fundamental en la satisfacción laboral.

- Esta satisfacción laboral, con componentes multidimensionales que abarcan diversas facetas del trabajo, como la remuneración, las relaciones laborales, el ambiente físico y las oportunidades de desarrollo, influye notablemente en el comportamiento laboral.
- Su influencia en el compromiso con el trabajo, la productividad, la permanencia en el empleo y la calidad del desempeño laboral es significativa.
- Además, la satisfacción laboral se relaciona estrechamente con el bienestar psicológico, mostrando asociaciones con un menor estrés y una mejor salud mental entre los trabajadores satisfechos.
- Cabe destacar que la satisfacción laboral no solo está vinculada a la percepción individual, sino también al factor organizacional, que abarca la calidad de las políticas, prácticas y culturas organizacionales que influyen en la experiencia laboral de los empleados.

La satisfacción laboral es un constructo complejo que puede variar entre individuos y está influida por múltiples factores, tanto intrínsecos como extrínsecos al ambiente laboral. Su estudio es crucial para entender el bienestar de los trabajadores y cómo mejorar la calidad de vida en el entorno laboral.

Por otro lado, la satisfacción laboral ha sido abordada desde diferentes perspectivas teóricas, entre ellas:

Según la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, propuesta por Abraham Maslow, la satisfacción laboral está directamente vinculada a la realización de las necesidades humanas organizadas en una jerarquía (Abad, 2019). Esta satisfacción surge cuando se satisfacen las necesidades de autorrealización, reconocimiento, afiliación, seguridad y fisiológicas en el entorno laboral.

La teoría de los dos factores de Herzberg, planteada por Frederick Herzberg, diferencia los factores higiénicos (como el entorno de trabajo, las políticas de la empresa) de los factores motivadores (como el reconocimiento y el logro) como determinantes de la

satisfacción laboral (Flores & Mantilla, 2020; Madero, 2019). Los factores higiénicos evitan la insatisfacción, mientras que los motivadores generan satisfacción.

El modelo de características del puesto, desarrollado por Hackman y Oldham, se centra en cómo las características intrínsecas del trabajo, como la autonomía, la variedad de tareas y la retroalimentación, afectan la satisfacción laboral y la motivación de los empleados (R. Ramírez & Nazar, 2019).

Por último, la teoría de la equidad, propuesta por Adams, se enfoca en la percepción de equidad en el trato entre lo que un individuo aporta al trabajo y lo que recibe a cambio (salario, reconocimiento, beneficios) (Ricaurte et al., 2020). La satisfacción laboral está estrechamente vinculada a la percepción de equidad en estas relaciones.

Estas teorías han proporcionado marcos conceptuales para comprender y estudiar la satisfacción laboral desde diferentes enfoques, considerando factores internos y externos al individuo, así como elementos motivacionales y de contexto organizacional que influyen en la percepción de satisfacción en el trabajo.

### ***1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción***

Investigaciones previas sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral han revelado una serie de hallazgos significativos. Por ejemplo, estudios han demostrado que un alto capital psicológico, que incluye componentes como la autoeficacia, el optimismo, la resiliencia y la esperanza, se asocia positivamente con una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño en el trabajo. Además, se ha encontrado que el capital psicológico puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral, ayudando a los individuos a afrontar los desafíos laborales de manera más efectiva.

Además, investigaciones han sugerido que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la motivación, el compromiso organizacional y el bienestar general de los empleados. Estos hallazgos respaldan la importancia de fomentar el desarrollo del capital psicológico y promover entornos laborales que fomenten la satisfacción para mejorar la salud mental y el rendimiento laboral de los trabajadores. A continuación, se detallan algunos de estos hallazgos y sus implicaciones.

**1.3.3.1 Capital psicológico.** Gómez et al. (2017), realizaron una investigación con 111 trabajadores para evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout. Los resultados revelaron una relación negativa entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout, indicando que niveles más altos de satisfacción y capital psicológico se asocian con menor incidencia de burnout. Además, se observó que las variables predictoras explicaron el 24% de la varianza del modelo y hasta el 35% cuando se evaluó la dimensión de agotamiento emocional del burnout por separado. Estos hallazgos sugieren que programas destinados a mejorar la satisfacción laboral y el capital psicológico podrían ser beneficiosos para reducir el síndrome de burnout en entornos laborales.

La investigación realizado por Vizoso (2020), consistió en revisar 39 artículos sobre el capital psicológico en el profesorado, destacando su relación con motivación, desempeño, compromiso, salud y bienestar. Se identificó como un factor protector contra el burnout. Además, se señala que el liderazgo de la dirección, el apoyo de los colegas y ciertos rasgos de personalidad del profesorado influyen en su capital psicológico. Estos hallazgos ofrecen información valiosa para crear intervenciones psicoeducativas efectivas en este contexto.

**1.3.3.2 Satisfacción.** En Argentina Pujol (2018), realiza un estudio donde aborda la salud física y mental de académicos argentinos, evidenciando altos niveles de estrés y diversos problemas de salud. Los autores destacan que aquellos más satisfechos y comprometidos con su trabajo tienden a tener mejor salud física y mental. Los autores sugieren que las universidades deben mejorar las condiciones laborales para aumentar el compromiso y satisfacción laboral, ya que estos factores influyen en la salud de los académicos.

Abarca et al. (2021), realiza una investigación titulada “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa”, se identificó una relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en las enfermeras estudiadas. Se resalta que las enfermeras con una satisfacción laboral moderada exhiben en mayor proporción una inteligencia emocional adecuada en comparación con aquellas con

niveles de satisfacción laboral más bajos. Estos resultados implican que el manejo efectivo de las emociones, tanto propias como ajenas, está vinculado con niveles más altos de satisfacción laboral en este grupo. Además, se destaca que enfermeras con grado y civiles muestran una relación similar entre inteligencia emocional y satisfacción laboral, lo que sugiere que esta conexión se presenta independientemente del nivel de formación. Metodológicamente, el estudio ofrece una visión cuantitativa, utilizando herramientas específicas como la 'Escala Trait Meta Mood Scale TMMS-24' y la 'Escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) NTP 394' para evaluar la inteligencia emocional y la satisfacción laboral respectivamente. Estos hallazgos podrían impulsar acciones para fortalecer la inteligencia emocional y mejorar la satisfacción laboral a través de estrategias de apoyo emocional en el entorno laboral de las enfermeras.

## Capítulo dos

### Marco metodológico

#### 2.1 Objetivos

##### 2.1.1 General

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del Gobierno Municipal y de una Unidad Educativa del cantón Morona de la ciudad de Macas durante el año 2023.

##### 2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores ecuatorianos del Gobierno Municipal y de una Unidad Educativa del cantón Morona de la ciudad de Macas.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores ecuatorianos del Gobierno Municipal y de una Unidad Educativa del cantón Morona de la ciudad de Macas durante el año 2023.
- Determinar la satisfacción laboral en los trabajadores ecuatorianos del Gobierno Municipal y de una Unidad Educativa del cantón Morona de la ciudad de Macas durante el año 2023.

#### Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores del Gobierno Municipal y de una Unidad Educativa del cantón Morona de la ciudad de Macas en relación con el estrés, ansiedad y depresión?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico de los trabajadores del Gobierno Municipal y de una Unidad Educativa del cantón Morona de la ciudad de Macas con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Municipal y de una Unidad Educativa del cantón Morona de la ciudad de Macas?

El enfoque adoptado para esta investigación se centra en un método cuantitativo, con el propósito de analizar datos numéricos y establecer patrones cuantificables. Este enfoque cuantitativo proporcionará una estructura sólida para la recolección y análisis de datos, lo que permitirá una comprensión precisa de las relaciones y variables en cuestión, asegurando la “validez y confiabilidad en el manejo de la información y en los resultados finales” (Borjas, 2020, p. 97). Además del enfoque cuantitativo, se incorpora un enfoque cualitativo, que es un proceso dinámico y complejo, caracterizado “por su claridad y objetividad científica, y el empleo de un lenguaje técnico adecuado, en consonancia con el carácter social de la ciencia en sus análisis cualitativos” (p. 188).

En concordancia con los objetivos planteados, el tipo de investigación no experimental se muestra como el enfoque más adecuado para este estudio, por cuanto el investigador observa y recopila información sin manipular deliberadamente variables (Álvarez, 2020). Además, al enfocarnos en determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores durante el año 2023, se hace necesario capturar la realidad tal como se presenta en su entorno natural, sin interferencias artificiales que puedan sesgar los resultados. Por lo tanto, la observación y la recopilación de información sin manipulación deliberada de variables permitirán obtener una visión holística y detallada de las condiciones de salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores seleccionados. Por consiguiente, al no intervenir en las condiciones laborales ni en la vida de los participantes, se garantiza la fidelidad de los datos recabados, lo que a su vez facilita la identificación de patrones, tendencias y relaciones entre las variables de interés. Este enfoque metodológico nos permite explorar a fondo la prevalencia de la ansiedad, la depresión y el estrés en los trabajadores, así como identificar y comprender el capital psicológico presente en la muestra y evaluar la satisfacción laboral de los participantes. Por último, la elección de un enfoque no experimental se justifica plenamente en la necesidad de obtener resultados confiables y representativos de la realidad laboral de los trabajadores de la ciudad de Macas durante el período de estudio establecido.

Asimismo, el diseño de investigación adoptado es descriptivo, lo que permitirá la caracterización detallada y sistemática de las variables en estudio. A través de este diseño, se busca describir de manera precisa las características, comportamientos o fenómenos, proporcionando un análisis detallado que contribuirá a la comprensión integral del objeto de estudio.

## **2.2 Población y muestra**

La población objeto de este estudio está conformada por trabajadores de instituciones públicas y privadas a nivel nacional. Estos grupos han sido seleccionados debido a su relevancia en el contexto de la investigación, representando segmentos específicos que aportarán perspectivas fundamentales para el análisis planteado.

En cuanto al muestreo, se ha optado por un enfoque no probabilístico. Esta elección se basa en que la selección de los participantes no se rige por la probabilidad estadística, sino que está determinada por las particularidades y propósitos específicos del estudio. Según Salgado (2019), manifiesta que el “muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar” (p. 30), es decir es un método práctico para los investigadores que implementan encuestas en el mundo real. Específicamente, se ha implementado un muestreo de accesibilidad-accidental, donde la elección de los individuos se realiza de manera casual y basada en la disponibilidad de acceso en el entorno de los investigadores.

Por lo tanto, este método de selección implica que los participantes serán reclutados a partir de circunstancias casuales, en lugares específicos donde los investigadores puedan acceder a los individuos de la población objetivo y poder observar si un tema en particular necesita un análisis en profundidad (M. Salgado, 2019). De este modo, la elección de la muestra se fundamenta en la conveniencia y la accesibilidad a los sujetos que estén disponibles en el contexto de estudio, asegurando una representación adecuada de los segmentos de interés para la investigación.

### 2.2.1 Muestra participante

La muestra objeto de este estudio está conformada por dos grupos distintos: 55 trabajadores pertenecientes al Municipio y 20 docentes una de una Unidad Educativa de Macas entre las edades de 25 y 65 años, todos con títulos de tercer nivel, a continuación, se detalla las Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores.

**Tabla 5**

*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		<b>N = 75</b>		
			<b>%</b>	
Género	Masculino	42	56	
	Femenino	33	44	
	Otro			
Estado civil	Soltero/a	27	36	
	Casado/unión libre	40	53	
	Viudo/a	0	0	
	Divorciado/a	8	11	
Tipo de trabajo	Tiempo completo	75	100	
	Tiempo parcial	0	0	
Tipo de institución	Pública	67	89	
	Privada	8	11	
		<b>M (DT)</b>	<b>Máx.</b>	<b>Min.</b>
Edad		40.81 (9.82)	65	25
Horas de trabajo por día		7.93 (0.55)	10	5
Experiencia laboral		7 (6.83)	33	1

*Nota.* Los datos son obtenidos de los test aplicados.

### 2.2.2 Criterios de inclusión / exclusión

En el presente trabajo de investigación se han propuesto los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterios de inclusión**

- Tener entre 25 y 65 años de edad.
- Encontrarse en situación laboral activa.
- Firmar el consentimiento informado. Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización pública o privada.
- Ser un profesional cualificado (título de tercer nivel o superior).

### **Criterios de exclusión**

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

## **2.3 Instrumento de recogida de información**

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

Es un cuestionario no estandarizado, compuesto por una serie de ítems que permiten la recolección de información sociodemográfica de los profesionales. A través de este cuestionario, es posible identificar datos como el género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que trabaja, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, así como datos laborales como profesión, años de experiencia laboral, tipo de institución, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente y si la institución provee de los recursos necesarios, entre otros.

Este cuestionario, además, sirve de referencia para contemplar los criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente. Es una herramienta fundamental para recabar información específica que se ajuste a los parámetros establecidos para la selección de participantes en la investigación.

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

Las Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21) fueron desarrolladas por Lovibond y Lovibond en 1995, tal como lo señala Ocampo & Mansanillas (2022). Desde entonces, estas herramientas han sido ampliamente utilizadas en el ámbito de la evaluación psicológica, con el propósito de medir los niveles de depresión, ansiedad y estrés en individuos. Para el desarrollo de este estudio específico, se optó por emplear la versión adaptada por Ruiz et al. en 2017. Este instrumento, conocido por su sigla DASS – 21, tiene como objetivo principal la evaluación de tres constructos psicológicos fundamentales: depresión, ansiedad y estrés.

En cuanto a la depresión, se la concibe como un trastorno caracterizado por síntomas típicamente asociados con el estado de ánimo disfórico, tales como la tristeza, la

desesperanza y la pérdida de interés en actividades previamente disfrutadas. Por otro lado, la ansiedad se enfoca en los síntomas físicos de excitación, como los ataques de pánico, la tensión muscular, la inquietud y el miedo anticipatorio. Por último, el estrés se define como la tendencia a reaccionar frente a eventos estresantes con síntomas como la tensión, la irritabilidad y la activación persistente.

Las Escalas DASS – 21 han demostrado ser herramientas de gran utilidad en la evaluación de la salud mental en diversos contextos clínicos e investigativos. Su capacidad para proporcionar una medida cuantitativa de los niveles de depresión, ansiedad y estrés facilita una evaluación más precisa y objetiva de estos constructos psicológicos en comparación con otras formas de evaluación clínica.

Las Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21), consta de un total de 21 ítems que se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí).

La subescala de depresión comprende los ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21, ansiedad los ítems: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20 y estrés los ítems: 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18. Para evaluar cada subescala por separado, se deben sumar las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada una de ellas; para la interpretación se considera que, a mayor puntuación, mayor grado de sintomatología. Los puntos de corte, por lo general, usados son:

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

En conjunto, los ítems que conforman el DASS-21 exhibieron una consistencia interna adecuada, como indicado por valores alfa que oscilan entre .92 y .95 (Ruiz & Estrada, 2021

citado por Ocampo & Mansanillas, 2022). Esta alta consistencia interna sugiere que los ítems de la escala están correlacionados de manera consistente entre sí, lo que aumenta la fiabilidad de la medida.

Además de la evidencia proporcionada por Ruiz & Estrada (2021), otras fuentes también respaldan la fiabilidad y validez del DASS-21 como una herramienta de evaluación psicológica. Por ejemplo varios autores como Wittayapun et al. (2023) y Xavier et al. (2016) llevaron a cabo un estudio de validación del DASS-21 en una muestra diversa de la población y encontraron resultados consistentes con los informados por Ruiz y Estrada (2021). Esto sugiere que la consistencia interna de la escala es robusta y se mantiene en diferentes contextos y poblaciones.

Otro aspecto importante a considerar es la validez de contenido del DASS-21, es decir, hasta qué punto los ítems de la escala representan adecuadamente los constructos teóricos que pretenden medir (Lovibond & Lovibond, 1955). Varios estudios han respaldado la validez de contenido del DASS-21 al encontrar que los ítems están en línea con las conceptualizaciones teóricas de depresión, ansiedad y estrés (Mendoza & Moyano, 2019; Rivera, 2022).

**Capital psicológico:** el autor original de la escala fue Luthans y otros en 2007. Para este estudio se utilizó la versión venezolana de Ponce y Yáber en 2012. El instrumento evalúa al constructo de capital psicológico, como un estado de desarrollo psicológico positivo que está compuesto por cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo.

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

**Satisfacción laboral:** la escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva ante el propio trabajo.

La escala operacionaliza, el constructo de satisfacción laboral comprendida como el grado en el que un individuo reporta satisfacción tanto con los componentes intrínsecos (reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, entre otros) y extrínsecos (remuneración, condiciones físicas, etc.) de su trabajo (Warr et al., 1979 citado por Ocampo & Mansanillas (2022)). Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert que oscila con puntuaciones desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”.

La subescala de factores intrínsecos está compuesta por 7 ítems: 2,4,6,8,10,12 y 14, mientras que la subescala de factores extrínsecos la componen los ítems: 1,3,5,7,9,11,13 y 15. Se trata de una escala aditiva, por lo tanto, para su interpretación indica que, a mayor puntuación, mayor satisfacción general (se considera el mismo criterio para las subescalas). En cuanto a las propiedades psicométricas, se registra un alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general.

## **2.4 Procedimiento**

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

En esta primera etapa del proceso, se llevó a cabo una exhaustiva búsqueda de literatura científica relacionada con la salud mental en trabajadores ecuatorianos del Gobierno Municipal y la Unidad Educativa Don Bosco, centrándose en aspectos de ansiedad, depresión y estrés. Además, se identificaron y seleccionaron estudios que abordaban el capital psicológico en entornos laborales similares, así como investigaciones que exploraban la satisfacción laboral en el contexto específico de empleados gubernamentales y docentes en Ecuador.

Se analizó críticamente la literatura encontrada, extrayendo información relevante para sustentar el marco teórico del estudio. Este análisis permitió establecer conexiones entre la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores mencionados

durante el año 2023. De esta manera, se busca integrar y fundamentar conceptualmente el estudio en el contexto de la literatura existente sobre estos temas.

#### **2.4.2 Etapa 2: Proceso de recolección de datos**

En esta segunda etapa, se inició un proceso de acercamiento a las instituciones pertinentes: el Gobierno Municipal y la Unidad Educativa Don Bosco del Cantón Morona, para solicitar formalmente la autorización necesaria. Posteriormente, se definió la muestra, considerando como criterio de inclusión ser trabajadores activos durante el año 2023 en ambas entidades.

Para la selección de participantes, se aplicó un muestreo no probabilístico de conveniencia-accidental, eligiendo a los trabajadores disponibles al momento de la recolección de datos. A través de la administración del Cuestionario Ad Hoc Sociodemográfico y Laboral, así como las escalas DASS-21, Capital Psicológico y Satisfacción Laboral, se recopilaron datos relevantes.

Estos instrumentos permitieron obtener información socio-demográfica, evaluar la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores, manteniendo un enfoque ético al garantizar la confidencialidad y obtener el consentimiento informado de los participantes.

#### **2.4.3 Etapa 3: Análisis de la base de datos**

En esta tercera etapa, para el procesamiento de información, se realizó una depuración de la base de datos y los análisis se llevaron a cabo mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés.

En cuanto a las variables socio-demográficas y laborales, se utilizaron medias y desviaciones típicas para su análisis. Asimismo, se llevaron a cabo análisis descriptivos de la muestra mediante las medias y las desviaciones típicas para variables cuantitativas, mientras que para resumir las variables nominales se utilizó frecuencias y porcentajes.

## Capítulo tres

### Análisis de resultados y discusión

#### 3.1 Análisis de resultados

**Tabla 6**

*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		<b>N = 75</b>	<b>%</b>	
Género	Masculino	42	56	
	Femenino	33	44	
	Otro			
Estado civil	Soltero/a	27	36	
	Casado/unión libre	40	53	
	Viudo/a	0	0	
	Divorciado/a	8	11	
Tipo de trabajo	Tiempo completo	75	100	
	Tiempo parcial	0	0	
Tipo de institución	Pública	67	89	
	Privada	8	11	
		<b>M (DT)</b>	<b>Máx.</b>	<b>Min.</b>
Edad		40.81 (9.82)	65	25
Horas de trabajo por día		7.93 (0.55)	10	5
Experiencia laboral		7 (6.83)	33	1

*Nota.* Los datos son obtenidos de los test aplicados.

Como se observa en la **Tabla 6**, la muestra de los 75 trabajadores presenta las siguientes características: en primer lugar, la mayor representación de participantes es del sexo masculino (56%). En cuanto al estado civil, se evidencia que el 53% está casado o en unión libre. Además, la edad promedio es de 40.81 años con una desviación estándar de 9.82, oscilando entre 25 y 65 años. Por otro lado, todos los participantes trabajan a tiempo completo y el 89% labora en instituciones públicas. Asimismo, los trabajadores dedican en promedio 7.93 horas por día a su labor, con una desviación estándar de 0.55 horas, variando entre 5 y 10 horas diarias. Finalmente, la experiencia laboral promedio es de 7 años, con una desviación estándar de 6.83, abarcando desde 1 hasta 33 años de experiencia.

**Tabla 7***Percepción de salud mental en trabajadores*

<b>Variables</b>	<b>Nivel</b>	<b>N = 75</b>	<b>%</b>
Ansiedad	Ausencia	63	84,00
	Leve	4	5,33
	Moderado	7	9,33
	Severo	0	0,00
	Extremadamente severo	1	1,33
Depresión	Ausencia	66	88,00
	Leve	3	4,00
	Moderado	5	6,67
	Severo	0	0,00
	Extremadamente severo	1	1,33
Estrés	Ausencia	72	96,00
	Leve	2	2,67
	Moderado	0	0,00
	Severo	1	1,33
	Extremadamente severo	0	0,00

*Nota.* N = Frecuencia y % = porcentaje.

Como se observa en la **Tabla 7**, la percepción de salud mental entre los 75 trabajadores muestra que el 88% no presenta síntomas de depresión, mientras que solo el 1.33% padece depresión extremadamente severa. En cuanto a la ansiedad, el 84% de los trabajadores no muestra signos de ansiedad, con un 1.33% en la categoría de ansiedad extremadamente severa. Finalmente, respecto al estrés, el 96% de los trabajadores no presenta estrés, y solo el 1.33% tiene estrés severo.

**Tabla 8***Capital psicológico en trabajadores*

	Media (DT)	Máx.	Mín.
Eficacia	34,49 (3,96)	42,00	22,00
Esperanza	34,48 (3,95)	42,00	24,00
Resiliencia	31,36 (3,21)	42,00	24,00
Optimismo	29,27 (2,83)	40,00	24,00

*Nota.* Media (DT) = promedio y desviación estándar, Máx. = máximo y Mín. = mínimo.

En la **Tabla 8** se observa que el Capital Psicológico en trabajadores se destacan las diferentes dimensiones evaluadas. Los resultados muestran que la eficacia promedia 34.49 (DT=3.96), seguida de cerca por la esperanza con un promedio de 34.48 (DT=3.95). La resiliencia, por otro lado, registra un promedio ligeramente más bajo de 31.36 (DT=3.21). En contraste, el optimismo muestra el promedio más bajo con 29.27 (DT=2.83), indicando una menor presencia de esta actitud positiva entre los participantes.

**Tabla 9**

*Satisfacción laboral en trabajadores*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	38,51 (5,52)	49,00	21,00
Satisfacción extrínseca	44,20 (6,58)	56,00	22,00
Satisfacción total	82,71 (11,88)	105,00	45,00

*Nota.* Media (DT) = promedio y desviación estándar, Máx. = máximo y Mín. = mínimo

En la Tabla 9 presentada se detallan los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. Los hallazgos revelan que la satisfacción intrínseca registra un promedio de 38.51 con una desviación estándar DT=5.52, indicando una valoración moderada en general. Por otro lado, la satisfacción extrínseca promedia 44.20 (DT=6.58), mostrando una percepción algo más elevada. Sin embargo, la satisfacción total alcanza un promedio de 82.71 (DT=11.88), sugiriendo un nivel general de satisfacción laboral relativamente alto entre los participantes.

### 3.2 Discusión

La discusión de los resultados sociodemográficos y laborales se basa en comparar y contrastar los hallazgos de esta investigación con estudios previos relevantes.

En primer lugar, la predominancia masculina en la muestra de trabajadores (56%) difiere con investigaciones anteriores que han encontrado una mayor representación de mujeres en diversos entornos laborales (Jiménez, 2020; J. Salgado & Lería, 2020). Esta tendencia puede reflejar patrones culturales arraigados en la distribución de roles de género en la sociedad. Por otro lado, el hecho de que la mayoría de los trabajadores estén casados

o en unión libre (53%) coincide con estudios similares que han identificado este estado civil como el más común entre los empleados (Jiménez, 2020). Este hallazgo sugiere la importancia de considerar el apoyo familiar y las responsabilidades personales al analizar el bienestar laboral. En resumen, los resultados sociodemográficos y laborales de esta investigación se alinean con la literatura existente, proporcionando una comprensión más completa de la dinámica laboral y las características de los trabajadores en el contexto estudiado.

En cuanto a la distribución por tipo de institución, se observa que la mayoría de los trabajadores pertenecen a instituciones públicas (89%), mientras que solo un pequeño porcentaje trabaja en instituciones privadas (11%). Esta disparidad podría reflejar diferencias en las condiciones laborales, los sistemas de contratación y los beneficios ofrecidos entre el sector público y el privado (Pedraza, 2020). Es importante destacar que estas disparidades pueden influir en aspectos como la estabilidad laboral, los niveles de remuneración y el acceso a recursos y oportunidades de desarrollo profesional. En conjunto, los resultados sociodemográficos y laborales ofrecen una visión detallada de la población estudiada, destacando tanto las similitudes como las diferencias con investigaciones previas y subrayando la importancia de considerar estos factores en la formulación de políticas y programas dirigidos a mejorar el bienestar y la satisfacción laboral.

Como se ha destacado en numerosas investigaciones, el concepto de salud mental va más allá de la mera ausencia de enfermedades; engloba un estado integral de bienestar psicológico, físico y social. Un estado mental positivo facilita la capacidad para hacer frente a las tensiones cotidianas y mantener niveles de productividad en el trabajo. Por otro lado, la alteración de este equilibrio puede desencadenar trastornos como la depresión, ansiedad y el estrés, así como problemas de funcionalidad y pensamientos o conductas suicidas (Cuenca et al., 2020; Etienne, 2018). En esta investigación la percepción de salud mental en los trabajadores revela síntomas de depresión, ansiedad y estrés. En primer lugar, en relación con la depresión, se observa que el 88% de los trabajadores reportaron ausencia de síntomas (S. Martínez & Guamán, 2024), mientras que un pequeño porcentaje manifestó niveles leves

(4%) y moderados (6.67%) de depresión. Estos hallazgos reflejan una distribución preocupante de síntomas depresivos, lo que sugiere la necesidad de intervenciones dirigidas a promover la salud mental y el bienestar emocional en el lugar de trabajo (Chagñay & Ruiz, 2022; Harris et al., 2021). En segundo lugar, en cuanto a la ansiedad, la mayoría de los trabajadores informaron ausencia de síntomas (84%), mientras que un porcentaje menor experimentó niveles leves (5.33%) y moderados (9.33%) de ansiedad. Esta prevalencia de síntomas de ansiedad puede estar relacionada con factores laborales como la carga de trabajo, el ambiente laboral y la inseguridad laboral (Blanco & Thoen, 2017). Finalmente, en lo que respecta al estrés, la gran mayoría de los trabajadores reportaron ausencia de síntomas (96%), aunque un pequeño porcentaje manifestó niveles leves (2.67%) y severos (1.33%) de estrés. Estos resultados subrayan la importancia de abordar el estrés laboral como un factor clave en la salud mental de los trabajadores, destacando la necesidad de implementar estrategias de prevención y manejo del estrés en el entorno laboral (Delgado, 2023; Harris et al., 2021). En conjunto, estos hallazgos ponen de manifiesto la necesidad de programas integrales de promoción de la salud mental en el trabajo, que aborden de manera efectiva los múltiples aspectos del bienestar psicológico de los trabajadores.

Además de los síntomas específicos de salud mental, es importante considerar cómo se relacionan estos hallazgos con las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores. Al analizar la asociación entre estas variables, se observa que ciertos factores pueden influir en la percepción de la salud mental de los trabajadores. Por ejemplo, la edad, el estado civil, el tipo de trabajo y la experiencia laboral pueden desempeñar un papel importante en la manifestación y el manejo de los síntomas de depresión, ansiedad y estrés (Blanco & Thoen, 2017). Es fundamental tener en cuenta estas diferencias para diseñar intervenciones personalizadas que aborden las necesidades específicas de diferentes grupos de trabajadores. Asimismo, es importante destacar que estos resultados son consistentes con la literatura existente sobre la salud mental en el ámbito laboral, lo que sugiere que los desafíos relacionados con la salud mental son una preocupación significativa en diversos contextos laborales (Achondo & Reyes, 2021; Atencia & Luna, 2023; Pinto, 2023; F. Ramírez

et al., 2020). En este sentido, es necesario seguir investigando y desarrollando estrategias efectivas para promover un ambiente laboral saludable y apoyar el bienestar psicológico de los trabajadores.

El capital psicológico, representado por dimensiones como eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, desempeña un papel crucial en el bienestar psicológico de los trabajadores. Los resultados muestran que, en promedio, los trabajadores reportan niveles moderados de eficacia y esperanza, con puntuaciones cercanas a 34. Sin embargo, la resiliencia y el optimismo presentan valores ligeramente más bajos, con puntajes promedio de aproximadamente 31 y 29, respectivamente. Estos hallazgos indican que, si bien muchos trabajadores poseen ciertas habilidades y recursos psicológicos para enfrentar los desafíos laborales, aún existe margen para fortalecer su capacidad de recuperación y su actitud optimista. Es importante señalar que estos resultados están en línea con la literatura existente sobre el capital psicológico en el lugar de trabajo, que destaca la importancia de fomentar estos recursos como parte de las estrategias de promoción de la salud mental en el ámbito laboral (Schönfeld & Mesurado, 2020). En consecuencia, estas dimensiones del capital psicológico deberían ser consideradas en el diseño e implementación de programas de intervención que busquen mejorar el bienestar emocional y la resiliencia de los trabajadores.

En la misma línea el capital psicológico en los trabajadores se destaca que la eficacia y la esperanza presentan valores medios similares, con desviaciones estándar relativamente pequeñas, lo que sugiere cierta homogeneidad en estas dimensiones entre los participantes. Por otro lado, la resiliencia y el optimismo muestran desviaciones estándar ligeramente más altas, lo que indica una mayor variabilidad en las respuestas de los trabajadores en estas áreas. Esta variabilidad podría reflejar diferencias individuales en la capacidad de recuperación y en la tendencia a mantener una actitud positiva frente a las adversidades laborales. Estos resultados son consistentes con estudios previos que han identificado la resiliencia y el optimismo como factores protectores del bienestar psicológico en contextos laborales (Mesurado & Laudadio, 2019). En consecuencia, es crucial implementar estrategias

de intervención que promuevan el desarrollo de estas habilidades en los trabajadores, como parte de un enfoque integral para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo.

En las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores. Se observa que tanto la satisfacción intrínseca como la extrínseca muestran valores medios significativos, con desviaciones estándar que indican cierta variabilidad en las respuestas de los participantes en estas áreas. Esto sugiere que los trabajadores experimentan un nivel considerable de satisfacción tanto con los aspectos inherentes a su trabajo como con los externos, como el salario y los beneficios. Por otro lado, la satisfacción total presenta un promedio elevado, lo que indica que, en general, los trabajadores están satisfechos con su trabajo en su totalidad. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores que han destacado la importancia de la satisfacción laboral para el bienestar psicológico y el rendimiento laboral (Andrade & Zuñiga, 2020). Sin embargo, es importante continuar monitoreando y abordando los factores que puedan influir en la satisfacción laboral de los trabajadores, con el objetivo de mantener un ambiente laboral saludable y productivo.

En cuanto a la comparación con investigaciones previas, los hallazgos de esta investigación muestran similitudes con estudios anteriores sobre satisfacción laboral. Por ejemplo, el estudio de Abarca et al. (2021), también encontró niveles moderados de satisfacción intrínseca y extrínseca entre los trabajadores de la industria manufacturera. Además, los resultados son consistentes con la investigación de Duque, 2012 y Pedraza (2018), que identificaron altos niveles de satisfacción total entre los empleados del sector servicios. Sin embargo, contrastan con el estudio de Pacheco y Vega (2024), que informó niveles más bajos de satisfacción laboral en una muestra de trabajadores del sector público. Estas discrepancias pueden atribuirse a diferencias en las características de la muestra, las condiciones laborales y los contextos organizacionales. A pesar de estas variaciones, los resultados subrayan la importancia de abordar la satisfacción laboral como un factor clave para el bienestar y el rendimiento de los trabajadores en diversos entornos laborales.

## **Conclusiones**

En cuanto a las variables evaluadas los trabajadores no presentan síntomas marcados de depresión, ansiedad o estrés. Sin embargo, una minoría enfrenta desafíos de salud mental, con algunos trabajadores mostrando síntomas de estas condiciones en niveles severos.

Con relación al capital psicológico, los trabajadores han demostrado niveles moderados en las dimensiones de eficacia y esperanza. Sin embargo, la resiliencia y el optimismo se presentan en menor medida, indicando que hay margen para mejorar la capacidad de recuperación y la actitud optimista de los trabajadores.

Respecto a la satisfacción laboral, los trabajadores mostraron niveles moderados de satisfacción intrínseca y altos de satisfacción extrínseca. La percepción general del entorno laboral es positiva, lo que sugiere que, en su mayoría, los trabajadores están satisfechos con sus roles y condiciones de trabajo.

## Recomendaciones

Para abordar la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés, se aconseja desarrollar programas integrales de apoyo psicológico en el entorno laboral, que incluyan talleres sobre manejo del estrés, mindfulness y técnicas de relajación, asegurando que estos programas sean accesibles y continuos. Además, es crucial realizar estudios longitudinales para evaluar la evolución de la salud mental a lo largo del tiempo, utilizando muestras más amplias y diversas para obtener resultados más precisos. También se sugiere establecer sistemas de evaluación continua con encuestas periódicas y evaluaciones psicológicas regulares para monitorear el bienestar mental y abordar problemas de manera temprana.

Para fortalecer el capital psicológico, se recomienda implementar programas de formación que fortalezcan la autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, incluyendo talleres de habilidades blandas, coaching, mentoría y actividades de team building para fortalecer la cohesión y el apoyo mutuo entre los trabajadores. Además, es importante fomentar un entorno de trabajo positivo y solidario mediante el reconocimiento y recompensa de los logros de los empleados y el fomento de un clima de apoyo y cooperación. Finalmente, se deben realizar investigaciones continuas para evaluar la efectividad de estos programas y ajustar las estrategias según los resultados y el feedback de los empleados, asegurando la mejora constante del bienestar psicológico.

Para incrementar la satisfacción laboral, se aconseja monitorear y mejorar continuamente los factores que contribuyen a un ambiente de trabajo saludable y productivo, incluyendo la revisión periódica de las condiciones laborales, remuneración, beneficios, carga de trabajo y condiciones físicas del lugar de trabajo. Es fundamental proporcionar oportunidades constantes para el desarrollo profesional, como cursos de capacitación, oportunidades de ascenso y programas de mentoría, para que los empleados sientan que pueden crecer y desarrollarse dentro de la organización. También es esencial fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones que afectan su trabajo y entorno laboral mediante la creación de comités de empleados y encuestas de opinión y sugerencias. Finalmente, se debe implementar un sistema de monitoreo y evaluación regular de la

satisfacción laboral para identificar áreas problemáticas y desarrollar estrategias que mejoren el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

## Referencias

- Abad, L. (2019). Estrategias innovadoras sustentadas en las teorías de Rensis Likert, Abraham Maslow y de Elton Mayo para optimizar el clima organizacional, caso I.E. “Jorge Basadre”, nivel secundario, Pacaipampa, Ayabaca, Año 2014. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6987>
- Abarca, Y., Apaza, Y., Carrillo, G., & Espinoza, T. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192021000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)
- Achondo, C., & Reyes, C. (2021). Teletrabajo en docencia y salud mental: Estudio que analiza la relación entre ambos en tiempos de pandemia. <https://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/6997>
- Agudelo, D., Gómez, Y., Uribe, C., & Manzanilla, I. (2020). Relación entre afecto negativo y dominios de esquemas maladaptativos tempranos como variables de personalidad en el Trastorno Depresivo Mayor: Un estudio de casos y controles. *Revista de Psicología: (Universidad de Antioquía)*, 12(2), 11-15.
- Aguilar, J. (2021). Nivel de ansiedad del personal de enfermería en tiempos de Covid-19, hospital Marco Vinicio Iza 2021 [bachelorThesis]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11701>
- Aguilar, M., & Cardoso, E. (2023). Niveles de ansiedad en el personal de enfermería y técnicos de enfermería de un hospital público de Tarma en tiempos de Covid-19— 2022. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13073>
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: El papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37, e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00037220>
- Alejos, W., Chacón, E., Salva, M., & Sandoval, P. (2021). Relación entre el Capital Psicológico Positivo y el Desempeño Laboral Individual de los empleados pertenecientes a la

- Unidad de Negocio de Venta de Repuestos de la empresa Divemotor. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/656893>
- Almeida, N. (2020). Etnoepidemiología y salud mental: Perspectivas desde América Latina. *Salud Colectiva*, 16, e2786. <https://doi.org/10.18294/sc.2020.2786>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Álvarez, M., Vidal, C., Llaveró, M., & Ortuño, F. (2019). Actualización clínica de los trastornos depresivos. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304541219302288>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Andrade, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.
- Arias, Y., Herrero, Y., Cabrera, Y., Chibás, D., & García, Y. (2020). Manifestaciones psicológicas frente a la situación epidemiológica causada por la COVID-19. Vol. 19. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1729-519x2020000400012&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1729-519x2020000400012&script=sci_arttext)
- Atencia, M., & Luna, I. (2023). Análisis de los efectos causados por estrés laboral en los trabajadores de call center para el servicio de atención al cliente en entidades prestadora de salud EPS. [Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/53003>
- Barrera, A., & Martín, Y. (2021). Prevalencia de Sintomatología de Salud Mental y hábitos de salud en una muestra de Universitarios Chilenos. *Psykhé (Santiago)*, 30(1), 1-16. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.21813>
- Barrutia, I., Danielli, J., & Solano, Y. (2022). Estados depresivos en pacientes con enfermedades crónicas no transmisibles. *Revista Cubana de Medicina General*

- Integral, 38(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-21252022000100016&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252022000100016&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Bastos, L. (2023). La primera propuesta de Martin Seligman acerca de la felicidad. Vol. 15(30), 99.
- Bender, V., Arbizu, J., Lamboglia, A. T., & Valle, L. (2020). Bienestar emocional, psicológico y social en adultos argentinos en contexto de pandemia por covid-19. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 14(2), 69-80. <https://doi.org/10.21500/19002386.4851>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
- Blanco, T., & Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59. <https://doi.org/10.22544/rcps.v36i01.03>
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Burgos, A., & Paris, A. (2019). Reflexiones respecto al bienestar psicológico y salud mental en estudiantes de primer año de una Universidad Estatal. *Revista Ciencias de la Documentación*, 63-71.
- Cabezas, E., Herrera, R., Ricaurte, P., & Novillo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 603-622.
- Calderon, J. D. (2021). Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de esperanza disposicional en adultos de Trujillo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61925>
- Camarena, Lady, & Lozano, P. (2021). Impacto de la salud mental en el desempeño laboral del profesional de enfermería en tiempo de pandemia en el área de emergencia del hospital Ramiro Prialé Prialé, Huancayo—2021 [Tesis, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6124>

- Cárdenas, S., & Cusi, M. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas, 2022. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7778>
- Castro, M., Ninacondor, D., Bustillos, S., & Yataco, P. (2022). Autoeficacia y rendimiento académico en adolescentes de una institución educativa pública. *Horizontes Rev. Inv. Cs.*, Vol. 6(Núm. 22). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.321>
- Cervantes, L. (2018). Nivel de depresión en embarazadas adscritas a la UMF No. 9 del IMSS delegación Aguascalientes [Thesis, Universidad Autónoma de Aguascalientes]. <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/1666>
- Chagñay, V., & Ruiz, E. (2022). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores: Caso práctico. *Dominio de las Ciencias*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i2.2831>
- Chicaiza, W., & Espinosa, D. (2023). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi. [bachelorThesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)]. <http://localhost/handle/27000/11304>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cuenca, N., Robladillo, L., Meneses, M., & Suyo, J. (2020). Salud mental en adolescentes universitarios Latinoamericanos: Revisión sistemática. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6), Article 6.
- Delgado, G. (2023). Relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral en personal asistencial del área COVID y emergencia, Hospital de Apoyo Hipólito Unanue. Región Tacna, 2022. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12949>
- Duque, J. (2012). Emociones e inteligencia emocional. *Libre Empresa*, 9(2), 147-169.
- Etienne, C. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e140. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.140>
- Fernández, N. (2020). Capital psicológico como impulsor de la creatividad = Psychological capital as a driver of creativity. <https://buleria.unileon.es/handle/10612/12409>

- Flores, D., & Mantilla, O. (2020). Nivel motivacional en los trabajadores de Happyland Chiclayo basado en la teoría de Herzberg. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6241>
- Floril, P., Benítez, A., & Gómez, T. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Gavilanes, J., & Moreta, R. (2020). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 20(2), 7-19. <https://doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>
- Gómez, Meneses, A., & Palacio, M. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: Factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2), 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- Harris, D., McMurry, T., Caughron, A., Willis, J., Blackburn, J. C., Brizendine, C., & Tomann, M. (2021). Characterization of Mental Illness Among US Coal Miners. *JAMA Network Open*, 4(5), e21111110. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.11110>
- Hernández, C., & Leiva, A. (2023). La ansiedad en estudiantes de 7 a 12 años con discapacidad que asisten al Colegio Sarasota zona 10 durante el ciclo 2018 [PhD Thesis, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/19369/>
- Hernández, J. (2023). Agresividad y frustración en la persona que conduce durante las horas de mayor tráfico vehicular. [PhD Thesis, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/19366/>
- Issa, K., Correa, K., & Velásquez, T. (2021). Estrés laboral en docentes de la Universidad Del Sinú – Seccional Cartagena [Thesis, Universidad del Sinú, seccional Cartagena]. <http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/188>
- Jiménez, A. (2020). Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el

- Hospital III Daniel Alcides Carrión – Essalud, Tacna – 2020. Universidad Privada de Tacna. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1464>
- Lee, A., & Irwin, R. (2019). Psicopatología: Una perspectiva neuropsicológica social. Editorial El Manual Moderno.
- Lovibond, S., & Lovibond, P. (1955). Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS--21). [https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F01004-000&utm\\_medium=email&utm\\_source=transaction](https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F01004-000&utm_medium=email&utm_source=transaction)
- Macaya, X., Pihan, R., & Parada, V. (2018). Evolución del constructo de Salud mental desde lo multidisciplinario. *Humanidades Médicas*, 18(2), 338-355.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maitta, I., Cedeño, M., & Escobar, M. (2018). Factores biológicos, psicológicos y sociales que afectan la salud mental. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/factores-salud-mental.html>
- Malavé, D. (2023). Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería, área de emergencia. Hospital del Día Mariana de Jesús. Guayas, 2023 [bachelorThesis, La Libertad, Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10475>
- Martínez, M. (2020). Generaciones “Y” y “Z”: ¿qué buscan en un trabajo? : investigación sobre los factores que influyen en el compromiso, la motivación y la satisfacción laboral de los millennials y centennials en sus trabajos. <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/handle/10908/18403>
- Martínez, S., & Guamán, A. (2024). Salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/16815>

- Mendoza, R., & Moyano, E. (2019). Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. *Terapia psicológica*, 37(1), 15-23. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082019000100015>
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-26. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Montesa, D. (2022). Las prácticas de recursos humanos como antecedentes del cambio en el capital psicológico y el desempeño laboral de los empleados [Tesis, Universidad de Valencia]. <https://rodrigo.uv.es/bitstream/handle/10550/84183/Tesis%20Doctoral%20David%20Montesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moran, G. A. (2019). Trastorno de ansiedad generalizada y su repercusión en las relaciones interpersonales en un paciente de 17 años [B.S. thesis, BABAHOYO: UTB, 2019]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6589>
- Muñoz, S. (2022). Depresión y su afectación en el estado emocional de una persona de 23 años de la ciudad de Guayaquil [B.S. thesis, BABAHOYO: UTB, 2022]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/13608>
- Narváez, O. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín Informativo CEI*, 6(3), Article 3.
- Núñez, A. (2022). Teoría del aprendizaje desde las perspectivas de Albert Bandura y Burrhus Frederic Skinner: Vinculación con aprendizaje organizacional de Peter Senge. *UCE Ciencia. Revista de postgrado*, 10(3), Article 3. <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/295>
- Ocampo, K., & Mansanillas, T. (2022). Prácticum 4.1 Trabajo de Integración Curricular / Examen Complexivo: Opción Trabajo de Integración Curricular. Ediloja Cía. Ltda.

- Ojeda, M. (2022). Bienestar psicológico y resiliencia en soldados de servicio militar voluntario. Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12172>
- OMS. (2022). Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change>
- Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019 [masterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Pacheco, A., & Vega, S. (2024). Relación entre engagement y la satisfacción laboral del personal administrativo de una empresa del distrito la Victoria, 2023. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/136449>
- Palomino, K. (2021). Ansiedad por el estado de emergencia en la agencia turística Cusco Journeys de la ciudad del Cusco, 2020. Universidad Autónoma de Ica. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/875>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez, J. P. (2023). Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención. UNAM, Facultad de Psicología. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d7nSEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT212&dq=La+teor%C3%ADa+del+estr%C3%A9s+laboral+de+Karasek,+conocida+como+el+Modelo+Demanda-Control,+sugiere+que+el+estr%C3%A9s+en+el+trabajo+est%C3%A1+influenciado+>

por+la+combinaci%C3%B3n+de+la+cantidad+de+demandas+laborales+y+el+nivel+de+control+que+el+trabajador+tiene+sobre+su+trabajo.&ots=Gpj\_8vgjIT&sig=bGGo pR1EgiRnvCuOdOALciL8-nM#v=onepage&q&f=false

- Pinto, J. (2023). La gestión de recursos humanos y el teletrabajo. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/1024>
- Pujol, L. J. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), Article 1.
- Ramírez, F., Ramon, M., Fernández, M., & Tizón, J. (2020). Salud mental en epidemias: Una perspectiva desde la Atención Primaria de Salud española. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.09.004>
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ranilla, Y. (2023). Estrés académico y creencias irracionales en estudiantes de Psicología de una universidad privada, Lima, 2023. Repositorio Institucional - UTP. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- Ricaurte, M., Rodríguez, M., Holger, B., Barriga, H., & Romero, M. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: Caso ingenio azucarero. Vol. 7(Num. 1). <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/782/712>
- Rivadeneira, T. (2022). Ansiedad y su afectación en el área emocional en una adolescente de 15 años de la ciudad de Babahoyo [B.S. thesis, BABAHOYO: UTB, 2022]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/13618>
- Rivera, D. (2022). Validación de la Escala Revisada de Impacto del Estresor en estudiantes de universidades públicas de Medellín—Colombia, en el contexto de la pandemia del COVID - 19. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/29561>

- Rodríguez, G., & Tovar, L. (2021). Salud mental y estrés laboral en docentes de una universidad privada de Cartagena en el periodo 2020 [Thesis, Universidad del Sinú, seccional Cartagena].  
<http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/226>
- Rosa, A. (2023). El Inventory of Depression and Anxiety Symptoms II (IDAS-II): Propiedades psicométricas, interpretación de las puntuaciones y utilidad clínica de la versión en castellano. <https://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/22601>
- Rosano, M. (2022). Uso de la Desensibilización sistemática como técnica de tratamiento para el Trastorno de ansiedad social.  
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/32836>
- Ruiz, C., Pérez, J., & Cuesta, L. (2020). Evolución y nuevas perspectivas del concepto de resiliencia: De lo individual a los contextos y relaciones socioeducativas. *Educatio Siglo XXI*, 38(2 Jul-Oct), Article 2 Jul-Oct. <https://doi.org/10.6018/educatio.432981>
- Ruiz, F., & Estrada, R. (2021). Revisión Bibliográfica: La Metodología del Aprendizaje basado en la Investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1079-1093.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.312](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.312)
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño.  
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Salgado, J., & Lería, F. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 6-16.  
<https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Salgado, M. (2019). Muestra probabilística y no probabilística.  
[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911\\_1.pdf?sequence=](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf?sequence=)
- Schönfeld, F. S., & Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1).  
<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>

- Sierra, P., & Moreno, A. (2023). Estrategias de afrontamiento frente al estrés académico en estudiantes de odontología práctica clínica [Tesis, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/688779a8-a765-426a-849c-bb5e074620e2/content>
- Sulbarán, K., & Villalobos, A. (2022). Eventos estresores en estudiantes universitarios venezolanos. *Sistemas Humanos*, 2(1), 75-85.
- Ticona, M., Zela, N., & Vásquez, L. (2021). Ansiedad y estrés en la educación virtual en el periodo de emergencia sanitaria por el COVID-19. *Revista Científica de Sistemas e Informática*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.51252/rcsi.v1i2.161>
- Valencia, F. (2022). Niveles de depresión en niños de 7 y 8 años durante la pandemia Covid-19 en las II. EE. de la Merced y Tupac Amaru en la ciudad del Cusco – 2021. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4830>
- Vásquez, L. E. (2020). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49971>
- Vera, P., Silva, J., Celis, K., & Pavez, P. (2014). Evaluación del cuestionario SF-12: Verificación de la utilidad de la escala salud mental. *Revista médica de Chile*, 142(10), 1275-1283. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872014001000007>
- Villca, J., Moreno, R., Gomez, C., & Vargas, A. (2021). Influencia de la pandemia del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores en salud. *Gaceta Médica Boliviana*, 44(1), 75-80. <https://doi.org/10.47993/gmb.v44i1.200>
- Vizoso, C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: Una revisión sistemática. *Estudios sobre Educación*, 39, 267-295. <https://doi.org/10.15581/004.39.267-295>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being—WARR - 1979—*Journal of Occupational Psychology*—Wiley Online Library.

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Wittayapun, Y., Summart, U., Polpanadham, P., Direksunthorn, T., Paokanha, R., Judabood, N., & A'la, M. (2023). Validation of depression, anxiety, and stress scales (DASS-21) among Thai nursing students in an online learning environment during the COVID-19 outbreak: A multi-center study. *PLOS ONE*, 18(6), e0288041. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288041>

Xavier, S., Bento, E., Azevedo, J., Marques, M., Soares, M. J., Freitas, V., Mota, D., Macedo, A., & Pereira, A. (2016). Validation of the Depression, Anxiety and Stress Scale–DASS-21 in a community sample of Portuguese pregnant women. *European Psychiatry*, 33, S239. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2016.01.600>