



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Salud mental, capital psicológico y satisfacción
laboral en trabajadores ecuatorianos de la ciudad de
Ambato**

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Jarrin Fuentes, Stalin Romario

Directora: Romero Heredia, Nathaly Alejandra

AMBATO

2024



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

2024

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 08 de octubre 2024

Magister

David Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad.-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud Mental, Capital Psicológico y Satisfacción Laboral en trabajadores ecuatorianos, realizado por Stalin Romario Jarrin Fuentes ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mgtr. Nathaly Alejandra Romero Heredia.

C.I.: 0704273614

Correo electrónico: narh6705@gmail.com

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Stalin Romario Jarrin Fuentes, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud Mental, Capital Psicológico y Satisfacción Laboral en trabajadores ecuatorianos, de la carrera de Psicología general, específicamente de los contenidos comprendidos en: Marco teórico, Metodología Análisis de Resultados y Discusión de los datos obtenidos, Conclusiones y Recomendaciones, Nathaly Alejandra Romero Heredia, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su

difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autor: Stalin Romario Jarrin Fuentes

C.I.: 1805186002

Correo electrónico: sjarrin@utpl.edu.ec

Dedicatoria

A mi querida madre Patricia Fuentes, en este momento de culminación y logro, quiero dedicarle palabras llenas de gratitud y amor su constante apoyo, aliento y sacrificio a lo largo de los años han sido la fuerza motriz detrás de cada paso que he dado, su amor incondicional y sus palabras de aliento fueron mi luz en los momentos más oscuros de este camino académico, cada sacrificio que ha hecho por mí, cada palabra de ánimo y cada gesto de cariño han sido la motivación que necesitaba para perseverar y alcanzar esta meta. Hoy, al finalizar esta meta, quiero que sepa que este logro también es suyo, gracias por ser mi ejemplo de fortaleza, por su confianza en mí y por estar siempre ahí, sin importar las circunstancias.

Agradecimiento

Para mí es un orgullo Agradecer profundamente a mis padres, Patricia Fuentes y Orles Jarrin, por su amor incondicional, apoyo moral y financiero, su fe en mí me ha dado la fuerza necesaria para superar cada obstáculo en este proceso, sin su sacrificio y comprensión, este logro no habría sido posible. A mi compañera de vida Shirley, gracias por su paciencia, comprensión y a poyo constante durante todo este tiempo que duro este proceso, ustedes han sido la fuerza que me impulsó en los momentos más desafiantes. Finalmente, agradezco a mis profesores y tutora de tesis Nathaly su orientación, sus consejos y su apoyo constante fueron fundamentales para la culminación exitosa, cada una de sus contribuciones ha sido invaluable y ha enriquecido significativamente este trabajo.

Índice

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Índice.....	VII
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Capítulo 1	6
1.1 Conceptualización y Etiología de las Variables de Salud Mental	6
1.1.1 <i>Indicadores de las Variables de Salud Mental</i>	6
1.2 Salud Mental en trabajadores.....	14
1.2.1 Repercusiones de variables de Salud Mental	15
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	20
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores	26
1.3.1 <i>Conceptualización y Etiología del Capital Psicológico y satisfacción laboral</i> 26	
1.3.2 <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	30
1.3.3. <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	32
Capítulo 2.....	35
Metodología	35
2.1 Objetivos.....	35

2.1.1 General.....	35
2.1.2 Específicos	35
2.2 Preguntas de Investigación	35
2.3 Enfoque, tipo, diseño y muestra de investigación.....	35
2.4 Tipo de investigación.....	37
2.5 Población y muestra	41
2.5.1 Criterios de inclusión y exclusión.....	46
2.6 Instrumentos para recolección de información	46
2.7 Procedimiento	51
Capítulo 3.....	54
3.1 Análisis de resultados y discusión	54
3.1.1 Análisis de resultados	54
3.1.2 Discusión.....	57
Conclusiones.....	66
Recomendaciones.....	68
Referencias.....	70

Índice de tablas

Tabla 1 Características Sociodemográficas y Laborales de los Trabajadores	44
Tabla 2 Percepción de Salud Mental en Trabajadores	54
Tabla 3 Capital Psicológico en Trabajadores.....	55

Tabla 4 <i>Satisfacción Laboral en Trabajadores</i>	56
---	----

Resumen

El estudio examina los trastornos de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral, estos factores son importantes en la vida diaria de cada individuo, lo que ha requerido su estudio, ya que afecta el estado de ánimo, influye en la capacidad de afrontamiento, resiliencia, bienestar general y productividad, al comprender estos factores se puede crear estrategias eficaces para mejorar el estado mental y fomentar entornos laborales satisfactorios. El objetivo principal de la investigación es determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector público y privado de la ciudad de Ambato durante el año 2023. La investigación se realizó mediante un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. con una muestra de 67 profesionales. Los instrumentos de evaluación utilizados son el DASS – 21, la escala capital psicológico y de satisfacción laboral, como resultado se determinó porcentajes bajos de prevalencia de las variables de salud mental y resultados favorables en lo referente a capital psicológico y satisfacción laboral.

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

Abstract

The study examines mental health disorders, psychological capital and job satisfaction, these factors are important in the daily life of each individual, which has required its study, since it affects mood, influences coping capacity, resilience, general well-being and productivity, by understanding these factors you can create effective strategies to improve mental state and promote satisfactory work environments. The main objective of the research is to determine the prevalence of mental health, psychological capital, and job satisfaction in Ecuadorian workers in the public and private sectors of the city of Ambato during the year 2023. The research was carried out through a quantitative, non-experimental, cross-sectional and descriptive study. with a sample of 67 professionals. The evaluation instruments used are the DASS – 21, the psychological capital scale and job satisfaction, as a preliminary result low percentages of prevalence of mental health variables and favorable results in terms of psychological capital and job satisfaction were determined.

Keywords: job satisfaction, mental health and psychological capital.

Introducción

Esta investigación se centra en el impacto de la salud mental en el ámbito laboral, que en la actualidad repercute en los individuos y sociedad en general. La productividad laboral, presión laboral, empleo juvenil, salarios bajos, explotación laboral, ausencia de vida social y familiar e incumplimiento de expectativas laborales, son elementos que afectan psicológicamente a los trabajadores, teniendo también un impacto negativo en las empresas e instituciones, puesto que los trabajadores pueden perder su eficacia y eficiencia al momento de desarrollar sus actividades. Al abordar esta problemática, se insta a las empresas a la búsqueda de mejorar el bienestar de sus trabajadores, aumentar la productividad y fortalecer su imagen corporativa.

Un estudio realizado por Rodríguez et al. (2021), en España denominado “Salud mental y capital psicológico en profesionales sanitarios españoles durante la pandemia de COVID-19”, destaca la prevalencia de problemas de salud mental en el 74.9% de la población estudiada, un porcentaje realmente alto, que estuvo relacionado a factores de riesgo como la edad, el confinamiento, la poca resiliencia y optimismo. Esta investigación permitió identificar la necesidad de cuidar la salud mental de los trabajadores, sobre todo de los profesionales jóvenes.

En Colombia el estudio realizado por Bedoya et al. (2023), denominado “Capital Psicológico y Satisfacción laboral de profesores universitarios de economía de una universidad”, determinó que la satisfacción laboral de los profesores universitarios resultó perjudicada, como consecuencia de las deficiencias respecto al horario, presión laboral, dinámicas, mismas que afectaron el bienestar de las y los trabajadores de manera negativa. Esto identificó que el capital psicológico y la satisfacción laboral están estrechamente

relacionados y se asocian a los cambios organizacionales que afectan directamente a esta profesión.

Una investigación realizada en la ciudad de Salcedo-Latacunga denominada “Satisfacción laboral, salud mental y Burnout, análisis de mediación parcial de conductores del Ecuador”, que tomó como muestra a 152 colaboradores, revela que la salud mental ejerce una función de mediación parcial entre la satisfacción laboral y el burnout, en base a esto concluye que el Burnout es una respuesta inadecuada al estrés laboral crónico, debido a las condiciones de trabajo y las restricciones a la actividad profesional, poniendo en contexto la necesidad de brindar atención a la salud mental de cualquier trabajador independientemente del área a la que pertenezcan Gavilanes y Moreta (2020).

El presente estudio se enfoca en conocer la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, con el fin de identificar posibles estrategias de intervención para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados en el país. Se espera que los resultados obtenidos sean de utilidad para la implementación de programas de bienestar en las empresas y para la promoción de un clima laboral que favorezca el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en Ecuador.

Para abordar la problemática de esta investigación, se diseñaron y aplicaron cuestionarios y escalas a un grupo de trabajadores profesionales que contaban con tercer nivel, en la ciudad de Ambato. A través de este proceso, se recopilaron datos de 67 encuestados, lo que permitió analizar y comprender mejor las necesidades y desafíos que enfrentan estos trabajadores en relación con su bienestar psicológico y laboral.

Este estudio está dividido en tres capítulos, el primero denominado marco teórico donde se recopila información sobre la conceptualización, etiología e investigaciones previas a nivel mundial, latinoamericano y local. El segundo capítulo consta de la

metodología en la cual se describen los objetivos, preguntas planteadas, enfoques, tipo, diseño de la investigación, población y muestra seleccionadas, y los instrumentos utilizados para la recolección de datos. El capítulo tres aborda el análisis de Resultados y discusión de los datos obtenidos, establece las conclusiones y recomendaciones de este estudio dando respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

Se identificaron varias limitaciones significativas en el proceso de recolección de datos, una de las principales barreras fue el hermetismo empresarial, esto se manifestó a través de políticas internas restrictivas de la información de sus trabajadores a personas externas a la empresa, además de la exclusividad a cierto grupo de trabajadores a nivel nacional, restringiendo su acceso solo a profesionales de tercer nivel, asociados al IESS, esta limitación demográfica redujo la muestra de investigación, excluyente a otras perspectivas y realidades laborales.

Capítulo uno

2.1 Conceptualización y Etiología de las Variables de Salud Mental

1.1.1 *Indicadores de las Variables de Salud Mental*

La Organización Mundial de la Salud (OMS 2022), define que la buena salud mental es la capacidad de cada persona para vivir de forma independiente, afrontar los desafíos de la vida, trabajar eficazmente y ser útil, y aportar de manera efectiva a su comunidad. El contar con una buena salud mental permitirá al individuo desarrollarse de una manera efectiva en todos los ámbitos de su vida. Ante esto, la importancia del abordaje de este tema y la necesidad de fortalecer la promoción y prevención de las mismas, que se centran comprender los aspectos humanos, sociales y estructurales de la salud mental, con el fin de reducir los riesgos, aumentar la energía y crear un ambiente positivo.

Las enfermedades mentales a menudo son causa de gran angustia para las personas que la padecen y para el entorno que los rodea, en el Ecuador la salud mental no es una prioridad, y las personas que buscan ayuda profesional psicológica, se ven truncados puesto que no es accesible en varias provincias, además las empresas no incluye la salud mental en seguros médicos, falta de atención y prevención en salud mental afecta de forma generalizada en la vida del individuo, la familia y sociedad (Martínez, 2020). La mayoría de las personas diagnosticadas con enfermedades mentales se ven afectadas principalmente por el estigma que se ha descrito en la psicología social, normalmente hay opiniones desfavorables vinculadas a su diagnóstico Godoy et al., 2020). Esto conduce a una discriminación caracterizada por persecución, exclusión y restricciones, provocando retrasos en la consulta oportuna a los servicios de salud.

La definición de la Organización Mundial de la Salud destaca la importancia de un estado de salud emocional positiva para el desarrollo completo de los individuos. Sin

embargo, es preocupante ver cómo en muchos lugares, incluyendo el Ecuador, aún persisten barreras significativas para recibir servicios de bienestar emocional adecuados.

La falta de atención y prevención en salud mental tiene consecuencias profundas, no solo para los individuos afectados, sino también para sus familias y la sociedad en general, la falta de accesibilidad a servicios profesionales y la ausencia de cobertura en seguros médicos son obstáculos que deben abordarse urgentemente para asegurar que todas las personas obtengan la atención que requieren.

Además, el prejuicio relacionado con las enfermedades mentales sigue siendo una realidad preocupante. Este estigma no solo dificulta que las personas busquen ayuda cuando la necesitan, sino que también puede llevar a la discriminación y el maltrato por parte de la sociedad, en este sentido, es crucial fomentar el conocimiento y la concienciación en la salud mental para eliminar estigmas y fomentar un ambiente de apoyo y comprensión.

- **Ansiedad**

Según Carballo (2019), la ansiedad se define como la anticipación de una amenaza futura resultante de la percepción de un estímulo común potencialmente dañino, evocando un estado de inquietud, agitación, preocupación e hipervigilancia, como una estrategia protectora para impedir perjuicios, se le considera un comportamiento adaptativo en donde el sujeto se mantiene alejado de lugares con peligro potencial.

La Organización Mundial de la Salud, afirma que la ansiedad es la "epidemia de salud del siglo XXI", en Estados Unidos más del 50% de los participantes sentían la ansiedad como un efecto negativo en su productividad en el trabajo, ya que existe una correlación directa entre mayor carga de trabajo y ansiedad laboral, a lo largo de los años

esto no ha cambiado puesto que el ritmo laboral es exigente, además de las horas de trabajo diarias (OMS ,2021).

A lo largo de la emergencia sanitaria por COVID-19, la mayoría de los individuos mostraron alta concentración de ansiedad por riesgo al contagio, afectando su capacidad para tomar decisiones y comportamientos racionales, causando comportamientos desadaptativos, produciendo consecuencias graves tales como angustia generalizada, fobias específicas y agorafobia (Wang et al., 2020). A partir de este punto la ansiedad a nivel mundial se ha elevado niveles preocupantes incluso después de la pandemia, como resultado muchas personas aún viven con ansiedad actualmente.

La ansiedad es una respuesta adaptativa común a una situación amenazante percibida y se considera un trastorno, sólo cuando se exceden los criterios clínicos de intensidad, frecuencia, exacerbación e interferencia en las acciones de la vida cotidiana del sujeto (Marrero et al, 2019). Al considerarse un trastorno puede afectar a la persona de manera grave principalmente en sus relaciones interpersonales y laborales. Según el DMS-5, la ansiedad se encuentra catalogada dentro los trastornos generalizados, se caracteriza por, dificultad para controlar la preocupación, para concentrarse o permanecer con la mente en blanco (American Psychiatric Association, 2014).

Por lo tanto, dicha enfermedad mental cumple un papel central en los trastornos psicológicos tal como; las fobias, la depresión, trastorno bipolar y esquizofrenia. El desarrollo de cada afección puede tener diferentes impactos en los seres humanos, pese a que sean sometidos a las mismas situaciones, circunstancias, y problemas. Por tanto, es importante considerar que la ansiedad se relaciona con sentimientos de incertidumbre ante la anticipación de eventos negativos (Gonzales et al. 2019).

Es preocupante ver cómo la ansiedad se ha tornado una cuestión urgente de salud pública, especialmente en el contexto laboral, donde las demandas y presiones pueden contribuir a su exacerbación. El brote del coronavirus ha exacerbado aún más este problema, generando elevados niveles de ansiedad en muchas personas debido al miedo al contagio y la incertidumbre sobre el futuro.

Es importante destacar que la ansiedad no solo afecta la salud mental de una persona, también puede tener un impacto en su capacidad para funcionar en sus relaciones interpersonales y desempeñarse en su trabajo, el reconocimiento de la ansiedad como un trastorno mental, con criterios clínicos específicos, subraya la necesidad de abordarla de manera integral y proporcionar apoyo y tratamiento adecuados a quienes la padecen.

Es fundamental desterrar el estigma asociado a la ansiedad y promover una mayor conciencia y comprensión sobre esta condición, esto implica no solo proporcionar recursos y servicios de salud mental accesibles, incluso, crear un entorno donde las personas se sientan seguras y apoyadas para buscar ayuda cuando la necesiten, en última instancia, abordar la ansiedad de manera efectiva requiere un enfoque holístico que considere tanto los factores individuales como los contextuales que contribuyen a su desarrollo y mantenimiento.

- **Depresión**

Desde la antigüedad se describen casos de depresión, Hipócrates en el 400 a.C. utiliza los conceptos de melancolía y manía para referir ciertos trastornos mentales, el médico Roma Aulus Celsus, cuatro siglos más tarde, describe el término de melancolía, que los griegos utilizaban como una forma de depresión causada por la bilis negra, Areteo, Galeno, Alejandro de Tralles comparten el mismo concepto (Del Ganso, 2019, p.11).

Así mismo, la depresión se describe como un estado de ánimo deprimido en un grado claramente anormal para el sujeto, pérdida de interés o de la capacidad para disfrutar de actividades que normalmente le resultan placenteras, pérdida de energía o aumento de la fatiga, de la confianza en uno mismo o del autodesprecio, bajo autoestima sentimientos de culpa infundados o sentimientos de culpa excesivos e inapropiados, pensamientos frecuentes de muerte o suicidio, o cualquier comportamiento suicida, cambio en el apetito (aumento o disminución) (Del Ganso, 2019, p.16).

Se ha identificado los síntomas y expresiones cuando existe dicho trastorno de depresión, sin embargo, cada individuo lo experimenta de manera diferente, es de vital importancia conocer estos comportamientos cuando aparecen, puesto que se pueden afianzar factores de protección y reducir riesgos (Martínez, 2020, p.21). Reconocer los síntomas de la depresión es esencial, ya que la forma en que se manifiestan varía entre individuos. Identificar estos comportamientos brinda la oportunidad de fortalecer factores de protección y mitigar riesgos. La conciencia temprana favorece la intervención y el apoyo adecuado, contribuyendo así a la salud mental y al bienestar general.

A lo largo de los años más personas en todo el mundo han sufrido depresión, entre ellos se encuentran adultos, jóvenes e incluso adolescentes, el impacto psicosocial en dicha población pueden potenciar la enfermedad y exacerbar los pensamientos suicidas e incluso llegar a cometer el acto. El impacto en el funcionamiento psicosocial y ocupacional, lo posicionan sobre varias enfermedades inhabilitantes como la hipertensión, diabetes mellitus y artritis reumatoide (Corea Del Cid, 2021, p.1).

En un estudio de Wang et al. (2020), analizaron a 1210 personas en la pandemia de COVID -19, de estas, el 13.8% mostraron síntomas depresivos leves, el 12.2% presentaron síntomas moderados y el 4.3% presentaron síntomas graves, siendo los varones la población

con niveles más altos de depresión. Se determinó que la depresión, había aumentado de manera alarmante con relación a la pandemia, no solo por la incertidumbre al contagio sino también por las pérdidas familiares que se produjeron en el 2020.

Respecto a lo anterior la depresión es conocida como una alteración mental determinada por sensaciones negativas, pérdida del placer en las actividades y en condiciones laborales, se ha asociado a la identificación de trastornos psíquicos y psicósomáticos además de la disminución de productividad, absentismo, desempleo, jubilación anticipada y baja calidad de vida (Calle e Idárraga. 2022).

La magnitud y cantidad de estos indicadores pueden determinar la gravedad de la depresión, con consecuencias letales en los casos más extremos, al tratarse de un trastorno de alto margen en la calidad de vida es de vital importancia llevar un tratamiento psicológico para poder sobrellevar esta enfermedad (Rubio y Ardila, 2022). La depresión generalmente es concebida como una combinación de estrés y otros factores emocionales, las personas que afrontan este trastorno tienden a normalizarlo y no están conscientes de la afección, retrasando su atención médica.

Es crucial tener en cuenta que la depresión se manifiesta de manera diferente en cada individuo y que la conciencia temprana de los síntomas puede marcar la diferencia en la intervención y el apoyo adecuados. La identificación temprana de los signos de depresión no solo ayuda a mitigar los riesgos asociados, sino que también puede contribuir a fortalecer los factores de protección y mejorar la salud mental y el bienestar general.

La pandemia de COVID-19 ha dejado aún más clara la importancia de combatir la depresión, ya que ha exacerbado los síntomas en muchas personas debido a la incertidumbre, el aislamiento social y las pérdidas asociadas. Es fundamental reconocer que

la depresión afecta indiscriminadamente a individuos de todas las edades y ámbitos de la vida, con repercusiones significativas en su funcionamiento psicosocial y ocupacional.

- **Estrés**

El estrés es una respuesta fisiológica provocada por una situación física o emocional difícil, por lo que el cuerpo reacciona de manera diferente, muchas veces este mecanismo de defensa o tensión constante obliga al organismo a realizar un esfuerzo máximo que suele manifestarse en forma de enfermedades o problemas de salud durante un largo periodo de tiempo, ahora es bien sabido que el cambio que el cambio constante obliga a las personas a adaptarse, por lo que el cuerpo necesita un cierto nivel de estrés para afrontar adecuadamente los desafíos diarios, llamados eustrés o estrés positivo (Ávila, 2020).

El estrés es definido por primera vez por un estudiante de medicina en Praga en el año de 1926, conocido como Hans Bruno Selye, este observó que muchos pacientes con diferentes enfermedades tenían en común numerosos signos y síntomas entre ellos destacan, la falta de apetito, agitación e hiperactividad, privación de sueño. Este estudiante buscaba un diagnóstico diferencial para este síndrome, llegando a definirlo como estrés, término que solo era utilizado en física en elementos de desgaste que inciden en variados materiales, ahora en el área de la salud hace referencia a una serie de respuestas fisiológicas y conductuales que se producen frente a una situación de reto o desafío (Casanova et al., 2019).

Según Feitosa et al. (2022), Se presenta como parte de la sintomatología del denominado "Síndrome de Burnout" (SB), este trastorno se establece como la forma incorrecta de confrontar el estrés crónico en condiciones laborales impropias, dicha manifestación afecta la salud mental del trabajador al igual que su rendimiento, este puede

presentarse como una enfermedad asociada a la depresión laboral en ambos casos aumenta el daño psicológico, mental y en la conducta laboral.

Cuando un organismo vivo percibe una determinada situación de peligro, la información sensorial llega hasta el cerebro específicamente la amígdala, y este se encarga de regular emociones. Selye realizó un experimento con ratones donde observó que la respuesta de estos se presentaba en 3 fases; fase inicial de alarma, fase de resistencia y finalmente fase de agotamiento que podría concluir en la muerte del espécimen (Selye, 1946). Cabe señalar que su trabajo partió de un punto muy alejado del rumbo que tomaron posteriormente, y que inicialmente resultó en un aparente fracaso, muchos otros descubrimientos notables ocurrieron de manera similar.

Así mismo, el estrés es señalado como una enfermedad que perjudica el desarrollo de los individuos, afecta el ámbito laboral y social, el estrés podría ser provocado ya sea por factores extrínsecos e intrínsecos que complican el desarrollo laboral. En el ámbito clínico se ha demostrado que, si estos estímulos estresantes suceden por mucho tiempo a nivel psiquiátrico, se asocia al desarrollo de abusos de sustancias, episodios depresivos, suicidio y trastornos de ansiedad (Salinas, 2023, pp.1-3).

Según Qiu et al. (2020). En un artículo realizado en 52.730 pacientes en las primeras etapas de la pandemia se encontró que el 35% de los participantes experimentarían estrés psicológico, las mujeres y los adultos mayores fueron la población más afectada, debido en gran parte a su acceso ilimitado a internet y a la poca frecuencia de uso de teléfonos inteligentes, por tal motivo ellos no podían utilizar los servicios de salud mental en línea.

Es interesante observar cómo el término "estrés" ha evolucionado desde su primera definición por Hans Selye en 1926. Lo que inicialmente se consideraba una respuesta

fisiológica a diversas enfermedades, hoy en día se reconoce como un complejo conjunto de respuestas fisiológicas y conductuales ante situaciones desafiantes. Además, se destaca la relación entre el estrés y el síndrome de burnout, que puede afectar gravemente la salud mental y el rendimiento laboral de los individuos.

El estudio de Seyle con ratones, aunque inicialmente parecía un fracaso, finalmente condujo a descubrimientos significativos sobre la respuesta al estrés en los organismos vivos. Este ejemplo, recuerda que a veces, incluso de aparentes fracasos, pueden surgir avances científicos importantes.

1.2 Salud Mental en trabajadores

Según la (OMS, 2022) define la salud mental como “un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad”, esta organización insta a que exista “cualquier tipo de apoyo local o externo cuyo objetivo es proteger o promover el bienestar psicosocial y/o prevenir o tratar los trastornos de salud mental”.

El deterioro de la salud mental de una persona se manifiesta tanto en su estado emocional como en su estilo de vida, los síntomas se presentan de distinta naturaleza (fisiológicos, cognitivos, emocionales, conductuales), además, las demandas psicosociales a las que se enfrentan las personas que la padecen y la interacción con los recursos que disponen para arremeter, pueden originar una serie de consecuencias fisiológicas, cognitivas y motoras sobre su estado de salud, esto puede resultar en dificultades significativas para experimentar satisfacción personal y mantener una buena calidad de vida (Neira y Ossa, 2023).

Así mismo la salud mental se manifiesta tanto física como psicológicamente, un trabajador que se encuentra mentalmente bien, lo demuestra en su trabajo, es activo, participativo, demuestra interés, comprometido con sus responsabilidades laborales y además que tiene más probabilidades de ascender , todo lo contrario con un trabajador que enfrenta problemas de salud mental, su desempeño laboral puede sufrir considerablemente, es por esto que las empresas deberían implementar diversos programas de apoyo y recursos para la salud mental de sus asalariados, estos programas pueden incluir acceso a servicios de orientación, talleres de control de estrés, políticas de flexibilidad laboral para permitir a los empleados tomar tiempo para cuidar su salud mental, y promoción de un entorno de trabajo saludable y de apoyo.

1.2.1 Repercusiones de variables de Salud Mental

- **Ansiedad**

La ansiedad proviene del latín *anxietas*, que corresponde a un cuadro de inquietud, agitación, considerado para el ser humano una de las emociones más frecuentes en el día a día, esta sensación es complicada y displacentera que se presenta por tensión emocional continua (Fernández et al., 2019). La ansiedad laboral, cada vez más común en entornos profesionales, refleja la presión y el estrés experimentados en el ámbito de trabajo reconocer y gestionar esta ansiedad es esencial para mantener un equilibrio emocional y promover un ambiente laboral saludable.

En el trastorno de la ansiedad la capacidad de concentración y desempeño laboral puede verse afectada negativamente por los síntomas tanto psicosociales como fisiológicos, es importante señalar que empleados que padecen ansiedad pueden experimentar dificultades al tomar decisiones, incluso en situaciones ordinarias (Zambrano M. 2021 p.16).

Además, la ansiedad puede resultar en aislamiento social, generando conflictos interpersonales en el entorno laboral debido a la irritabilidad y tensión emocional.

En base a lo mencionado, se ha demostrado que las condiciones laborales tienen un impacto en el trastorno de ansiedad, en entornos laborales precarios donde los empleadores presionan constantemente a los trabajadores los niveles de ansiedad llegan a ser crónicos, provocando en ellos consecuencias tales como; disminución de la productividad, aislamiento de los compañeros de trabajo, insatisfacción laboral, rechazo de ascensos debido a fobias laborales (Cavazos y Máynez, 2021).

Es fundamental que las empresas reconozcan la necesidad de abordar la ansiedad laboral como parte integral de la salud mental de sus empleados. La ansiedad no solo afecta el bienestar individual de los trabajadores, sino que además puede tener consecuencias significativas en el rendimiento laboral y el ambiente de trabajo en general, además, es importante que los líderes y gerentes estén capacitados para reconocer los signos de ansiedad en sus empleados, brindarles el apoyo necesario y herramientas para manejar la ansiedad. Esto puede implicar proporcionar opciones de flexibilidad laboral, como horarios de trabajo flexibles, para ayudar a los empleados a encontrar un balance entre sus responsabilidades laborales y sus necesidades personales.

En última instancia, al abordar la ansiedad laboral de manera proactiva, las empresas no solo están protegiendo la salud y el bienestar de sus empleados, además están creando un entorno de trabajo más productivo, colaborativo y positivo para todos.

- **Depresión**

La depresión nace cuando el individuo está sometido a riesgos generados por actividades que desempeña en el día a día, algunos provenientes del trabajo, como el

trabajo excesivo, autoritarismo, ambientes laborales inadecuados, lo cual puede ser un detonante de una enfermedad psicológica pre existente, y a la larga presentar etiología multicausal, donde diversos factores interactúan de modo complejo (Feitosa y Fernández, 2020, pp 2-3).

La depresión es una epidemia en el área laboral, pero la mayoría de las personas tienden a ignorar, es un término tan común en la actualidad, que su importancia ha ido disminuyendo con el paso del tiempo, afecta cada día a más trabajadores de todas las ramas y áreas, provocando en ellos alteraciones tanto físicas como psicológicas que interfieren con sus actividades diarias laborales incluso en la vida personal.

Dicho trastorno ha sido expuesto para referir un estado emocional “normal” de tristeza como un síntoma de una o más enfermedades psíquicas, incluso cambios de humor depresivo, desvalorización constante, sensación de tristeza, sentimiento de culpa, falta de capacidad para pensar o concentrarse y tomar decisiones, apatía, fatiga, pérdida de energía y por último alteraciones cognitivas (Fernández et al., 2019).

Según Correa et al. (2020) la depresión está asociada con la incapacidad, de manera que genera altos niveles de ausentismo laboral, dificultad en la retención de empleo y desempleo, teniendo un impacto significativo en la economía. Así mismo, puede afectar a la percepción de las características del empleo, es importante tener en cuenta que las enfermedades mentales pueden afectar significativamente la capacidad de una persona para realizar sus tareas laborales, ya que éstas producen disminución del rendimiento laboral, falta de energía y motivación en consecuencia a la procrastinación e incapacidad, ausentismo, dificultades en relaciones interpersonales, conflictos laborales internos, riesgo de pérdida de empleo y jubilación anticipada. Por lo tanto, es crucial desarrollar planes y acciones enfocados en la prevención de enfermedades mentales dentro del ámbito laboral,

que permitan fomentar entornos saludables, trabajo en equipo, comunicación eficaz para los empleados, así como programas adecuados para trabajadores que tienen algún trastorno mental.

La depresión en el ámbito laboral es un tema que merece una mayor atención y conciencia por parte de empleadores y empleados por igual. Es crucial entender que la depresión no es simplemente una sensación de tristeza pasajera, sino una enfermedad seria que puede causar un efecto profundo en la vida laboral y personal de una persona. Como individuos y como sociedad, se debe romper el estigma asociado con la depresión y reconocer que es una condición médica legítima que requiere tratamiento y apoyo, esto implica crear un entorno de trabajo que promueva el bienestar mental, donde los empleados se sientan seguros y apoyados para hablar sobre sus problemas y buscar ayuda cuando la necesiten.

Además, es esencial que las empresas implementen programas y políticas que aborden la prevención, detección temprana y manejo de la depresión entre sus colaboradores, abordar la depresión en el lugar de trabajo no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad, el ambiente laboral y la cultura organizacional en general.

- **Estrés**

El estrés relacionado con el trabajo se caracteriza por daños tanto físicos y emocionales, que se presenta cuando las condiciones del trabajo no corresponden a las capacidades, necesidades y recursos del trabajador que causan síntomas de enfermedad y desgaste, se puede caracterizar de tres formas: en primer lugar, como el conjunto de impulsos externos que producen efectos temporales o permanentes; en segunda instancia, como las diversas respuestas fisiológicas y psicológicas que determinados estímulos

pueden inducir determinados, y, en tercer lugar, a partir de los efectos psicológicos y físicos (Duarte et al., 2020 pp, 4,6).

Así mismo, se relaciona con la sobre carga laboral, desorganización, ausencia de apoyo emocional, recursos inadecuados, falta de claridad en el rol, falta de comunicación, horarios de trabajo extensos, además de las condiciones físicas inadecuadas, tal como ruido y temperatura (Buitrago Orjuela et al., 2021, pp 5-9). Por último, el planteamiento a situaciones bajo mucho estrés incide tanto en el círculo individual como organizacional del trabajador, con implicaciones físicas entre las más comunes se encuentran las enfermedades cardiovasculares, cefaleas continuas, afecciones musculo esqueléticas, o de tipo psíquico, trastornos del sueño, problemas digestivos, ansiedad, que perjudican directamente al trabajador (Duarte et al., 2020 pp, 4,6).

El estrés laboral es un asunto de gran importancia en el mundo actual, donde la presión por el rendimiento y las demandas del trabajo pueden generar una influencia considerable en la salud y el bienestar de los empleados, es importante reconocer que el estrés no solo se manifiesta como una respuesta emocional, sino que también puede tener efectos físicos que afectan la calidad de vida de las personas.

En mi experiencia, he visto cómo el estrés laboral puede estar relacionado con diversas causas, como la sobrecarga de trabajo, la carencia de respaldo emocional, la falta de claridad en el rol y la falta de recursos adecuados, estas condiciones pueden crear un ambiente laboral poco saludable que contribuye al desarrollo de enfermedades físicas y mentales.

Además, el estrés laboral no solo afecta al individuo, sino también a nivel organizacional, las empresas pueden experimentar una reducción en la productividad, un incremento en el ausentismo y una elevada rotación de personal debido a los efectos

negativos del estrés en los empleados. Es importante que las empresas tomen medidas para afrontar el estrés en el lugar de trabajo y promover un ambiente laboral positivo. Las medidas a tomar pueden implicar la implementación de programas de bienestar, la promoción de una cultura de equilibrio entre la vida personal y laboral, y la creación de políticas que aborden las causas fundamentales del estrés en el lugar de trabajo.

1.2.2 Investigaciones previas en la salud mental

- **Ansiedad**

Investigación realizada en Vietnam en 2019 en 787 enfermeras no asociadas a un hospital denominado “Estrés, ansiedad y depresión en enfermeras clínicas en Vietnam: una encuesta transversal y análisis de conglomerados”, el objetivo principal es evaluar el trastorno de ansiedad por turnos y depresión que esta pueda causar se utilizaron cuestionarios; tales como Beck (BDIII) y la escala de ansiedad de Luthans , los resultados obtenidos reflejan que las enfermeras poseen alto grado de ansiedad todo esto a causa de alto porcentaje de turnos rotativos sin descanso, falta de un contrato estable , alteración del ciclo circadiano, el estrés, la ansiedad y la depresión son comunes entre las enfermeras clínicas. Se observó heterogeneidad de características demográficas y de las condiciones laborales en grupos con diferentes patrones de trastornos mentales (Tran et al., 2019).

En Venezuela en el estado de Zullio en el 2019, se realizó un estudio denominado “Ansiedad y estrategias de afrontamiento en trabajadores petroleros”, esta investigación fue de tipo cuantitativa, cuya base epistemológica, fue el positivismo apoyado de un carácter confirmatorio con diseño de campo y de tipo transversal, en el cual se utilizó el cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), como resultado final se determinó que los trabajadores petroleros de la empresa EHCPEK,S.A, están en un estado continuo de ansiedad, es decir, durante los altibajos que los alertan y conducen a situaciones

desagradables y estresantes, su funcionamiento fisiológico cambia como resultado, y esto sugiere que tienden a desencadenar defensas reactivas, donde pueden estar propensos a desencadenar respuestas defensivas, cuyas manifestaciones pueden darse a nivel cognitivo, conductual y fisiológico con posibilidad de ser evidenciadas a través de cambios temporales en la persona, que pueden ser dañinos para la salud psicosocial del trabajador (Villasmil,2019).

El análisis realizado por (Chacón, 2023), en un estudio denominado “Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción”, de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil”, aplicado a 41 trabajadores, que tuvo como propósito, el establecer la relación entre la ansiedad y el desempeño laboral de los empleados, utilizando el cuestionario de ansiedad de Zung como instrumento para la recolección de datos, se determinó que la mayoría de los participantes exhiben niveles normales de ansiedad, y un grupo que tiene un nivel de ansiedad de mínimo a moderado, y que el resto de ellos experimenta un nivel de ansiedad severa, los trabajadores tienen niveles de ansiedad mínimos, moderados o graves; presentan un bajo rendimiento laboral por lo cual se concluye que parte de las estrategias de afrontamiento, están siendo insuficientes para manejar situaciones que aquejan a dichos empleados.

Así mismo, se efectuó un estudio de corte transversal en Quito – Sangolquí, denominado “Prevalencia de estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de la empresa municipal de residuos sólidos del cantón Rumiñahui asociados a condiciones laborales en el período comprendido entre noviembre de 2022 a enero de 2023”, en el que se consideraron 105 trabajadores del área operativa, el objetivo de dicha investigación fue determinar la prevalencia de estrés, depresión y ansiedad, como resultado se determinó que la mitad de los trabajadores padecen de ansiedad la mayoría de esto se debe a la seguridad de su

contrato laboral (bajo y medio) y que el horario laboral no se adapta a sus compromisos sociales y personales (Chávez y Llumiquinga, 2022).

Los estudios presentados revelan una preocupante tendencia hacia el estrés, la ansiedad y la depresión en diversos entornos laborales, tanto en el sector de la salud como en industrias como la petrolera y manufacturera. Estos trastornos mentales están siendo exacerbados por una variedad de factores laborales, como los turnos rotativos sin descanso, la falta de estabilidad contractual, la sobrecarga de trabajo y la falta de adaptabilidad en los horarios laborales, en particular, se observa que los trabajadores están experimentando niveles significativos de ansiedad, lo que puede tener repercusiones negativas en su salud física y psicosocial, así como en su desempeño laboral. Esto sugiere que las estrategias de afrontamiento actuales pueden no ser suficientes para manejar eficazmente el estrés laboral y los desafíos asociados.

Es esencial que las empresas comprendan la importancia de abordar estos inconvenientes de salud mental en el lugar de trabajo y tomen medidas para mitigarlos. Esto incluye implementar políticas que promuevan el equilibrio entre la vida personal y laboral, proporcionar recursos de apoyo y fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados.

- **Estrés**

Indagación ejecutada en Indonesia sobre “Estrés relacionado con el trabajo y desempeño entre profesores de escuela primaria” el objetivo principal de este estudio es describir el estrés laboral y su eventual relación con el desempeño laboral de los docentes que laboran en primaria escuelas del distrito de Boven Digoel, Indonesia, se utilizó una muestra de 377 maestros, los datos se analizaron estadísticamente utilizando el método de Pearson, se utilizó dos cuestionarios el DASS-21 y el Psycap la correlación entre las dos

variables se examinó estadísticamente mediante el análisis de correlación de Pearson, los resultados determinaron que el trabajo extracurricular de los maestros, más la baja del sueldo, manejo de plataformas virtuales, y creación de planes de trabajo online, se manifestaron en alto grado de estrés en los maestros, en la mayoría de estos (Asaloei et al., 2020).

En México-Jalisco se desarrolló un estudio denominado “Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales”, de tipo cuantitativo no experimental con diseño correlacional, la investigación conto con la participación de 121 trabajadores de una institución gubernamental ubicada en Ciudad Guzmán, se aplicó el instrumento Factores de Riesgo Psicológico FRPS (NOM-035-STPS), entre estos resultados, se determinó que el liderazgo, la claridad de los roles, las relaciones sociales en el trabajo, son factores determinantes para evitar el estrés y mantener el bienestar de los empleados; mientras que los factores como la interferencia entre el trabajo y la familia, las largas jornadas laborales y la excesiva carga de trabajo, son factores determinantes que deben ser analizados para mitigar el estrés (Orozco et al.,2020).

En una investigación realizada por Ortiz (2021) “Riesgos psicosociales, estrés laboral y ansiedad e en el mercado República de Argentina” en el cantón Pelileo, el objetivo fue determinar los niveles de riesgos psicosociales, ansiedad y estrés en el ámbito laboral y la relación entre el riesgos psicosociales y el desarrollo de estrés y ansiedad en los empleados del mercado, para obtener esta información, se utilizó el CoPsoQ-ISTAS , instrumento de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que establece una metodología para la prevención, como resultado de la investigación, se encontró que los riesgos psicosociales más frecuente que desencadenan el estrés en la mayoría

participantes son: las exigencias psicológicas, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo y bajas compensaciones.

Este panorama diverso muestra que el estrés laboral es un problema global que puede manifestarse de diversas maneras según el entorno laboral y los factores socioculturales, por lo tanto, es esencial adoptar un enfoque multifacético para abordar este problema, que incluya políticas laborales adaptadas a cada contexto, programas de apoyo psicosocial y estrategias de gestión del trabajo que promuevan el bienestar de los trabajadores.

Además, estos estudios subrayan la necesidad de utilizar herramientas de evaluación adecuadas para identificar y comprender los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Al emplear instrumentos como el DASS-21, el Psycap, el FRPS y el CoPsoQ-ISTAS, se puede profundizar en los factores que contribuyen al estrés laboral y desarrollar intervenciones efectivas para mitigarlo002E

- **Depresión**

Estudio efectuado en Fuzhou-China en el 2022, denominado “Trabajo nocturno y depresión entre trabajadores chinos: el papel mediador de los trastornos del sueño”, mediante un estudio transversal realizado a 787 trabajadores automotrices de una planta de fabricación, se utilizaron 2 instrumentos para la recolección de datos el PHQ-9 y el Índice de calidad del sueño de Pittsburgh (PSQI) para determinar la relación entre el trabajo en turnos nocturnos, los trastornos del sueño y la depresión laboral, como resultado se determinó que los trabajadores se vieron realmente afectados por los horarios nocturnos, la frecuencia de turnos, trastornos de sueños, relaciones interpersonales negativas y como consecuencia de esto su nivel de depresión es significativamente alto (Zhang et al.,2022)

Investigación llevada a cabo en el 2021 de tipo transversal denominado, “Síntomas de depresión y factores relacionados en trabajadores con empleos de subsistencia en Medellín- Colombia”, dicho estudio se realizó a través de encuestas a un grupo de 686 empleados con trabajos de subsistencia o informales en Colombia, de edades entre 30 a 44 años y mayores a 60 años, la mayoría trabajando seis días a la semana durante 10 horas al día, la contaminación atmosférica y acústica ha afectado su entorno laboral desde hace más de 20 años, el 15,5% presentaba síntomas de depresión moderada/grave y consideraba su trabajo un apoyo emocional. Se asociaron con una mayor prevalencia de estos síntomas no tener permiso para trabajar, exponerse a sustancias químicas y ver afectada su salud por la contaminación auditiva, como resultado final se analizó que , los síntomas de depresión en estos trabajadores se presentó en las personas mayores a 45 años, las razones más comunes son las circunstancias y proyectos que enfrentan, estos síntomas pueden prevenirse mediante la acción conjunta de los Estados y los trabajadores, y la atención principal debería centrarse en el desarrollo de políticas nacionales para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. (Duque et al., 2021).

El estudio realizado en China revela cómo el trabajo en turnos nocturnos y los trastornos del sueño están estrechamente relacionados con niveles significativamente altos de depresión entre los trabajadores. Esto subraya la importancia de implementar políticas laborales que protejan la salud y el bienestar de los empleados que trabajan en turnos nocturnos, así como de promover prácticas saludables de sueño en el lugar de trabajo.

No obstante, el estudio en Colombia destaca cómo los trabajadores con empleos de subsistencia enfrentan una serie de desafíos que contribuyen a los síntomas de depresión, como la exposición a la contaminación del aire y el ruido, así como la falta de permisos de trabajo y la exposición a sustancias químicas. Esto resalta la importancia de implementar

políticas públicas que aborden las condiciones laborales y de vida de estos trabajadores, y que promuevan entornos laborales más seguros y saludables.

Estos estudios destacan la necesidad de adoptar un enfoque integral para mejorar las condiciones laborales y promover la salud mental de los trabajadores en todo el mundo. Esto implica la implementación de políticas laborales sólidas, el fortalecimiento de la protección de los trabajadores y la promoción de prácticas laborales que fomenten el bienestar emocional y físico de los empleados.

1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

1.3.1 Conceptualización y Etiología del Capital Psicológico y satisfacción laboral

- **Capital Psicológico**

La definición de capital psicológico surge inicialmente en la literatura económica del siglo XX, para referirse a aspectos de la personalidad de los trabajadores que contribuyen a la productividad de los mismos, adquiriendo relevancia en el marco de la psicología organizacional positiva, los cambios profundos que se han registrado en el mundo durante los últimos años, han conducido a que las instituciones se reinventen, llevando a cabo transformaciones en la gestión del talento humano, con el desarrollo de nuevas políticas para manejo de equipos de trabajo (Lupano y Castro, 2019).

El capital psicológico se define como la condición mental que debe poseer un individuo para realizar una actividad o desafío, con seguridad y con actitud optimista para el futuro, donde se puedan presentar obstáculos o triunfos y pese a ello continuar con los objetivos planteados, siempre con; auto eficiencia, atribuciones positivas, esperanza y resiliencia (Avitia-Cordero et al., 2021). En base a lo establecido el capital psicológico es considerado como una fuente de emociones y comportamientos positivos que se relaciona

con la satisfacción de los empleados además presenta comportamientos que benefician a la institución, por el contrario, cuando no está presente, los empleados experimentan insatisfacción laboral.

Para comprender el origen del capital psicológico es necesario hacer referencia al CaPsi (Comportamiento Organizacional Positivo), que se define como el estudio y aplicación de las habilidades y fortalezas psicológicas que pueden desarrollarse eficazmente para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo. Según (Bayona y Guevara, 2019) contar con un adecuado capital psicológico representa una valoración positiva de las condiciones y la probabilidad de éxito de un trabajador, basándose en su esfuerzo y motivación, influyendo directamente en el desempeño laboral en la institución.

El concepto de capital psicológico, surgido en el contexto de la psicología organizacional positiva, resalta la importancia de los aspectos mentales y emocionales de los trabajadores en su desempeño laboral y en el éxito de las organizaciones. Este capital psicológico se refiere a la disposición mental de los individuos para enfrentar desafíos con optimismo, autoeficacia, atribuciones positivas, esperanza y resiliencia.

La presencia de un adecuado capital psicológico no solo se correlaciona con la satisfacción laboral de los empleados, sino que también se asocia con comportamientos que benefician a la institución, como una mayor productividad, compromiso y desempeño laboral. Por otro lado, su ausencia puede llevar a la insatisfacción laboral y afectar negativamente el rendimiento organizacional.

Es importante reconocer que el capital psicológico puede ser desarrollado y fortalecido mediante varias intervenciones y prácticas organizacionales que promuevan el bienestar emocional y la resiliencia de los empleados. Esto puede abarcar programas de

capacitación en habilidades emocionales, promoción de un clima laboral positivo, apoyo en el manejo del estrés y fomento de una cultura de reconocimiento y aprecio.

- **Satisfacción Laboral**

Según Smith y Hulin (1966), la teoría más relevante en base a la satisfacción laboral es la de Herzberg, relacionados con los factores del trabajo y motivación, en el primer grupo de factores se encuentra; la jornada laboral, los riesgos de trabajo y las condiciones físico-ambientales, en el segundo grupo de factores se encuentra la responsabilidad, libre albedrío laboral y responsabilidad, sin embargo se presentan situaciones que afectan la satisfacción laboral del trabajador tales como, condiciones inadecuadas, trato injusto, inestabilidad laboral, accidentes laborales, carga excesiva de trabajo, mala salud, tales eventos tienden a afectar significativamente en el desempeño y productividad de los empleados.

La teoría de Herzberg, mencionada por Smith y Hulin (1966), muestra que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con factores tanto higiénicos como motivacionales en el trabajo. Esto significa que no solo importa evitar condiciones laborales negativas, como el trato injusto o la carga excesiva de trabajo, sino también proporcionar oportunidades para el crecimiento profesional, el reconocimiento y la autonomía en el trabajo.

La satisfacción laboral es parte de la gestión de los recursos humanos, ambos poseen un factor que se relaciona entre ellos, el “factor humano”, la mayoría de las literaturas conceptualizan al ser humano como la pieza primordial para el progreso, la satisfacción laboral también puede ser considerada como la relación entre las necesidades de los empleados y está determinada por lo que cada trabajador tiene como objetivo dentro de su área laboral (Romero y Rosado, 2019 pp 4-5).

Según Llerena (2019), la satisfacción de los empleados tiene un efecto positivo en su desempeño laboral, así como en el desarrollo general de la empresa. Sin embargo, numerosos estudios realizados sobre diferentes funciones, han encontrado resultados contradictorios con respecto a esta relación. No existe un concepto unánime de satisfacción laboral, cada autor en cada país y en diferente época lo ha adaptado a su conveniencia, pero en lo que concluyen unánimemente es que la satisfacción laboral debe estar comprometida con el trabajador.

La idea de satisfacción laboral es definida como el conjunto de actitudes que la persona tiene hacia el trabajo y la postura que tiene el empleado con respecto a las diversas situaciones laborales, es la impresión que dicho individuo tiene respecto de la ocupación y satisfacción que siente en relación con el empleo, en el lugar de trabajo y es la actitud laboral más investigada, en los campos de psicología industrial, organizacional, negocios, educación superior y administración pública, por la relación entre el trabajador, el bienestar individual y las repercusiones positivas o negativas del medio laboral (Bonilla y Silva, 2020).

El concepto de satisfacción laboral, como se señala en las citas de Romero y Rosado (2019), Llerena (2019) y Bonilla y Silva (2020), es complejo y varía según el contexto y las necesidades individuales de los trabajadores. Sin embargo, lo que queda claro es que una alta satisfacción laboral no solo beneficia a los empleados en términos de bienestar y motivación, sino que también contribuye positivamente al desempeño y la productividad de la empresa en general.

Es importante considerar que la satisfacción laboral incide directamente en la productividad de una empresa, aquellas organizaciones con un alto nivel de satisfacción entre sus empleados, experimentan una notable mejora en su tasa de producción en

comparación, con aquellas que presentan niveles más bajos de satisfacción en el ámbito laboral. En esencia, el capital psicológico representa la evaluación positiva de las circunstancias y la probabilidad de éxito de un individuo, fundamentada en el esfuerzo impulsado por la motivación y la perseverancia. Este concepto ha demostrado tener un impacto significativo en diversos resultados dentro del entorno laboral. La relación positiva y distintiva entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral lo posiciona como un elemento clave en el ámbito del Comportamiento Organizacional (Bayona y Guevara, 2019).

La relación entre satisfacción laboral y rendimiento laboral, como señalan Bayona y Guevara (2019), destaca la importancia de fomentar un ambiente de trabajo que fomente la satisfacción de los empleados. Esto puede incluir políticas de recursos humanos que prioricen el bienestar de los trabajadores, programas de desarrollo profesional, oportunidades de compromiso y reconocimiento, y una comunicación abierta y transparente dentro de la organización.

1.3.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada a la percepción que las personas tienen sobre su trabajo, las tareas que realizan y la valoración que reciben por sus habilidades. Además, influye en cómo son percibidas dentro del entorno laboral, incluyendo las opiniones que puedan tener sus colegas. La relación entre la satisfacción laboral y la salud mental de los trabajadores se construye sobre la evaluación positiva que un empleado realiza respecto a su situación laboral. Este juicio se fundamenta en los sentimientos y pensamientos que el trabajador alberga con respecto a su empleo.

Es importante destacar que un manejo deficiente de la satisfacción laboral conlleva diversas dificultades y problemas relacionados con el desempeño organizacional. La insatisfacción laboral puede generar impactos negativos tanto a nivel individual como en el

funcionamiento general de la empresa, subrayando así la importancia de abordar adecuadamente este aspecto para fomentar un entorno laboral saludable y productivo. (Gavilanes y Moreta, 2020, pp. 5-6).

El capital psicológico está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral, ya que los elementos que componen el capital psicológico positivo pueden influir directamente en la percepción y la experiencia que un individuo tiene en su entorno de trabajo además denota la evaluación positiva de las situaciones y la probabilidad de éxito de una persona, fundamentada en el esfuerzo motivado y la perseverancia. Se ha evidenciado que este factor incide en diversos resultados en el ámbito laboral, entre ellos, el rendimiento laboral (Rodríguez, 2022).

Se ha comprobado que los trabajadores con un alto nivel de capital psicológico mantienen una expectativa positiva ante eventos futuros, tienen confianza en su propio éxito, el cual asocian a su esfuerzo y voluntad, y demuestran una mayor fortaleza frente a la adversidad. Este enfoque positivo no solo contribuye al desarrollo individual, sino que también promueve un entorno laboral más saludable y productivo en su conjunto. (Rodríguez, 2022, pp. 6-7).

La satisfacción laboral, como se menciona, es fundamental para el bienestar emocional y el rendimiento de los trabajadores. Su vínculo con la percepción que tienen los empleados sobre su trabajo, sus tareas y el reconocimiento que reciben por sus habilidades destaca la importancia de crear un entorno laboral donde se valoren y se reconozcan los esfuerzos individuales.

A pesar de eso, el capital psicológico, que engloba elementos como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, juega un papel crucial en la forma en que los individuos enfrentan los desafíos laborales y mantienen una actitud positiva frente a ellos.

La relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral resalta la importancia de promover la autoconfianza, el optimismo y la perseverancia entre los empleados para cultivar un entorno laboral positivo y productivo.

1.3.3. Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

En Malasia se realizó un estudio en el año 2022 a 345 trabajadores de una construcción denominado “El papel del capital psicológico y la satisfacción laboral en la mejora del comportamiento de seguridad de los trabajadores de la construcción”, se utilizó el instrumento de evaluación PsyCap (esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo) para el capital psicológico y el cuestionario para satisfacción laboral S21/26, los resultados sugieren que en 150 trabajadores la esperanza, el optimismo y el compromiso laboral tienen un impacto significativo y positivo tanto en el cumplimiento de la seguridad como en la participación en la seguridad, los participantes además presentaron un estado de satisfacción laboral alto a pesar de las incongruencias laborales encontradas, se sugiere intervenciones prácticas basadas en formación interactiva para mejorar la seguridad en la industria de la construcción (Ghafoor y Haar,2022).Un estudio realizado en 2021 en Argentina y Brasil denominado “Escala de satisfacción laboral genérica: Baremos regionales para Argentina y Brasil”, que tuvo como muestra a 2608 trabajadores seleccionados en forma no probabilística, durante los años 2018 y 2019, y donde se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Mac Donald y Mac Intyre, 1997), el objetivo principal fue proporcionar valores de referencia para la interpretación de los resultados, y como aporte final, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación a las variables sociodemográficas. Sin embargo, la satisfacción laboral es mayor en la muestra brasileña que en la muestra argentina dependiendo del género, edad, antigüedad en el servicio, departamento y tipo de organización.

Una investigación realizada en la ciudad de Guayaquil-Ecuador denominada “Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del grupo Quirola” donde se contó con una población de 1.257 trabajadores, quienes pertenecían a las 25 empresas de la mencionada firma empresarial, se aplicaron dos instrumentos para la evaluación El cuestionario CoPsoQ –Istas 21 como resultado final los empleados reportan altos niveles de satisfacción laboral, a pesar de las preocupaciones sobre la realidad empresarial, lo que se debe en gran medida al gran número de empresas que compone el conglomerado y alto nivel de exigencias psicosociales, debido en gran parte por la alta y extensa cadena de mando o de jerarquía, sino también las largas jornadas laborales, que en muchos obligan a los trabajadores u operarios a permanecer en sus puestos de trabajo durante varios días (Ordoñez et al.,2023)

- **Capital psicológico**

Un estudio en México denominado “Capital psicológico, expectativas y compromiso organizacional en el contexto del teletrabajo de los trabajadores mexicanos desarrollado en el 2023”, cuyo objetivo fue investigar el impacto directo del capital psicológico y las expectativas laborales sobre el compromiso organizacional en una muestra no probabilística de 189 trabajadores, para evaluar el capital psicológico se adaptó el PCQ-12 (versión corta),por otra parte, los resultados encontrados permitieron describir la importancia del papel que juegan los componentes de CapPsic sobre las expectativas, dado que la esperanza y el optimismo fueron fundamentales para mantener las expectativas laborales de los trabajadores, y la autoeficacia tuvo el mayor efecto en la varianza explicada sobre el compromiso organizacional (Pérez et al., 2023).

En Ecuador en las regiones del Sur tales como Zamora Chinchipe y el Oro se realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional cuyo objetivo fue determinar los niveles de

agotamiento emocional y su conexión con el capital psicológico, mediante la aplicación de una encuesta en línea basada en escalas sociodemográficas y test psicológicos estandarizados, la muestra total del estudio fue de 227 trabajadores, los datos se recolectaron durante los meses de septiembre y diciembre de 2019. Se utilizó instrumentos de investigación tales como Psychological capital questionnaire (Luthans, Youssef, y Avolio, 2007), como resultado final se determinó que la mayoría de sus participantes presentaron agotamiento emocional debido a la inseguridad laboral que presentan en el trabajo con respecto al capital psicológico se vio afectada la esperanza, entendida como el optimismo sobre el futuro y la capacidad para alcanzar metas esto es de vital importancia puesto que los individuos con altos niveles de esperanza tienden a encontrar significado y propósito en su trabajo, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral (Vásquez, 2022).

Capítulo dos

Metodología

2.2 Objetivos

2.2.1 General

- Establecer la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector público y privado de la ciudad de Ambato durante el año 2023.

2.2.2 Específicos

- Analizar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores del sector privado y público de la ciudad de Ambato.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores de empresas públicas y privadas.
- Determinar la satisfacción laboral en los trabajadores públicos y privados a nivel Cantonal.

2.3 Preguntas de Investigación

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

2.4 Enfoque, tipo, diseño y muestra de investigación

El término diseño hace referencia al plan o estrategia que tiene el investigador para la obtención de la información indispensable con el fin de responder al problema planteado,

es por esto que, todo plan incluirá ciertos procedimientos y actividades dirigidas a descubrir la respuesta a la pregunta de investigación (Hernández et al., 2014).

- **Enfoque de investigación**

En el enfoque cuantitativo, el diseño de investigación significa desarrollar un plan estratégico que incluya los procedimientos y actividades que lleven a encontrar la respuesta a la pregunta de investigación, mientras más cuidadoso y específico sea al final son mayores posibilidades de generar el conocimiento deseado (Hernández et al., 2014).

La investigación cuantitativa implica el uso de valores numéricos y el procesamiento estadístico, ya sea descriptivo o inferencial, para medir variables o fenómenos. Este método de recopilación de datos se basa en el empirismo y la observación directa, a veces utilizando herramientas como cuestionarios o fichas de observación. En otras circunstancias, la información se recopila a través del análisis de documentos (Arias-González et al., 2022, p.90).

El enfoque cuantitativo se justifica por la necesidad de que las variables sean fácilmente observables y medibles. Este procedimiento se lleva a cabo de manera sistemática, progresando de lo amplio a lo detallado. Funciona como una descomposición de las variables en sus componentes fundamentales, que se traducen en dimensiones, y luego la descomposición de esas dimensiones en sus partes constitutivas, conocidas como indicadores (Arias-González et al., 2022, p.78).

La teoría de muestras constituye un marco integral que abarca diversos aspectos cruciales en la investigación cuantitativa. Al examinar de manera exhaustiva el espectro completo del estudio, esta teoría se extiende desde la conceptualización y definición de la población objeto de estudio hasta la aplicación de modelos matemáticos especializados

para la determinación de muestras representativas. Además, incluye el análisis de la distribución de muestras, un componente esencial para comprender la variabilidad y la representatividad de los datos obtenidos (Hospinal et al., 2021).

El diseño de investigación en el enfoque cuantitativo implica una planificación cuidadosa y estratégica de los procedimientos y actividades que se llevarán a cabo para responder a la pregunta de investigación. Es crucial ser específico y meticuloso en este proceso, ya que un diseño bien elaborado aumenta las posibilidades de generar el conocimiento deseado, esta investigación se caracteriza por la medición de variables o fenómenos a través de valores numéricos y su procesamiento estadístico, este enfoque se basa en el empirismo y la recopilación de datos, lo que implica la utilización de instrumentos como cuestionarios, fichas de observación o análisis documental.

De todas formas, la teoría de muestras juega un papel crucial en la investigación cuantitativa, ya que proporciona un marco integral que abarca desde la conceptualización y definición de la población de estudio hasta la determinación de muestras representativas y el análisis de su distribución, comprender y aplicar esta teoría es fundamental para garantizar la validez y la representatividad de los datos obtenidos. La investigación cuantitativa empleada incluyó una muestra específica de trabajadores y un total de encuestas aplicadas, se utilizaron herramientas estadísticas como media, el máximo, el mínimo, el promedio y la desviación estándar, estos indicadores permitieron no solo calcular magnitud de los niveles de depresión, ansiedad y estrés en la muestra, si no también entender la variabilidad y la distribución de estos factores psicológicos dentro del grupo estudiado.

2.5 Tipo de investigación

- **No experimental**

Se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. En este tipo de investigación, no se crea ninguna situación específica; en cambio, se observan situaciones que ya existen, las cuales no han sido provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental, las variables independientes ya han sucedido antes y no pueden ser alteradas por el investigador. Este carece de control directo sobre esas variables y no puede influir en ellas, ya que los eventos relevantes han ocurrido, incluyendo sus efectos. Los estudios no experimentales suelen trabajar con muestras más reducidas, ya que muchos de ellos se enfocan en realizar investigaciones de casos específicos. En estos casos, el objetivo principal no es extender los resultados a una población en general, sino examinar detalladamente una situación o caso particular (Talledo et al., 2019).

En este diseño, no se introducen estímulos, ni condiciones experimentales a las cuales se deben someter las variables de estudio. Los participantes son evaluados en su entorno natural y no necesitan realizar ninguna acción, además, no se lleva a cabo la manipulación de las variables de estudio. Este diseño se divide en dos tipos: transversal y longitudinal, y la distinción principal entre ambos radica en el período o tiempo en el que se llevan a cabo (González y Gallardo, 2021).

La investigación no experimental, observa fenómenos en su ambiente natural sin manipular deliberadamente variables, proporciona una perspectiva valiosa para comprender la realidad tal como se presenta. Este enfoque permite estudiar situaciones que ya existen y que no han sido provocadas por el investigador, lo que puede brindar una visión más auténtica y contextualizada de los fenómenos estudiados, es importante destacar que, en la investigación no experimental, el investigador carece de control directo sobre las variables independientes, ya que estas han ocurrido previamente y no pueden ser manipuladas. Esto

implica que los estudios no experimentales suelen trabajar con muestras más reducidas y se enfocan en investigar casos específicos en profundidad, en lugar de buscar generalizaciones a una población más amplia.

Esta investigación cumple con esta característica ya que la muestra fue estudiada en su entorno natural sin modificar el medio en el que se desenvuelven cotidianamente. El investigador no intervino de ninguna manera; en cambio, obtuvo los datos a través de encuestas aplicadas a una muestra reducida de 67 participantes, lo cual permitió realizar un análisis detallado de la investigación.

Transversal

Analizar el nivel o estado de una o más variables en un momento dado es decir en un instante particular en el tiempo, un elemento clave que define un estudio transversal es la evaluación en un instante específico y determinado, a diferencia de un estudio longitudinal, que implica la observación a lo largo del tiempo. Tradicionalmente los estudios transversales se consideran útiles para determinar la prevalencia de una condición, de ahí la sinonimia utilizada como “estudios de prevalencia”. Sin embargo, también permiten evaluar las relaciones entre dos o más variables, es decir, utilizando un método analítico siendo una alternativa interesante para explorar asociaciones de manera preliminar o en escenarios de recursos limitados (Vega et al., 2021).

Un estudio transversal proporciona pruebas de asociación estadística válidas para variables que no cambian con el tiempo, como el sexo, la raza o el grupo sanguíneo. Este tipo de diseño ofrece un control efectivo sobre la selección de participantes y las mediciones realizadas. Al no requerir un periodo de espera para el desarrollo del evento de interés, permiten abordar diferentes resultados en un corto período (Manterola et al., 2019, p.39).

El presente estudio realizó la recolección de datos, dentro de la ciudad de Ambato desde el 29 de octubre hasta el 29 de diciembre de 2023, con el objetivo primordial de evaluar la incidencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, tanto del sector público como privado. La salud mental y la satisfacción laboral son aspectos cruciales para el bienestar general de los trabajadores, influyendo en su rendimiento y calidad de vida.

- **Descriptiva**

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

Un estudio descriptivo es aquel que pertenece a la investigación cuantitativa y que presenta una única variable de estudio denominada variable de interés. Debido a la naturaleza univariada de este estudio, se deben considerar los factores encontrados en su entorno. Estos factores suelen denominarse caracterizaciones porque se relacionan con la variable de interés y se derivan de la población. El número de factores de caracterización dependerá de la pericia del investigador en función de su experiencia y enfoque empíricos (Ochoa y Yunkor, 2019).

La finalidad de la investigación descriptiva es detallar aspectos esenciales de conjuntos homogéneos de fenómenos mediante criterios sistemáticos. Esto posibilita comprender la estructura o el comportamiento de los fenómenos estudiados, ofreciendo datos sistemáticos y comparables con otras fuentes. En este tipo de investigación, el investigador puede optar por diferentes roles, como ser un observador completo, observar

de la perspectiva de un participante, ser un participante observador o desempeñar el papel de participante completo (Castro et al., 2020).

La presente investigación adopta un enfoque descriptivo, dado que se basa en una muestra homogénea compuesta por 50 trabajadores con características laborales similares, quienes cumplen con los criterios de inclusión establecidos. Estos participantes están directamente vinculados a la variable de estudio. Este diseño descriptivo permite una comprensión más profunda y precisa de las dinámicas laborales dentro de este contexto específico, contribuyendo a la identificación y posterior análisis de patrones y comportamientos característicos de dicho grupo de trabajadores

2.6 Población y muestra

- **Población**

Para iniciar el desarrollo de este apartado es necesario considerar la definición de la población, la cual es definida por Hernández et al. (2014), como el conjunto de personas, objetos, situaciones, etc., que se ajustan con determinadas especificaciones en la investigación. Entonces, se puede entender como población a todos los sujetos que serán tomados en cuenta para la investigación; la población es el total de participantes a los cuales se puede acceder, como: adolescentes de una determinada ciudad, profesionales de salud mental de un país, entre otros.

Se toma en consideración que la calidad y resultados de un trabajo investigativo estriba en definir la población con base en el planteamiento del problema, más no en la cantidad y extensión de la población. Es importante que se delimite las características de la población del presente estudio, tomando en consideración los objetivos y otros motivos prácticos como: sus características de contenido, lugar y tiempo (Hernández et al., 2014)

El término "población" se basa en la idea de un conjunto de individuos reunidos debido a alguna característica común, en lugar de referirse a un grupo social formado a lo largo de la historia. Este concepto de población no tiene en cuenta si los individuos que la conforman están vinculados entre sí en la realidad cotidiana; lo crucial es que compartan la característica que se quiere investigar, como la hipertensión arterial, para ser considerados como una población (Ocampo et al., 2022).

La población se refiere a los elementos accesibles o la unidad de análisis presentes en el entorno específico donde se lleva a cabo la investigación, estos componentes, situados en un ámbito especial, constituyen la base focal para la observación y el análisis detallado durante la investigación, al centrarse en el ámbito especial, se destaca la importancia de delimitar la población de estudio a un entorno particular, teniendo en cuenta las características distintivas y las influencias únicas que puedan afectar los resultados (Condori, 2020).

Esta investigación se concentra en los empleados del sector público y privado en el cantón Ambato, específicamente aquellos con un título de educación superior. Al restringir el estudio a este grupo demográfico, se busca obtener una comprensión más detallada y profunda de las dinámicas sociales, económicas y laborales que experimentan, centrándose en la ansiedad, depresión y estrés relacionados con el trabajo.

- **Muestra**

Según Oztén y Monterola (2022), la representativa de una muestra depende únicamente si fue escogido al azar, es decir, que todos los participantes de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para la muestra y por ende ser incluidos en el estudio; y por otro lado, que la cantidad de sujetos seleccionados representen numéricamente a la población de origen respecto de la distribución de la

variable en estudio en dicha población, es decir, la estimación o cálculo del tamaño de la muestra.

La muestra permite realizar deducciones, extrapolar o generalizar conclusiones a la población blanco con gran seguridad; una muestra se considera representativa cuando la distribución y valor de las variables se pueden reproducir con márgenes de error calculables. Además, el objetivo es investigar las relaciones existentes entre la distribución de una variable en la población blanco y la distribución de ésta variable en la muestra de estudio (Pilco,2022). En esencia, la muestra representa de manera significativa a la población.

La muestra, constituida por un grupo de individuos extraídos de la población mediante un método específico, representa un componente fundamental en la investigación estadística. Los resultados generados a través del análisis estadístico de esta muestra reciben la denominación de estadígrafos o estadísticos, este proceso de selección de una muestra en lugar de analizar toda la población se realiza de manera estratégica para capturar de manera representativa las características generales de la población más extensa (Piedra y Manqueros, 2021).

Este estudio se basó en una muestra cuidadosamente seleccionada de 50 profesionales de la ciudad de Ambato, quienes cumplieron con criterios específicos de inclusión y exclusión. La elección de esta muestra se realizó con el objetivo de obtener datos representativos que reflejen de manera precisa las experiencias laborales de empleados y empleadas en diversos sectores institucionales, la importancia de la selección rigurosa de la muestra radica en su capacidad para proporcionar una visión detallada y matizada de las dinámicas laborales en Ambato. Al incluir profesionales tanto del sector

público como privado, se busca capturar la diversidad de contextos laborales presentes en la ciudad.

Tabla 1

Características Sociodemográficas y Laborales de los Trabajadores

		N = 67	%	
Género	Masculino	30	44.78	
	Femenino	34	55.22	
	Otro			
Estado civil	Soltero/a	32	47.76	
	Casado/unión libre	30	44.78	
	Viudo/a	0	0	
	Divorciado/a	5	7.46	
Tipo de trabajo	Tiempo completo	62	92.54	
	Tiempo parcial	5	7.46	
Tipo de institución	Pública	37	55.22	
	Privada	30	44.78	
		M (DT)	Máx.	Min.
Edad		35.31 (11.03)	59	23
Horas de trabajo por día		8.01 (0.91)	11	4
Experiencia laboral		8.22 (8.22)	28	1

En los datos de la tabla 1, se observa que el 55.22% de los participantes de este estudio fueron mujeres, mientras que el 44.78% son hombres. Lo que refiere a estado civil, se destaca que el 47.76% de los encuestados se identifican como solteros/as, mientras que el 44.78% están casados o en unión libre. Es interesante observar que solo un pequeño porcentaje, el 7,46%, están divorciados/as, y no hay participantes viudos/as en la muestra.

En el análisis demográfico de la muestra, se observa que la edad promedio de los encuestados es de alrededor de 35 años, con una desviación estándar de 11.03 años, lo que indica cierta variabilidad en las edades de los participantes. Además, el rango de edades abarca desde los 23 años como mínimo hasta los 59 años como máximo, lo que refleja una amplia gama de experiencias y perspectivas dentro de la muestra.

El 92.54% de los encuestados están empleados a tiempo completo, mientras que solo el 7.46% trabajan a tiempo parcial. Esta distribución refleja una participación significativamente alta en el mercado laboral a tiempo completo entre los encuestados.

A partir de los resultados de la encuesta, el 55.22% de los encuestados están empleados en instituciones públicas, mientras que el 44.78% trabajan en instituciones privadas. Esta diferenciación en el empleo sugiere una variedad de contextos laborales que podrían influir en las experiencias y perspectivas de los trabajadores.

De acuerdo con la información recabada en la tabla 1, los encuestados reportan trabajar en promedio 8.01 horas por día, con un rango que va desde un mínimo de 4 horas hasta un máximo de 11 horas, lo que sugiere que la duración del tiempo de trabajo puede ser un factor crucial a considerar en el bienestar laboral y la satisfacción en el trabajo.

La media de experiencia laboral de los participantes es de 8.22 años, con una desviación estándar igual a la media, lo que indica una variabilidad significativa en los años de experiencia laboral entre los encuestados. Desde un mínimo de 1 año hasta un máximo de 28 años, la experiencia laboral abarca un amplio espectro dentro de la muestra.

Este dato resulta esencial para entender el nivel de conocimiento y bagaje profesional de los participantes, elementos que pueden moldear sus percepciones y opiniones en asuntos relacionados con el entorno laboral.

2.6.1 Criterios de inclusión y exclusión

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

- **Criterios de inclusión.**
- 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)
- Encontrarse afiliado al IESS
- **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

2.7 Instrumentos para recolección de información

En el proceso de la investigación, se enfrentaron ciertas dificultades al encontrar el coeficiente alfa de Cronbach en trabajadores con título de tercer nivel en empresas tanto privadas como públicas. A pesar de estos desafíos, se llevó a cabo una revisión y análisis, incorporando estudios previos realizados en diversas áreas que respaldaban la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach. Este enfoque meticuloso garantizó la validez de los instrumentos utilizados en el estudio, proporcionando una base sólida para la interpretación de los resultados y fortaleciendo la integridad metodológica de la investigación.

- **Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral**

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

- **Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21)**

El autor original de la escala fue Lovibond y Lovibond en 1995. Para este estudio se utilizó la versión de Ruiz et al. en 2017. El instrumento evalúa la depresión, ansiedad y estrés; comprendiendo a la depresión como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estado de ánimo disfóricos como la tristeza; la ansiedad es descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, y el estrés descrito como cierta tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente (Lovibond y Lovibond, 1995).

Consta de un total de 21 ítems que se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí). La subescala de depresión comprende los ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21, ansiedad los ítems: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20 y estrés los ítems: 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18. Para evaluar cada subescala por separado, se deben sumar las

puntuaciones de los ítems correspondientes a cada una de ellas; para la interpretación se considera que, a mayor puntuación, mayor grado de sintomatología.

Los puntos de corte, por lo general, usados son:

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

En conjunto, los ítems que componen el DASS - 21 presentaron una adecuada consistencia interna con valores alfa que oscilan desde .92 a .95 (Ruiz et al., 2017).

En contraste, en un estudio llevada a cabo en Argentina, donde se buscó valorar la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés en adolescentes, se obtuvo un análisis detallado de la confiabilidad y validez del instrumento, utilizando métodos como el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó un resultado significativo de $\alpha = 0.93$, demostrando una alta consistencia interna en las respuestas obtenidas. (Areas et al., 2023).

Del mismo modo, se llevó a cabo una investigación en adultos de la Provincia de San Martín con el propósito de analizar las propiedades psicométricas de la Escala DASS-21. En este estudio, se calculó un coeficiente alfa de 0.70, lo que indica que la escala exhibe propiedades psicométricas adecuadas para la muestra examinada. Este resultado respalda la fiabilidad y consistencia de la Escala DASS-21 como una herramienta válida para evaluar dimensiones como depresión, ansiedad y estrés en adultos de dicha provincia (Tapullima-Mori y Castañeda, 2021).

- **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 Yáberen 2012. El instrumento evalúa al constructo de capital psicológico, como un estado de desarrollo psicológico positivo que está compuesto por cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (Luthans et al., 2007).

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

Un análisis desarrollado en Portugal se propuso como objetivo analizar la influencia del apoyo organizacional en el capital psicológico y la gestión del conocimiento, contó con la participación de 208 trabajadores de ambos géneros, pertenecientes a organismos públicos y privados, quienes respondieron a un cuestionario que incluía escalas de apoyo organizacional, capital psicológico positivo, gestión del conocimiento, trastorno emocional y datos sociodemográficos. Después de asegurarse de la normalidad de la muestra, se evaluó la consistencia interna de los constructos mediante el cálculo del alfa de Cronbach y la correlación intraclass. Los resultados mostraron un alfa 0,86 para la escala de capital psicológico positivo.

En un estudio llevado a cabo a través del censo de una cohorte generacional en su quinto semestre, la medición contó con la participación de estudiantes matriculados en una asignatura práctica, el enfoque del estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal, los valores del alfa de Cronbach para la escala denominada capital psicológico en cada dimensión fueron .91 para autoeficacia, .81 para esperanza, .76 para resiliencia y .79 para optimismo, dando una totalidad de confiabilidad en el alfa de .94 (Banda y Castro,2021).

- **Satisfacción laboral**

La escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva ante el propio trabajo. La escala original fue elaborada por Warr en 1979. Para este estudio se aplicó la versión de Pérez y Fidalgo 1995. La escala operacionaliza, el constructo de satisfacción laboral comprendida como el grado en el que un individuo reporta satisfacción tanto con los componentes intrínsecos (reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, entre otros) y extrínsecos (remuneración, condiciones físicas, etc.) de su trabajo (Warr et al., 1979). Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert que oscila con puntuaciones desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”.

La sub-escala de factores intrínsecos está compuesta por 7 ítems: 2,4,6,8,10,12 y 14, mientras que la sub-escala 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 sub-escalas).

En cuanto a las propiedades psicométricas, se registra un alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 1995); así también, el coeficiente alfa obtenido en la validación de Boluarte (2014) fue de 0.76.

Un estudio llevado a cabo en México, en instituciones públicas y privadas, empleó una encuesta para analizar una muestra no probabilística de 80 participante, la población fue caracterizada mediante estadísticas descriptivas, y la aplicación de una técnica estadística de reducción de datos confirmó la presencia de cinco factores en el ambiente laboral, la confiabilidad de las mediciones adoptadas en el estudio se confirma mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que supera el umbral de 0,70 indica la confiabilidad de la escala (Melo, 2020).

De manera análoga, una investigación se propuso desarrollar una estrategia de desarrollo organizacional con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral en el Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán, la población estuvo conformada por 16 colaboradores, a quienes se les ejecutó un cuestionario de satisfacción laboral con una sólida validez y confiabilidad, evidenciada por un coeficiente alfa de Cronbach de 0,764, los resultados principales indicaron un nivel generalmente bajo de satisfacción laboral entre los colaboradores, quienes manifestaron experimentar niveles variables de satisfacción en sus labore (Paiva et al., 2020).

2.8 Procedimiento

- **Fase 1**

Este estudio adoptó un enfoque estructurado en tres fases fundamentales para abordar de manera integral la investigación. En la primera fase, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura, empleando diversas fuentes de información, entre las cuales se incluyen bases de datos reconocidas como Scielo, Redalyc, PubMed, Scopus y Google

Scholar. Además, se exploraron libros electrónicos y tesis doctorales para obtener una comprensión completa del panorama existente en relación con el tema de estudio.

El propósito principal de esta revisión literaria fue establecer un sólido marco teórico que sustentara la investigación. La selección de palabras clave específicas, como satisfacción laboral, estrés, ansiedad, depresión y capital psicológico, permitió enfocar la búsqueda hacia aspectos clave relacionados con el bienestar y la salud mental en el ámbito laboral.

La utilización de operadores booleanos, tales como "and", "or" y "not", durante la búsqueda en las bases de datos, añadió precisión y flexibilidad al proceso, permitiendo la combinación y exclusión de términos según la relevancia para los objetivos del estudio.

- **Fase dos**

Se realizó el proceso de recolección de datos, en una muestra y de tiempo establecido, el objetivo principal de esta fase fue el acercamiento a diversas instituciones tanto públicas como privadas por medio de oficios emitidos directamente a los gerentes, para su respectiva autorización, cuando la muestra fue obtenida el personal fue capacitado para el registro correcto de la encuesta, seguido a esto se emitió los instrumentos de manera virtual por correo electrónico o Whatsapp según la preferencia, lo cual permitió recolectar todos los datos necesarios para la investigación.

- **Fase tres**

Análisis de la base de datos: se llevó a cabo una depuración exhaustiva de la base de datos. Los análisis subsiguientes se realizaron utilizando el software Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), conocido por sus siglas en inglés. En el caso de las

variables socio-demográficas y laborales, se aplicaron medidas estadísticas como medias y desviaciones típicas.

Para realizar un análisis descriptivo de la muestra, se utilizaron tanto medias como desviaciones típicas para las variables cuantitativas. Además, se emplearon frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales. Este enfoque metodológico permitió obtener una visión integral y detallada de los datos, facilitando la interpretación y comprensión de las características de la población estudiada.

Capítulo tres

3.1 Análisis de resultados y discusión

3.1.1 Análisis de resultados

Según los resultados obtenidos de las encuestas realizadas para determinar el grado de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, tanto públicos como privados, se han identificado varias tendencias significativas presentes en esta población en específico, dichas encuestas revelan información crucial sobre los factores que influyen en su desempeño y calidad de vida en el trabajo.

Tabla 1

Percepción de Salud Mental en Trabajadores

Variables	Nivel	N = 67	%
Depresión	Ausencia	51	76.12
	Leve	9	13.43
	Moderado	7	10.45
	Severo	0	0
	Extremadamente severo		
Ansiedad	Ausencia	46	68.66
	Leve	3	4.48
	Moderado	15	22.39
	Severo	2	2.99
	Extremadamente severo	1	1.49
Estrés	Ausencia	61	91.04
	Leve	3	4.48
	Moderado	3	4.48
	Severo	0	0
	Extremadamente severo		

El análisis de los datos revela que el 76.12% de los trabajadores encuestados no reportan síntomas de depresión, lo que indica un estado de ánimo mayormente positivo al momento de la encuesta. El 13.43% reporta depresión leve, señalando la presencia de síntomas depresivos de baja intensidad en un pequeño pero significativo sector de la

población laboral, así mismo un 10.45% reporta depresión moderada, es importante señalar que no se reportaron casos con síntomas severos o extremadamente severos.

En lo referente a la ansiedad el 68.66% de los trabajadores no reportan síntomas significativos de ansiedad, un 22.39% reporta ansiedad moderada, mientras un pequeño porcentaje del 4.48% reporta ansiedad leve y el 2.99% manifiesta ansiedad severa o extremadamente severa, lo que señala la existencia de síntomas más graves que requieren una atención y apoyo adicionales.

El análisis de la encuesta en la tabla 2 indica que 91.04% de los trabajadores no reportan niveles significativos de estrés, sin embargo, un pequeño porcentaje del 4.48%, manifiesta estrés tanto a nivel leve y moderado.

Tabla 2

Capital Psicológico en Trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	31.2 (7.6)	42	10
Esperanza	32.8 (7.5)	42	12
Resiliencia	30.4 (6.2)	42	16
Optimismo	29.7(5.9)	41	20

De acuerdo con los resultados la media de eficacia entre los trabajadores es de 31.2, con una desviación estándar de 7.6. Estos resultados sugieren que, en promedio, los trabajadores informan niveles moderados de eficacia en el desempeño de sus labores.

El amplio rango de puntuaciones, que varía desde un mínimo de 10 hasta un máximo de 42, indica una variabilidad considerable en los niveles de eficacia entre los trabajadores.

La investigación revela que la esperanza media entre los trabajadores es de 32.8, con una desviación estándar de 7.5 y con rangos bajos y altos entre 12 y 42. En lo referente a la resiliencia de los trabajadores la media es de 30.4, con una desviación estándar de 6.2. y la variabilidad en las puntuaciones, oscilan entre 16 y 42. Por su parte la variable optimismo mostró una media de 29.7, con una desviación estándar de 5.9. Siendo el puntaje más bajo de estos indicadores, y contando con rango mínimos y máximos de 20 hasta 41.

Tabla 3

Satisfacción Laboral en Trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	36.00 (8.12)	49	17
Satisfacción extrínseca	40.82 (8.99)	56	21
Satisfacción total	76.82 (16.81)	105	39

Los resultados muestran que la media de satisfacción intrínseca entre los trabajadores es de 36.00, con una desviación estándar de 8.12, la variabilidad en las puntuaciones, que varía desde un mínimo de 17 hasta un máximo de 49. Al respecto con la media de satisfacción extrínseca entre los trabajadores es de 40.82, con una desviación estándar de 8.99. No obstante las puntuaciones, que oscilan entre 21 y 56, indican que existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción extrínseca entre los trabajadores.

Según los datos recopilados en la tabla 4, la media de satisfacción total entre los trabajadores es de 76.82, con una desviación estándar de 16.81. La amplitud en las puntuaciones obtenidas, que varía desde un mínimo de 39 hasta un máximo de 105.

3.1.2 Discusión

Al igual que Hernández et al., (2022) en su estudio denominado Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por Covid-19, desarrollado en México con una muestra de 537 pacientes, en donde concluyeron que el 44.7% de los trabajadores presentaban algún grado de depresión especialmente en la población de casados, divorciados y aquellos que presentaban diabetes, dichos autores destacan la relación entre depresión y problemas de índole personal y laboral como factor predeterminante de dicho trastorno, a diferencia de la investigación en cuestión donde el 10.45% de la población presenta depresión laboral moderada ya sea por cuestiones personales o profesionales. La inclusión de estos factores por parte del autor, resalta la importancia de considerar elementos adicionales que podrían influir en la salud mental de los trabajadores, sugiriendo que ciertos subgrupos pueden ser más vulnerables y requerir estrategias de apoyo más específicas.

Por otro lado, el estudio de Vásquez (2020) en el Hospital Cayetano Heredia en Perú, con una muestra de 45 personas, reveló una distribución variada en los niveles de depresión: 46.7% sin síntomas, y una notable presencia de depresión severa con el 6.7% y muy severa con el 2.2%. La mayor variabilidad en los niveles de depresión sugiere que factores como la carga de trabajo, ambiente laboral y el apoyo social podrían estar influyendo negativamente en la muestra. Esto contrasta con la investigación ya que se evidencia la ausencia de depresión severa (0%), lo que podría indicar diferencias en las condiciones laborales o en las características demográficas de las muestras.

El estudio de Martínez y Guamán (2024) en la empresa CB Visión en el cantón Paute, Ecuador, con una muestra de 22 participantes, mostró que la mayoría de los trabajadores no presentaban síntomas de depresión (63.6%), y una menor proporción tenía

depresión leve (18.2%) y moderada (18.2%). A diferencia de la investigación, en la cual se encontró que el 76.12% de los trabajadores no presentaban síntomas de depresión, mientras que el 13.43% padecía depresión leve y el 10.45% presentaba depresión moderada. Ambos estudios coinciden en la necesidad de estrategias de intervención y apoyo psicológico.

Otro estudio realizado por Ozamiz et al. (2020) en 976 personas en el norte de España de la Comunidad Autónoma Vasca, sobre el niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19, se demostró que el 46% (26-60 años) de la muestra estudiada presento ansiedad moderada, siendo el 12% (mujeres) la más alta, a diferencia de este estudio donde el 22.39% presento ansiedad moderada, la disimilitud sugiere que las condiciones laborales en ambos contextos podrían estar relativamente bien gestionadas, existiendo una proporción de trabajadores que necesitarían apoyo.

En contraste, el estudio de Vásquez (2020) reveló que solo el 31.1% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia en Perú durante la pandemia no presentaban síntomas de ansiedad. El 51.1% experimentaba ansiedad leve y el 17.8% sufría de ansiedad severa. La significativa prevalencia de ansiedad en este estudio refleja el impacto considerable de la pandemia en la salud mental de los trabajadores del hospital. Las diferencias notables entre los hallazgos de ambos estudios, pueden atribuirse a los cofactores de trabajo tales como, presión laboral, insomnio y burnout, el estudio destaca la importancia de implementar intervenciones preventivas, creando programas de refuerzo emocional no solo en situaciones de crisis.

Castillo et al., (2020) mencionan en su investigación realizada en Ecuador en la provincia de Chimborazo-Riobamba, desarrollada en una muestra de 45 trabajadores, denominada Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia

intensiva de un hospital, que los resultados obtenidos en cuanto a ansiedad son de 57.78%, en comparación con este estudio donde solo el 1% de 67 encuestados presentó ansiedad en un nivel alto. Esto sugiere que la ansiedad se presenta en cualquier ámbito laboral, y el nivel alto o bajo que esta manifiesta se verá relacionada con factores asociados a cada área ya que los dos estudios en cierto porcentaje poseen ansiedad en su población, estas disparidades pueden atribuirse a variaciones en las muestras, contextos laborales y metodologías utilizadas en cada estudio.

Por otro lado, el estudio de Hernández et al. (2022), realizado en un hospital de tercer nivel en México con una muestra de 537 participantes, reveló una alta prevalencia de estrés, afectando al 83% de los trabajadores. De estos, el 31.3% experimentaba estrés leve, el 32.4% presentaba estrés moderado, el 17.9% sufría de estrés alto y el 1.5% padecía estrés grave. Esta alta prevalencia contrasta con los resultados de este estudio, sugiriendo un entorno laboral mucho más estresante en la muestra del autor. Además, identificaron asociaciones significativas entre el estrés y factores demográficos como el género, el estado civil y la edad.

La investigación de Vásquez (2020), previamente considerada, encontró que el 55.6% de los trabajadores no presentaban síntomas de estrés, el 26.7% mostraban estrés leve, el 13.3% experimentaban un nivel medio de estrés, y el 4.4% sufrían de estrés alto. En comparación con la investigación, la prevalencia de estrés es notablemente mayor en la muestra de Vásquez. Esto podría deberse a diferencias en las condiciones laborales o al contexto temporal y social específico en el cual se realizó el estudio. Sin embargo, ambos estudios coinciden en la necesidad de estrategias de gestión del estrés para promover el bienestar emocional de los empleados.

El estudio de Martínez y Guamán (2024) realizada en el Perú a trabajadores de un hospital universitario demostró que el 45.5% de la muestra no presentaban síntomas significativos de estrés, el 22.7% experimentaban estrés leve, el 27.3% sufrían de estrés moderado y el 4.5% padecían de estrés severo. En comparación con el estudio, donde muestra una mayor proporción de trabajadores sin estrés significativo (61%). Esta diferencia podría indicar que las condiciones laborales en el estudio están mejor gestionadas o que existen factores contextuales que reducen el estrés, Aunque todos los estudios subrayan la importancia de abordar el estrés en el lugar de trabajo, hay diferencias notables en la prevalencia y los niveles de estrés reportados.

Se establece que, aunque todos los estudios muestran la presencia de estrés en una proporción significativa de trabajadores, la prevalencia y los niveles de estrés varían considerablemente, que la diversidad de experiencias y la complejidad de los factores que influyen en el estrés laboral. Se puede resaltar que todos los estudios coinciden en la importancia de implementar programas de apoyo psicológico y manejo del estrés para mejorar la salud y el rendimiento laboral. La prevalencia del estrés, incluso en niveles bajos, subraya la urgencia de abordar esta condición para promover un ambiente laboral saludable y mejorar el bienestar de los trabajadores.

Los estudios analizados en relación con la presente investigación proporcionan una visión comprehensiva y multidimensional del capital psicológico en el contexto laboral, el estudio, que revela niveles moderados de capital psicológico entre los trabajadores, con puntuaciones que oscilan entre 29.7 y 32.8 en dimensiones como la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo, se alinea con hallazgos previos, aportando una validación adicional a estos resultados y permitiendo una comparación profunda.

Según el estudio de Estrada et al. (2024) realizado en Perú a docentes de una escuela, presenta una correlación inversa y significativa entre la carga laboral y las dimensiones del capital psicológico, específicamente autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Los coeficientes de correlación reportados por el autor (-0.539 a -0.595) sugieren que una carga laboral excesiva, disminuye significativamente estos recursos psicológicos esenciales. La investigación destaca el impacto negativo que el estrés laboral y las demandas excesivas pueden tener sobre los empleados, destacando la necesidad de un balance adecuado en la carga de trabajo para mantener y mejorar el capital psicológico. El estudio en comparación se observan niveles moderados de capital psicológico que podría estar relacionada con una carga laboral gestionable, lo que contrasta con los efectos adversos observados por Estrada et al. (2024) en condiciones de alta carga laboral.

Por otro lado, en Argentina un estudio realizado por Salessi (2023) a 520 docentes de una institución, donde se demostró diferencias de medias en capital psicológico de la muestra estudiada además de la satisfacción laboral y sentido del trabajo en función de tales variables sociodemográficas. Se obtuvieron efectos indirectos del capital psicológico sobre la satisfacción laboral, corroborándose una mediación parcial, en comparación con el estudio en cuestión donde la media con el valor más alto lo obtuvo la esperanza (31.2) , mientras que el ítem más bajo corresponde a optimismo con una media de (29.7). Este hallazgo apoya la hipótesis de que al fortalecer el capital psicológico se produce una mejora en la percepción del trabajo y bienestar de los empleados, y esto se comprueba con los resultados del estudio en cuestión donde los trabajadores presentaban un alto grado de capital psicológico, pero es de vital importancia propiciar instancias de capacitación, y promover recursos y que faciliten el bienestar laboral en todos los profesionales.

El estudio desarrollado por Avitia et al. (2021) en una empresa de la rama automotriz en la frontera norte de Chihuahua México, con una muestra de 329 trabajadores; refuerza aún más la importancia del capital psicológico en la satisfacción laboral, presentando un coeficiente significativo en su análisis. La relación significativa encontrada en su modelo estructural destaca la importancia de intervenir directamente en el desarrollo del capital psicológico como una estrategia clave para mejorar la satisfacción laboral. Al contrastar esto con los hallazgos del estudio, se enfatiza la necesidad de políticas y prácticas en el lugar de trabajo que no solo eviten la sobrecarga laboral, sino que también promuevan activamente el crecimiento y fortalecimiento del capital psicológico de los empleados.

En conjunto, estos estudios destacan la complejidad y la interrelación de los factores que influyen en el bienestar laboral. Mientras Estrada et al. (2024) en el estudio desarrollado en Perú destaca los efectos negativos de la carga laboral excesiva sobre el capital psicológico, Salessi (2023) y Avitia et al. (2021) resaltan la importancia de este capital psicológico para la satisfacción laboral puesto que están estrechamente relacionados, La investigación , muestra niveles moderados de capital psicológico, se sitúa en un punto intermedio, sugiriendo que un entorno laboral equilibrado puede mantener niveles aceptables de capital psicológico que aún contribuyen positivamente al bienestar y la satisfacción laboral. Estos hallazgos combinados indican que la clave para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores reside tanto en la gestión adecuada de la carga laboral como en el fomento activo del capital psicológico.

Los resultados obtenidos en la investigación sobre satisfacción laboral revelan que los trabajadores muestran niveles moderados tanto en aspectos intrínsecos como extrínsecos de su trabajo. Específicamente, la media de satisfacción intrínseca se sitúa en 36.00 (DT: 8.12), lo que sugiere que los trabajadores informan una satisfacción moderada

en aspectos como el contenido del trabajo, el sentido de logro y la autonomía laboral. Por otro lado, la media de satisfacción extrínseca es de 40.82 (DT: 8.99), indicando niveles moderados de satisfacción con aspectos como el salario, los beneficios laborales y el ambiente de trabajo. En cuanto a la satisfacción total, la media se sitúa en 76.82 (DT: 16.81), lo que implica que los trabajadores reportan niveles moderados a altos de satisfacción laboral en general, abarcando tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos de su trabajo, en comparación con el estudio de Salessi (2023) donde los puntajes promedios obtenidos por la muestra fueron altos para resiliencia y en percepción de un trabajo significativo, y moderadamente elevadas para satisfacción laboral.

Comparando los hallazgos con otros estudios relevantes, se observa que la media de satisfacción laboral en la investigación es diferente con otros trabajos en el campo, por ejemplo, el estudio de Salessi (202) indica que los y las docentes de la educación primaria y secundaria mostraron menor satisfacción laboral y menor CapPsi que los y las docentes de nivel superior, pero no se observó diferencias en la percepción del trabajo significativo, lo que respalda la idea de que una parte significativa de los trabajadores se encuentra en un nivel moderado de satisfacción. Esta diferencia sugiere una tendencia general en la población laboral donde la satisfacción, aunque no extremadamente alta, es adecuada para mantener una funcionalidad laboral aceptable.

Asimismo, el estudio de Avitia et al. (2021) presenta un coeficiente significativo para la satisfacción laboral en su modelo estructural (0.414; $t=8.718$), confirmando la importancia del mismo en el bienestar general de los trabajadores. Este coeficiente indica que tiene un impacto considerable y positivo en diversas dimensiones del bienestar en su espacio de trabajo, sugiriendo que las intervenciones destinadas a mejorar la satisfacción en el trabajo pueden tener amplios beneficios para la salud mental y la productividad de los empleados.

El hallazgo de Avitia et al. también menciona la necesidad de considerar tanto los factores intrínsecos como extrínsecos en las estrategias para mejorar el entorno laboral.

Por último, el trabajo de Amasifuen et al. (2023), investigación generada en la Municipalidad Provincial de San Martín (MPSM) en Perú, con una muestra conformada por 174 colaboradores de; muestra que el 43% de los trabajadores reportan niveles altos de satisfacción laboral, lo que concuerda con la investigación donde indican niveles moderados a altos de satisfacción total. Esta concordancia sugiere que, aunque las metodologías y las muestras pueden variar, la tendencia hacia una satisfacción moderada a alta es consistente. Esto podría implicar que los esfuerzos organizacionales y las políticas laborales actuales están, en general, logrando mantener una base sólida de satisfacción laboral entre los trabajadores, aunque siempre hay espacio para mejoras.

En Guayaquil Ecuador un estudio realizado por Paredes et al. (2021) con una muestra de 371 personas que laboran en instituciones financieras, en cuanto a la satisfacción laboral existen factores que, aunque no forman parte de la atmósfera laboral, influyen en la satisfacción del empleado, estos son: edad, estado de salud, condición socioeconómica, relaciones familiares y recreativas entre otras. El estudio refleja que, posee una media de satisfacción total de 86.58, en cuanto a satisfacción laboral a diferencia del estudio en cuestión donde la media de satisfacción total fue de 76.82, ambas investigaciones coinciden que las mismas oportunidades de crecimiento, igualdad de género, condición social y creencias promueven una satisfacción laboral adecuada en los trabajadores.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que la satisfacción laboral es un aspecto crucial del bienestar de los trabajadores. Los resultados de esta investigación, indican niveles moderados a altos de satisfacción laboral, están en línea con investigaciones

previas, reforzando la idea de la importancia de promover un entorno laboral satisfactorio para mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores. Además, estos estudios comparan la complejidad de la satisfacción laboral, la cual está influenciada por una variedad de factores intrínsecos y extrínsecos. Esto implica que las estrategias para mejorar la satisfacción laboral deben ser multifacéticas, abordando aspectos como la carga de trabajo, el reconocimiento, el salario, y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Conclusiones

Los resultados de este estudio revelan que una proporción considerable de los trabajadores del sector privado y público en la ciudad de Ambato experimentan ansiedad, depresión y estrés en diferentes niveles. Aunque la mayoría de los trabajadores no presentan síntomas significativos de depresión y ansiedad, un número notable sigue experimentando algún grado de estas condiciones. Específicamente, la prevalencia de la ansiedad y la depresión, aunque menor en comparación con aquellos sin síntomas, indica la necesidad de atención y apoyo en el lugar de trabajo. El estrés, aunque afectando a una minoría, también se presenta como un problema significativo. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los trabajadores pueden no estar experimentando estrés significativo, aún existe una minoría que necesita intervenciones para gestionar esta condición y mejorar su bienestar mental.

Los trabajadores de empresas públicas y privadas en Ambato muestran niveles moderados a altos de capital psicológico, que incluye eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Estos hallazgos indican que los empleados poseen una confianza razonable en su capacidad para desempeñar sus labores, mantienen una perspectiva optimista sobre sus carreras y futuros objetivos, y muestran una capacidad razonable para adaptarse y recuperarse de las dificultades en el entorno laboral. La presencia de niveles moderados de optimismo refleja una actitud positiva hacia el futuro laboral y los resultados esperados. Los cuales subrayan la importancia de promover y fortalecer estos componentes del capital psicológico para fomentar un ambiente laboral más resiliente y positivo.

La satisfacción laboral de los trabajadores en Ambato se sitúa en niveles moderados a altos, lo que refleja un ambiente laboral que proporciona un grado significativo de satisfacción y cumplimiento. Sin embargo, la variabilidad en los niveles de satisfacción total,

con valores que oscilan ampliamente, resalta la importancia de abordar las necesidades individuales de los empleados para mejorar su bienestar laboral.

Recomendaciones

Debido a la alta prevalencia de ansiedad, depresión y estrés entre los trabajadores, se recomienda implementar programas integrales de salud mental en las empresas del sector público y privado en la ciudad de Ambato. Estos programas podrían incluir sesiones de sensibilización, capacitación en habilidades de afrontamiento, acceso a servicios de apoyo psicológico y la promoción de un ambiente de trabajo que fomente el bienestar emocional.

Se recomienda desarrollar estrategias para fortalecer el capital psicológico de los empleados, incluyendo la eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Se recomienda ofrecer programas de entrenamiento y desarrollo personal que promuevan estas características, así como también brindar oportunidades para el reconocimiento y la autonomía en el trabajo, que son factores clave para el desarrollo del capital psicológico.

Es crucial que las organizaciones continúen investigando y desarrollando políticas que no solo aborden los problemas de insatisfacción laboral, sino que también promuevan activamente un ambiente de trabajo positivo. Esto puede incluir la implementación de programas de bienestar, la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, y la creación de una cultura organizacional que valore y reconozca el esfuerzo y la dedicación de los empleados. Al hacerlo, las empresas pueden no solo mejorar la satisfacción laboral, sino también aumentar la retención de empleados, reducir el absentismo y mejorar la productividad general.

Para incrementar la satisfacción laboral, es crucial implementar estrategias personalizadas que aborden necesidades específicas, tales como programas de capacitación y desarrollo profesional, mejoras en políticas de compensación y beneficios, promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, y creación de oportunidades

para el crecimiento y avance profesional. Esto permitirá no solo mantener la satisfacción laboral en niveles altos, sino también reducir la variabilidad y asegurar que todos los trabajadores se sientan valorados y satisfechos en sus roles.

Finalmente, dado que la satisfacción laboral varía entre los trabajadores, es importante implementar intervenciones personalizadas que aborden las necesidades individuales. Se sugiere realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para identificar áreas de mejora específicas y desarrollar estrategias adaptadas a las preferencias y preocupaciones de los empleados. Además, se podría considerar la implementación de programas de reconocimiento y recompensas, así como también la mejora de la comunicación y el liderazgo en el lugar de trabajo para promover un ambiente laboral positivo y satisfactorio.

Referencias

- Areas, M., Khoury, T., Penedo, J. M. G. y Roussos, A. (2023). Propiedades psicométricas de la DASS-21 en adolescentes argentinos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 28(2), 139-150. <https://doi.org/10.5944/rppc.36925>
- Arias, G. y Covinos, G. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting Eirl*, 1, 66-78
- Arias, G., Tisoc, H., Tafur, T. y Pauca, M. (2022). Metodología de la investigación: El método Arias para desarrollar un proyecto de tesis. En instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú ebooks. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista conciencia*, 2(1), 117-125. Recuperado en 15 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2310-02652014000100013&lng=es&tying=es
- Avitia-Cordero, N. A., Salas-Guevara, P. I., Vargas-Salgado, M. M., y Gómez-Bull, K. G. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 116-130. Recuperado por: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/24096/22906>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., y Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. Recuperado por: <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73/167>

- Asaloei, I., Wolomasi, K. y Werang, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal Of Evaluation And Research In Education*, 9(2), 352. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335>
- Avitia, C., Salas, G., Salgado, M. y Bull, K. (2021). Incidencia de la justicia sobre el Capital Psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y negocios: revista del departamento académico de ciencias administrativas*, 16(31), 116-130. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>
- Banda, y Castro, A. (2021). Capital intangible: dos constructos que representan recursos psicológicos para estudiantes universitarios. *Colectivo de autores*, 6-24
- Bastidas, O. (2023). Riesgos psicosociales, estrés laboral y ansiedad estado rasgo en el mercado república de argentina. Ecuador: Ambato
- Bayona, H., y Guevara, I. (2019). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de lima, Perú. *Revista colombiana de psicología*, 28(1), 49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Bedoya, C. T., Varon, M. B., y Bedoya, C. A. T. (2023). Capital Psicológico Y Satisfacción Laboral, Tras El Retorno A La Presencialidad, De Los Profesores En Ciencias Económicas De Una Universidad Colombiana. *Face/Face: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 22(2). <https://doi.org/10.24054/face.v22i2.1329>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en Universidad san Ignacio de Loyola
- Buitrago, O., Barrera. V., Plazas, S. y Chaparro, P. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista*

investigación en salud universidad de Boyacá, 8(2), 131-146.

<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Casanova, M., González, A., Machado R., Casanova M., y González L. (2023). Hans Hugo bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la medicina moderna. *Gaceta médica espirituana*, 25(2). Recuperado de

<https://revgmesprituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/2492>

Chacón, M. (2023). Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil

Chávez, G. y Llumiyinga, M. (2022). Prevalencia de estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de la Empresa Municipal de Residuos Sólidos del Cantón Rumiñahui asociados a condiciones laborales en el período comprendido entre noviembre de 2022 a enero de 2023 (Tesis de maestría). Universidad de las Américas, Quito

Colín, F. (2019). El rol mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el burnout en trabajadores mexicanos. *The anáhuac journal*, 19(2), 71-97. Epub 17 de enero de 2022. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2019v19n2.03>

Condori, O. (2020). Universo, población y muestra. Curso taller

Contreras, C., Olivas, I., y Cruz, C. (2021). Escalas abreviadas de depresión, ansiedad y estrés (dass-21): validez, fiabilidad y equidad en adolescentes peruanos. *Revista de psicología clínica con niños y adolescentes*, 8(1)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7802645>

Corea, T. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista médica hondureña*, 89(supl.1), 46–52. <https://doi.org/10.5377/rmh.v89isupl.1.12047>

- Correa, J., Clavijo y Martínez, G. (2020). Factores de salud relacionados con la depresión que influyen en la productividad. *Suma de negocios*, 11(25), 171-179.
<https://doi.org/10.14349/sumneg/2020.v11.n25.a8>
- Cvetkovic, Vega., Maguiña, J., Soto, A., Lama, V. y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21 (1), 179-185. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Duarte, R., Sequeira, L., Villanueva, J. y Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(1), 104-119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Duque, M., Ospina, F., Cardona, S., Arango, C., Saldarriaga, P., Giraldo., Quintero, C., Moreno, A. y Henao, S. (2023). Síntomas de depresión y factores relacionados en trabajadores con empleos de subsistencia en Medellín, Colombia. *Revista colombiana de psiquiatría*, 52, s92-s104. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.10.011>
- Eduardo, M. (2020c). Prevalencia del trastorno depresivo en trabajadores de una cooperativa de ahorro y crédito en la ciudad de Cuenca.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10168>
- Estrada-Araoz, E. G., Gallegos-Ramos, N. A., Paredes-Valverde, Y., y Quispe-Herrera, R. (2024). Relación entre la carga laboral y el capital psicológico en una muestra de docentes peruanos de educación básica. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 4, 864-864.
Recuperado por: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/864>
- Estavam, I., Formiga, N., Franco, J., Bonifácio, E., Ferreira, S., Costa, E., Ferreira, M., Y Pereira, J. (2022) A predictive study about Organizational Support and Psychological Capital at work regarding emotional disorder during Covid-19 isolation period. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 11, n. 7, p. e38911729883,

2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i7.29883. Disponível em:
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/29883>. Acesso em: 5 feb. 2024
- Feitosa, C. y Fernandes, M. (2020). Leave of absence due to depression. *Revista latino-americana de enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3634.3274>
- Fernández, C. (2019). *Depresión, cáncer, suicidio: casos clínicos*: (ed.). Grupo cero. <https://elibro.net/es/ereader/uta/204162?page=17>
- Fernández, S., Estrada, S. y Arizmendi, J. (2019). “Relación de es-trés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería”. *Rev enferm neurol*
- Función pública (2020). Estrés Laboral https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsreu/content/el-estres-laboral/28585938#:~:text=seg%c3%ban%20la%20organizaci%c3%b3n%20mundial%20de,capacidad%20para%20afrentar%20la%20situaci%c3%b3n%22
- Gabriel, G. (2021, 24 abril). Depresión laboral y su manejo en las organizaciones en colombia. <https://hdl.handle.net/10656/12486>
- Gavilanes, J. y Moreta, H. (2020). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del ecuador. *Psicodebate*, 20(2), 7-19. <https://doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>
- Gavilanes-Gavilanes, Jazmina, y Moreta-Herrera, Rodrigo. (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. Epub 01 de julio de 2020. <https://dx.doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>
- Ghafoor, A. y Haar, J. (2022). Does job stress enhance employee creativity? Exploring the role of psychological capital. *Personnel review*, 51(2), 644-661

- Godoy, D., Eberhard, A., Abarca, F., Acuña, B., y Muñoz, R. (2020). Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares. *Revista médica clínica las condes*, 31(2), 169-173. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2020.01.005>
- Guevara, G., Verdesoto, A y Castro, N. (2020). Tipos de investigación Recimundo. <https://doi.org/10.26820/recimundo>
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4 (3), 163-173. [10.26820/recimundo/4. \(3\)](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.3). julio.2020.163-173
- Hernández. S., Fernández, C., y Baptista, I. (2014)
- Hernández, A., González, R., López F., García, A., Mancilla, G. y Vera-stra o et al. Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por covid-19. *Rev med inst mex seguro soc*. 2022;60(5):556-62
- Hospinal, I., Mejía, R., Lazo, M., y Contreras, R. (2021). Evaluación de procedimientos que se toman para la población y muestra en trabajos de investigación. *Desafíos*, 12(1). <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Idárraga, S. y Calle, J. (2022). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de envigado (Colombia). *Psicología desde el caribe*, 38(01), 133-147 <https://doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.724>
- López, R. y Fachelli, S. (2015). Análisis de tablas de contingencia
- Lovibond, P. y Lovibond, S. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the depression anxiety stress scales (dass) with the beck depression and anxiety inventories. *Behaviour research and therapy*, 33(3), 335–343

- Lovibond, P. y Lovibond, S. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the depression anxiety stress scales (dass) with the beck depression and anxiety inventories. *Behaviour research and therapy*, 33(3), 335–343.
[https://doi.org/10.1016/00057967\(94\)00075-u](https://doi.org/10.1016/00057967(94)00075-u)
- Lozano, I. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit*, 29(1), e681.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>
- Lucas-Hernández, A., del Rosario González-Rodríguez, V., López-Flores, A., Kammar-García, A., Mancilla-Galindo, J., Vera-Lastra, O., ... y Peralta-Amaro, A. L. (2022). Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 60(5), 556.
Recuperado por: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10395996/>
- Lupano, P. y Castro, S. (2019). Virtudes organizacionales y capital psicológico como predictores positivos de satisfacción y performance laboral. *Revista de psicología*, 15(29), 22–35. Recuperado a partir de <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/rpsi/article/view/2109>
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. y Norman, M. (2007). Positivepsychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Vásquez Elera, L. E. (2020). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020.
Recuperado por:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y&content

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, p., y García, N. (2019b). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

Martínez, S. (2020). Del abismo de la depresión a las cumbres de una vida en plenitud: (ed.). Editorial paulinas. <https://elibro.net/es/ereader/uta/133365?page=1>

Martínez, T. (2020). Pandemias, covid-19 y salud mental: ¿qué sabemos actualmente? *Revista caribeña de psicología*, 143-152. <https://doi.org/10.37226/rcp.v4i2.4907>

Máynez, G. y Cavazos, A. (2021). Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. *Investigación administrativa*, 50-2, 1-19. <https://doi.org/10.35426/iav50n128.03>

Martínez Once, S., y Guamán Zhunaula, A. (2024). Salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay. Recuperado por: <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9e7c7f3c-c416-4f17-a4afb48869b02282/content>

Melo, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar-revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Mora, R. y Mariscal, M. (2019). Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, año vii (100), 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>

- Villablanca, I. y Cornejo, C. (2022). Indicadores de salud mental, estilos de vida y emociones en funcionarios de instituciones educativas del centro-sur de Chile. *Revista ucmaule*, 63, 9–35. <https://doi.org/10.29035/ucmaule.63.9>
- Ocampo, C., Delvitto, A., y Pasquo, F. (2022). Discusiones sobre el concepto de población humana en la investigación epidemiológica del dengue en Argentina. *Revista colombiana de filosofía y ciencia*, 22(44). <https://doi.org/10.18270/rcfc.v22i44.3486>
- Occupational health: stress at the workplace. (S. F.). <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.
- Ochoa, J. y Yunkor, Y. (2019). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta jurídica peruana*, 2(2)
- Ordoñez, C., Merino, J., Luy, A. y Saltos, P. (2023). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del grupo Quiroga Guayaquil, Ecuador 2021. *Revista científica arbitrada de investigación en comunicación, marketing y empresa reicomunicar*. ISSN 2737-6354., 6(11), 49-71. <https://doi.org/10.46296/rc.v6i11.0113>
- Organización mundial de la salud. Informe sobre la salud en el mundo 2013. Suiza, 2013. [internet] [consultado 11 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://www.who.int/whr/2013/report/es/>
- Orozco, S. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>

- Otzen, T. y Manterola, C. (2022). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 1(2), 2
- Paiva, Q., Cabrera, C. y Chávarry, P. (2020). Desarrollo organizacional y satisfacción laboral de colaboradores de un centro de información universitario. *Epistemia*, 4(3), 68-77.
<https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1419>
- Paucar Torobeo, M. R. (2024). Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho. Recuperado por:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135027/Paucar_TMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, J., Bustos, J., Vanegas, M. y Barrientos, C. (2023). Capital psicológico, expectativas y compromiso organizacional en el contexto del teletrabajo de los trabajadores mexicanos. *Revista visión gerencial*, 22(2), pp. 257-272 recuperado de:
<http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>
- Pérez, J., y Fidalgo, M. satisfaction: overall job satisfaction scale.barcelona: centro nacional de condiciones de trabajo; 1995
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: building profits by putting people first*. Harvard business press
- Piedra, M. y Manqueros, C. (2021). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. *Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. Un abordaje didáctico.*, 81
- Pineda, B. y Alvarado, L. (de canales, francisca 1994 metodología de la investigación, manual para el desarrollo de person al de salud, segunda edición. Organización panamericana de la salud. Washington)

- Polit, D. y Hungler, B. (2000). Investigación científica en ciencias de la salud. Mcgraw-hill/interamericana
- Ponce, J. y Yáber, G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. Anales de la universidad metropolitana. Vol. 12(2), pp.167-185.ruiz, e., y estrada, r
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B., y Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among chinese people in the covid-19 epidemic: implications and policy recommendations. General psychiatry, 33(2), e100213. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2020-100213>
- Quintero, I. y Hernández, C. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de envigado (Colombia). Psicología desde el caribe, 38(1), 133-147. Epub october 30, 2021.<https://doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.724>
- Rodríguez, M., y Rodríguez, A. (2022). Salud mental, capital psicológico y adopción de prácticas preventivas ante la covid en jóvenes menores de 30 años: salud mental y medidas de contención. Health and addictions/salud y drogas, 22(1), 199–213. <https://doi.org/10.21134/haaj.v22i1.649>
- Rubio, G. y Ardila, D. (2022). Territorio e identidad de resistencia en jóvenes del Catatumbo (Colombia), constructores de paces imperfectas. Revista investigación y desarrollo, 30(01), 40-68. <https://doi.org/10.14482/indes.30.1.303.661>
- Rodríguez-Jiménez M, Guerrero-Barona E, García-Gómez A. Mental health and psychological capital among Spanish health care workers during COVID-19 pandemic. Med Clin (Barc). 2021 Apr 9;156(7):357-358. English, Spanish. doi:

10.1016/j.medcli.2020.12.008. Epub 2021 Jan 28. PMID: 33618837; PMCID: PMC7993909

Ruiz, E. y Estrada, R. (2021). Revisión bibliográfica: la metodología del aprendizaje basado en la investigación. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*. 5(1). México. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.312

Ruiz, F., García, B., Suárez, C. y Odriozola, P. (2017). The hierarchical factor structure of the spanish version of depression anxiety and stress scale -21. *International journal of psychology and psychological therapy*, 17(1), 97-105

Saah, I., Amu, H. y Kissah, K. (2021). Prevalence and predictors of work-related depression, anxiety, and stress among waiters: a cross-sectional study in upscale restaurants. *Plos one*, 16(4), e0249597. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249597>

Sadeghniaat, K., Mehrabinejad, M., Hajighaderi, A., Najafi, A., Rahimi, A. y Zahabi, A. (2021). Shift work disorder, insomnia, and depression among offshore oil rig workers. *Iranian Journal of Psychiatry*. <https://doi.org/10.18502/ijps.v16i2.581>

Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de covid-19: un estudio con personas docentes argentinas. *Revista puertorriqueña de psicología*, 33(2), 244-257. <https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>

Schönfeld, S. y Mesurado, B. (2020). Adaptación del cuestionario de capital psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y representaciones*, 8(1), e315. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>

Selye, H. The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *J clin endocrinol* 1946;6:117-184

- Silva, J. y Bonilla, M. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine de las ciencias: revista de investigación e innovación*, 5(7), 16–29. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>
- Smith, p. Kendall, I. Hulin, c. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago. Rand McNally
- Sucasaire, J. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación
- Tran, T., Nguyễn, B., Luong, A., Bui, A., Phan, D., Tran, O., Ngo, H., Minas, H. y Nguyen, Q. (2019). Stress, anxiety and depression in clinical nurses in Vietnam: a cross-sectional survey and cluster analysis. *International Journal Of Mental Health Systems*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s13033-018-0257-4>
- Talledo, S., Bemposta, C., Fernández, G. y Viguri, R. (2019). Estudio de caso sobre las percepciones de los estudiantes respecto al modelo flipped classroom en asignaturas de ingeniería. Diseño e implementación de un cuestionario. *Revista complutense de educación*
- Tapullima, C. y Castañeda, C. (2021). Escala de estrés, ansiedad y depresión (dass-21): propiedades psicométricas en adultos de la provincia de san martín. *Psiquemag*, 11(1), 73-88. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i1.2575>
- Telmo, D. (2022). Prevalencia de depresión y distrés entre vendedores ambulantes y vendedores formales de la bahía de guayaquil-ecuador. [Http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14129](http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14129)

Vásquez, O. (2022). Capital psicológico y su relación con la inseguridad laboral y el apoyo social en trabajadores ecuatorianos.

Dialnet.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8457563>

Vásquez Elera, L. E. (2020). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020.

Recuperado por:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villasmil, J. (2019). Ansiedad y estrategias de afrontamiento en trabajadores petroleros.

Enfoques, 3(11), 217-234. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v3i11.67>

Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, S. y Ho, R. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (covid-19) epidemic among the general population in china. *International journal of environmental research and public health*, 17(5), 1729

Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational psychology*, 1979(52), pp. 129-148

Yunkor, K. y Ochoa, M. (2023). Criterios del alineamiento, direccionalidad y sincronización en la investigación científica. *Acta jurídica peruana*, 6(1), 1-19

Zambrano, M. (2021). "relación entre la carga laboral y la presencia de síntomas de ansiedad, según antigüedad en los enfermeros y las enfermeras en una institución privada de salud en la ciudad de rosario. *Universidad del rosario*, 60

Zhang, G., Shen, B., y Li, P. Et al. Night shift work and depression among chinese workers: the mediating role of sleep disturbances. *Int arch occup environ health* 95, 1905–1912 <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01889->