



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 los trabajadores del Servicio Integrado de
Seguridad ECU 911 del sector norte del cantón Riobamba
de la provincia de Chimborazo, Ecuador 2023**

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

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Maigua Taipe, Estefany Mishel

Directora: Espinosa Valdivieso, María José

RIOBAMBA

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, 15 de octubre de 2024

Magíster

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad.-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores del Servicio Integrado de Seguridad ECU 911 del sector norte del cantón Riobamba de la provincia de Chimborazo, Ecuador 2023 realizado por Maigua Taipe Estefany Mishel, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Directora: Espinosa Valdivieso María José, Magister

C.I.: 1106091695

Correo electrónico: mari.jose1903@hotmail.com

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Estefany Mishel Maigua Taípe, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente: Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores del ubicado en el sector norte del cantón Riobamba provincia de Chimborazo, de la carrera de Psicología específicamente de los contenidos comprendidos en: capítulo uno Marco teórico, capítulo dos metodología, capítulo tres análisis de resultados y discusión, finalmente conclusiones, recomendaciones y referencias, siendo Espinosa Valdivieso María José, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación con la propiedad intelectual de este trabajo. Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me

corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

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

.....
Autor: Estefany Mishel Maigua Taipe

C.I.: 0604326728

Correo electrónico: estefymishel1999@gmail.com

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mi familia quienes fueron una gran inspiración para poder concluir mi carrera universitaria. A mis padres y hermanos por su apoyo y confianza. Gracias por ayudarme en todo momento de mi vida y brindarme las herramientas y recursos necesarios para hoy ser quien soy, a mi padre por haber sido un soporte para mi formación, a mi madre por enseñarme a no rendirme a través de sus consejos pues ambos me enseñaron valores con el don del amor. A mis hermanos por estar siempre presentes con sus ánimos y sonrisas. A mis compañeros quienes me supieron guiar con un consejo cuando lo necesitaba. Y sobre todo a mí misma por demostrarme que a pesar de las adversidades emocionales y económicas pude cumplir uno de mis mayores sueños.

Agradecimiento

A mi familia, por ser mi soporte e inspiración para salir adelante y sobre todo quererme incondicionalmente por sobre todas las cosas.

A mi madre Norma Moncerath.

A mi padre Luis Efrain.

A mi hermana Bregith de los Angeles.

A mi hermano Geordy Gabriel.

A mi Pichuzita.

A Joselyn Auquillas.

Índice de contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director del trabajo de integración curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido.....	VII
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Capítulo uno.....	10
Marco teórico	10
1.1 Antecedentes.....	10
1.2 Salud.....	13
1.2.1 <i>Concepto de salud mental</i>	14
1.2.2 <i>Salud mental en los trabajadores</i>	15
1.2.2.1 Profesionales con riesgo a padecer problemas de salud mental	17
1.2.2.2 Factores de Riesgo en el trabajo a padecer problemas de salud mental.....	18
1.2.2.3 Dimensiones.....	19

1.3 El trabajo y su influencia en la salud mental	20
1.3.1 <i>Factores de riesgo psicosocial</i>	22
1.3.2 <i>Prevención de los riesgos psicosociales</i>	23
1.4 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental	25
1.4.1 <i>Indicadores de variables de salud mental</i>	26
1.5 Salud mental en trabajadores	27
1.5.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	27
1.6 Psicología organizacional positiva	31
1.7 Capital psicológico (cappsi).....	32
1.8 Componentes del capital psicológico	33
1.8.1 <i>Esperanza</i>	33
1.8.2 <i>Resiliencia</i>	33
1.8.3 <i>Optimismo</i>	33
1.8.4 <i>Autoeficacia</i>	34
1.9 Satisfacción laboral.....	34
1.9.1 <i>Teorías</i>	37
1.10 Relación entre capital psicológico y satisfacción laboral.....	38
1.10.1 <i>Impacto del capital psicológico en la satisfacción laboral:</i>	39
1.10.2 <i>Impacto de la satisfacción laboral en el capital psicológico:</i>	40
1.11 Justificación	40
Capítulo dos.....	42
Metodología	42
2.1 Objetivos	42

2.1.1 General..	42
2.1.2 Específicos	42
2.2 Preguntas de investigación	42
2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación	42
2.3.1 Enfoque.	42
2.3.2 Tipo	44
2.3.3 Diseño de investigación	45
2.4 Población y muestra	45
2.4.1 Muestra participante	47
2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión	47
2.5 Instrumentos de recogida de información	48
2.5.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral	48
2.5.2 Escalas de depresión, ansiedad y estrés (dass – 21)	49
2.5.2.1 Capital psicológico	50
2.5.2.2 Satisfacción laboral	51
2.5 Procedimiento	52
Capítulo tres	55
Análisis de resultados y discusión	55
3.1 Tabla de resultados	55
3.2 Discusión	58
Conclusiones	64
Recomendaciones	66
Referencias	68

Índice de tablas

Tabla 1	55
Tabla 2	56
Tabla 3	57
Tabla 4	57

Índice de figuras

Figura 1	31
Figura 2.....	35
Figura 3.....	37

Resumen

El objetivo del estudio es determinar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del sector norte de Riobamba, Chimborazo 2023. La investigación se enfoca en la importancia de fomentar la salud mental, no solo en el ámbito laboral, sino también en la cotidianidad. Utiliza un diseño cuantitativo, transversal, descriptivo no experimental, ya que no hay manipulación de variables. Se emplea un muestreo no probabilístico por accesibilidad, donde la muestra depende de factores relacionados con la investigación, buscando conocer cómo los trabajadores manejan situaciones de estrés, depresión y ansiedad. Se utilizarán instrumentos como un cuestionario sociodemográfico y laboral AdHoc, la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), el cuestionario de Capital Psicológico (PCQ) y la Escala General de Satisfacción Laboral, con una muestra mínima de 50 trabajadores. Los resultados preliminares indican niveles altos de satisfacción laboral y capital psicológico, lo que sugiere que la institución muestra preocupación por la salud mental de sus empleados. Este estudio subraya el impacto positivo de la salud mental en el bienestar y la productividad en el entorno laboral.

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

Abstract

The objective of the study is to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in Ecuadorian workers in the northern sector of Riobamba, Chimborazo 2023. The research focuses on the importance of promoting mental health, not only in the workplace, but also in everyday life. It uses a quantitative, cross-sectional, descriptive non-experimental design, since there is no manipulation of variables. Non-probabilistic sampling is used for accessibility, where the sample depends on factors related to the research, seeking to know how workers handle situations of stress, depression and anxiety. Instruments such as an AdHoc sociodemographic and work questionnaire, the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21), the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) and the General Job Satisfaction Scale will be used, with a minimum sample of 50 workers. Preliminary results indicate high levels of job satisfaction and psychological capital, suggesting that the institution shows concern for the mental health of its employees. This study highlights the positive impact of mental health on well-being and productivity in the workplace.

Keywords: mental health, psychological capital, job satisfaction,

Introducción

La importancia de la salud mental y la satisfacción laboral en el ámbito profesional ha adquirido relevancia creciente en el panorama laboral contemporáneo. En este contexto, nos enfocamos en explorar estas dimensiones cruciales en los trabajadores del sector norte del cantón Riobamba de la provincia de Chimborazo, Ecuador. El servicio integrado de seguridad y emergencias en Ecuador como institución pública y como centro neurálgico de coordinación en situaciones de emergencia, enfrenta desafíos operativos y emocionales únicos, subrayando la pertinencia de investigar la salud mental y el bienestar psicológico de sus colaboradores.

La labor desempeñada por los trabajadores del servicio integrado de seguridad y emergencias en Ecuador implica no solo la respuesta efectiva ante emergencias, sino también la gestión de situaciones estresantes y emocionalmente demandantes. Por ende, resulta esencial comprender la salud mental de estos profesionales, evaluar el impacto psicológico de su trabajo y analizar cómo estas variables están intrínsecamente vinculadas con su satisfacción laboral.

El tipo de investigación utilizada es no experimental por lo que no existe manipulación de las variables. En este estudio se utilizará un muestreo no probabilístico, es decir, la muestra dependerá de las causas relacionadas con la investigación y su propósito con un mínimo de 50 trabajadores, el enfoque de la investigación es cuantitativo debido al uso de tablas porcentuales y otros recursos, adicionalmente expone un diseño transversal y descriptivo.

Este estudio se propone indagar en la presencia de factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental de los trabajadores. Además, se

examinará el capital psicológico presente en este grupo, destacando la relevancia de componentes como la resiliencia, la autoeficacia y el optimismo en su contexto laboral específico. La investigación busca, asimismo, establecer correlaciones entre estos elementos y la satisfacción laboral de los empleados.

La educación en salud mental en el contexto laboral tiene un papel protagónico en la época actual, debido a que responde a una problemática de la salud y desarrollo, no obstante, como campo de estudio la salud mental laboral todavía está en desarrollo y carece de un consenso debido a la diversidad de perspectivas epistemológicas en conflicto. Siendo esta situación relevante ante el problema del creciente amento de trastornos mentales entre los trabajadores (Pérez, 2022).

El contenido de la presente investigación se aborda en tres capítulos, en el primero se busca conceptualizar, analizar y comparar diferentes conceptos sobre los indicadores de las variables de salud mental como: la ansiedad, depresión, estrés, capital psicológico y satisfacción laboral, así también, indagando las repercusiones de estas variables en la salud mental de los trabajadores en base a previas investigaciones. En el segundo capítulo se expone las preguntas de investigación, el enfoque, tipo y diseño, así como la población y muestra para nuestro estudio, aquí se plantea el procedimiento de recogida de información. En el tercer capítulo se plantea el análisis de resultados y la discusión de los mismos buscando responder el objetivo planteado de la investigación del porqué de la importancia de la salud mental en los trabajadores,

La importancia de este estudio se basa en la necesidad de abordar las particularidades de un trabajo vital para la seguridad y bienestar de la comunidad. Este análisis no solo enriquecerá la comprensión académica de las dinámicas de

salud mental en el entorno laboral, sino que también ofrecerá pautas valiosas para implementar prácticas laborales que promuevan el bienestar de los trabajadores. En síntesis, este estudio busca contribuir no solo al ámbito académico sino también a la mejora continua de las condiciones laborales y la salud mental de los trabajadores.

Para la presente investigación se dieron las facilidades necesarias por parte de las autoridades competentes de la institución para llevar a cabo la metodología de la misma, así también se nos dio apertura a diferentes áreas laborales de esta institución pública, una de las limitaciones fue el tiempo debido a que los trabajadores manifestaban que requerían una mayor concentración para dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Planteamiento del problema

En el contexto laboral actual, la salud mental de los trabajadores ha emergido como una preocupación central, especialmente en entornos que enfrentan desafíos únicos y demandas emocionales intensas. En este sentido, el servicio integrado de seguridad y emergencias en el cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, Ecuador, se erige como un epicentro estratégico para la coordinación de respuestas en situaciones de emergencia. Sin embargo, la naturaleza crítica y estresante de este trabajo puede tener un impacto sustancial en la salud mental y la satisfacción laboral de sus colaboradores.

El entorno laboral del servicio integrado de seguridad y emergencias impone una carga emocional significativa a sus trabajadores, quienes se encuentran constantemente expuestos a situaciones de emergencia y crisis. La presión y la responsabilidad asociadas con la gestión de estas situaciones pueden contribuir al desarrollo de trastornos de salud mental, afectando la calidad de vida y el rendimiento laboral de los empleados.

Además, la falta de estudios específicos sobre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en este contexto particular impide la implementación de intervenciones y prácticas laborales adaptadas a las necesidades de los trabajadores del servicio integrado de seguridad y emergencias en Riobamba. La ausencia de datos específicos sobre los factores de riesgo psicosocial, la resiliencia psicológica y la percepción de satisfacción laboral en este grupo dificulta la creación de estrategias efectivas para mejorar su bienestar.

Por lo tanto, surge la necesidad de abordar de manera integral la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores del servicio integrado de seguridad y

emergencias en Riobamba. Este estudio pretende llenar esta brecha en la investigación, identificando factores de riesgo, evaluando el capital psicológico presente y examinando la relación con la satisfacción laboral en este contexto laboral específico. Al abordar estos aspectos, se busca contribuir a la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles para aquellos que desempeñan roles cruciales en la respuesta a emergencias en la región.

La investigación propuesta se justifica en función de la necesidad apremiante de comprender y abordar los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores del servicio integrado de seguridad y emergencias en el cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, Ecuador. La singularidad de su labor, centrada en la coordinación y respuesta a situaciones de emergencia, subraya la importancia del bienestar psicológico de estos profesionales tanto para su calidad de vida personal como para la eficacia de sus funciones laborales.

En primer lugar, la relevancia de la investigación radica en su enfoque en la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores del servicio integrado de seguridad y emergencias en Riobamba. Al dirigirse a estas dimensiones críticas, la investigación busca llenar un vacío en la literatura científica y proporcionar conocimientos que permitan el diseño de intervenciones específicas para mejorar la salud mental en este entorno laboral único.

Además, el impacto directo en la calidad de la respuesta a emergencias añade otra capa de justificación. La salud mental de los trabajadores del servicio integrado de seguridad y emergencias es esencial para una respuesta efectiva en situaciones críticas. Un personal con un bienestar psicológico adecuado está mejor preparado para afrontar desafíos emocionales, lo que, a su vez, influye en la eficiencia y

seguridad de las respuestas de emergencia, beneficiando así a la comunidad a la que sirven.

La contribución al desarrollo de prácticas laborales saludables constituye otro argumento clave. Los resultados de la investigación serán fundamentales para implementar prácticas laborales que promuevan la resiliencia y la satisfacción laboral. Esto no solo beneficia a los trabajadores y a la institución, sino que también establece un precedente para la mejora de las condiciones laborales en contextos similares.

Asimismo, la aplicabilidad de los resultados en contextos similares amplía la justificación de la investigación. Los hallazgos pueden ser extrapolados a otros centros de emergencia con funciones comparables, permitiendo la aplicación de lecciones aprendidas y contribuyendo al desarrollo de buenas prácticas en la gestión de la salud mental laboral.

En última instancia, la investigación se justifica por su impacto social significativo. La mejora de la salud mental de los trabajadores del servicio integrado de seguridad y emergencias en Ecuador repercute directamente en la seguridad y bienestar de la sociedad a la que sirven. Al contribuir a la creación de un entorno laboral más saludable, la investigación aspira a tener un impacto positivo y sostenible en la calidad de los servicios de respuesta a emergencias.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos ubicado en el sector norte del cantón Riobamba provincia de Chimborazo durante el año 2023

Objetivos Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores ubicado en el sector norte del cantón Riobamba provincia de Chimborazo durante el año 2023.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la muestra.
- Determinar la satisfacción laboral en los participantes.

Capítulo uno

Marco teórico

1.1 Antecedentes

Gamarra (2015) se enmarcó en la psicología organizacional positiva. En un estudio, se pretendió conocer el valor predictivo del capital psicológico en el bienestar psicológico y en el rendimiento laboral objetivo de los vendedores (facturación y cantidad de productos vendidos), así como conocer el efecto de un entrenamiento de capital psicológico, el bienestar psicológico y el rendimiento objetivo de los vendedores. El capital psicológico se mostró como una variable predictora del bienestar psicológico y del rendimiento laboral objetivo de los vendedores. A su vez, el entrenamiento en capital psicológico generó aumentos significativos del capital psicológico, bienestar psicológico y del rendimiento laboral de los vendedores en comparación con los grupos controles activos.

Gómez et al. (2017) evaluaron la relación entre la satisfacción laboral, el capital psicológico y el síndrome de burnout. Participaron en este estudio 111 trabajadores. Los resultados mostraron una relación inversa entre las variables predictoras (satisfacción laboral y capital psicológico) y la variable dependiente (síndrome de burnout). De acuerdo con los análisis, las variables predictoras explican el 24% de la varianza del modelo; además, el modelo representó el 35% de la varianza cuando la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout fue evaluada como variable dependiente (e. g., después de excluir las otras 2 dimensiones del síndrome). Estos resultados evidencian beneficios potenciales en los programas dirigidos a promover la satisfacción laboral y el capital psicológico en el contexto organizacional.

Cuadra et al. (2018) analizaron la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes vespertinos de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile. Se tomó una muestra de 505 personas a los cuales se aplicó una batería que midió actitudes deseadas y capital psicológico. Se realizó un análisis correlacional. Los resultados evidenciaron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre capital psicológico y las variables asociadas a actitudes deseadas, existiendo una mayor correlación con satisfacción laboral ($r= 0,45$), seguido por satisfacción vital ($r=.40$) y compromiso organizacional ($r= 0,32$).

Pumar et al. (2019) establecieron la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una empresa de ingeniería. Con el fin de llevar a cabo esta investigación se planteó un estudio correlacional de tipo transversal. El principal resultado de esta investigación es que existe una relación significativa entre el Capital Psicológico y la Satisfacción Laboral. Encontramos que existe una correlación significativa entre Compañeros de trabajo, Naturaleza del trabajo y Comunicación en el trabajo con respecto a los cuatro componentes del CapPsi (Centro de Atención y Prevención Psicológicas), en el caso de la Supervisión, se encontró que solo tiene correlación significativa con la autoeficacia y la esperanza.

Avitia et al. (2021) analizaron si la justicia organizacional impacta sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral de los empleados de nivel operativo que laboran en una empresa del ramo automotriz en la frontera norte de Chihuahua. El trabajo fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Se consideró una muestra probabilística y se aplicaron 329 encuestas a trabajadores de nivel operativo, las cuales fueron suministradas en el entorno de trabajo. Los datos

recabados fueron analizados mediante la estimación de mínimos cuadrados parciales (PLS). El modelo se corrió con el software Smart PLS3. Los resultados evidencian que las relaciones planteadas son significativas: la justicia incide positiva y significativamente sobre la satisfacción laboral y el capital psicológico. Además, el capital psicológico influye significativamente sobre la satisfacción laboral.

Jara (2021) identificó la relación que existe entre el capital psicológico (autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza) y la satisfacción laboral. El estudio es de diseño correlacional y participaron 119 colaboradores, pertenecientes a una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana. Los datos fueron procesados en el programa R. Para el estudio se analizaron las correlaciones con el coeficiente de Pearson. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el capital psicológico y la satisfacción laboral ($r = .18$). Asimismo, las dimensiones de optimismo ($r = .23$), esperanza ($r = .16$) y resiliencia ($r = .14$) resultaron ser estadísticamente significativas con la satisfacción laboral. Sin embargo, no se halló el mismo resultado con el factor de autoeficacia ($r = .03$) que mostró no tener relación estadísticamente significativa con respecto a la satisfacción laboral.

Ataucusi y Solis (2022) determinaron la existencia de relación entre Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes. El estudio fue de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional; la muestra estuvo conformada por 300 docentes de entre 25 a 65 años. Los instrumentos utilizados para determinar la relación entre las variables fueron el cuestionario de capital psicológico (CapPsi) y la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva y moderada entre el capital psicológico y la satisfacción

laboral ($r=0,643$; $p<0,000$). De esta forma concluye que aquellos docentes que contaron con mayor capital psicológico manifestaron mayor satisfacción laboral.

Tellez et al. (2022) analizaron el capital psicológico y la satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en la Facultad de Ciencias Económicas de una universidad colombiana. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y los datos se obtuvieron a través de una encuesta. La satisfacción laboral se investigó utilizando la subescala elaborada por Warr et al. (1979) y para el capital psicológico se empleó el Psychological Capital Questionnaire (PCQ) propuesto por Luthans y Youssef (2007). A partir de la muestra, se empleó el modelo de ecuaciones estructurales, evidenciando que se presentan correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables latentes, además, la autoeficacia representa un mayor valor en el Capital Psicológico, mientras que el optimismo es la más baja. En relación con la Satisfacción Laboral la satisfacción laboral intrínseca posee el estimador más alto.

1.2 Salud

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia. Franco (2015) explica que esta definición proviene de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y refleja una comprensión integral de la salud.

En términos más detallados:

- **Bienestar Físico:** La salud implica un funcionamiento adecuado del cuerpo, la ausencia de enfermedades y la capacidad de realizar actividades físicas sin limitaciones significativas.

- **Bienestar Mental:** Incluye aspectos como la salud emocional, el equilibrio psicológico y la capacidad para manejar el estrés y las presiones de la vida diaria.
- **Bienestar Social:** Se refiere a la capacidad de interactuar de manera positiva con la sociedad y mantener relaciones saludables con otras personas.

La noción de salud va más allá de la simple ausencia de enfermedad y reconoce que es un estado dinámico que puede cambiar a lo largo del tiempo. Además, la salud no se limita únicamente al individuo, sino que también está relacionada con el entorno social, económico y ambiental en el que vive.

La promoción de la salud implica no solo abordar enfermedades específicas, sino también crear condiciones que favorezcan el bienestar en todas las dimensiones. Este enfoque integral ha llevado al desarrollo de campos como la salud pública, que busca mejorar la salud de las poblaciones enteras a través de intervenciones preventivas y políticas de salud.

1.2.1 Concepto de salud mental

La salud mental se refiere al estado de bienestar emocional, psicológico y social en el cual una persona puede desenvolverse, enfrentar el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad (Gruebner et al., 2017). Es un componente fundamental de la salud general y abarca el equilibrio entre los aspectos emocionales, cognitivos y sociales de la vida.

Greenberg (2020) explica puntos clave del concepto de salud mental incluyen:

- **Bienestar Emocional:** La salud mental implica experimentar una gama de emociones de manera equilibrada, gestionar el estrés y tener la capacidad de recuperarse de situaciones difíciles.

- **Salud Cognitiva:** Incluye el funcionamiento saludable de la mente, abordando aspectos como la claridad de pensamiento, la toma de decisiones y la capacidad de concentración.
- **Relaciones Sociales:** La salud mental está vinculada a la calidad de las relaciones interpersonales. Mantener conexiones saludables y apoyadas con otros contribuye positivamente al bienestar emocional.
- **Autonomía y Autenticidad:** Implica tener una identidad auténtica y la capacidad de tomar decisiones y acciones de manera independiente.
- **Resiliencia:** La capacidad de recuperarse de situaciones adversas y adaptarse a cambios es un componente clave de la salud mental.
- **Participación Social y Comunitaria:** Estar involucrado en actividades sociales y comunitarias puede tener beneficios significativos para la salud mental.

La salud mental no se trata simplemente de la ausencia de trastornos mentales, sino de cultivar activamente un estado de bienestar psicológico y emocional. Además, es importante destacar que la salud mental es un continuo, y las personas pueden experimentar variaciones en su salud mental a lo largo de sus vidas.

La promoción de la salud mental implica la prevención de trastornos mentales, la reducción del estigma asociado con los problemas de salud mental y la creación de entornos que fomenten el bienestar psicológico. La atención a la salud mental es esencial para el logro de una vida plena y productiva.

1.2.2 Salud mental en los trabajadores

La salud mental de los trabajadores es un tema de gran importancia en el ámbito laboral. Numerosos estudios han demostrado que las condiciones psicosociales del trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud mental de

los empleados. Por ejemplo, la combinación de bajo control percibido y altas demandas laborales puede predecir problemas de salud mental como trastornos de ansiedad y depresión, los cuales pueden afectar negativamente la calidad de vida y la capacidad funcional en el trabajo (Mingote et al., 2011).

La salud mental de los trabajadores es importante debido a varios factores. Por un lado, los trastornos mentales pueden tener un impacto negativo en la calidad de vida y la capacidad de los empleados para desempeñarse en su trabajo. Por otro lado, la salud mental de los trabajadores también puede afectar su percepción de las características del trabajo. Por lo tanto, es fundamental diseñar trabajos saludables y programas de reducción de estrés para los empleados, así como facilitar la reincorporación laboral de aquellos que sufren de trastornos mentales (Mingote et al., 2011).

La preocupación por la salud mental de los trabajadores es evidente en diversas investigaciones. Por ejemplo, en la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, más del 30% de los trabajadores europeos afirmaron que creían que el trabajo afectaba directamente su salud física y mental. En España, este porcentaje llegó al 38% (Martínez y Álvarez, 2021).

La salud mental de los trabajadores también tiene implicaciones económicas. Los costos empresariales asociados a trastornos psicológicos como la depresión en la Unión Europea ascienden a 620 millones de euros al año. Estas pérdidas se deben a las bajas y al bajo rendimiento de aquellos que continúan trabajando sin recibir tratamiento profesional (Martínez y Álvarez, 2021).

1.2.2.1 Profesionales con riesgo a padecer problemas de salud mental. Los profesionales que están en riesgo de padecer problemas de salud mental incluyen a aquellos que trabajan en el campo de la salud, como psicólogos clínicos, psicólogos educativos y enfermeras psiquiátricas. Estos profesionales están expuestos a situaciones emocionalmente desafiantes y a una carga de trabajo adicional, especialmente durante la pandemia de COVID-19.

Además, la falta de fondos y recursos en los servicios comunitarios de salud mental puede dificultar el acceso a la atención necesaria, lo que puede afectar la salud mental de los profesionales de la salud (First, 2022). También es importante tener en cuenta que los trastornos mentales pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su profesión. Para proteger la salud mental de los profesionales, es fundamental implementar medidas de autocuidado y brindarles el apoyo adecuado. Esto puede incluir programas de bienestar, acceso a servicios de salud mental, capacitación en manejo del estrés y promoción de un entorno de trabajo saludable.

La salud mental en el ámbito laboral es un aspecto crucial para el bienestar de los trabajadores y el rendimiento eficiente de las organizaciones. Medrano (2023) y Peñaloza et al. (2023) exploran algunos aspectos relacionados:

a. Profesiones de Alto Estrés: Algunas ocupaciones, como los profesionales de la salud, socorristas, bomberos y personal de emergencia pueden enfrentar niveles elevados de estrés que afectan la salud mental (Medrano , 2023).

b. Trabajadores con Cargas Emocionales: Profesionales que lidian directamente con situaciones emocionales intensas, como terapeutas,

consejeros y trabajadores sociales, pueden estar más expuestos a riesgos para la salud mental (Peñaloza et al.,2023).

c. Ambientes Laborales Tóxicos: Trabajadores expuestos a ambientes laborales tóxicos, con altos niveles de conflicto, acoso o falta de apoyo, pueden enfrentar riesgos significativos para su salud mental (Medrano , 2023).

1.2.2.2 Factores de Riesgo en el trabajo a padecer problemas de salud mental. Es importante tener en cuenta que estos factores de riesgo pueden variar según el contexto y la industria laboral. Para abordar estos riesgos y promover la salud mental en el trabajo, es fundamental que las empresas implementen medidas de prevención y promoción de la salud, como la creación de entornos laborales saludables, la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el acceso a servicios de apoyo y atención en salud mental (Mur de Víu y Maqueda, 2011). Existen varios factores de riesgo en el trabajo que pueden contribuir a problemas de salud mental. Algunos de estos factores incluyen:

a. Altas Demandas Laborales: Cargas de trabajo excesivas o plazos ajustados pueden contribuir al estrés y la fatiga, afectando la salud mental (Allande et al., 2022).

b. Falta de Control y Autonomía: La percepción de falta de control sobre las tareas laborales puede aumentar el riesgo de problemas de salud mental (Allande et al., 2022).

c. Ambiente Laboral Hostil: La presencia de acoso laboral, discriminación o conflictos interpersonales puede tener un impacto negativo en la salud mental (Allande et al., 2022).

d. Inseguridad Laboral: La incertidumbre sobre el empleo, como la inestabilidad contractual o la posibilidad de despidos, puede generar ansiedad y estrés (Allande et al., 2022).

1.2.2.3 Dimensiones. Es importante tener en cuenta que estas dimensiones están interrelacionadas y se influyen mutuamente. Un desequilibrio en una dimensión puede afectar negativamente las demás. Por lo tanto, es fundamental abordar y promover la salud mental de manera integral, considerando todas estas dimensiones (Rubio, 2020). Las dimensiones de la salud mental pueden variar según el enfoque y el contexto en el que se aborde el tema. A continuación, se presentan algunas dimensiones relevantes:

a. Bienestar Emocional: Incluye la gestión efectiva de emociones, la capacidad de enfrentar el estrés y mantener un equilibrio emocional (Valero et al., 2023).

b. Carga de Trabajo: La cantidad y complejidad de las tareas pueden afectar la salud mental. Una carga de trabajo excesiva puede generar agotamiento (Valero et al., 2023).

c. Apoyo Social: La calidad de las relaciones laborales y el apoyo social en el trabajo pueden ser protectores para la salud mental (Valero et al., 2023).

d. Control y Autonomía: La percepción de tener control sobre las tareas y la autonomía en el trabajo influye en el bienestar psicológico (Valero et al., 2023).

e. Equilibrio Trabajo-Vida Personal: Mantener un equilibrio saludable entre las demandas laborales y las responsabilidades personales contribuye al bienestar mental (Valero et al., 2023).

El reconocimiento y abordaje de estos factores en el entorno laboral son fundamentales para promover la salud mental de los trabajadores y crear ambientes laborales saludables. Estrategias como la gestión del estrés, el fomento de la resiliencia y la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal son importantes para mejorar la salud mental en el trabajo.

1.3 El trabajo y su influencia en la salud mental

El trabajo puede tener una influencia significativa en la salud mental de los individuos. La relación entre el trabajo y la salud mental es compleja y puede variar según diversos factores, incluyendo la naturaleza del trabajo, el entorno laboral y las características individuales. Melgosa (2017) y Moreira de Freitas et al. (2021) exploran algunos aspectos clave de cómo el trabajo puede influir en la salud mental:

a) Factores Positivos:

Sentido de Propósito y Realización:

Impacto Positivo: Un trabajo que brinda un sentido de propósito y permite la realización personal puede contribuir positivamente a la salud mental. Sentirse valorado y tener un propósito en el trabajo puede aumentar el bienestar emocional (Melgosa, 2017).

Apoyo Social en el Trabajo:

Impacto Positivo: Un entorno laboral que fomente relaciones sociales positivas y un fuerte apoyo entre colegas puede ser beneficioso para la salud mental. El respaldo social puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral (Melgosa, 2017).

Desarrollo Profesional y Oportunidades de Aprendizaje:

Impacto Positivo: El acceso a oportunidades de desarrollo profesional y aprendizaje puede aumentar la satisfacción laboral y contribuir al bienestar psicológico (Melgosa, 2017).

b) Factores Negativos:

Cargas Laborales Excesivas:

Impacto Negativo: Un trabajo con cargas excesivas, plazos ajustados y presión constante puede aumentar el riesgo de estrés, agotamiento y otros problemas de salud mental (Moreira de Freitas et al., 2021).

Inseguridad Laboral:

Impacto Negativo: La incertidumbre sobre la estabilidad laboral, como la posibilidad de despidos o cambios organizacionales, puede generar ansiedad y preocupación mental (Moreira de Freitas et al., 2021).

Falta de Control y Autonomía:

Impacto Negativo: La percepción de falta de control sobre las tareas y la falta de autonomía en el trabajo pueden contribuir al estrés y afectar la salud mental (Moreira de Freitas et al., 2021).

Ambientes Laborales Tóxicos:

Impacto Negativo: La presencia de conflictos, acoso laboral o discriminación puede tener efectos adversos en la salud mental de los trabajadores (Moreira de Freitas et al., 2021).

c) Estrategias para Promover una Buena Salud Mental en el Trabajo:

Gestión del Estrés:

Proporcionar programas y recursos para ayudar a los empleados a gestionar el estrés y mejorar sus habilidades de afrontamiento (Castañeda et al., 2017).

Fomento del Equilibrio Trabajo-Vida Personal:

Promover políticas que apoyen un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal (Castañeda et al., 2017).

Cultura de Apoyo y Respeto:

Fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto, la inclusión y el apoyo entre los empleados (Castañeda et al., 2017).

Acceso a Recursos de Salud Mental:

Proporcionar acceso a recursos de salud mental, como servicios de asesoramiento o programas de bienestar (Castañeda et al., 2017).

Desarrollo Profesional y Reconocimiento:

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y reconocer el trabajo y los logros de los empleados (Castañeda et al., 2017).

El trabajo puede tener un impacto sustancial en la salud mental. Las organizaciones que implementan prácticas laborales saludables y promueven un entorno de trabajo positivo pueden contribuir significativamente al bienestar mental de sus empleados.

1.3.1 Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido de las tareas y la realización de estas, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar como a la salud física, psicológica y social de los trabajadores. Estos factores pueden generar respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales que, en determinadas circunstancias de intensidad,

frecuencia y duración, pueden ser precursoras de enfermedades (Spencer et al., 2018).

1.3.2 Prevención de los riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones en el entorno laboral que pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estos factores pueden contribuir al desarrollo de problemas de salud mental y afectar la calidad de vida en el trabajo. Vassallo (2018) y Delgado et al. (2021) explican que los factores de riesgo psicosocial incluyen:

En el entorno laboral, diversas condiciones pueden contribuir significativamente a los problemas de salud mental entre los empleados. Las cargas de trabajo excesivas, caracterizadas por expectativas irrealistas de productividad y plazos ajustados, generan una presión constante para cumplir objetivos, lo que puede desencadenar el estrés y la ansiedad. La falta de control y autonomía también desempeña un papel crucial, con escasa participación en la toma de decisiones y la falta de autonomía en la realización de tareas, lo que puede llevar a sentimientos de falta de agencia y desempoderamiento (Leyton et al., 2017).

La inseguridad laboral constituye otra fuente de estrés, ya que el temor a la pérdida del empleo y la incertidumbre sobre el futuro laboral afectan la estabilidad emocional de los trabajadores. Además, la falta de apoyo social en el trabajo, caracterizada por la ausencia de relaciones positivas y comunicación efectiva, contribuye a la sensación de aislamiento y desvinculación, elementos que pueden impactar negativamente en la salud mental de los empleados (Uris, 2018).

Los ambientes laborales hostiles, marcados por conflictos interpersonales, acoso laboral y discriminación, añaden capas adicionales de complejidad. La falta de

claridad en las expectativas y roles, con expectativas poco claras en cuanto a responsabilidades y metas organizacionales mal comunicadas, puede generar confusión y aumentar la ansiedad en el lugar de trabajo. Las desigualdades y discriminación basadas en género, raza, u otros factores, junto con jornadas laborales prolongadas o irregulares sin un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal, también contribuyen a la carga de estrés (Vassallo, 2018).

La violencia laboral, que incluye amenazas, intimidación o violencia física y verbal en el lugar de trabajo, así como la exposición a traumas laborales en entornos como servicios de emergencia o atención de salud mental, plantean riesgos adicionales para la salud mental de los profesionales. Finalmente, la estigmatización de los problemas de salud mental, con el temor asociado a ser estigmatizado y la falta de apoyo y recursos para quienes enfrentan estos problemas, crea barreras para la búsqueda de ayuda y tratamiento, exacerbando los desafíos en la gestión de la salud mental en el ámbito laboral (Gismero, 2020).

La presencia de estos factores de riesgo psicosocial puede aumentar la probabilidad de que los trabajadores experimenten estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Las organizaciones deben abordar estos factores para crear entornos laborales más saludables, promover el bienestar de los empleados y prevenir problemas de salud mental en el trabajo. Estrategias pueden incluir programas de apoyo emocional, capacitación en gestión del estrés, políticas de equilibrio trabajo-vida y medidas para promover una cultura laboral positiva y respetuosa (Lara et al., 2020).

1.4 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

La etiología de las variables de salud mental, como la ansiedad, la depresión y el estrés, es multifactorial, involucrando una interacción compleja entre factores biológicos, psicológicos y sociales. En términos de ansiedad, estudios han identificado contribuciones genéticas, desequilibrios neuroquímicos en el cerebro, así como experiencias de vida traumáticas o estresantes como posibles desencadenantes (Urzúa et al., 2016).

La depresión, por otro lado, puede estar relacionada con factores genéticos, desajustes en neurotransmisores como la serotonina, y eventos estresantes de la vida, como la pérdida de un ser querido o problemas laborales. Además, las circunstancias sociales, como el aislamiento o la falta de apoyo emocional, también pueden influir en el desarrollo y la intensidad de la depresión. En cuanto al estrés, este puede ser desencadenado por eventos estresantes tanto agudos como crónicos, incluyendo problemas financieros, conflictos interpersonales, o demandas laborales elevadas. La respuesta al estrés implica sistemas fisiológicos, como el eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal, que liberan hormonas del estrés, como el cortisol (Gamboa y Restrepo, 2022).

Es importante destacar que estos factores interactúan entre sí, y la vulnerabilidad genética puede amplificar los efectos negativos de experiencias estresantes. Asimismo, la salud mental también se ve influenciada por factores protectores, como el apoyo social, habilidades de afrontamiento efectivas y un entorno seguro (Santana, 2021). Comprender la complejidad de la etiología de estas variables de salud mental es crucial para desarrollar estrategias efectivas de prevención,

intervención y tratamiento, que aborden no solo los síntomas evidentes, sino también los factores subyacentes que contribuyen a su manifestación.

1.4.1 Indicadores de variables de salud mental

Los indicadores de variables de salud mental, como la ansiedad, la depresión y el estrés, son elementos clave para evaluar y comprender el bienestar psicológico de una persona. A continuación, se proporciona una breve descripción de cada uno:

Ansiedad: La ansiedad es una respuesta natural del cuerpo ante situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes. Sin embargo, cuando la ansiedad se vuelve persistente e intensa sin una causa aparente o es desproporcionada a la situación, puede convertirse en un trastorno de ansiedad. Los síntomas pueden incluir preocupación excesiva, nerviosismo, tensión muscular, irritabilidad y dificultad para concentrarse (Reyes et al., 2023).

Depresión: La depresión es un trastorno del estado de ánimo que afecta significativamente la forma en que una persona se siente, piensa y maneja las actividades diarias. Los síntomas pueden incluir tristeza persistente, pérdida de interés en actividades que solían ser placenteras, cambios en el apetito y el sueño, fatiga, sentimientos de culpa o inutilidad, y pensamientos de muerte o suicidio (Reyes et al., 2023).

Estrés: El estrés es la respuesta del cuerpo a situaciones demandantes o amenazantes. En dosis moderadas, el estrés puede ser beneficioso al proporcionar energía y enfoque para hacer frente a desafíos. Sin embargo, el estrés crónico o abrumador puede tener efectos negativos en la salud mental y física. Los síntomas de estrés pueden incluir irritabilidad, insomnio, dificultades de concentración, cambios en el apetito y fatiga (López, 2022).

La evaluación de estos indicadores de salud mental es fundamental para comprender la salud emocional de las personas y proporcionar intervenciones adecuadas cuando sea necesario. Además, es importante señalar que estos indicadores no son independientes y a menudo pueden estar interrelacionados. La atención temprana y el apoyo profesional son cruciales para abordar y gestionar estos problemas de manera efectiva.

1.5 Salud mental en trabajadores

1.5.1 Repercusiones de las variables de la salud mental

Las variables de la salud mental, como la ansiedad, la depresión y el estrés, pueden implicar una amplia gama de repercusiones en la vida de las personas. A continuación, se describen algunas de las posibles repercusiones asociadas al ámbito laboral:

Ansiedad

- **Impacto en el rendimiento diario:** La ansiedad puede afectar negativamente el rendimiento en el trabajo, la escuela y otras actividades diarias. La dificultad para concentrarse y la preocupación constante pueden disminuir la eficiencia y la calidad de la ejecución (Marchan, 2022).
- **Problemas de salud física:** La ansiedad crónica puede contribuir a problemas de salud física, como trastornos gastrointestinales, dolores de cabeza y problemas cardiovasculares (Marchan, 2022).
- **Aislamiento social:** Las personas con ansiedad a menudo evitan situaciones sociales debido a temores y preocupaciones, lo que puede conducir al aislamiento y afectar las relaciones personales (Marchan, 2022).

Depresión

- **Disminución del interés y la motivación:** La depresión puede resultar en la pérdida de interés en actividades que solían ser placenteras. La falta de motivación y energía puede dificultar la participación en la vida cotidiana (Aguilar y Arriola, 2023).
- **Problemas de sueño y apetito:** La depresión puede afectar el sueño y el apetito, ya sea causando insomnio y pérdida de apetito, o, en algunos casos, aumentando el sueño y el consumo excesivo de alimentos (Aguilar y Arriola, 2023).
- **Riesgo de pensamientos suicidas:** La depresión grave puede aumentar el riesgo de pensamientos suicidas y comportamientos autolesivos, requiriendo intervención profesional inmediata (Aguilar y Arriola, 2023).

Estrés

- **Problemas de salud física:** El estrés prolongado puede contribuir a problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y supresión del sistema inmunológico (Ramírez, 2022).
- **Desgaste emocional:** El estrés constante puede agotar emocionalmente a una persona, afectando su capacidad para hacer frente a situaciones difíciles y aumentando la probabilidad de experimentar ansiedad y depresión (Ramírez, 2022).
- **Problemas de relaciones:** El estrés crónico puede tener un impacto negativo en las relaciones personales, ya que la irritabilidad y la falta de capacidad para lidiar con el estrés pueden generar tensiones y conflictos (Ramírez, 2022).

Es importante señalar que estas repercusiones no son exhaustivas y pueden variar según la gravedad y la duración de los síntomas. La búsqueda de apoyo profesional es esencial para abordar estas cuestiones y mejorar la salud mental.

1.5.2 Investigaciones previas en la salud mental

1.5.2.1 Ansiedad. Fernández et al. (2019) determinaron los factores asociados con el estrés, ansiedad y depresión en el personal de enfermería con variables personales y laborales.

El material y métodos utilizados fue de estudio observacional, transversal, con una n=106 enfermeras, se aplicaron los cuestionarios NSS, Goldberg y Beck, se hizo el análisis de datos mediante estadística descriptiva, Pearson y ANOVA. En los resultados existe el 88% mujeres, 12% hombres. Presentan: depresión leve: 40%, moderada: 22% grave: 1%, ansiedad, $p = 0,000$ en depresión y ansiedad en mayor proporción en mujeres frente a la muerte de un paciente, sobrecarga de trabajo, conocimiento insuficiente, miedo de estar equivocado, problemas con el superior inmediato y colegas. En ANOVA, califico. Depresión: 1.17. Ansiedad: 1.08. Con variables laborales edad: 1.31. Categoría: enfermeras especializadas: 1.26, turno de noche: 1.23. Es así que el ambiente de trabajo afecta la presencia de estrés, depresión y ansiedad, se recomienda identificar los desencadenantes y evidencias, por tanto, se infiere que después de la intervención se reduce.

1.5.2.2 Depresión. La depresión en el ámbito del trabajo representa una de las primeras causas de pérdida de productividad, absentismo laboral, incremento de accidentes laborales, utilización de los servicios de salud y jubilación anticipada. Los costes totales atribuibles a la depresión constituyen más del 1% del PIB, por lo que su correcto abordaje repercutirá no solo en el bienestar emocional de los

trabajadores sino también en la productividad de las empresas y la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud.

La depresión no solo es un problema estrictamente sanitario, sino que hay que enmarcarlo en un contexto mucho más amplio vinculado al bienestar social (Castellón et al., 2016).

El presente documento de Castellón et al. (2016) es el resultado de un proceso de consulta y reuniones entre un grupo multidisciplinar de expertos y ofrece una serie de recomendaciones sobre la definición, detección y opciones de tratamiento de la depresión, con especial interés en el ámbito del trabajo. Entre otras medidas, se propone promover programas que permitan concienciar y ayudar a los empleados y empleadores a reconocer y manejar la depresión en los lugares de trabajo, así como mejorar las políticas y la legislación que les protegen. Esta estrategia multidimensional y efectiva, basada en un acercamiento holístico al problema, debe situar la depresión como un problema clave en las empresas, cuyo abordaje debe ser un objetivo estratégico prioritario.

1.5.2.3 Estrés. La presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre satisfacción laboral y estrés en el personal que labora en una institución de educación superior de la ciudad de Quito. En el estudio participaron 128 personas de las cuales 70 fueron hombres y 58 mujeres. Como instrumentos se aplicaron la escala de Satisfacción laboral (S10/12) y el Cuestionario de Estrés Laboral (Prieto T., Teresita, Truco B., Marcelo). Los resultados indican un nivel de correlación de Spearman de $r_s = -0,20$, $p=0,01$ significativo al nivel 0,05 de una cola; lo cual indica que dentro de la muestra de estudio, el incremento de la puntuación en

el cuestionario de satisfacción laboral está relacionado con la disminución de la puntuación en el cuestionario de estrés psicológico (Guerra et al., 2017).

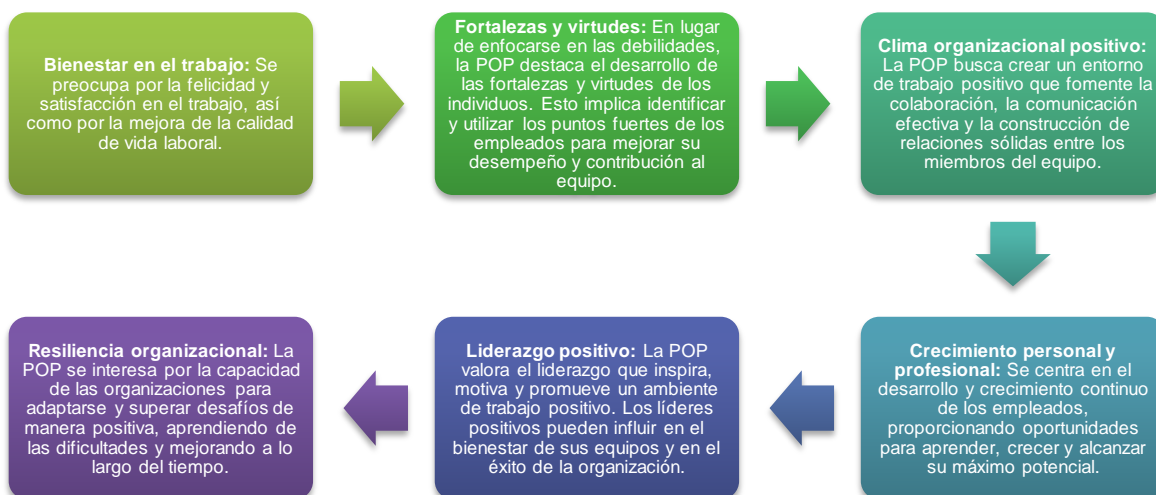
1.6 Psicología organizacional positiva

La Psicología Organizacional Positiva (POP) es un enfoque dentro del campo de la psicología organizacional que se centra en promover aspectos positivos en el entorno laboral y en el desarrollo de los empleados. A diferencia de la psicología tradicional que a menudo se enfoca en problemas y disfunciones, la Psicología Organizacional Positiva busca potenciar fortalezas individuales y colectivas para mejorar el bienestar y el rendimiento en el trabajo (Drenth, 2018).

Drenth (2018) explica algunos de los principios y áreas de interés de la Psicología Organizacional Positiva incluyen:

Figura 1

Principales principios y áreas de interés de la Psicología Organizacional Positiva



Nota. La figura representa los principales principios y áreas de interés de la Psicología Organizacional Positiva esta información fue extraída de Drenth (2018) y fue representada por el autor del trabajo de investigación.

La Psicología Organizacional Positiva ha ganado relevancia en el ámbito empresarial y académico, ya que se ha reconocido la importancia de crear entornos de trabajo saludables y motivadores. Este enfoque no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también puede tener un impacto positivo en el rendimiento organizacional y en la retención de talento.

1.7 Capital psicológico (cappsi)

El Capital Psicológico, también conocido como "Capacidad Psicológica Positiva" o "CAPPSI" (por sus siglas en inglés, Psychological Capital o PsyCap), es un concepto dentro de la Psicología Organizacional Positiva que se refiere a un conjunto de recursos psicológicos positivos que una persona posee y que pueden ayudar a mejorar su bienestar y desempeño en el trabajo (González y González, 2017). Estos recursos están vinculados a la resiliencia y la capacidad de afrontar desafíos en el entorno laboral.

El modelo de Capital Psicológico para Ferradás et al. (2019) incluyen cuatro componentes principales: esperanza, optimismo, autoeficacia y resiliencia.

Estos componentes se consideran recursos psicológicos que pueden ser cultivados y fortalecidos a lo largo del tiempo. Las investigaciones sugieren que el Capital Psicológico está asociado positivamente con el bienestar psicológico, la satisfacción laboral, el compromiso en el trabajo y el rendimiento laboral.

Las organizaciones que reconocen la importancia del Capital Psicológico a menudo implementan estrategias para desarrollarlo en sus empleados, como programas de entrenamiento, mentorías y prácticas que fomentan la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. El fortalecimiento del Capital Psicológico puede tener beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones en

términos de mayor adaptabilidad, productividad y satisfacción laboral (González y González, 2017).

1.8 Componentes del capital psicológico

Cansing et al. (2021) explican que estos cuatro componentes están interrelacionados y forman el núcleo del Capital Psicológico, que se considera un recurso positivo para el bienestar y el rendimiento tanto a nivel individual como organizacional. Fortalecer estos componentes puede conducir a una mayor capacidad de afrontar y superar los desafíos en el entorno laboral y en la vida en general.

1.8.1 Esperanza

La esperanza en el contexto del Capital Psicológico se refiere a la capacidad de establecer metas específicas, desarrollar planes para alcanzar esas metas y mantener la motivación y la creencia de que esos objetivos pueden lograrse. Las personas con altos niveles de esperanza tienden a ser más proactivas y persistentes en la búsqueda de sus metas, incluso frente a obstáculos (Schönfeld y Mesurado, 2020).

1.8.2 Resiliencia

La resiliencia implica la capacidad de adaptarse y recuperarse de experiencias adversas o situaciones estresantes. Las personas resilientes pueden enfrentar desafíos, superar fracasos y aprender de las dificultades, fortaleciéndose en el proceso. La resiliencia es fundamental para mantener el equilibrio emocional y el bienestar en situaciones difíciles (Serna et al., 2018).

1.8.3 Optimismo

El optimismo se refiere a la tendencia a tener expectativas positivas sobre el futuro y a ver las situaciones desde una perspectiva favorable. Las personas

optimistas tienden a enfocarse en las soluciones en lugar de en los problemas, lo que contribuye a un mayor bienestar emocional y a una actitud positiva hacia los desafíos (Cajachagua, 2020).

1.8.4 Autoeficacia

La autoeficacia se relaciona con la creencia en la propia capacidad para llevar a cabo con éxito tareas específicas y lograr objetivos. Las personas con una alta autoeficacia tienden a tener mayor confianza en sus habilidades y están más motivadas para enfrentar desafíos. Esta creencia en la capacidad personal influye en la elección de metas y en los esfuerzos sostenidos para alcanzarlas.

1.9 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un concepto que se refiere al grado de placer, contento o satisfacción que un individuo experimenta en relación con su trabajo. Es un aspecto crucial en el ámbito laboral, ya que puede influir significativamente en el bienestar personal, la productividad y el compromiso de los empleados (Romero y Rosado, 2019). A continuación, se expone algunos puntos clave relacionados con la satisfacción laboral:

Figura 2*Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral*

Nota. La figura representa Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral esta información fue extraída de Escalante (2017) y fue representada por el autor del trabajo de investigación.

La satisfacción laboral desempeña un papel fundamental en el bienestar y el rendimiento de los empleados dentro de una organización. En primer lugar, la satisfacción laboral está estrechamente vinculada a la motivación y la productividad. Cuando los empleados se sienten satisfechos en su trabajo, están más inclinados a dedicar tiempo y esfuerzos adicionales a sus tareas, lo que contribuye a un aumento en la eficiencia y la calidad del trabajo (Ramos y Nair, 2020a).

Además, la satisfacción laboral tiene un impacto directo en la retención de talento. Los empleados que experimentan satisfacción en su entorno laboral son menos propensos a buscar oportunidades de empleo en otras organizaciones. Esto no solo ayuda a las empresas a mantener un equipo talentoso y experimentado, sino que también reduce los costos asociados con la rotación de personal y la capacitación constante de nuevos empleados.

Otro aspecto crucial es el impacto positivo que la satisfacción laboral tiene en el clima organizacional. Un entorno de trabajo donde los empleados se sienten valorados y satisfechos tiende a ser más colaborativo, creativo y saludable. La comunicación mejora, las relaciones interpersonales son más sólidas, y la empresa se beneficia de un ambiente propicio para la innovación y la resolución de problemas (Romero y Rosado, 2019).

En términos de salud mental y bienestar general, la satisfacción laboral también juega un papel esencial. La insatisfacción en el trabajo puede estar vinculada a niveles más altos de estrés, agotamiento y problemas de salud mental. Por lo tanto, las organizaciones que priorizan la satisfacción laboral no solo promueven la salud y

el bienestar de sus empleados, sino que también contribuyen a una sociedad laboral más equitativa y sostenible (de la Cruz Portilla, 2020).

Figura 3

Importancia de la Satisfacción Laboral



Nota. La figura representa Importancia de la Satisfacción Laboral esta información fue extraída de Ramos y Nair (2020) y fue representada por el autor del trabajo de investigación.

1.9.1 Teorías

a. Teoría de la Discrepancia (1969):

Esta teoría sugiere que la satisfacción laboral está influenciada por la diferencia entre las expectativas y las experiencias reales en el trabajo. Cuanto más se alinean estas dos, mayor es la satisfacción (Kucel y Vilalta, 2013).

b. Teoría de la Doble Factores o de los Dos Factores (1959):

Propuesta por Frederick Herzberg, esta teoría distingue entre factores motivadores (que aumentan la satisfacción, como el reconocimiento y la responsabilidad) y factores higiénicos (que evitan la insatisfacción, como las condiciones laborales y la compensación) (Herzberg, 2017).

c. Modelo de Características del Trabajo (1976):

Desarrollado por Hackman y Oldham, este modelo destaca la importancia de ciertas características del trabajo, como la variedad, la autonomía y la retroalimentación, para influir en la satisfacción laboral (Ayandele y Nnamseh, 2014).

Las diversas teorías sobre la satisfacción laboral ofrecen perspectivas valiosas para comprender los factores que influyen en la experiencia de los empleados en el entorno laboral. La Teoría de la Discrepancia destaca la importancia de alinear expectativas y experiencias reales, mientras que la Teoría de los Dos Factores de Herzberg subraya la distinción entre factores motivadores e higiénicos. Asimismo, el Modelo de Características del Trabajo resalta la relevancia de aspectos específicos del trabajo, como la variedad y la autonomía. Estas teorías, aunque distintas en enfoque, convergen en la noción de que factores tanto intrínsecos como extrínsecos contribuyen significativamente a la satisfacción laboral. En última instancia, reconocer y abordar estas dinámicas puede ser esencial para promover un entorno laboral más positivo y productivo, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones en su conjunto.

1.10 Relación entre capital psicológico y satisfacción laboral

La relación entre el Capital Psicológico (también conocido como PsyCap) y la satisfacción laboral es significativa, ya que ambos conceptos están intrínsecamente

vinculados y se influyen mutuamente. Halanocca et al. (2019) y Alfaro y Pizarro (2022) exploran cómo estos dos elementos están conectados:

1.10.1 Impacto del capital psicológico en la satisfacción laboral:

a. Autoeficacia y Satisfacción: Un alto nivel de autoeficacia, que es una de las componentes del Capital Psicológico, está asociado con la creencia en la propia capacidad para realizar tareas y alcanzar metas. Cuando los empleados se sienten capaces y competentes en sus roles, es probable que experimenten una mayor satisfacción laboral (Urquiza, 2020).

b. Optimismo y Satisfacción: El optimismo, otra componente del Capital Psicológico, implica una visión positiva del futuro. Los individuos optimistas tienden a enfrentar desafíos laborales con una mentalidad positiva, lo que puede contribuir a una mayor satisfacción laboral (Araujo y Caballero, 2017).

c. Resiliencia y Satisfacción: La resiliencia, componente clave del Capital Psicológico, permite a los empleados recuperarse rápidamente de experiencias adversas. La capacidad de superar obstáculos y aprender de las dificultades puede contribuir positivamente a la satisfacción laboral a largo plazo (Araujo y Caballero, 2017).

d. Esperanza y Satisfacción: La esperanza, que implica establecer metas, desarrollar planes y mantener la motivación, está relacionada con una mayor satisfacción laboral. Los individuos con un alto nivel de esperanza tienden a estar más comprometidos y satisfechos con sus trabajos (Urquiza, 2020).

1.10.2 Impacto de la satisfacción laboral en el capital psicológico:

a. Ciclo Positivo: La satisfacción laboral puede actuar como un factor que refuerza el Capital Psicológico. Los empleados satisfechos pueden estar más motivados para desarrollar y utilizar sus recursos psicológicos positivos, contribuyendo así a un ciclo positivo de bienestar y rendimiento laboral (Salessi y Omar, 2017).

b. Resiliencia ante Desafíos: Los empleados que experimentan altos niveles de satisfacción laboral pueden enfrentar de manera más efectiva los desafíos laborales. Una mayor satisfacción puede fortalecer la resiliencia y la capacidad de recuperación frente a eventos adversos en el trabajo.

c. Autoeficacia y Desempeño: La satisfacción laboral puede aumentar la autoeficacia percibida, lo que a su vez puede mejorar el desempeño laboral. Los empleados satisfechos tienden a sentirse más capaces y competentes en sus roles, lo que contribuye a un mayor rendimiento (Silva y Bonilla, 2020).

Existe una relación bidireccional entre el Capital Psicológico y la satisfacción laboral. Un mayor Capital Psicológico puede contribuir a una mayor satisfacción laboral, mientras que la satisfacción laboral también puede fortalecer y mantener los recursos psicológicos positivos de los empleados. Las organizaciones que promueven tanto el desarrollo del Capital Psicológico como un entorno laboral satisfactorio pueden esperar beneficios en términos de rendimiento, compromiso y bienestar general de sus empleados.

1.11 Justificación

La salud mental de los empleados es un aspecto crucial para el bienestar individual y el rendimiento laboral. Diversos factores en el entorno laboral, como las

cargas de trabajo, la falta de apoyo social y la inseguridad laboral, pueden afectar negativamente la salud mental. A su vez, la salud mental está intrínsecamente vinculada al capital psicológico, que incluye elementos como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y la optimización. Este capital psicológico no solo actúa como un amortiguador contra el estrés laboral, sino que también influye en la satisfacción y el desempeño laborales positivo. Sin embargo, existe una brecha en la comprensión de cómo estos elementos interactúan en el contexto laboral, lo que justifica la necesidad de investigar más a fondo para desarrollar estrategias efectivas de gestión de la salud mental y mejora del bienestar en el entorno laboral.

El propósito de esta investigación es explorar las interrelaciones entre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en el ámbito profesional. Se busca comprender cómo las cargas de trabajo, la falta de apoyo social, la inseguridad laboral y otros factores en el entorno laboral impactan la salud mental de los empleados. Además, la investigación se enfocará en analizar cómo el capital psicológico, que actúa como un recurso personal, puede modular los efectos negativos del estrés laboral en la salud mental. Asimismo, se examinará cómo estos aspectos influyen en la satisfacción laboral de los individuos.

La investigación utilizará métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar datos sobre la salud mental percibida, el capital psicológico, las condiciones y la satisfacción laborales. Los hallazgos de esta investigación podrían proporcionar información valiosa para las organizaciones y los profesionales de recursos humanos, permitiéndoles implementar intervenciones y políticas que promuevan la salud mental, fortalezcan el capital psicológico de los empleados y mejoren la satisfacción laboral, contribuyendo así a entornos laborales más saludables y productivos.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 General

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos ubicado en el sector norte del cantón Riobamba provincia de Chimborazo durante el año 2023

2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores ubicado en el sector norte del cantón Riobamba provincia de Chimborazo durante el año 2023.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la muestra.
- Determinar la satisfacción laboral en los participantes.

2.2 Preguntas de investigación

¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores en relación con el 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?

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1 Enfoque

En el enfoque cuantitativo de la investigación, el diseño del estudio implica la cuidadosa planificación y desarrollo de un plan estratégico que guíe la recopilación y el análisis de datos numéricos. Este proceso comienza con la formulación precisa de la pregunta de investigación, seguida de una revisión exhaustiva de la literatura

existente. La identificación de variables clave, la definición de la población de estudio y la selección de métodos de recopilación de datos son aspectos esenciales del diseño. La creación de instrumentos de medición válidos, la planificación de la muestra y la elección de métodos estadísticos para el análisis son consideraciones cruciales. Al ser cuidadoso y específico en cada etapa del diseño, se aumentan las posibilidades de generar conocimiento significativo y confiable que contribuya al avance en el campo de investigación (Hernández et al., 2014).

La elección del enfoque cuantitativo para la investigación sobre salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores del servicio integrado de seguridad y emergencias en el cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, se justifica por su capacidad para proporcionar datos numéricos y estadísticas que permitirán una evaluación cuantificable de las variables estudiadas. En el contexto de la salud mental, este enfoque permitirá medir la prevalencia de trastornos mentales, identificar patrones específicos de estrés y ansiedad, y cuantificar el impacto psicológico en los trabajadores.

Al abordar el capital psicológico, la metodología cuantitativa permitirá evaluar de manera precisa las dimensiones de optimismo, autoeficacia, esperanza y resiliencia en la fuerza laboral del servicio integrado de seguridad y emergencias. Además, al explorar la satisfacción laboral, este enfoque facilitará la obtención de datos cuantitativos sobre la percepción general de los trabajadores respecto a su entorno laboral. La aplicación del enfoque cuantitativo en esta investigación proporcionará resultados numéricos tangibles que no solo respaldarán la comprensión profunda de las relaciones entre estas variables en el contexto específico del servicio integrado de seguridad y emergencias, sino que también

contribuirán a la formulación de recomendaciones basadas en evidencia para mejorar la salud mental y el bienestar laboral de los trabajadores.

2.3.2 Tipo

La investigación no experimental se lleva a cabo sin la manipulación deliberada de variables, observando los fenómenos en su entorno natural para luego analizarlos. Este enfoque busca comprender y describir relaciones, patrones o comportamientos tal como se manifiestan de manera natural, sin intervenir directamente en las condiciones. Los investigadores recopilan datos a través de métodos como observaciones, encuestas, entrevistas u otros procedimientos sin introducir cambios controlados en las variables de interés. Este tipo de investigación es valioso para explorar fenómenos en contextos de la vida real y para obtener una comprensión detallada de las relaciones entre variables sin la influencia directa del investigador. La investigación no experimental es particularmente útil cuando el control experimental es impráctico o inapropiado, y se enfoca en la observación y análisis de los fenómenos naturales (Lancheros, 2012).

En el contexto de una investigación no experimental sobre salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución pública en el cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, se optaría por un diseño que no implique la manipulación de variables independientes. Este enfoque se justifica al considerar la naturaleza observacional y descriptiva de la investigación, donde el objetivo principal es recopilar y analizar datos existentes sin intervenir directamente en la realidad laboral de los participantes. Se utilizarían métodos como encuestas y cuestionarios para recopilar información sobre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Este enfoque permitirá obtener una visión detallada de las percepciones y experiencias de los empleados de la Institución pública, sin introducir cambios en el entorno laboral que podrían afectar los resultados. La investigación no experimental sería valiosa para explorar relaciones, identificar patrones y proporcionar una base sólida para comprender la dinámica de estos aspectos en el contexto laboral específico, brindando así información relevante para la implementación de estrategias de mejora y promoción del bienestar.

2.3.3 *Diseño de investigación*

El diseño de investigación es transversal y descriptivo. En un diseño transversal, se analiza el nivel o estado de una o varias variables en un momento específico, proporcionando una instantánea de la situación en ese punto en el tiempo. Por otro lado, en un diseño descriptivo, se seleccionan preguntas específicas y se recopila información sobre una o varias variables de estudio de manera independiente o conjunta. Este enfoque permite describir tendencias en un grupo o población, proporcionando una comprensión detallada de las características en un momento específico. La combinación de un diseño transversal y descriptivo es eficaz para obtener información instantánea y describir patrones o tendencias en el estado de las variables, brindando una visión integral de la situación en estudio (Hernández et al., 2014).

2.4 Población y muestra

En el proceso de investigación, la población constituye el conjunto completo de individuos o elementos que comparten características comunes y que son objeto de estudio. Definir de manera precisa esta población es esencial para delimitar el alcance

y los objetivos de la investigación. Posteriormente, se selecciona una muestra, que es un subconjunto representativo de la población, mediante métodos de muestreo que buscan capturar la diversidad y las características clave del grupo completo (Robles, 2019). La muestra, al ser elegida cuidadosamente, proporciona la base para realizar observaciones o recopilar datos de manera más manejable y eficiente. El tamaño de la muestra y la metodología de selección son aspectos críticos que influyen directamente en la validez y generalización de los resultados obtenidos (Condori, 2020). La transparencia en la definición de la población y en el proceso de selección de la muestra contribuye a la robustez y aplicabilidad de los hallazgos de la investigación, permitiendo que los resultados sean extrapolados de manera significativa al conjunto más amplio.

La relación entre población y muestra es fundamental en la investigación, ya que la representatividad de la muestra determina en gran medida la validez externa de los resultados. Mientras que la población refleja el universo completo bajo investigación, la muestra actúa como una ventana que proporciona insights relevantes sin la necesidad de estudiar cada elemento de la población. Un cuidadoso equilibrio en la elección de la muestra, considerando su tamaño y el método de selección, es esencial para garantizar que los resultados obtenidos sean aplicables y generalizables al grupo más amplio que se pretende comprender (Mucha et al., 2021).

2.4.1 Muestra participante

La muestra participante para este estudio consiste en 65 personas que trabajan en el en una Institución pública del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. Estos individuos, al ser seleccionados de manera representativa de la población total de trabajadores en este centro de emergencias, proporcionarán información valiosa para abordar los objetivos de la investigación. La elección de esta muestra específica se alinea con la búsqueda de percepciones, experiencias o datos relacionados con el contexto laboral y las dinámicas específicas de este centro de emergencias en particular. El tamaño de la muestra, en este caso, es un aspecto para considerar para asegurar que los resultados obtenidos sean estadísticamente significativos y puedan extrapolarse de manera adecuada a la totalidad del personal de la Institución pública en Riobamba. La transparencia en la descripción de la muestra es esencial para la interpretación y aplicación correcta de los resultados del estudio.

2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión

Los criterios de inclusión y exclusión son criterios predefinidos que establecen las características específicas que deben cumplir los participantes para ser considerados en la muestra (inclusión) o excluidos de ella (exclusión) en un estudio de investigación. Estos criterios son fundamentales para garantizar la relevancia y validez de los resultados obtenidos. Aquí se pueden proporcionar ejemplos de criterios de inclusión/exclusión para la muestra de 65 personas que trabajan en la Institución pública en Riobamba:

Criterios de inclusión

- Tener entre 25 y 64 años.
- Encontrarse en situación laboral activa.

- Firmar el consentimiento informado.
- Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización pública o privada.
- Ser un profesional cualificado (título de tercer nivel o superior).

Criterios de exclusión

- No aceptar participar en este estudio.
- No encontrarse laborando en la institución por maternidad o enfermedad.
- No cumplir con alguno de los criterios de inclusión.
- Trabajar mínimo 1 año en la institución.

2.5 Instrumentos de recogida de información

2.5.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Un cuestionario ad hoc sociodemográfico y laboral es un instrumento de recolección de datos diseñado específicamente para recopilar información sobre las características sociodemográficas y laborales de los participantes en un estudio de investigación. El término "ad hoc" se refiere a que el cuestionario se crea de manera específica para abordar los objetivos particulares de la investigación en curso y no se basa en un cuestionario estándar preexistente. Este tipo de cuestionario es personalizado y adaptado a las necesidades y el contexto del estudio en particular (Méndez et al., 2017).

En el contexto de un estudio sobre el personal del servicio integrado de seguridad y emergencias en Riobamba, un cuestionario ad hoc sociodemográfico y laboral podría incluir preguntas sobre la edad, género, nivel educativo, estado civil,

antigüedad en el trabajo, cargo ocupado y otras variables relevantes para comprender el perfil de los participantes en relación con la investigación en curso. El diseño y la estructura del cuestionario ad hoc se ajustarían específicamente a los objetivos y la naturaleza de la investigación que se está llevando a cabo.

2.5.2 Escalas de depresión, ansiedad y estrés (dass – 21)

La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21, por sus siglas en inglés) es un instrumento ampliamente utilizado para evaluar la presencia y gravedad de los síntomas de depresión, ansiedad y estrés en individuos. Desarrollada por Lovibond y Lovibond, esta escala proporciona una medida robusta de la salud mental en estas áreas específicas. Aquí hay una breve descripción de cada una de las tres subescalas:

1. **Depresión:** Esta subescala evalúa la presencia y gravedad de los síntomas depresivos. Las preguntas se centran en aspectos como la tristeza, la desesperanza, la falta de interés y la autoestima baja.
2. **Ansiedad:** Mide la presencia y la intensidad de los síntomas de ansiedad. Las preguntas abordan preocupaciones, tensiones, miedo anticipado y síntomas físicos asociados con la ansiedad.
3. **Estrés:** Evalúa la percepción del estrés y su impacto en la vida cotidiana. Las preguntas abordan la agitación, la irritabilidad, la falta de paciencia y otros aspectos relacionados con el estrés.

La DASS-21 utiliza una escala de respuesta de cuatro puntos (0 a 3) para evaluar la frecuencia y la gravedad de los síntomas durante la última semana. Los puntajes se suman para cada subescala, y umbrales específicos se utilizan para interpretar los niveles de depresión, ansiedad y estrés.

Esta herramienta es valiosa en contextos clínicos y de investigación para evaluar la salud mental de los individuos y comprender la prevalencia de estos trastornos. Es importante destacar que el DASS-21 no reemplaza un diagnóstico clínico, pero proporciona una evaluación rápida y útil de los síntomas psicológicos autoreportados.

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).

2.5.2.1 Capital psicológico. La escala de capital psicológico, basada en el trabajo pionero de Luthans et al. (2007) y adaptada en el estudio con la versión venezolana por Ponce y Yáber (2012), es un instrumento robusto diseñado para evaluar el desarrollo psicológico positivo a través de cuatro dimensiones fundamentales: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo.

Conformada por un total de 24 ítems, cada uno evaluado mediante una escala de Likert que abarca desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo), la escala proporciona una medición detallada de las distintas facetas del capital psicológico. Las dimensiones específicas abordadas por los conjuntos de ítems son: eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo.

Para obtener las puntuaciones finales en cada dimensión, se suman las puntuaciones individuales de los ítems correspondientes. La interpretación sugiere que a medida que aumenta la puntuación total o de cada dimensión, se refleja un mayor grado percibido de capital psicológico.

En términos de propiedades psicométricas, se destaca un coeficiente alfa de consistencia interna de 0.79, indicando una fiabilidad aceptable del instrumento para

medir el capital psicológico en el contexto específico del estudio venezolano realizado por Ponce y Yáber (2012). Este coeficiente alfa resalta la consistencia interna de la escala, respaldando la confiabilidad de los ítems para medir la misma característica subyacente del constructo.

2.5.2.2 Satisfacción laboral. La escala utilizada para medir la satisfacción laboral en este estudio se basa en el constructo definido por Warr et al. (1979) y emplea la versión adaptada por Pérez y Fidalgo (1995). Esta herramienta busca captar la experiencia subjetiva de los trabajadores en relación con su empleo remunerado, evaluando la respuesta afectiva hacia su trabajo. La satisfacción laboral se conceptualiza tanto en términos intrínsecos (como el reconocimiento y la responsabilidad) como extrínsecos (incluyendo la remuneración y las condiciones físicas).

La escala consta de 15 ítems evaluados en una escala de Likert, que varía desde "muy insatisfecho" hasta "muy satisfecho". La subdivisión de la escala en factores intrínsecos y extrínsecos busca discernir entre las diferentes fuentes de satisfacción laboral. La interpretación sugiere que a medida que aumenta la puntuación total o en cada subescala, se refleja un mayor nivel de satisfacción laboral.

En cuanto a las propiedades psicométricas, se destaca un coeficiente alfa que oscila entre 0.85 y 0.88 para la satisfacción laboral general, según Pérez y Fidalgo (1995). Además, Boluarte (2014) obtuvo un coeficiente alfa de 0.76 en su validación, sugiriendo una consistencia interna aceptable de la escala para medir la satisfacción laboral en diferentes contextos. Estas propiedades

respaldan la fiabilidad y validez de la escala en la evaluación de la satisfacción laboral en el marco de este estudio.

2.5 Procedimiento

El procedimiento en una investigación detalla la serie de pasos y acciones específicas que se llevarán a cabo para recolectar datos y obtener información relevante para los objetivos del estudio. A continuación, proporcionaré un ejemplo general de cómo podría estructurarse el procedimiento para un estudio que involucra la evaluación de la satisfacción laboral y el capital psicológico en trabajadores del servicio integrado de seguridad y emergencias en Riobamba, utilizando las escalas descritas previamente:

Obtención de Aprobación Ética: Obtener la aprobación ética de la investigación por parte de la institución correspondiente y garantizar el cumplimiento de estándares éticos y de privacidad.

Contacto con la Institución: Establecer contacto con la dirección del servicio integrado de seguridad y emergencias en Riobamba para obtener permisos y colaboración para llevar a cabo el estudio.

Selección de Participantes: Utilizar criterios de inclusión y exclusión para seleccionar a los participantes del estudio, tomando en cuenta la población total de trabajadores en el servicio integrado de seguridad y emergencias en Riobamba.

Recopilación de Datos Sociodemográficos: Administrar el cuestionario ad hoc sociodemográfico y laboral a los participantes para obtener información sobre variables como edad, género, nivel educativo, entre otros.

Evaluación de Capital Psicológico: Administrar la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) y la Escala de Capital Psicológico-adaptada por Ponce y Yáber (2012).

Medición de Satisfacción Laboral: Aplicar la Escala de Satisfacción Laboral adaptada por Pérez y Fidalgo (1995) para evaluar la satisfacción laboral de los participantes.

Procedimiento del trabajo de investigación:

- En la primera fase de la investigación, la búsqueda de la literatura se llevó a cabo mediante un exhaustivo análisis de bases de datos académicas, revistas especializadas y recursos electrónicos relevantes. Se utilizaron términos “clave” relacionados con la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de centros de emergencia, focalizándose especialmente en el servicio integrado de seguridad y emergencias en el cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. Se seleccionaron estudios y documentos que ofrecían perspectivas teóricas, marcos conceptuales y hallazgos empíricos pertinentes a la temática de la investigación.
- En la segunda fase, se implementó un enfoque no experimental para la recolección de datos. Se estableció contacto con las instituciones pertinentes, en este caso, el servicio integrado de seguridad y emergencias en el cantón Riobamba, para obtener la autorización necesaria para evaluar la muestra de trabajadores. Se elaboró y presentó una solicitud formal, detallando los objetivos de la investigación, la metodología propuesta y los beneficios potenciales. Tras la aprobación, se procedió a la recolección de datos utilizando encuestas y cuestionarios diseñados específicamente para evaluar

la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral. Se mantuvo un enfoque ético y confidencial durante todo el proceso, asegurando la participación voluntaria de los empleados.

- En la fase tres, se procederá con el análisis de los datos recopilados y se empleará un enfoque descriptivo y estadístico para examinar las relaciones entre las variables. Se buscará identificar patrones, tendencias y posibles asociaciones que puedan contribuir a la comprensión integral de la salud mental y el bienestar laboral en el contexto específico del servicio integrado de seguridad y emergencias en Riobamba. Los resultados obtenidos serán presentados de manera clara y concisa, brindando información valiosa para futuras investigaciones y para el desarrollo de estrategias efectivas de intervención y mejora en el ámbito laboral.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1 Tabla de resultados

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores

		N°	%	
Genero		Masculino	57	58
		Femenino	42	42
		Otros		
Estado civil	libre	Soltero/a	47	47
		Casado/unión	42	42
	Vinculado	Viudo/a	0	0
		Divorciado/a	10	10
Tipo de trabajo	de completo	Tiempo	87	88
		Tiempo parcial	12	12
Tipo de institución	de	Pública	81	82
		Privada	18	18
Edad		M (DT)	34,12	Máx. Min.
			(8,57)	61 20
Horas de trabajo por día			9,87	
			(5,00)	24 3
Experiencia laboral			6,43	
			(5,18)	25 1

En cuanto a las características sociodemográficas de los trabajadores encuestados del sector norte del cantón Riobamba provincia de Chimborazo durante el año 2023, se presenta mayor número de personas de género masculino con un 58% a diferencia del femenino con un 42%. Siendo el estado civil que predomina los trabajadores Solteros/as (47%), seguido de casado /unión libre (42%). La gran mayoría de trabajadores trabajan a tiempo completo; tan solo el 12% lo hacen a

tiempo parcial. Así mismo, el 82% de encuestados trabajan en una institución pública y el 12% en una privada.

La edad media de la población $M (DT) = 34,12(8.57)$. el promedio de horas de trabajo al día es de aproximadamente 10 horas, en el promedio de experiencia laboral es de 6,43 años.

Tabla 2

Percepción de salud mental en trabajadores

Variables	Nivel	<i>N = 52</i>	%
Depresión	Ausencia	67	68
	Leve	5	5
	Moderado	17	17
	Severo	7	7
Ansiedad	Extremadamente severo	3	3
	Ausencia	58	59
	Leve	5	5
	Moderado	18	18
	Severo	9	9
Estrés	Extremadamente severo	9	9
	Ausencia	73	74
	Leve	12	12
	Moderado	10	10
	Severo	4	4
	Extremadamente severo		

Como se puede observar en la tabla N°2 la variable de Depresión está ausente en un 68%, leve y moderado en un 22% y solo el 10% presentan un grado severo y extremadamente severo de depresión dentro de los trabajadores encuestados.

Referente a la ansiedad, más de la mitad de la población no presenta ansiedad y solo el 18% está expuesto a padecer de la misma en un nivel moderado. Así mismo, se observa que en un mismo porcentaje del 9% se encuentran los trabajadores con ansiedad severa y extremadamente severa.

Dentro de los trabajadores el estrés está ausente en un 74% y presente en grado leve y moderado en un 22% y tan solo en un 4% en grado severo.

Concluyendo así que, al realizar la comparación de las variables de salud mental antes mencionadas, se evidencia que la variable más ausente es el estrés, seguida de la depresión cuya tasa de ausencia es del 68%.

Tabla 3

Capital psicológico en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	31,94 (7,85)	42	6
Esperanza	33,94 (7,59)	42	6
Resiliencia	30,11 (6,05)	42	12
Optimismo	28,96 (4,78)	42	17

En lo referente al Capital Psicológico podemos observar en la tabla que los trabajadores presentan un mayor Capital en las Habilidades de Eficacia, Esperanza y Resiliencia.

El resultado de Eficacia indica que los encuestados superan la media de 24 puntos, por lo que un puntaje de 31,94 es considerado como una habilidad en mayor grado; Esperanza, supera la media con un resultado de 33,94 y, así también la Resiliencia supera la media con un puntaje de 30,11. Dando, así como resultado un menor Capital Psicológico en Optimismo con un resultado de 28,96 puntos ya que la media oscila entre 29 a 30.

Tabla 4

Satisfacción laboral en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	35,54 (7,75)	49	7
Satisfacción extrínseca	40,98 (8,98)	56	8

Satisfacción total	76,52 (16,29)	105	15
--------------------	---------------	-----	----

En base a los resultados de la tabla de Satisfacción Laboral en los trabajadores, se puede evidenciar que, en cuanto a la satisfacción intrínseca los trabajadores marcan un porcentaje elevado, superando la media; así como también ocurre con la satisfacción extrínseca, que de igual forma supera la media. En consecuencia, se encontró que el índice de satisfacción total es bueno, en los trabajadores encuestados.

3.2 Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos ubicados en el sector norte del cantón Riobamba provincia de Chimborazo durante el año 2023, consiguiendo resultados satisfactorios respecto a las variables en mención.

Con respecto a las variables sociodemográficas, los resultados que se muestran es que en este grupo de trabajadores predomina el sexo masculino con un 58%, la mayoría mantiene un estado civil soltero/a con un 47% y de unión libre con un 42%, con una edad estimada de 34 años, desempeñándose en su gran mayoría en el sector público, en referencia a su área laboral los trabajadores laboran a tiempo completo y apenas el 12% a tiempo parcial.

Entre los datos preponderantes de la muestra se presenta algunas diferencias con los resultados obtenidos en una investigación realizada a los trabajadores de salud en el sector público realizada por (García B. &, 2014) debido a que la mayoría de trabajadores son de género femenino con el 86.15%, la edad responde entre los 23 y 32 años, respecto al estado civil se encontró que cerca del 47.7% están solteros

y el 43.7 % en estado civil o unión consensual, en cuanto a las horas el 39.23% trabaja en turnos matutinos y el 36.92% en turno vespertino.

Considerando los datos de la investigación de García, B se toma como referencia los resultados obtenidos en las variables estudiadas como la depresión, ansiedad y estrés, exponiendo como resultado que todas estas variables se encuentran en un nivel saludable y estable, consiguiendo porcentajes altos en cuanto al número de trabajadores que no presentan dichas variables como: 78,5% para la depresión, 71,5% para la ansiedad y 74,6% para el estrés, pues solamente el 3.2% de los individual estudiados presenta cierto grado de ansiedad, el 3.8% presentan cierto grado estrés y apenas el 2.2% de los trabajadores presenta depresión.

Comparando la investigación anterior con nuestros datos podemos decir que ambos datos son compartibles ya que presenta datos similares a la investigación realizada, la depresión presenta un nivel de ausente y moderado de 90% y solo el 10% presenta cierto grado de depresión severa y extremadamente severa; la ansiedad tiene un nivel moderado del 81% y el 18% presenta un nivel severo y extremadamente severo; el estrés se presenta con un nivel ausente del 74%, moderado del 24% y severo apenas con el 4% finalizando que los trabajadores presentan un 32% de las tres variables y en la investigación de referencia con un 28,55%. Por lo que podemos decir que la muestra de estudio de empleados del Instituto de Seguridad y Servicios mantienen niveles bajos de estrés, depresión y ansiedad debido a los métodos empleados para evitar que estos niveles aumenten al igual que nuestra población la cual pertenece al sector público y trabaja por el servicio y seguridad.

En otra investigación se pretende determinar la relación entre los niveles de depresión, ansiedad y estrés en trabajadores de una universidad realizada por (Arntz, Trunce, Villaroel, & Werner, 2022) encontrando hallazgos de estudio en donde existe un número de trabajadores considerable que presenta ansiedad con el 54,82%; estrés 47,59%; depresión 31,33%, estos resultados son muy diferentes a nuestra investigación debido a que estos muestran que más de la mitad de la muestra es vulnerable a presentar alguna de las variables mencionadas.

La investigación realizada por (Sebastián, 2016) valoró las variables de depresión, ansiedad y estrés en los profesionales de salud del hospital de especialidades, en donde se evidenció que el 33,00% de los trabajadores presenta cierto nivel leve de depresión y un 19,00% en grado severo. En la ansiedad obtuvieron que el 42,24% presentó ansiedad leve y un 10,61 una ansiedad severa mientras que en el estrés los evaluados presentan un 33,33% en nivel moderado y un 11,11% en grado severo.

Resultados que en comparación de nuestra investigación reflejan que en la actualidad los niveles de depresión, estrés y ansiedad han disminuido, posiblemente por los diferentes métodos y estrategias que se han desarrollado para los trabajadores, tales como: terapia cognitivo conductual, meditación, ejercicio físico, técnicas de respiración, pausas activas, talleres grupales, actividades de descarga emocional, entre otras que han sido creadas con el objetivo de disminuir la carga psicológica y física que conlleva una actividad durante largos periodos de tiempo. Con el fin de mejorar la salud mental, física y emocional en los trabajadores demostrando que existen factores que pueden impulsar o desmotivar el desarrollo y rendimiento laboral.

Respecto al capital psicológico dentro de la investigación realizada indica que, los trabajadores presentan un mayor capital de habilidades en las tres primeras variables, eficacia 31,94, esperanza con 33,94 y resiliencia con 30,11 dando como resultado un menor capital psicológico en el Optimismo con 28,96.

En una investigación dirigida a los empleados del sector terciario de la ciudad de Bogotá expone en sus resultados del capital psicológico, que la eficacia fue el factor que registró un nivel alto en cuanto a las demás variables con un 5,0108 en su media, seguida del optimismo con una media de 4,5538, con una resiliencia de 4,7417 y por último con una autoeficacia de 4,5304 (García, 2017).

Que en comparación con la investigación realizada el capital psicológico principal es la eficacia con una media de "7, 85" seguida de la esperanza con "7,59" en su media, con una resiliencia de 6,05, siendo la variable más baja el optimismo con 4,78 lo que quiere decir que el capital psicológico en ambas investigaciones es moderadamente aceptable, en ambas investigaciones la eficacia se encuentra en primer lugar exponiendo que los trabajadores tienen mayor capacidad para lograr el cumplimiento de objetivos con el menor uso de recursos posibles, de igual forma ambos resultados coinciden en tener a la variable resiliencia en un tercer lugar.

Considerando que la variable eficacia se encuentra en primer lugar dentro de nuestra investigación con 3,94 DT (7,59) y en comparación a la investigación realizada por Palmedera, 2017 reflejan obtener datos similares, en donde los resultados mostraron un nivel de capital psicológico elevado en eficacia, en donde el 77,6% de los trabajadores de un Hospital manifiestan que están mayormente en un nivel regular, lo que quiere decir que los trabajadores contribuyen a favor de la productividad de la institución a la que pertenecen, debido a las destrezas,

habilidades, actitudes y capacidades necesarias para cumplir objetivos considerando que ambas muestras de las investigaciones pertenecen al sector público.

En otra investigación la dimensión resiliencia se presenta con una media de 30,11 (DT 6,05) significando que los trabajadores perciben un nivel alto de resiliencia debido a que supera su media de (4,08). Lo cual significa que los evaluados son más resilientes ante situaciones adversas es decir que los trabajadores tienen la capacidad de exponerse ante situaciones estresantes sin que su salud física como mental se vean afectadas en gravedad, en otras palabras, tienen la habilidad de afrontar adversidades de una forma calmada y pensante

De igual forma podemos decir que los datos anteriores son similares con la investigación de Bencomo, 2018 en donde la dimensión resiliencia mantiene un promedio de 27,48 (DT 5,06) superando su media, con estos resultados se asientan que los trabajadores poseen la capacidad de enfrentarse situaciones adversas sin ser afectados en su totalidad. En comparación a la investigación realizada, los trabajadores presentan una menor resiliencia, ya que, esta ocupa el tercer lugar de la tabla, dando a entender que su capacidad para resolver problemas ante situaciones complejas es menor a las demás, siendo un tema a mejorar.

Para terminar los trabajadores presentan un nivel moderadamente bueno en cuanto al capital psicológico debido a que sus variables como eficacia, esperanza, resiliencia exponen cifras a favor del desarrollo psicológico, lo que quiere decir que los trabajadores presentan capacidades y habilidades que impulsan al cumplimiento de objetivos y metas sin importar la cantidad de recursos que se empleen para lograrlos, de igual forma tienen una gran fuerza de voluntad mental para mantener

logros laborales y manejo de relaciones, así también son hábiles para enfrentar situaciones adversas dentro de su entorno laborar con la búsqueda de soluciones.

En cuanto a la satisfacción laboral obtuvimos que la satisfacción intrínseca es de 35,54% (7,75) y en la satisfacción extrínseca de 40,98 (8,98) dando a entender que el nivel de satisfacción laboral total se encuentra en un nivel moderadamente estable en lo que se puede considerar un plano normal y placentero con la principal diferencia que existe una mayor satisfacción impulsada por recompensas y reconocimientos a diferencia de una satisfacción autónoma e impulsada por la curiosidad de los trabajadores.

En comparación a nuestros resultados obtenidos, dentro de una investigación realizada por Areas (2014) en donde se analizó el clima y satisfacción organizacional en los trabajadores de una empresa del sector privado dio como resultado que en cuanto a la satisfacción intrínseca existen diferencias significativas en el área administrativa y operaciones puesto que esta satisfacción de tener motivación y curiosidad solo se presentaba en mayor cantidad en el personal administrativo mientras que el los trabajadores estaba presente en menor número y siendo la satisfacción extrínseca la que obtiene mayor resultado debido a las recompensas y elogios que los trabajadores reciben de sus superiores.

Conclusiones

Respecto a las variables de salud mental, la población estudiada evidencia niveles bajos de depresión, ansiedad y estrés, obteniendo que, más de la mitad de la muestra presenta ausencia de mencionadas variables, el estrés afecta en menor cantidad a los trabajadores estudiados, incluso no llega a exponer casos “extremadamente severos”, seguida de la depresión en donde apenas existe un mínimo de personas que la presentan y en cuanto a la ansiedad se puede decir que es la variable con mayor número de personas que la padecen sin embargo se encuentra ausente en un poco más de la mitad de trabajadores estudiados.

En cuanto al capital psicológico, la muestra presenta niveles altos y satisfactorios debido a que las variables como la eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo exponen cifras a favor del desarrollo psicológico, concluyendo que los trabajadores estudiados conservan capacidades y habilidades que impulsan al cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa con el menor uso de recursos, así como una buena voluntad mental para mantener logros y la habilidad de la búsqueda de soluciones.

La satisfacción laboral en los trabajadores se encuentra en un nivel adecuado, los trabajadores estudiados presentan una mayor satisfacción (extrínseca) impulsada por recompensas y reconocimientos debido al reconocimiento de méritos realizado en la empresa mensualmente.

La muestra estudiada presenta una adecuada salud mental en el ámbito laboral debido a sus niveles bajos de estrés, depresión y ansiedad así también como al adecuado nivel de capital psicológico que presenta en el desarrollo de las actividades

por los trabajadores los cuales exponen habilidades y capacidades para llevar a cabo sus objetivos.

Recomendaciones

Debido a que los resultados de la investigación son favorables para la salud mental se puede recomendar continuar con las estrategias programadas por la empresa para sobrellevar el estrés, la depresión, ansiedad dentro del trabajo, la importancia de la salud mental en los trabajadores es fundamental para el bienestar individual y el funcionamiento eficaz de las organizaciones.

Por lo cual se considera la aplicación de diferentes estrategias y métodos que ayuden a sobrellevar una buena salud mental en el trabajo y la vida cotidiana en general; gestionando es estrés, la depresión y la ansiedad por medio de nuevos talleres y programas reforzando estos en el manejo de la ansiedad debido a que fue la variable en donde existían algunos casos de moderados a severos

Es importante evitar ambientes hostiles como el acoso laboral, discriminación, desigualdad y discriminación de género, raza y otros factores que perjudiquen la salud mental de las personas por lo que este tipo de investigaciones son fundamentales para la búsqueda de soluciones en cuanto a la salud mental.

Se recomienda programas y talleres que fomenten la satisfacción laboral intrínseca, considerando que la misma se encuentra en un nivel medio y podemos decir que hace falta motivación para desarrollar habilidades de curiosidad en los trabajadores, es importante integrar políticas de inclusión para una mejor convivencia de géneros en la empresa debido a que en números existe un mayor número de hombres.

La importancia de la salud mental en los trabajadores es fundamental para el bienestar individual y el funcionamiento eficaz de las organizaciones, para ello existen estrategias para sobrellevar una buena salud mental en el trabajo y la vida cotidiana

en general; gestionando es estrés, la depresión y la ansiedad por medio de talleres programados por la empresa para sus empleadores, evitando de esta forma ambientes hostiles como el acoso laboral, discriminación, desigualdad y discriminación de género, raza y otros factores.

Es recomendable fomentar el equilibrio entre trabajo y vida personal promoviendo una cultura que respete el tiempo libre y fomente el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto se puede lograr con políticas de flexibilidad laboral, como horarios de trabajo flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa. Proporcionar programas de apoyo emocional, como asesoramiento psicológico o sesiones de terapia, para ayudar a los empleados a gestionar el estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental.

Referencias

- Aguilar, A., & Arriola, G. (2023). *Repercusión de la COVID-19 en la salud mental de los usuarios de un centro de salud “Jorge Chávez” Puerto Maldonado–2021*.
<http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/956>
- Alfaro, E. Y., & Pizarro, F. M. (2022). *Relación entre el liderazgo empoderador y la satisfacción laboral del personal asistencial de policlínicos categoría I-3 en Lima Metropolitana 2022*.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667109>
- Allande, R., García, J. J., Fagundo, J., Navarro, Y., Climent, J. A., & Gómez, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de salud pública*, 96(9).
<https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/9>
- Aparicio, L., & Jimenez, M. (2014). *Educacion Economica y Financiera; Pontificia Universidad de Javeriana*. Obtenido de Educacion Economica y Financiera; Pontificia Universidad de Javeriana:
<file:///C:/Users/HP/Downloads/Documento.pdf>
- Araujo, P., & Caballero, E. (2017). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el año 2016*.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/740>
- Areas, W. &. (2014). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. Perú: Ciencia & trabajo.
- Arntz, J., Trunce, S., Villaroel, G., & Werner, K. &. (2022). *Relación de variables sociodemográficas con niveles de depresión, ansiedad y estrés en estudiantes*

universitarios. Santiago: Rev. chil. neuro-psiquiatr. vol.60 no.2. Recuperado el 19 de 05 de 2024, de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-92272022000200156&script=sci_arttext&tlng=en

Ataucusi, R. D., & Solis, L. B. (2022). *Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103872>

Avitia, N. A., Salas, P. I., Vargas, M. M., & Gómez, 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.

Ayandele, I. A., & Nnamseh, M. P. (2014). Hackman and Oldham Job characteristics model (JCM) and Akwa Ibom state civil servants' performance. *Canadian Social Science*, 10(2), 89.

Benito Gil, V. J. (26 de Abril de 2017). *Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/66589/1/tesis_benito-gil.pdf

Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista médica herediana*, 25(2), 80-84.

Bruselas. (18 de Diciembre de 2007). *Comision de las Comunidades Europeas* . Obtenido de Comision de las Comunidades Europeas : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0808&from=ES>

- Cajachagua, R. (2020). *Tipo de funcionamiento familiar y optimismo en estudiantes del último semestre de todas las facultades de una universidad privada de Huancayo*, 2018.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/7977>
- Cansing, B. J., Triviño, M. G., & Campoverde, R. (2021). *Evaluación de la esperanza de empleabilidad en estudiantes de educación superior del Ecuador mediante el uso del modelo Employment Hope Scale (EHS)* [PhD Thesis, ESPOL. FCSH.]. <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/53223>
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.
- Castellón, E., Ibern, P., Gili, M., Lahera, G., Sanz, J., & Saiz, J. (2016). El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo: Recomendaciones clave. *Psiquiatría Biológica*, 23(3), 112-117. <https://doi.org/10.1016/j.psiq.2016.08.003>
- Claudia Forte, PhD. (Marzo de 2021). *Estrategia Nacional Financiera (ENEF): En Busca de un Brasil Mejor*. Obtenido de Estrategia Nacional Financiera (ENEF): <https://repositorio.uft.edu.br/bitstream/11612/3019/1/Estrategia%20nacional%20de%20educaci%C3%B3n%20financiera%20%28ENEF%29%20-%20en%20b%C3%BAsqueda%20de%20un%20Brasil%20mejor%20-%20vers%C3%A3o%20espanhol.pdf#page=17>
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cuadra, A., Tapia, Ó. S., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Barrios, J. L., Pineda, C. M., & Guerra, I. M. (2018). Capital Psicológico Y Su Relación Con Las Actitudes Deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.

- de la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94.
- Delgado, V., Rey, M. del C., & Arquillos, A. L. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 24-33.
- Drenth, P. J. (2018). Research in work and organizational psychology: Principles and methods. En *A Handbook of Work and Organizational Psychology* (pp. 11-46). Psychology Press.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315791265-2/research-work-organizational-psychology-pieter-drenth>
- Escalante, C. (2017). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH_0949af837aa8d96e31be3e618c19b09a
- Fernández, A., Estrada, M., & Arizmendi, E. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 18(1), Article 1. <https://doi.org/10.51422/ren.v18i1.277>
- Ferradás, M. del M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., & Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. *Sustainability*, 11(18), 5096.
- First, M. (2022). *Introducción a las enfermedades mentales—Trastornos de la salud mental*. Manual MSD versión para público general.
<https://www.msmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud->

mental/introducci%C3%B3n-al-cuidado-de-la-salud-

mental/introducci%C3%B3n-a-las-enfermedades-mentales

Franco, Á. (2015). El rol de los profesionales de la salud en la atención primaria en salud (APS). *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(3), 414-424.

Gamarra, O. (2015). *Capital psicológico, Bienestar Psicológico, rendimiento laboral objetivo de los vendedores: Relaciones y efecto del entrenamiento en capital psicológico*. [PhD Thesis, Universidad de Palermo].
<http://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/1723>

Gamboa, D., & Restrepo, J. (2022). Autolesiones no suicidas, factores de riesgo, salud mental y adolescencia. *Tempus Psicológico*, 5(2).
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/tempuspsi/article/view/4506>

García, B. &. (2014). *Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal del sector público*. Mexico: SUMMA PSICOLOGÍA. Obtenido de
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-448x2014000100006

García, N. (2013). *La educación financiera en América Latina y El Caribe*. Obtenido de
 La educación financiera en América Latina y El Caribe:
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/379/caf_12_educaci_n_financiera5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gismero, M. (2020). *Factores de riesgo psicosociales en los Trastornos de la Conducta Alimentaria: Una revisión y algunas consideraciones para la prevención y la intervención*.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/45236>

- Gómez, G. E., Meneses, A. C., & Palacio, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: Factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- González, J. O., & González, V. H. (2017). Psychological capital and its relationship with lifestyle of Mexican university students. *Nutricion hospitalaria*, 34(2), 439-443.
- Greenberg, N. (2020). Mental health of health-care workers in the COVID-19 era. *Nature Reviews Nephrology*, 16(8), 425-426.
- Gruebner, O., Rapp, M. A., Adli, M., Kluge, U., Galea, S., & Heinz, A. (2017). Cities and mental health. *Deutsches Ärzteblatt International*, 114(8), 121.
- Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 27-33.
- Halanocca, S. E., Palomino, L. A., & Rupay, K. E. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud*. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1782>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6). México Mc Graw-Hill. <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1M7BV0046-FSY1Y8-1PHY/Yarliz%20Mora.pdf>
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge. https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=Frederick+Herzberg&ots=CgheC_J7If&sig=KOH6kEyqdAgdVFinwLHa0h7vo8

- Jara, S. N. (2021). *Capital psicológico y satisfacción laboral de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27839>
- Kucel, A., & Vilalta, M. (2013). Job satisfaction of university graduates. *Revista de Economía Aplicada*, 21(61), 29-55.
- Lancheros, Lady. (2012). Investigación No Experimental. *Diseños De Investigación I*.
<https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/2317>
- Lara, A., Lara, N., Velastegui, R., & Pullas, P. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 355-362.
- Leyton, C., Valdés, S., & Huerta, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 31-40.
- López, G. (2022). *Relación entre satisfacción familiar y salud mental en adolescentes en una Unidad Educativa* [B.S. thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3434>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). POSITIVE PSYCHOLOGICAL 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>
- Marchan, M. (2022). *Consecuencias del aislamiento social en la salud mental en tiempos de pandemia en personas mayores de 65 años del AA. HH. Micaela Bastidas Sector I-Piura*.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7354>

- Martínez, A., & Álvarez, C. (2021). Salud mental de trabajadores de la salud durante la pandemia COVID-19: Una revisión. *Innovare: Revista de ciencia y tecnología*, 10(1), 37-43.
- Medrano, G. M. (2023). *Clima organizacional y salud mental en trabajadores de un centro de salud de Lima, año 2022*.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6951>
- Melgosa, J. (2017). Preservando la salud mental. *Apuntes Universitarios*, 7(2), 84-89.
- Méndez, C., Gómez, M., Ruiz, L., & Cui, Y. (2017). Unfavorable critical moments and way of facing them from the futsal coach s point of view through ad hoc questionnaire= Momentos críticos desfavorables y manera de afrontarlos desde la perspectiva del entrenador de futsal a través de un cuestionario ad hoc. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 13, 331-355.
- Mingote, J., Pino, P., Sánchez, R., Gálvez, M., & Gutiérrez, D. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 188-205.
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>
- Moreira de Freitas, R. J., Carvalho Oliveira, T. N., Lopes de Melo, J. A., do Vale e Silva, J., de Oliveira e Melo, K. C., & Fontes Fernandes, S. (2021). Percepciones de los adolescentes sobre el uso de las redes sociales y su influencia en la salud mental. *Enfermería Global*, 20(64), 324-364.
- Mucha, L., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57.

- Muñoz, E. (2019). *La Educación Financiera en Ecuador*. Obtenido de La Educación Financiera en Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6980/1/T3051-MIE-Santamaria-La%20educacion.pdf>
- Mur de Víu, C., & Maqueda, J. (2011). Salud laboral y salud mental: Estado de la cuestión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 1-3. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500001>
- Peñaloza, O. V., Buenaño, D. F., Robayo, L. A., Guevara, L. A., del Cisne Torres, T., & Garcés, C. E. (2023). Problemas de salud mental en personal de salud de áreas críticas. *Mediciencias UTA*, 7(1), 84-95.
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). Job satisfaction: Overall job satisfaction scale. *Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*.
- Pérez, L. &. (2022). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-3466202100040001
- Ponce, J. C. P., & Yáber, G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Anales de la universidad metropolitana*, 12(2), 167-185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4193562>
- Pumar, J. A., De Venttori, D., & Yáber, G. (2019). *Relación del capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de ingeniería*.

- Ramírez, M. (2022). La relación entre el capital psicológico académico y el afrontamiento de estrés académico en estudiantes universitarios. *Terapia psicológica*, 40(2), 279-305.
- Ramos, V., & Nair, I. (2020a). *IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_43cb1b8ccc4a85d7bd265d5d42e34e24
- Ramos, V., & Nair, I. (2020b). *IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_43cb1b8ccc4a85d7bd265d5d42e34e24
- Reyes, C., Sánchez, H., & Ramírez, P. (2023). Indicadores de salud mental asociados con la propensión a la conducta violenta en la población de adultos de Lima. *Ciencia y Psique*, 2(3), 67-100.
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019a). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019b). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

Rubio, D. (2020). Dimensiones para abordar la salud mental en el contexto de la migración. Revisión de literatura científica entre 2016 y 2019. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 19, 1-18.

Sebastián, B. F. (2016). *APLICACIÓN DE LA ESCALA DASS-21 PARA VALORAR DEPRESIÓN, ANSIEDAD Y ESTRÉS EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL*. Quito: Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 05 de 05 de 2014, de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/4e38ddbda62e-4232-b01c-784be923100a/content>

Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2017). *Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53741>

Santamaria, E. (2019). *Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Educación*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Educación: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6980/1/T3051-MIE-Santamaria-La%20educacion.pdf>

Santana, R. L. (2021). *Acercamiento a los Profesionales de la Salud Mental: Sus Explicaciones sobre los Síntomas, Tratamientos y Etiología del Trastorno Esquizofrénico*. University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico).

Schönfeld, F. S., & Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y representaciones*, 8(1).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000200004

Serna, G., Zenoain, C., & Schmidt, J. (2018). La resiliencia: Un factor decisivo para el crecimiento y mejora de las organizaciones. *Gestión en el tercer milenio*, 20(39), 13-24.

Silva, M. J., & Bonilla, D. (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.

Spencer, C. J. S., Silva, M., Mederos, M., & Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 2(4), 121-126.

Tellez, C., Barahona, M., & Tellez, C. A. (2022). *Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana*.
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/32149>

Uris, J. (2018). La prevención de los riesgos psicosociales. *Proyecto de investigación*:
<https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/64400>

Urquiza, S. (2020). *La satisfacción laboral de los colaboradores de Seguros AXA SA de CV sucursal Pachuca de Soto Hidalgo y su asociación con la justicia organizacional*.

<http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/handle/231104/3663>

Urzúa, A., Heredia, O., & Caqueo, A. (2016). Salud mental y estrés por aculturación en inmigrantes sudamericanos en el norte de Chile. *Revista médica de Chile*, 144(5), 563-570.

- Valbuena, S., Marin, K., & De la Oz, A. (2019). *Scielo*. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/logos/v12n1/2422-4200-logos-12-01-00095.pdf>
- Valero, E., Utzet, M., & Martín, U. (2023). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*, 36, 477-483.
- Vassallo, L. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. NOMO. https://www.academia.edu/download/60910943/NOM035_MV20191015-56151-u74nyl.pdf
- Vassallo, M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. NOMO. https://www.academia.edu/download/60910943/NOM035_MV20191015-56151-u74nyl.pdf
- W. R, D. (s.f.). Obtenido de EL CONSUMISMO EN LA POSTMODERNIDAD: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/41276616/EI_consumismo_en_la_Posmodernidad__segun_Z._Bauman-libre.pdf?1452993692=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEI_Consumismo_en_la_Posmodernidad__segun.pdf&Expires=1684732772&Signature=MXZJgYSV9LPj
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>