



**UTPL**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

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

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en  
trabajadores ecuatorianos**

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

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**Autora:** Lima Morocho, Carla de Lourdes

**Directora:** Enriquez Jadan, Cynthia Guisella

LOJA  
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, 4 de octubre del 2024

Magister David Mauricio Ortega Jiménez

**Director de la Carrera de Psicología**

Ciudad. -

De mi consideración:

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

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mgtr. Cynthia Guisella Enriquez Jadan

C.I.: 1150018156

Correo electrónico: cgenriquez1@utpl.edu.ec

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

Yo, Carla de Lourdes Lima Morocho, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, de la Tecnología Superior en Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo uno Marco teórico, Capítulo dos Metodología, capítulo tres Discusión, finalmente conclusiones, recomendaciones y referencias, siendo Mgtr. Cynthia Guisella Enríquez Jadán, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autor: Carla de Lourdes Lima Morocho

C.I.: 1104375660

Correo electrónico: cllima@utpl.edu.ec

### **Dedicatoria**

Quiero dedicarles esta tesis a mis padres Patricia y Bolívar porque ellos han dado razón de mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

A mis hermanos Diana y Alfredo que siempre estuvieron junto a mi dándome ánimos para no rendirme cuando me sentía cansada, por ser más que mis hermanos ser también unos verdaderos amigos.

A toda mi familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento sincero en primer lugar es a Dios por hacer realidad mi sueño de culminar con éxito mi carrera universitaria como Licenciada en Psicología.

De igual manera agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, con profundo reconocimiento, extendiendo mi más gratitud a mi directora de tesis, Mgtr. Cynthia Guisella Enriquez Jadan. Su dedicación y su inestimable guía han sido pilares fundamentales en la dirección y enriquecimiento de esta investigación.

## Índice de contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular .....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria .....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice de contenido.....	VI
Resumen.....	1
Abstract .....	2
Introducción .....	3
Capítulo uno.....	5
Marco teórico .....	5
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental.....	5
1.1.1 <i>Indicadores de las variables de salud mental</i> .....	¡Error! Marcador no definido.
1.1.1.1 Ansiedad .....	5
1.2 Salud mental en trabajadores.....	19
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de salud mental</i> .....	19
1.2.2 <i>Investigaciones previas en salud mental</i> .....	23
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral.....	31
1.3.1 <i>Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	31
1.3.2 <i>Importancia del capital psicológico</i> .....	34
1.3.3 <i>Importancia de la satisfacción laboral</i> .....	36
1.3.4 <i>Importancia y propósito del estudio</i> .....	38
Capítulo dos .....	40
Metodología.....	40

<b>2.1</b>	<b>Objetivos .....</b>	<b>40</b>
<b>2.2</b>	<b>Preguntas de investigación.....</b>	<b>40</b>
<b>2.3</b>	<b>Enfoque y diseño de investigación: .....</b>	<b>41</b>
<b>2.4</b>	<b>Muestra participante.....</b>	<b>42</b>
<b>2.4.1</b>	<b>Conformación de la muestra .....</b>	<b>44</b>
<b>2.5</b>	<b>Instrumentos para recolección de información</b>	<b>45</b>
<b>2.5.1</b>	<b><i>Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral .....</i></b>	<b><i>45</i></b>
<b>2.5.2</b>	<b><i>Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21) .....</i></b>	<b><i>45</i></b>
<b>2.5.3</b>	<b><i>Capital psicológico - Psychological Capital Questionnaire (PCQ).....</i></b>	<b><i>46</i></b>
<b>2.5.4</b>	<b><i>Satisfacción laboral.....</i></b>	<b><i>46</i></b>
<b>2.6</b>	<b>Procedimiento.....</b>	<b>47</b>
<b>2.6.1</b>	<b><i>Revisión de la Literatura – Fase 1 .....</i></b>	<b><i>47</i></b>
<b>2.6.2</b>	<b><i>Proceso de recolección de datos – Fase 2 .....</i></b>	<b><i>47</i></b>
<b>2.6.3</b>	<b><i>Análisis de resultados – Fase 3.....</i></b>	<b><i>48</i></b>
	<b>Capítulo tres .....</b>	<b>49</b>
	<b>Tabulación de los resultados.....</b>	<b>49</b>
	<b>Discusión.....</b>	<b>51</b>
	<b>Conclusiones .....</b>	<b>57</b>
	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>59</b>
	<b>Referencias .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

**Índice de tabla**

<b>Tabla 1 Efectos del Estrés a nivel organizacional .....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 2 Variables demográficas de salud mental y trabajo .....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 3 Conceptos de Capital psicológico según autores, elaboración propia .....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 4 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 5 Percepción de salud mental en trabajadores .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 6 Capital psicológico en trabajadores.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 7 Satisfacción laboral en trabajadores.....</b>	<b>50</b>

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b>	<b>Medida de respuesta al estrés.....</b>	<b>12</b>
<b>Figura 2</b>	<b>Modelo Transaccional del Estrés.....</b>	<b>14</b>
<b>Figura 3</b>	<b>Sintomatología de la Ansiedad .....</b>	<b>19</b>
<b>Figura 4</b>	<b>Sintomatología Depresión .....</b>	<b>20</b>
<b>Figura 5</b>	<b>Pirámide de Maslow .....</b>	<b>21</b>

## Resumen

El presente trabajo evalúa los niveles de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en una muestra de 77 trabajadores ecuatorianos utilizando un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, específicamente transversal y descriptivo. Se recopilaron datos mediante un cuestionario sociodemográfico y laboral, las escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), el psychological capital questionnaire (PCQ) y una escala de satisfacción laboral. Los resultados indican que el 9% de los participantes presentan síntomas clínicos significativos de alteraciones en la salud mental, el 8% presentan bajos niveles de satisfacción laboral, y el 5% mostró un capital psicológico inferior a la media establecida. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los trabajadores gozan de buena salud mental y niveles adecuados de capital psicológico y satisfacción laboral, existe una minoría que requiere atención específica.

El estudio destaca la importancia de fomentar un entorno laboral que fortalezca el capital psicológico de los empleados como estrategia para mejorar su salud mental y satisfacción laboral. Se recomienda implementar programas de intervención enfocados en potenciar estos aspectos psicológicos y promover una cultura organizacional de apoyo.

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

### **Abstract**

The present study analyzes the relationship between mental health, psychological capital, and job satisfaction in a sample of 77 Ecuadorian workers using a quantitative descriptive-correlational methodology. Data were collected through a sociodemographic and occupational questionnaire, the Depression, Anxiety, and Stress Scales (DASS-21), the Psychological Capital Questionnaire (PCQ), and a job satisfaction scale.

The results indicate that 9% of the participants show significant clinical symptoms of mental health disorders. Additionally, 8% of the workers reported low levels of job satisfaction, and 5% showed psychological capital below the established average. These results suggest that, although the majority of workers enjoy good mental health and adequate levels of psychological capital and job satisfaction, there is a minority that requires specific attention.

The study highlights the importance of fostering a work environment that strengthens employees' psychological capital as a strategy to improve their mental health and job satisfaction. It is recommended to implement intervention programs focused on enhancing these psychological aspects and promoting a supportive organizational culture.

*Keywords:* mental health, job satisfaction, psychological capital.

## **Introducción**

### **Problema de investigación**

El bienestar mental de los trabajadores es fundamental para su rendimiento laboral y calidad de vida en general. A nivel mundial, estudios han mostrado una alta prevalencia de trastornos mentales entre los empleados. Por ejemplo, Kaushik (2021) identificó altos niveles de depresión, ansiedad y estrés entre enfermeras en India, mientras que Garnique (2022) reportó síntomas similares en docentes en Perú. En Ecuador, Flores (2021) también reveló una significativa presencia de síntomas depresivos y ansiosos entre el personal de mantenimiento de equipos biomédicos en un hospital. En la ciudad de Loja, es esencial comprender las necesidades y desafíos únicos que enfrentan los trabajadores en los sectores público y privado, para poder abordar adecuadamente estos problemas.

### **Investigaciones previas:**

A nivel mundial, Kaushik (2021) encontró que el 15.3% de las enfermeras en India presentaban sintomatología depresiva, el 14.9% sintomatología ansiosa y el 17.6% síntomas de estrés. En Latinoamérica, Garnique (2022) investigó la relación entre el clima laboral, la depresión, la ansiedad y el estrés en docentes de instituciones educativas estatales en la selva peruana, encontrando que el 19.5% de los docentes mostraban síntomas depresivos, el 23.3% sintomatología ansiosa y el 18.8% altos niveles de estrés. En Ecuador, Flores (2021) examinó la prevalencia de depresión, ansiedad, estrés, insomnio y síndrome de burnout en el personal de mantenimiento de equipos biomédicos de un hospital, revelando que el 20% del personal presentaba síntomas depresivos, el 15% síntomas ansiosos y el 5% síntomas de estrés.

### **Contenidos:**

Este estudio se organiza en tres capítulos principales. El primer capítulo aborda la conceptualización de las variables y la revisión de la literatura existente. Se exploran las definiciones y teorías relacionadas con la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción

laboral, y se revisan investigaciones relevantes que proporcionan el contexto para el estudio. El segundo capítulo detalla la metodología empleada, incluyendo el diseño de la investigación, los instrumentos utilizados, el tamaño de la muestra y el enfoque metodológico adoptado. El tercer capítulo presenta los resultados del estudio y su discusión, comparando los hallazgos con investigaciones previas y finalizando con conclusiones y recomendaciones específicas.

**Importancia del estudio:**

La relevancia de este estudio radica en su capacidad para ofrecer una base sólida para futuras intervenciones y políticas laborales que promuevan un entorno laboral más saludable y satisfactorio. Al centrarse en el capital psicológico, el estudio identifica recursos internos que pueden ayudar a los trabajadores a enfrentar desafíos laborales y mantener un buen estado de salud mental, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones en las que trabajan.

**Proceso para responder al problema planteado:**

Para abordar el problema, se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La información se recopiló mediante cuestionarios específicos, y se analizó la prevalencia de las variables de interés en una muestra de 77 trabajadores ecuatorianos del sector público y privado. El estudio logró cumplir con los objetivos planteados al proporcionar datos empíricos sobre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral.

**Limitaciones:**

Las principales limitaciones del estudio incluyen el tamaño de la muestra y la naturaleza transversal del diseño, que no permite establecer causalidades. Además, las restricciones en el acceso a ciertos datos y las limitaciones inherentes al investigador pudieron haber influido en la interpretación de los resultados.

## Capítulo uno

### Marco teórico

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

Una definición de salud mental que abarque tanto los dominios sociales y mentales varían entre sistemas, culturas o perspectivas clínico-teóricas (Manwell, 2015). Sin embargo, una de las definiciones más utilizadas para la salud mental es el de la Organización Mundial de la salud (2013) donde se la describe como: “un estado de bienestar en el que el individuo reconoce sus propias capacidades puede hacer frente a la situación normal tensiones de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. Esta manera de conceptualizar la salud redirecciona las conceptualizaciones clásicas, dando relevancia esta vez a que la falta de trastorno mental no es un factor determinante para gozar de una salud mental estable, en este sentido la salud mental debe ser promocionada desde este desafío de reconceptualización o cambio de mirada.

La definición de salud mental propuesta por la Organización Mundial de la salud (2013) destaca lo importante que resulta no limitar el estado mental saludable a la mera ausencia de trastornos. Esta perspectiva más amplia reconoce el bienestar emocional y social como componentes esenciales del concepto de salud en el psiquismo. Desde esta óptica, la promoción de la salud mental implica no solo abordar la problemática de lo psíquico existente dentro de la salud, sino que, además, también se debe enfocar el concepto a fomentar entornos y condiciones que faciliten el progreso de habilidades personales y la participación significativa en la comunidad. De esta manera, este enfoque resalta la necesidad de una atención integral que promueva el bienestar en las distintas áreas vitales, y subraya la preponderancia de cultivar ambientes que apoyen la resiliencia y la inclusión social para todos

##### 1.1.1 Indicadores de las variables de la salud mental

**1.1.1.1 Ansiedad.** En términos adaptativos, la ansiedad y el miedo son una función desarrollada por el cerebro para enfrentarse a situaciones que suponen un peligro, generalmente

este estado o emoción, viene acompañado de tensión acompañados de síntomas físicos, sin embargo, la ansiedad es hasta cierto punto normal, si no se está hablando de un trastorno de ansiedad, que es cuando la ansiedad se vuelve excesiva y afecta la participación en las actividades diarias (Collins, 2023). La ansiedad es el diagnóstico en psicología con mayor frecuencia alrededor del mundo, aproximadamente el 18% de la población estadounidense reporta ansiedad cada año y una prevalencia a lo largo de la vida del 33% (Bandelow, 2015).

### Modelos explicativos (teorías clásicas)

Hasta la actualidad los constructos teóricos que se utilizan para darle una explicación a la ansiedad provienen de tres principales escuelas teóricas con tendencias diferentes que se cruzan, contradicen y completan una a la otra en un intento de explicar la etiología de los trastornos de ansiedad: teorías psicoanalíticas, cognitivas conductuales y biológicas (Wilson, 2023).

#### Perspectiva Psicoanalítica

Sigmund Freud, a través de su teoría psicoanalítica, abordó la ansiedad desde varias perspectivas. Inicialmente, propuso que la ansiedad surge de la acumulación de tensión libidinal no expresada debido a una vida sexual insatisfactoria, que puede llevar a una neurosis de ansiedad. Más tarde, Freud reformuló su teoría, sugiriendo que la ansiedad es el resultado de la represión de impulsos sexuales, y que esta represión se debe a la necesidad de conformarse con las normas sociales. Finalmente, Freud diferenciaba entre la ansiedad automática, originada por situaciones traumáticas, y la ansiedad señal, que actúa como advertencia de futuros peligros. Su enfoque, que evolucionó para considerar la ansiedad como un mecanismo de respuesta frente a peligros reales o percibidos, encontró eventual convergencia con la teoría del aprendizaje (Karaahan, 2023).

En el análisis de la ansiedad, se observa que los síntomas como los ataques de pánico a menudo están relacionados no solo con traumas pasados, sino también con sentimientos no deseados, como la ira o el deseo sexual. La represión inconsciente de estas emociones puede llevar a la ansiedad, ya que el rechazo o la disconformidad con estos impulsos puede generar una sensación de peligro inminente. Freud, inicialmente, propuso que la ansiedad surgía de la libido reprimida, pero más tarde reconoció que la ansiedad en realidad provoca la represión. Distinguió entre ansiedad traumática, derivada de experiencias abrumadoras como el trauma del nacimiento, y ansiedad señal, que sirve como advertencia de posibles traumas. La ansiedad puede surgir frente a instintos, ataques del superyó, o demandas de la realidad, y el ego implementa defensas para manejar estas amenazas, resultando en neurosis, trastornos de impulso o psicosis según el tipo de amenaza y la eficacia de las defensas (Carveth, 2021).

la ansiedad y la depresión están relacionadas con la respuesta cerebral al estrés por separación, donde la ansiedad surge en la fase aguda de separación de un cuidador y se transforma en desesperación si la separación continúa, lo que se manifiesta como depresión. Esta idea se alinea con el trabajo de John Bowlby, quien describe tres fases en la respuesta a la separación: protesta, desesperación y desapego, asociando la protesta con la ansiedad por separación y la desesperación con el duelo. En contraste con Melanie Klein, que consideraba la agresión innata, Fairbairn sostiene que la agresión surge de la frustración en las relaciones tempranas y que el desarrollo pasa de una dependencia infantil a una relación madura con objetos separados. La ansiedad por separación ocurre en el proceso de diferenciación entre el yo y el objeto, y puede ser superada si el infante ha internalizado objetos "suficientemente buenos" y tiene un entorno de apoyo, aunque si las relaciones tempranas son inestables, el proceso puede volverse problemático (Polnay, 2023).

#### *Perspectiva cognitivo conductuales*

Las teorías cognitivo-conductuales postulan que las creencias erróneas cumplen un rol primordial en el aumento de la ansiedad, y cambiar estos patrones de pensamiento es esencial

para modificar nuestras emociones. Según esta perspectiva, factores fisiológicos, cognitivos, conductuales y emocionales, junto con el entorno, participan de la formación y persistencia de la ansiedad (Beck, 2019).

Desde esta perspectiva Beck, a mediados de la década de los 80, destaca la naturaleza adaptable de la ansiedad. Beck argumenta que la ansiedad surge de una sobreestimación de la amenaza y/o una subestimación de las capacidades de afrontamiento y recursos. La ansiedad, según este modelo, está asociada comúnmente con imágenes mentales, reflejando la activación de esquemas subyacentes. La fuente de la ansiedad en los desórdenes ansiosos se encuentra en los esquemas cognitivos arraigados en la percepción de amenaza, donde la persona se atrapa en pensamientos recurrentes de un mundo peligroso y un yo vulnerable. Estas creencias subyacentes forman las estructuras fundamentales que constituyen nuestras creencias, evaluaciones cognitivas y respuestas conductuales (Karaahan, 2023). De aquí en adelante cuando se hable de “evaluación” se entenderá como los procesos cognitivos por el que los individuos interpretan y valoran una situación como relevante, amenazante o desafiante en relación con sus recursos y capacidades para hacer frente a ella (Lazarus, 2012).

Las suposiciones condicionales sobre la ansiedad afectan las conclusiones que extraemos de situaciones y comportamientos, y las respuestas conductuales resultantes están a menudo vinculadas al mantenimiento de estas creencias disfuncionales. La teoría del esquema en la ansiedad propone que las ideas automáticas negativas activan los esquemas, reflejando mecanismos cognitivos que regulan y mantienen la ansiedad. Los sesgos cognitivos, como la atención selectiva a fuentes amenazantes y distorsiones en la interpretación de eventos, son componentes importantes en la ansiedad según esta teoría (Beck, 2019).

### *Perspectiva neurobiológica*

Los predictores neurofuncionales de la mejora en el Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD) se centran en la actividad cerebral en regiones específicas asociadas con la respuesta

emocional y el procesamiento del miedo. En estudios recientes, se han identificado varias áreas del cerebro cuya activación predice cómo los pacientes responden al tratamiento con Terapia Cognitivo-Conductual (CBT) o medicamentos.

La actividad aumentada en el córtex prefrontal dorsolateral (DL-PFC) y el córtex frontal inferior antes del tratamiento está asociada con una menor respuesta a la Terapia cognitiva conductual (CBT) en el Trastorno de Pánico (PD), indicando una posible resistencia al tratamiento. En contraste, una menor activación en estas áreas puede predecir una mejor respuesta al tratamiento (Grambal, 2015).

En el PD, una mayor actividad basal en la ínsula y en el DL-PFC, al responder a imágenes relacionadas con el pánico, predice una disminución en los síntomas de pánico y agorafobia tras cuatro semanas de CBT. Sin embargo, no se observaron efectos en la amígdala (Reinecke, 2018).

En el PD, una mayor actividad basal en la ínsula y en el DL-PFC, al responder a imágenes relacionadas con el pánico, predice una disminución en los síntomas de pánico y agorafobia tras cuatro semanas de CBT. Sin embargo, no se observaron efectos en la amígdala (Reinecke, 2014). El análisis de regiones de interés (ROI) en la amígdala, el estriado ventral y la ínsula mostró que una mayor activación pre-tratamiento en la ínsula izquierda y el estriado ventral izquierdo, en respuesta a la anticipación de estímulos emocionales, predice una mejora relacionada con la CBT (Wittmann, 2018).

Análisis de Clasificación: Usando enfoques de aprendizaje automático, estudios han demostrado que la activación en regiones como el giro precentral, el giro fusiforme occipital y el córtex frontal orbital durante el condicionamiento clásico puede predecir la respuesta al tratamiento en el PD (Hahn, 2015). Similarmente, la activación pretratamiento en la formación de imágenes aversivas y la revalorización en áreas como el uncus izquierdo y la ínsula anterior izquierda también predice la respuesta a la CBT en GAD y PD (Ball, 2014).

Estos estudios sugieren que las diferencias en la activación cerebral en regiones específicas, relacionadas con la respuesta al miedo y el procesamiento emocional, pueden ayudar a predecir cómo los pacientes con GAD o PD responderán a diferentes tratamientos.

A pesar de estas teorías, las limitaciones inherentes y las superposiciones entre estímulos y respuestas condicionadas plantean desafíos para una comprensión completa del trastorno de pánico. El campo continúa evolucionando, y se espera una interacción compleja en lo posterior del cuerpo bibliográfico de factores psicológicos y biológicos en este (Wilson, 2023)

En conclusión, el análisis multidimensional de la ansiedad, que abarca teorías psicoanalíticas, cognitivo-conductuales y neurobiológicas, muestra la importancia de un enfoque integral. Mientras las teorías psicoanalíticas exploran el impacto de los procesos inconscientes, las cognitivo-conductuales se enfocan en modificar patrones disfuncionales, y las neurobiológicas examinan las bases biológicas. Juntas, estas perspectivas destacan la necesidad de un abordaje completo para desarrollar intervenciones efectivas y personalizadas que mejoren el bienestar emocional.

**Estrés.** Investigaciones de los hermanos Dohrenwend en la década de los 70, derivarían al término estrés en dos significados que a menudo se confunden en la investigación sobre su papel en la salud mental. En primer lugar, se refiere a los eventos o desafíos ambientales a los que las personas están expuestas, denominado como "exposición al estrés" (Harkness, 2020). Estas exposiciones pueden variar desde situaciones cotidianas hasta eventos traumáticos y se caracterizan por presiones externas observables objetivamente. El segundo significado se centra en la respuesta individual a estas exposiciones ambientales externas, conocida como "respuesta al estrés" (Selye, 1995). Esto implica las perturbaciones internas y manifestaciones que pueden medirse a diferentes niveles de análisis, como estados psicológicos y activación fisiológica (Harkness, 2020).

La asociación entre exposición al estrés y respuesta al estrés no es perfecta, existen varias características individuales que están en juego, envolviendo a la personalidad, experiencias previas y concurrentes, y vulnerabilidades genéticas (Ellis, 2011). Ambos aspectos son cruciales para la salud mental; las exposiciones al estrés, objetivamente definidas, contribuyen significativamente a la etiología de los trastornos mentales. Además, aquellos con trastornos mentales o predisposición a estos muestran respuestas más intensas a las exposiciones al estrés y síntomas más pronunciados de estrés psicológico en comparación con individuos sanos.

#### *El estrés desde la perspectiva de los Eventos vitales Importantes (Major Life Events)*

Los modelos teóricos de las relaciones entre el estrés y los trastornos parten de la premisa de que los desafíos y demandas ambientales provocan respuestas destinadas a ser adaptativas para abordar necesidades agudas e inmediatas. Sin embargo, durante períodos prolongados de activación, estas respuestas pueden volverse perjudiciales para la salud psicológica y física (McEwen, 2011; Shields, 2017). Desde este punto de vista, las exposiciones al estrés preceden y precipitan las respuestas al estrés, las cuales, a su vez, eventualmente resultan en procesos patogénicos potenciales. La figura 1 proporciona una aproximación esquemática de este curso secuencial y los tipos de factores involucrados. Varias implicaciones clave se derivan de esta caracterización directa de la naturaleza fundamentalmente secuencial en relación con la dinámica temporal del proceso de estrés (Slavich, 2019).

A un nivel general, los eventos vitales importantes pueden definirse como “cambios ambientales que tienen un punto de inicio definido en el tiempo y que se esperaría que estén asociados con al menos algún grado de amenaza psicológica, desagrado o demandas conductuales” desde esta perspectiva el estrés se generaría a partir del surgir de estos eventos a lo largo del ciclo vital (Barra, 2019).

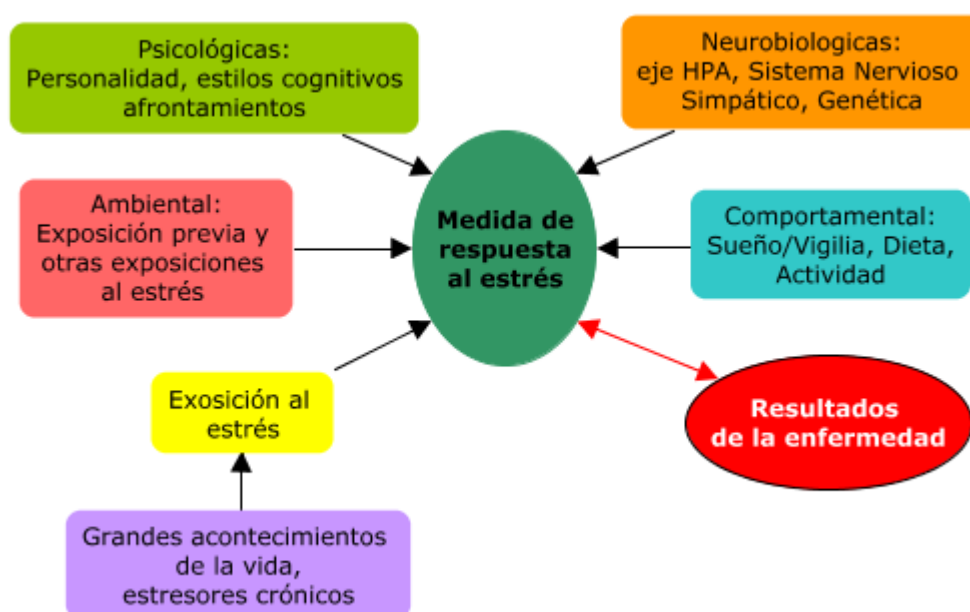
#### *El estrés desde la perspectiva de las molestias o estresores diarios*

En la literatura relacionada con el estrés, este se conceptualiza entre evaluaciones subjetivas y objetivas de situaciones generadores de estrés. Aunque a simple vista, las evaluaciones de influencias del entorno podrían ser consideradas sustentada en hechos, esto no siempre es cierto. La reacción a la sensación estresante, ya sea emocional o basada en la apreciación racional, será subjetiva por naturaleza, ya que se centra en cómo un individuo percibe, evalúa y responde a una situación. Por otro lado, las evaluaciones de estímulos ambientales varían en su grado de factibilidad, ya que son posibles los desacuerdos sobre qué situaciones se consideran estresantes (Ouyang, 2021).

### Figura

1

*Medida de respuesta al estrés*



*Nota. Exposición al estrés y las medidas multideterminadas de las respuestas al estrés, adaptada de: (Harkness K. L., 2020)*

Esto se ha manifestado principalmente en la medición de eventos importantes de la vida, pero también se ha considerado en las molestias diarias y el estrés. Aunque se cree que la

evaluación de variables de molestias diarias y la sensación de estrés es poco susceptible a la pertinencia de la categoría dentro de otro subconjunto, se destacan preocupaciones sobre la ambigüedad en la interpretación de eventos. Se destaca la necesidad de desambiguar eventos y respuestas, recomendando un enfoque que evalúe tanto estímulos como respuestas para obtener un mapeo más detallado del paisaje del estrés (Harkness, 2016).

La conexión entre la salud mental y las molestias diarias/estrés es natural, ya que muchos conceptos clave en la investigación del estrés sugieren que los procesos de estrés, o más precisamente, la desadaptación en estos procesos, son fundamentales para muchos trastornos mentales. Se señala que las molestias diarias y el estrés pueden ser tanto el factor de interés principal como el mecanismo mediante el cual los eventos importantes de la vida y los estresores crónicos ejercen sus efectos en la salud mental. La investigación futura debe centrarse en ofrecer un mejor entendimiento de los sistemas que conectan las molestias diarias y el estrés con la salud mental (Tiwari, 2020).

En resumen, las molestias diarias y el estrés se refieren a los estresores cotidianos que experimentamos regularmente. A pesar de compartir consideraciones conceptuales y de medición con los eventos importantes de la vida, se destaca la importancia de abordar la ambigüedad en la interpretación de eventos y la conexión borrosa con la psicopatología.

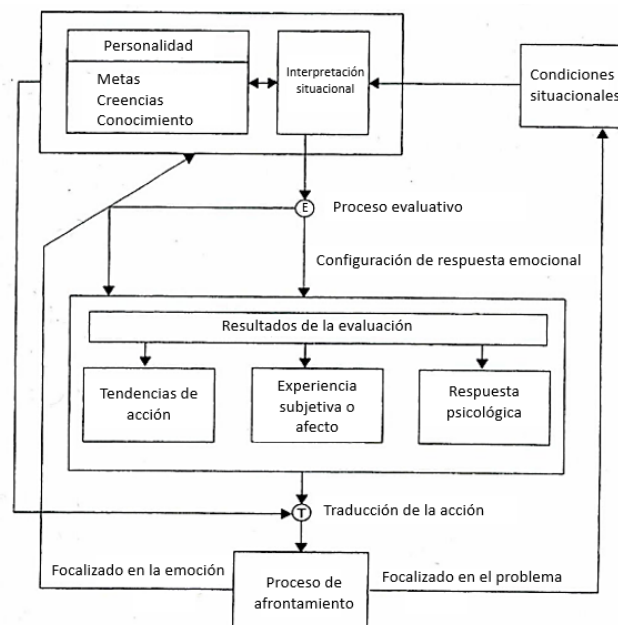
#### *Modelo transaccional de estrés*

En la teoría transaccional del estrés y el afrontamiento, Lazarus propone que los individuos filtran experiencias emocionales evaluando su capacidad para reducir pérdidas, minimizar daños o abordar desafíos, influyendo en resultados específicos. Este enfoque se originó en los estudios de la Segunda Guerra Mundial sobre el rendimiento de la tripulación de vuelo bajo estrés. Las evaluaciones, denominadas originalmente percepciones y posteriormente tasaciones, median entre antecedentes y resultados, destacando la construcción de significado sujeta a cambios y reevaluaciones (Kraimer, 2022).

Lazarus identifica dos formas de apreciación, de primer y segundo orden. La apreciación de primer orden se centra en la relevancia y congruencia motivacional de una situación, mientras que la secundaria se relaciona con opciones disponibles para abordarla. Durante la evaluación secundaria, se consideran responsabilidad, estrategias de afrontamiento y expectativas futuras, además, la autoeficacia, derivada de la teoría de Bandura, juega un papel crucial en la evaluación secundaria, reflejando la creencia en la capacidad individual para gestionar situaciones (Lazarus, 2012). El proceso transaccional se vuelve más evidente al examinar la siguiente figura:

**Figura 2**

*Modelo Transaccional del Estrés*



*Nota. Modelo Transaccional del Estrés, adaptado de (Lazarus, 2012)*

El estudio del estrés desde diferentes enfoques teóricos, como el modelo transaccional de Lazarus, nos permite comprender cómo las percepciones y evaluaciones individuales influyen en las respuestas ante situaciones estresantes. Este enfoque destaca la importancia de la interpretación subjetiva de los eventos, donde no solo la exposición al estrés en sí misma, sino

también cómo se evalúan y afrontan esas situaciones, puede impactar significativamente en la salud mental. Este modelo resalta la capacidad humana para adaptarse y negociar con desafíos, centrándose en la dinámica entre la persona y su entorno. Entender este proceso puede ser fundamental para desarrollar estrategias efectivas de afrontamiento y promover una mejor gestión del estrés en la vida diaria.

**Depresión.** En el DSM-5, (Diagnostic and statical manual of mental disorders) el trastorno depresivo mayor se caracteriza por estar presente los siguientes síntomas: “de interés o placer perdido en actividades previamente disfrutadas, alteraciones del sueño y del peso corporal, agitación o en su defecto una disminución de la actividad psicomotora, cansancio, pensamientos de ser incapaz e inútil, culpa en exceso, dificultades en la concentración y para tomar una decisión, y pensamientos continuos de muerte o suicidio (APA, 2013).

La depresión como trastorno del estado de ánimo causa un persistente sentimiento de tristeza y pérdida de interés (Salik, 2022) (Singh, 2023), el DSM-V clasifica el trastorno depresivo en:

1. Trastorno de desregulación disruptiva del estado de ánimo
2. Trastorno depresivo mayor
3. Trastorno depresivo persistente (distimia)
4. Trastorno disfórico premenstrual
5. Trastorno depresivo debido a otra condición médica.

El común denominador de todos los trastornos depresivos son tristeza, sensación de vacío, estado de ánimo irritable y estos acompañados por cambios somáticos y cognitivos que afectan significativamente la capacidad funcional del individuo (Ormel, 2019)

La etiología del trastorno depresivo mayor es multifactorial e influyen factores genéticos y ambientales. Los familiares de primer grado de personas deprimidas tienen aproximadamente 3 veces más probabilidades de desarrollar depresión que la población general; sin embargo, la

depresión puede ocurrir en personas sin antecedentes familiares de depresión. (Pham, 2019) (Namkung, 2018).

### Perspectivas Cognitivas

El modelo cognitivo de Beck comprende una tríada de pensamientos o esquemas negativos automáticos por parte del sujeto, que incluye pensamientos disfuncionales sobre sí mismo, el mundo y el futuro. Estos esquemas a menudo se forman a partir de experiencias anteriores en la vida, pueden estar latentes, pero se activan por eventos adversos en el entorno. Por ejemplo, alguien pudo haber reprobado una materia o tenido un mal desempeño en una prueba académica, lo que lleva a pensamientos negativos como:

- A) No merezco aprobar este curso (pensamiento negativo sobre sí mismos)
- B) Este curso es demasiado complicado para entenderlo" (pensamiento negativo sobre el mundo).
- C) Nunca podré aprobar este curso (pensamiento negativo sobre el futuro).

Los sujetos también pueden tener distorsiones cognitivas o sesgos en su pensamiento que los llevan a prestar atención selectiva a los aspectos negativos de las situaciones, ignorando los aspectos positivos (Beck, 1967). Algunos ejemplos de tales distorsiones cognitivas incluyen:

- Sobregeneralización. - hacer una conclusión o inferencia generalizada basada sólo en unos pocos eventos)
- Abstracción selectiva. - sacar conclusiones sobre la situación basándose sólo en una pequeña cantidad de evidencia.
- Magnificación. - centrarse en los aspectos negativos de la situación.
- Minimización. - minimizar los aspectos positivos de la situación.
- Personalización. - culparse a uno mismo por causar la situación, excluyendo otros factores.

Estos sesgos dan como resultado un estilo explicativo pesimista, a través del cual las personas deprimidas ven y explican todo a través de una lente pesimista. Todos estos factores

en conjunto mantienen el ciclo de pensamientos negativos que pueden provocar que el sujeto permanezca en un estado de depresión o impulse episodios de depresión.

### *Perspectivas psicodinámicas*

El modelo psicodinámico de la depresión, aunque no está unificado en una teoría, se basa en varias ideas clave. Este modelo sugiere que la depresión surge de experiencias de pérdida real o percibida en las relaciones interpersonales, que provocan sentimientos de ira hacia el otro y una culpa intolerable por esa ira. Para afrontar estos sentimientos, el individuo tiende a defenderse inconscientemente al dirigir la ira contra sí mismo, lo que resulta en síntomas depresivos como irritabilidad crónica, autorreproche y agresión hacia el yo. Además, los sentimientos de tristeza relacionados con la pérdida de un estado deseado pueden no ser adecuadamente reconocidos, llevando a un estado persistente de desesperanza o duelo patológico que impide avanzar (Town, 2022).

La experiencia subjetiva de la pérdida y la depresión está relacionada con las representaciones del yo y del otro, así como con características de la personalidad. Las representaciones negativas del yo y de los demás, junto con las emociones negativas como la ira, son defendidas, lo que tiene un alto costo para el individuo. La pérdida central en la depresión se conserva en estructuras de memoria afectiva autobiográfica, y la resolución de la depresión requiere una activación afectiva y experiencia (AE) para acceder a estas estructuras. Los hallazgos neurobiológicos recientes apoyan esta suposición (Lane, 2018).

Este entendimiento teórico sugiere un modelo para cambiar pensamientos, sentimientos y comportamientos depresogénicos en la terapia dinámica. Este modelo debería considerar el funcionamiento de la personalidad del paciente y el proceso de AE. En las sesiones, se debe centrarse en la ira dentro de las relaciones como un estado afectivo conflictivo, y examinar otros sentimientos como la tristeza y la culpa relacionada con la ira, asociados a experiencias relacionales adversas, reflejando la perspectiva multidimensional del afecto en el tratamiento de la depresión (Town, 2022).

### *Perspectivas existenciales*

La depresión es un trastorno mental común que afecta a más de 300 millones de personas en el mundo, y puede variar desde estados normales como la tristeza hasta formas graves como la depresión mayor y el trastorno bipolar. Dentro de este espectro, la depresión existencial es una condición específica que se origina de reflexiones sobre el significado de la existencia, sin causas biológicas o psicopatológicas conocidas. Introducida por Haefner en 1954, la depresión existencial se distingue de otras formas de depresión al estar relacionada con la ausencia de metas y aspiraciones, en lugar de traumas psicológicos. Esta forma de depresión está vinculada a una crisis existencial y a la angustia que surge de la pérdida de referentes existenciales y la duda sobre el propósito de la vida (Berra, 2019).

Lo radicalmente distintivo del trastorno depresivo desde esta mirada existencial, es que en el individuo no se percibe un cambio significativo en su relación consigo mismo y con el mundo (Längle, 2004 citado en Berra, 2018). La afección real se encuentra en el proceso que el individuo hace acerca de la apreciación de la revaloración de las relaciones y experiencias vitales. Aquellas cosas que normalmente brindan alegría, placer o interés comienzan a desvanecerse y perder su intensidad, un fenómeno conocido como "afección negativa". La pérdida de la vivencia del valor es crucial en el ámbito existencial, ya que implica una disminución del sentido que las creencias morales proporcionan a los individuos. Los valores son esenciales para llenar de contenido nuestra vida, mantener nuestras relaciones y fortalecer nuestra psique.

La depresión puede entenderse desde varias perspectivas teóricas. Desde el enfoque cognitivo de Beck, se la ve como un ciclo de pensamientos negativos automáticos y distorsiones cognitivas que perpetúan el estado depresivo al alterar la percepción de uno mismo, el mundo y el futuro. En las interpretaciones psicoanalíticas de Freud, se enfatiza el conflicto interno, la pérdida de objeto y la perturbación del amor propio, manifestándose en autorreproches y auto denigraciones. Por otro lado, la perspectiva existencial de Frankl y Längle la conceptualiza como

una pérdida de sentido y valor en las relaciones y experiencias, que afecta la intensidad emocional y la importancia de las actividades diarias, dañando la "nutrición espiritual" y el sentido existencial del individuo. Integrar estas perspectivas ofrece una visión completa y enriquecedora de la depresión, ayudando a desarrollar intervenciones clínicas que aborden sus múltiples dimensiones.

## 1.2 Salud mental en trabajadores

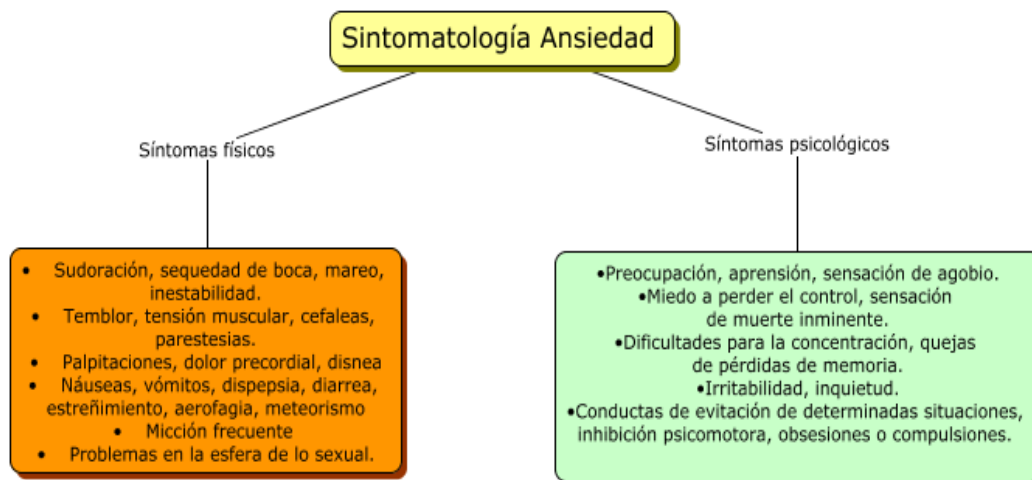
### 1.2.1 Repercusiones de las variables de salud mental

**Ansiedad.** La ansiedad es un estado emocional que puede presentarse de manera independiente o en conjunto con estados depresivos y síntomas psicósomáticos cuando el individuo no logra adaptarse al entorno. Por ello, es esencial que el entorno laboral proporcione la seguridad necesaria a los empleados de la empresa para que así se realicen las actividades pertinentes del área de trabajo de forma adecuada. Por otra parte, los eventos del entorno que podrían impactar el ambiente laboral deberían ser mediatizadas de forma apropiada en función de salvaguardar el bienestar afectivo, psicológico y fisiológica de los trabajadores (Díaz, 2020). El trastorno de ansiedad podría manifestarse con las siguientes sintomatologías (Ministerio de Sanidad, 2008):

**Figura**

**3**

*Sintomatología de la Ansiedad*



*Nota. elaboración propia, adaptado de (Ministerio de Sanidad, 2008)*

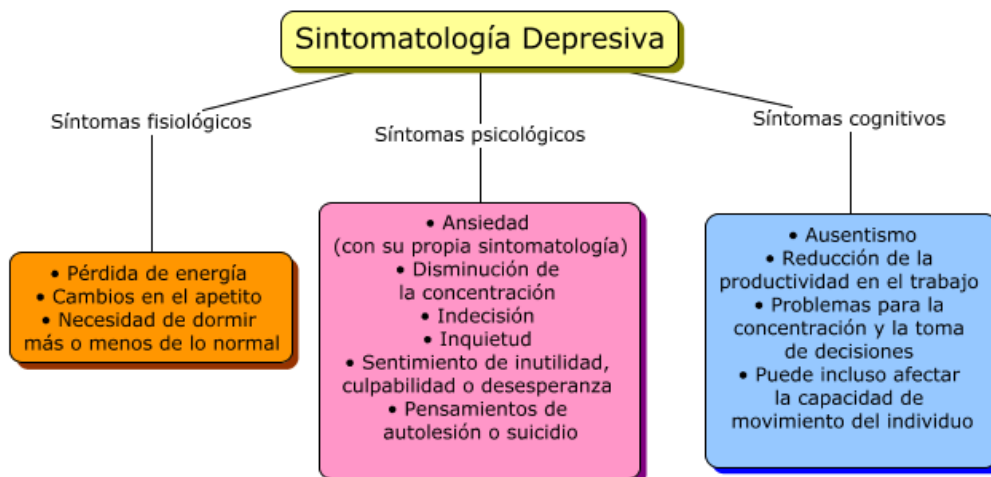
**Depresión.** Desde la perspectiva de la OMS, la depresión es un cuadro clínico nosológico de orden psicológico frecuente, caracterizado por síntomas en torno a la disminución del placer y el interés en situaciones que antes sí lo producirían, tristeza, baja autoestima, culpabilidad, aumento o disminución del sueño, apetito y concentración (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Según un artículo del diario El Universo (2020), las personas que han atravesado experiencias vitales adversas como el desempleo, los procesos de duelo y/o los traumas psicológicos son factores predisponentes a poder. Además, los procesos depresivos tendrían una mayor probabilidad de desatar en el sujeto mayores predisposiciones al estrés y disfunción, sumiendo en una posición más crítica la realidad experiencial de la persona afectada, y, por lo tanto, contribuyendo a un círculo negativo que agrava la depresión misma. Entre sus principales repercusiones a la salud de los trabajadores se encuentran (Díaz, 2020):

Figura

4

### Sintomatología Depresión



Noat: elaboración propia adaptado de (Díaz, 2020)

**Estrés.** En el ámbito laboral, el estrés es el desbalance entre los recursos humanos y las características de la plaza laboral y su entorno, también puede referirse a la inflexión resultante

del agotamiento ocasionado por esta relación en desequilibrio (Martínez, 2021). Este tipo de estrés puede resultar en la pérdida de empleados valiosos que no consiguen separar adecuadamente el trabajo del tiempo de descanso y que no reciben el apoyo necesario de su organización. Según estos autores, la ansiedad relacionada con el estrés laboral está directamente conectada con tres impactos negativos teniendo repercusión por supuesto en la mente y el cuerpo.

En este contexto, para Martínez (2021) los constructos teóricos piramidales que sugiere Maslow implican que en un ambiente en donde se priorice el bienestar emocional y mental de los trabajadores, habrá mayor productividad y mayor compromiso con los valores y objetivos organizacionales. La clasificación de las necesidades humanas según Maslow será expuesta a continuación, para entender cómo pueden desarrollarse en el entorno de trabajo y cómo gestionar las situaciones de riesgo por estrés laboral y ansiedad.

## Figura 5

*Pirámide de Maslow*



*Nota. Situaciones de riesgo desde la pirámide de Maslow, adaptado de Martínez et al (2021)*

La Costa (2019) hace referencia al estrés en entornos de trabajo al tipo de respuesta que alguien puede tener frente a una carga laboral que excederían sus propios recursos y habilidades, sopesando las capacidades de determinado sujeto en el afrontamiento de una situación. Si la carga de trabajo o el entorno laboral tiene algún cambio y el recurso humano

percibe que este cambio sobrepasa sus capacidad para afrontarlo, entonces le vendrá una sensación de que esto está fuera de su control, puede experimentar impactos en su salud mental.

En relación con los síntomas asociados, Adwas (2019) expone que cuando hay un desbalance entre las demandas del trabajo y los recursos personales o del medio ambiente del trabajador, pueden presentarse una serie de reacciones que incluyen: respuestas desde lo fisiológico como un ritmo cardiaco acelerado, secreción de cortisol y adrenalina e hiperventilación, respuestas desde lo emocional como irritabilidad y nerviosismo y respuestas desde la esfera cognitiva como una limitación o reducción de percepción y de focus atencional acompañado usualmente con una disminución de la memoria, respuestas desde lo conductual: impulsividad, mayor tasa de errores, agresividad.

Bamber (2020) propone otras afectaciones a nivel organizacional, producto de trabajadores con alto niveles de estrés.

**Tabla 1**

*Estrés en el trabajo*

<b>Efectos del Estrés a nivel organizacional</b>		
<b>Costos para los Empleadores</b>	<b>Impacto General en la Organización</b>	<b>Enfoque en la Gestión del Estrés</b>
- Ausencias por enfermedad (hasta el 40%)	- Elevados costos económicos y pérdida de productividad	- Dificultades para alejarse de la fuente de estrés
- Rotación de personal y problemas de reclutamiento	- Necesidad de gestionar la rotación de personal	- Necesidad de encontrar formas alternativas de manejar el estrés
- Baja moral del personal y disminución de la productividad	- Problemas en la contratación y retención de empleados	
- Mala puntualidad y toma de decisiones deteriorada	- Ambiente laboral tenso y falta de motivación	
- Aumento de conflictos industriales	- Dificultades en la toma de decisiones y aumento de conflictos	
- Tasas de accidentes elevadas	- Necesidad de inversión en medidas de bienestar y prevención	
- Jubilación prematura por mala salud		

- Redistribución, reentrenamiento y costos de reemplazo
- Procedimientos de quejas y costos de litigios

---

*Nota. Repercusiones en la salud mental a nivel organizacional, recuperado de (Bamber, 2020)*

### 1.2.2 Investigaciones previas en salud mental

**Ansiedad.** Un estudio realizado por Alrashedi & Boshra (2023) en la región de Riyadh, tuvo como objetivo explorar la ansiedad relacionada con el trabajo entre las enfermeras recién graduadas en la región de Riyadh, Arabia Saudita, y medir su impacto en los servicios de salud. Las variables de investigación incluyeron género, edad, estado civil, nivel educativo, experiencia laboral, lugar de trabajo y horas de trabajo por semana. Se utilizó una muestra de 400 enfermeras recién graduadas en cinco hospitales de Riyadh y se empleó un diseño de investigación descriptivo y transversal. A continuación de manera resumida algunos datos:

**Tabla 2**

*Variables demográficas de salud mental y trabajo*

Factor Demográfico	Chi-Cuadrado	P-Value
Genero	57.62	0.0001
Edad	23.43	0.0001
Estado civil	32.09	0.21
Educación	38.61	0.0001
Experiencia laboral	18.57	0.001
Lugar de trabajo	17.79	0.004
Horas de trabajo por semana	4.26	0.002
Nacionalidad	10.27	0.22
Unidad de cuidado	13.44	0.18
Posición laboral	31.01	0.08

*Nota: relación entre la ansiedad relacionada con el trabajo y las variables demográficas seleccionadas*

*N= 400 (Alrashedi, 2023)*

El cuadro anterior nos muestra con claridad que las variables mayormente asociadas a la ansiedad laboral son el género, edad, educación, experiencia laboral, y lugar de trabajo,

surgiendo así el tomar relevancia por comprender y abordar las diferencias demográficas en relación con la ansiedad laboral entre los profesionales de la enfermería. Identificar y considerar estas variables puede ser fundamental para implementar estrategias efectivas de gestión del estrés y promoción del bienestar en el lugar de trabajo para las enfermeras recién graduadas.

Nauman et. Al. (2019) llevan a cabo un estudio cuyo objetivo principal del estudio fue examinar el mecanismo subyacente a través del cual el acoso laboral afecta la satisfacción laboral de los empleados mediante la ansiedad laboral y el insomnio. Las variables de investigación fueron: acoso laboral (WB), ansiedad laboral, insomnio y satisfacción con la vida.

El estudio utilizó información recogida en dos momentos determinados de 211 médicos internos que trabajaban en diversos hospitales en Pakistán. Se realizó un sistema de operaciones estructurales (SEM) para revisar la información y se utilizó un diseño de medición con retraso en el tiempo para reducir el sesgo del método común. Los resultados arrojaron que existen correlaciones significativas con los mediadores ansiedad laboral ( $r=0.21$ ,  $p<0.01$ ) e insomnio ( $r=0.26$ ,  $p<0,01$ ) así como la variable de resultado satisfacción con la vida ( $r= -0,26$ ,  $p<0,01$ ). La ansiedad laboral correlacionó positivamente con el insomnio ( $r=0.28$ ,  $p<0.01$ ) y negativamente con la satisfacción con la vida ( $r=-0.33$ ,  $p<0.01$ ). El insomnio mostró una correlación negativa significativa con la satisfacción con la vida ( $r=-0.39$ ,  $p<0.01$ ).

Rincon et. al. (2018) en su estudio proponen evaluar sistemáticamente los factores demográficos, ocupacionales y psicosociales asociados con el Trastorno de Ansiedad en profesores de escuelas públicas. Se utilizó una muestra de 3,361 profesores de escuelas públicas a quienes se les administró un cuestionario en línea que incluía preguntas sobre factores demográficos, ocupacionales y psicosociales. El Trastorno de Ansiedad se basó en el Cuestionario de Salud del Paciente.

Los resultados cuantitativos obtenidos del estudio incluyen una serie de asociaciones significativas entre factores demográficos, ocupacionales y psicosociales con el trastorno de

ansiedad en profesores de escuelas públicas. Aquí están los principales hallazgos cuantitativos resumidos:

*Demográficos:*

El grupo de trastorno de ansiedad tenía un mayor porcentaje de mujeres en comparación con el grupo sin trastorno de ansiedad (86.3% vs. 76.3%,  $p < .001$ ). La proporción de profesores hispanos/latinos era significativamente mayor en el grupo de trastorno de ansiedad en comparación con el grupo sin ansiedad (25.6% vs. 4.3%,  $p = .016$ ).

*Ocupacionales:*

Los profesores con trastorno de ansiedad tenían menos años de experiencia enseñando en comparación con aquellos sin ansiedad (12.1 años vs. 13.5 años,  $p = .009$ ). La satisfacción laboral era significativamente menor en el grupo de trastorno de ansiedad en comparación con el grupo sin ansiedad (45.8 vs. 58.9,  $p < .001$ ). Los profesores con trastorno de ansiedad informaron tener menos control sobre su trabajo en comparación con los que no tenían ansiedad (16.1 vs. 17.5,  $p < .001$ ). El ausentismo debido a enfermedades personales era mayor en el grupo de trastorno de ansiedad (1.14 días vs. 0.63 días en las últimas 4 semanas,  $p = .001$ ). Los profesores con trastorno de ansiedad tenían mayores intenciones de renunciar a su profesión tanto en el próximo año (4.3 vs. 2.6 en una escala de 0-10,  $p < .001$ ) como en los próximos 5 años (6.1 vs. 5.0 en una escala de 0-10,  $p < .001$ ).

*Psicosociales:*

El nivel de estrés percibido fue significativamente mayor en el grupo con trastorno de ansiedad en comparación con el grupo sin ansiedad (26.3 vs. 16.9 en una escala de 0-40,  $p < .001$ ). La calidad de vida física y mental medida a través del SF-36 fue significativamente menor en el grupo de trastorno de ansiedad (47.7 vs. 51.5 en la calidad de vida física y 28.5 vs. 44.6 en la calidad de vida mental,  $p < .001$  en ambos casos). Los profesores con trastorno de ansiedad eran significativamente más propensos a tener trastornos psicopatológicos comórbidos como depresión mayor, trastorno de pánico y trastorno de somatización ( $p < .001$ ).

Estos resultados cuantitativos revelan asociaciones importantes entre factores ocupacionales, psicosociales y la prevalencia del trastorno de ansiedad en profesores de escuelas públicas, destacando la importancia de abordar estos factores para mejorar la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo.

**Estrés.** Desde el contexto ecuatoriano, Llagua y Arévalo (2023) sustentan un estudio con el objetivo fue investigar el impacto del burnout post pandemia COVID-19 en el desempeño laboral de las instituciones de educación superior (IES). Se utilizaron dos variables principales: el nivel de burnout experimentado por el personal de las IES y las estrategias administrativas implementadas para combatir el burnout. La muestra utilizada consistió en 306 personas seleccionadas aleatoriamente del personal de tres instituciones de educación superior: Universidad Técnica de Ambato, Universidad Tecnológica Indoamérica y Universidad de los Andes (Uniandes).

Los resultados mostraron que las principales causas del burnout fueron el trabajo en exceso, la falta de apoyo emocional y la falta de una supervisión en el trabajo. Además, se encontró que las actividades realizadas por las instituciones para prevenir el burnout fueron percibidas como insuficientes por una parte significativa de la muestra. En resumen, el estudio identificó las causas del burnout en las IES post pandemia y sugirió estrategias administrativas para combatirlo, destacando la importancia de brindar apoyo emocional, flexibilizar las actividades laborales y desarrollar un balance entre lo personal y lo laboral.

Manteniendo el foco en el ámbito del trabajo educativo, esta vez en España, Revesado et al. (2023) sustentan un estudio cuyo objetivo fue analizar la percepción de los maestros sobre el estrés y la ansiedad en su centro educativo después de la pandemia de COVID-19, con el fin de ofrecer una respuesta eficaz y pertinente. Las variables de investigación incluyeron aspectos como la situación laboral, el equilibrio mental, la salud personal, la carga de trabajo, las expectativas y el nivel de autoexigencia. Se utilizó una muestra de 54 docentes de un centro público en la provincia de León, empleando un cuestionario de escala Likert y entrevistas

semiestructuradas. Los resultados mostraron altos niveles de preocupación laboral, pensamientos negativos y estrés entre los docentes, especialmente exacerbados por la pandemia. También se destacaron tensiones en las relaciones con colegas y familias, así como la necesidad de apoyo y formación para gestionar el estrés. En resumen, el estudio evidenció la importancia de abordar el bienestar docente en el contexto educativo, especialmente en aquellos momentos de crisis sanitaria del Sarcov-19.

Otro estudio pertinente a este trabajo de investigación es el realizado por Amador (2022), el objetivo del estudio fue investigar la prevalencia del síndrome de burnout (SB) en el personal del Centro de Salud de Santa Ana en la Ciudad de Panamá, así como explorar la posible relación entre la reacción al estrés agudo y los síntomas del SB. Se buscaba obtener una ventana epidemiológica y clínica para comprender mejor el impacto en la atención primaria y comparar los resultados con estudios previos realizados en otras instituciones de salud en Panamá. Las variables de investigación incluyeron la prevalencia del SB, los síntomas del SB, la relación entre la reacción al estrés agudo y los síntomas del SB, así como los antecedentes de consumo de sustancias y antecedentes médicos psiquiátricos. La muestra utilizada fue el personal que labora en el Centro de Salud de Santa Ana, comprendiendo tanto al personal permanente como eventual, mayor de 18 años y que no estuviera de vacaciones o licencia durante el periodo del estudio.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: la prevalencia del síndrome de burnout fue del 5.4%, con un 25.4% de los participantes mostrando síntomas del SB en alguna de las tres subescalas evaluadas. En cuanto a las dimensiones del SB, se encontró que el agotamiento emocional fue del 14.5%, la despersonalización del 18.1%, y la realización personal disminuida también del 18.1%. Se observó una posible relación entre la reacción al estrés agudo y los síntomas del SB, especialmente en relación con el cansancio emocional y los síntomas de ansiedad. Además, se identificó que el consumo de cafeína fue un antecedente significativo en el desarrollo del SB. Estos resultados sugieren la importancia de implementar medidas

preventivas, terapéuticas y de apoyo para el personal de salud que pueda estar experimentando síntomas de burnout, así como la necesidad de realizar más estudios para confirmar hallazgos como la relación entre el consumo de cafeína y el síndrome de burnout.

Aruldoss et. al. (2023) plantean un estudio en el que el objetivo principal fue investigar la relación entre la calidad de vida laboral (Quality Work Life) y el equilibrio entre trabajo y vida personal (Work and Life Balance). Las variables de investigación incluidas fueron la calidad de vida laboral (QWL), el estrés laboral, la satisfacción laboral, el compromiso laboral y el equilibrio entre trabajo y vida personal (WLB). Se utilizó un enfoque de encuesta estructurada para recopilar datos de 445 encuestados en una ciudad cosmopolita del sur de la India que trabajaban en una corporación de transporte. Los resultados del análisis mostraron lo siguiente:

Una mejor calidad de vida laboral (QWL) se asoció con niveles más bajos de estrés laboral y niveles más altos de satisfacción laboral. La QWL también se relacionó positivamente con el compromiso laboral, lo que sugiere que una QWL más alta se asoció con un mayor compromiso hacia el trabajo. El estrés laboral se relacionó negativamente con el equilibrio entre trabajo y vida personal (WLB), indicando que un mayor estrés laboral se asoció con un peor equilibrio entre trabajo y vida. La satisfacción laboral y el compromiso laboral se relacionaron positivamente con el equilibrio entre trabajo y vida personal (WLB), mostrando que niveles más altos de satisfacción y compromiso laboral se asociaron con un mejor equilibrio entre trabajo y vida.

**Depresión.** García y otros colaboradores (2020) proponen un estudio que tiene como objetivo determinar la relación entre el mobbing y la depresión laboral en el personal administrativo de un instituto preuniversitario en Piura, Perú. Las variables de investigación fueron el mobbing (acoso psicológico en el trabajo) y la depresión laboral. Se utilizó una muestra de 38 trabajadores del instituto preuniversitario en Piura - Perú. Se ejecutaron dos reactivos para recoger información: un cuestionario sobre acoso psicológico en el trabajo (Escala CAPT) y la Escala de Depresión de Zung para evaluar la depresión laboral.

Los resultados mostraron que el 50% de los participantes presentaban un grado medio de acoso psicológico, mientras que el 63.2% presentaba un nivel grave de depresión. Se visualizó una correlación importante entre la depresión y el mobbing, así como entre la política organizacional y la depresión laboral. Sin embargo, no se visualizó mayor relación entre la actuación contra el acoso y la depresión laboral.

Otro estudio realizado por Abadi (2021) tuvo por objetivo principal investigar el impacto de la depresión en los trabajadores en su desempeño laboral. Para ello, se utilizaron análisis de trayectorias para medir las repercusiones directas e indirectas de variables relacionadas con el trabajo en la eficacia profesional y el rendimiento laboral, teniendo en cuenta la estructura de muestreo por conglomerados. Las variables de investigación incluyeron demanda psicológica y física en el trabajo, control laboral, apoyo social y de compañeros en el trabajo, y satisfacción laboral. Se implementó un diseño de muestreo por conglomerados para seleccionar una muestra de 1957 trabajadores, y se utilizaron análisis de trayectorias ajustados para efectos de diseño, utilizando el software MPlus para analizar la información.

El estudio reveló tres asociaciones indirectas significativas: las demandas psicológicas, el horario laboral y la inseguridad laboral estaban asociadas indirectamente con niveles más bajos de eficacia profesional y rendimiento laboral debido a sus asociaciones positivas con la depresión. Esto sugiere que las condiciones laborales específicas pueden influir en la depresión de los trabajadores, lo que a su vez afecta su desempeño laboral. Por lo tanto, se proponen intervenciones dirigidas a desarrollar mejores situaciones organizativas del trabajo para promover la salud mental de los trabajadores.

Dai y colaboradores (2019) llevaron a cabo un estudio en China con el objetivo de contrastar la calidad de sueño y su relación con la sintomatología depresiva en personal de asistencia médica (enfermeras) en turnos nocturnos, en contraste con las enfermeras que trabajaban en el turno diurno. Además, el estudio exploró la relación entre la calidad del sueño y los síntomas depresivos en estas enfermeras. La investigación incluyó un muestreo que constaba

de 865 personas que ejercen la enfermería evaluándose en ellas el sueño y su calidad junto con los síntomas depresivos. Los instrumentos a utilizar fueron; para evaluar el sueño y los síntomas depresivos se utilizó el Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh (PSQI) y la Escala de Evaluación de Trastornos de Ansiedad y Depresión Hospitalaria (HADS), respectivamente.

Los resultados indicaron el personal de atención médica que laboraban en el turno de la noche tenían puntajes significativamente más altos en el Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh (PSQI) y en la Escala de Evaluación de Trastornos de Ansiedad y Depresión Hospitalaria (HADS) en comparación con aquellas que trabajaban exclusivamente en turnos diurnos. Además, los resultados arrojaron la existencia de una relación positiva de los puntajes del PSQI y del HADS. Se mostró también que trabajar en turnos nocturnos y tener una mala calidad del sueño eran factores de riesgo independientes para desarrollar síntomas depresivos entre las enfermeras. En conclusión, el estudio encontró que las mayores tasas de depresión entre las enfermeras chinas que trabajaban en turnos nocturnos podrían estar relacionadas con la mala calidad del sueño inducida por estos turnos. Este hallazgo subraya la importancia que tienen las horas de sueño en el desarrollo de síntomas depresivos en el personal hospitalario de horario nocturno, dando la apertura a una verdadera preocupación por promover su bienestar psicológico.

Weston (2019), realizó un estudio en trabajadores del Reino Unido con la finalidad de explorar cual es la correlación que existe en patrones de trabajo temporales atípicos y la sintomatología depresiva en un subconjunto poblacional significativa de trabajadores de ambos sexos en el Reino Unido. Se utilizó una muestra de 11,215 hombres y 12,188 mujeres empleados o trabajadores por cuenta propia, utilizando datos de Understanding Society, el Estudio Longitudinal de Hogares del Reino Unido. Se emplearon modelos de regresión de mínimos cuadrados ordinarios, ajustados por posibles factores de confusión y factores de trabajo psicosocial, para estimar los síntomas depresivos en diferentes categorías de horas de trabajo y patrones de trabajo en fines de semana. Los resultados fueron los siguientes

Horas de Trabajo Semanales: Las mujeres que trabajaban más de 55 horas por semana y aquellas que trabajaban la mayoría o todos los fines de semana tenían significativamente más síntomas depresivos en comparación con las que trabajaban horas estándar (35-40 horas/semana). En los hombres, trabajar a tiempo parcial (<35 horas/semana) se asoció con más síntomas depresivos, pero esta asociación se explicó por factores socioeconómicos y de salud.

Trabajo en Fines de Semana: Las mujeres que trabajaban la mayoría o todos los fines de semana tenían más síntomas depresivos, incluso después de ajustar por otros factores. En los hombres, esta asociación solo se observó después de considerar las condiciones laborales.

Factores de Riesgo: En ambos sexos, se observaron más síntomas depresivos entre aquellos con ingresos más bajos, insatisfacción laboral o crónica, y trabajos físicamente exigentes con poca autonomía.

### 1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

Wahid (2023), expone que el concepto de capital psicológico (PsyCap) destaca la importancia de un estado mental positivo en los individuos, abordando aspectos como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. Esta perspectiva integral se traduce en beneficios significativos para los trabajadores y las organizaciones.

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

Desde sus inicios, esta categoría ha tenido varios autores que la han conceptualizado, en la siguiente tabla se resume cada una de estas definiciones según sus autores:

**Tabla 3**

*Conceptos de Capital psicológico según autores, elaboración propia*

Autores	Definición
Luthans y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introdujeron el concepto de capital psicológico.</li> </ul>
Youssef (2004) :	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definieron que una variable necesita ser de tipo estado (en contraposición a estados, rasgos y rasgo similar), positiva, única, medible de manera válida,</li> </ul>

---

	<p>desarrollable y puede resultar en una mejora del rendimiento para ser incluida en el constructo de capital psicológico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las capacidades psicológicas seleccionadas, conocidas colectivamente como capital psicológico, son la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia.</li> </ul>
<p>Luthans et al. (2005) y Rego et al (2012).:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propusieron una variación del concepto de capital psicológico.</li> <li>Excluyeron la autoeficacia y construyeron un constructo de orden superior que comprende solo la esperanza, el optimismo y la resiliencia.</li> </ul>
<p>Dawkins et al. (2013) y Luthans et al. (2007):</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discutieron la inclusión de otros constructos o capacidades en el capital psicológico, como la sabiduría, el bienestar, la gratitud, el perdón y el coraje.</li> <li>No se ha publicado ninguna evaluación empírica de la adecuación de estos constructos hasta la fecha</li> </ul>
<p>(Luthans, 2002a; Luthans et al., 2004; Luthans &amp; Youssef, 2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Después de un análisis sistemático de los constructos o capacidades ampliamente reconocidos en psicología positiva, se determinó que cuatro de ellos se ajustan mejor a los criterios de inclusión en el POB: esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo</li> <li>Estos recursos psicológicos positivos, a menudo resumidos con el acrónimo HERO (hope, effectiveness, resilience, optimism), se derivan de la teoría de Fredrickson sobre ampliación y construcción, que sostiene que la positividad puede generar recursos psicológicos que se pueden aprovechar cuando sea necesario (Fredrickson, 2001, 2009).</li> </ul>

---

*Nota: Conceptos de Capital psicológico según autores, elaboración propia*

El capital psicológico se define como el conjunto de recursos psicológicos positivos que constituyen un constructo de orden superior, basado en las similitudes comunes de los cuatro recursos de primer orden y sus características únicas (Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2015). Este concepto se posiciona en un continuo de estabilidad como un recurso de tipo estado, lo que implica que es maleable y está abierto al cambio y al desarrollo (Luthans & Youssef, 2007). Por lo tanto, puede evolucionar con el tiempo y mediante intervenciones de entrenamiento efectivas. Además, se ha establecido una relación entre el

capital psicológico y la neuro plasticidad, lo que sugiere que las personas pueden cultivar una actitud más positiva y mantenerla a lo largo del tiempo (Davidson, 2012).

**Componentes Clave del capital psicológico.** Syender citado en Wahid (2023) describe a la esperanza, como ese estado motivacional positivo que surge del sentido de éxito interactivo en la determinación (energía hacia objetivos) y la planificación (estrategias para lograr esos objetivos). Por otro lado, la autoeficacia es la confianza que un individuo posee en sus propias habilidades para movilizar los recursos cognitivos, la motivación, o el accionar que se deba implementar para una actividad específica de manera exitosa en un contexto particular. Autores como Luthans (2002b) definen la resiliencia como aquella capacidad inherente del sujeto para recomponerse después de una adversidad, los conflictos, los fracasos e incluso ante eventos positivos, progresos y mayores responsabilidades. El optimismo, por su parte, se describe como un estilo explicativo positivo que asigna las causas de los eventos favorables a factores personales, permanentes y omnipresentes, mientras que los eventos negativos se atribuyen a factores externos, temporales y específicos de la situación.

La definición de capital psicológico es especialmente interesante porque subraya la importancia de los recursos mentales positivos en el ámbito laboral y personal. La noción de que, la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo, podrían desarrollarse y fortalecerse con el tiempo proporciona un marco útil para entender cómo mejorar nuestro bienestar y desempeño en el trabajo. Fomentar y promover el capital psicológico no solo beneficia a los individuos, sino también a las organizaciones. Los empleados con altos niveles de Psycap tendría una disposición mayor a ser resilientes ante los desafíos, más motivados y comprometidos, y capaces de manejar situaciones adversas de manera más eficaz. Esto puede traducirse en un entorno laboral más positivo y productivo en general.

### **1.3.2 Importancia del capital psicológico**

La investigación llevada a cabo en Malasia por Wahid y colegas (2023) destaca una correlación positiva entre el capital psicológico y diversos aspectos clave del entorno laboral. Por ejemplo, se ha descubierto que niveles altos de capital psicológico están relacionados con una mayor satisfacción laboral, lo que sugiere que estos individuos encuentran un mayor significado y bienestar en sus roles profesionales. Además, el capital psicológico está positivamente asociado con la motivación laboral, ya que los trabajadores con un capital psicológico robusto tienden a ser más proactivos y comprometidos con sus tareas.

En resumen, la relevancia del capital psicológico radica en su relación positiva con la satisfacción laboral, la motivación y el rendimiento, así como en su asociación con menores niveles de estrés y agotamiento. Este estado mental positivo, caracterizado por cualidades como la esperanza, la resiliencia, la autoeficacia y el optimismo, proporciona a las personas la confianza y la capacidad para enfrentar desafíos, mantener una visión positiva del éxito y perseverar en la consecución de sus metas laborales. En el contexto de los trabajadores del bienestar social, se señala que aquellos con niveles elevados de capital psicológico son más aptos para gestionar eficazmente el estrés laboral y mantener su bienestar emocional (Wahid, 2023)

**Satisfacción laboral.** Este concepto hace referencia al estado anímico del recurso humano que resulta de la valoración positiva de las vivencias que suscitan en el día a día laboral y abarca endógenos y exógenos del sujeto en relación con el medio laboral (Sánchez, 2014). Su comprensión es crucial para las organizaciones, ya que permite tomar decisiones acertadas para abordar problemas y facilitar un ambiente laboral favorable (Prieto, 2016).

Los altos mandos deben proporcionar maniobras que motiven a los trabajadores, contribuyendo al desarrollo organizacional (Ismail, 2019). Un grado adecuado de satisfacción en el trabajo se traduce en comportamientos positivos, como la atención de calidad hacia clientes y

usuarios (Bernal y Flores, 2020). Sin embargo, los elementos satisfactorios en el trabajo son subjetivos y varían según las percepciones y particularidades individuales (Moreno, 2018).

Para medir la satisfacción laboral, es fundamental evaluar en qué medida una actividad permite al recurso humano tener satisfacción en torno a lo que desea y espera del trabajo, alineando los intereses personales con los organizacionales. Elementos esenciales para lograrla incluyen un entorno de trabajo propicio, soporte entre colegas, vínculos sociales constructivos, valoración personal y posibilidad de progreso (Bernal, 2020).

Dessler (2011) destaca factores organizacionales, como políticas, administración y condiciones laborales, y factores relacionados con la ejecución de la actividad laboral, valoración y progreso, reconocimiento y promoción. Los primeros, denominados elementos higiénicos, impactan el ambiente laboral pero no generan complacencia verdadera, por otra parte, los elementos que aportan motivación empujan al recurso humano hacia la consecución de objetivos.

La satisfacción laboral es esencial para la productividad y el bienestar de los empleados, así como para el éxito organizacional, pero es una categoría compleja que va más allá de satisfacer necesidades básicas. Esta satisfacción no es estática y puede variar según las circunstancias individuales y organizacionales, por lo que las estrategias para mejorarla deben ser flexibles y adaptables. Además, la satisfacción laboral no solo depende del trabajo en sí, sino también de factores externos como el clima organizacional, la cultura empresarial y las relaciones interpersonales, lo que requiere un enfoque integral. También es importante considerar las diferencias individuales en las percepciones de satisfacción, ya que lo que resulta satisfactorio para un empleado puede no serlo para otro. Por lo tanto, abordar la satisfacción laboral de manera efectiva requiere un enfoque holístico que tenga en cuenta estas diversas influencias y necesidades individuales.

### **1.3.3 Importancia de la satisfacción laboral**

De esta manera los autores Dumont et al. (2023), resaltan la satisfacción laboral como categoría que ejerce un impacto significativo en diversos aspectos dentro de un entorno laboral y organizacional. Una alta satisfacción laboral no solo se asocia con la retención y productividad del empleado, sino que también influye positivamente en las actitudes individuales hacia el trabajo. Este estado emocional favorable contribuye a comportamientos laborales positivos, como una atención de calidad a los clientes y usuarios. Además, Dumont (2023) resaltan la relevancia de considerar factores tanto organizacionales, como políticas y condiciones laborales, como individuales, incluyendo reconocimiento y oportunidades de desarrollo, para comprender de manera integral y efectiva la satisfacción laboral. En última instancia, el grado de satisfacción laboral resulta un componente primordial para promover experiencias gratificantes en el personal y favorecer al aumento de la eficacia y productividad organizacional.

#### *Estudios realizados de satisfacción laboral y capital psicológico (Psychap)*

En este estudio realizado por Çelik (2018). En Antalya – Turquía, se tuvo por objetivo explorar la influencia del psychap en el estrés laboral y el deseo de rotación de los empleados, así como explorar el rol del estrés laboral en esta paridad del psychap de los trabajadores y su predisposición a la rotación. Se efectuó una investigación con 719 trabajadores del área de turismo en una ciudad de Turquía, considerados bajo un gran estrés debido a la intensa interacción con los clientes.

Las variables de investigación fueron el capital psicológico, el estrés en el trabajo y el deseo de rotación de los trabajadores. Se utilizaron escalas adaptadas y validadas para medir estas variables. Al final de la investigación se demostró que el capital psicológico afecta negativa y significativamente en el estrés en el trabajo, y el deseo de rotación de los trabajadores, se encontró, además, que el estrés en el trabajo toma un rol de mediador de manera parcial en el capital psicológico y consecuentemente en el deseo de rotación. Fortalecer el capital psicológico

de los empleados podría reducir el estrés percibido en el trabajo y disminuir el deseo de rotación, es una opción viable que sugerirían los resultados el estudio.

Este estudio contribuyó a la literatura sobre capital psicológico al demostrar su impacto en el estrés en el trabajo y el deseo de rotación en el área turística de Antalya. Además, resaltó la importancia de considerar el capital psicológico una cuestión primordial en función de gestionar el estrés y promover la retención de empleados en las organizaciones.

El estudio de Katircioglu (2022) investigó el efecto moderador del liderazgo ético en la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en el sector hotelero del norte de Chipre. Con una muestra de 490 empleados inmigrantes de 18 hoteles, se utilizaron cuestionarios autoadministrados para medir las variables de liderazgo ético, capital psicológico y satisfacción laboral durante un período de 3 meses. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre el capital psicológico y la satisfacción laboral, moderada por el liderazgo ético. Sin embargo, algunas dimensiones de la satisfacción laboral, como promoción y recompensas, no mostraron una relación significativa con el capital psicológico, y se observó una relación negativa entre el capital psicológico y la comunicación dentro de la organización. En general, el liderazgo ético tuvo un impacto positivo en la satisfacción laboral, especialmente cuando se practicó de manera consistente.

El estudio de Imram et al. (2020) exploró si el bienestar en el trabajo mediaba la relación entre el capital psicológico (PsyCap) y el desempeño laboral. Utilizando una muestra de 225 empleados del sector privado en la región de Delhi-NCR, India, se midieron las variables de PsyCap, bienestar en el trabajo y desempeño laboral. El PsyCap, evaluado con el PCQ-24, mostró alta fiabilidad ( $\alpha = 0.938$ ) y fue confirmado mediante un análisis factorial confirmatorio (CFA). El bienestar en el trabajo, medido con el IPWBW, también mostró alta fiabilidad ( $\alpha = 0.966$ ) y buen ajuste del modelo en CFA. El desempeño laboral se midió con una escala validada y presentó alta fiabilidad ( $\alpha = 0.952$ ). Los resultados indicaron correlaciones positivas significativas

entre PsyCap, bienestar y desempeño laboral. Además, el modelo de mediación mostró que el bienestar en el trabajo tenía un efecto indirecto significativo en el desempeño laboral a través del PsyCap.

#### ***1.3.4 Importancia y propósito del estudio***

La necesidad de investigar la Prevalencia de la salud mental, en trabajadores ecuatorianos se fundamenta en la relevancia crítica del PsyCap y su vinculación con el grado de satisfacción en el trabajo (Wahid, 2023). Dada la relación positiva identificada entre estas dos variables en estudios anteriores, es imperativo explorar la situación actual de los trabajadores ecuatorianos en este contexto específico. El propósito del estudio radica en proporcionar una comprensión más profunda de cómo el PsyCap impacta al grado de satisfacción en el trabajo en este grupo poblacional, con el objetivo de informar estrategias de administración de capital humano que promuevan ambientes laborales más saludables y satisfactorios. Al focalizarse en estas variables clave, la investigación aspira a generar conocimientos que contribuyan a optimizar el ambiente laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores ecuatorianos, ofreciendo así un fundamento sólido para futuras intervenciones y políticas laborales.

En este sentido La investigación sobre la prevalencia del bienestar y el grado de satisfacción en el trabajo en el recurso humano de las empresas ecuatorianas es crucial por varias razones. En primer lugar, el bienestar mental de los trabajadores es importante para su rendimiento laboral y su calidad de vida en general (Plomp, 2019). El grado de satisfacción en el trabajo está vinculada con el aspecto productivo del trabajador, la retención de empleados y la calidad de los servicios prestados. En este sentido, entender los elementos que repercuten en el grado de satisfacción laboral, como el capital psicológico, es esencial para promover entornos laborales saludables y productivos.

Además, la situación actual, marcada por la crisis sanitaria de Sarscov-2, aumentó el nivel de estrés y ansiedad en los trabajadores y en la mayoría de personas debido a las repercusiones sociales y económicas que produjo (Zekioglu, 2021). Esto subraya aún más lo primordial que

resulta el abordaje del bienestar psicológico en el ambiente laboral y proporcionar apoyo adecuado a los empleados.

En el contexto específico de Ecuador, es fundamental comprender las necesidades y desafíos únicos que enfrentan los trabajadores. Factores como las condiciones laborales, la carga de trabajo, la seguridad laboral y el apoyo social podrían repercutir en el grado de satisfacción en el trabajo y el bienestar mental de los trabajadores (Abadi, 2021) . Por lo tanto, realizar un estudio en este contexto proporcionaría información valiosa para diseñar intervenciones y políticas específicas que aborden estas necesidades y promuevan un entorno laboral más saludable y satisfactorio.

Además, al centrarse en el capital psicológico, el estudio puede identificar los recursos internos de los trabajadores que pueden ayudarles a hacer frente a los desafíos laborales y a mantener un buen estado de salud mental (Fidelis, 2021), beneficiando no solo al empleado en su singularidad, sino también puede tener una repercusión positiva en el área organizacional en los ámbitos productivos, de satisfacción del empleado y del cliente, y reputación.

En resumen, realizar un estudio sobre la prevalencia de del bienestar psicológico y el grado de satisfacción en el trabajo en los empleados ecuatorianos es fundamental para comprender mejor sus necesidades y promover entornos laborales más saludables y satisfactorios. Esto puede tener mejoras significativas en empleados y empresas en términos de rendimiento y bienestar.

## Capítulo dos

### Metodología

#### 2.1 Objetivos

##### Objetivo general:

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

##### Objetivos específicos:

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores del sector público y privado de la ciudad de Loja.
- Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la muestra del sector público y privado de la ciudad de Loja.
- Determinar la satisfacción laboral en los trabajadores participantes del sector público y privado de la ciudad de Loja.

#### 2.2 Preguntas de investigación

En torno a los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación se plantean las siguientes preguntas de investigación:

- Ph1: ¿Cuál es la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés entre los trabajadores del del sector público y privado en la ciudad de Loja durante el año 2023?
- Ph2: ¿Cuál es el nivel de capital psicológico, incluyendo las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, de los trabajadores del sector público y privado en la ciudad de Loja durante el año 2023?
- Ph3: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del sector público y privado en la ciudad de Loja durante el año 2023?

### **2.3 Enfoque y diseño de investigación**

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, específicamente un diseño transversal y descriptivo. Estas elecciones metodológicas se fundamentan en la naturaleza de la investigación y en los objetivos establecidos.

El enfoque cuantitativo se selecciona debido a su capacidad para proporcionar mediciones numéricas y análisis estadísticos precisos que permiten una comprensión detallada y objetiva de los fenómenos estudiados (Sampieri, 2018). Dado que el estudio busca determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos de un sector específico durante un período de tiempo determinado, el enfoque cuantitativo es apropiado para recopilar datos cuantificables sobre estas variables.

En cuanto al diseño no experimental, se elige esta opción porque no implica la manipulación deliberada de variables. En lugar de eso, el estudio observará los fenómenos en su entorno natural, sin intervenir en ellos (Sampieri, 2018). Esta decisión se toma para permitir una comprensión más auténtica y representativa de la situación de los trabajadores en el sector seleccionado en la ciudad mencionada durante el año 2023.

El diseño transversal se adopta para analizar el nivel o estado de las variables de interés en un momento específico en el tiempo (Sampieri, 2018). Esto proporcionará una instantánea de la situación de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores en el momento de la recolección de datos.

Finalmente, el diseño descriptivo se elige para describir tendencias en el grupo de estudio o población (Sampieri, 2018). Al seleccionar una serie de preguntas y recopilar información sobre cada una de las variables de interés, este diseño permite una descripción detallada y comprensible de la situación de los trabajadores en términos de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral.

El enfoque cuantitativo y el diseño no experimental, específicamente transversal y descriptivo, se seleccionan cuidadosamente para proporcionar una comprensión detallada,

objetiva y representativa del estado de los trabajadores ecuatorianos en el sector identificado en la ciudad mencionada durante el año 2023 en relación con la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral.

En este estudio se emplea un muestreo no probabilístico de accesibilidad-accidental para la selección de la muestra. Este tipo de muestreo se caracteriza por la selección de los elementos de la muestra en función de su disponibilidad y accesibilidad para el investigador en el momento de la recolección de datos. En otras palabras, los individuos son elegidos de manera no aleatoria, sino que se basan en su conveniencia y en las circunstancias casuales en las que se encuentran (Sampieri, 2018).

De acuerdo con Otzen y Manterola (2017), en el muestreo de accesibilidad-accidental. Los sujetos son reclutados en función de su disponibilidad en un lugar específico y en un momento determinado, sin seguir un proceso de selección aleatorio. Esto implica que los participantes son seleccionados por conveniencia del investigador, tomando en cuenta su accesibilidad en el contexto y momento dados.

Este enfoque de muestreo es adecuado para este estudio debido a la naturaleza de la población objetivo y a los recursos disponibles para llevar a cabo la investigación. La elección de este tipo de muestreo permite una recopilación eficiente de datos dentro de las limitaciones de tiempo y recursos, facilitando así la consecución de los objetivos de la investigación.

## **2.4 Muestra participante**

Para la presente investigación, se planea incluir a 77 trabajadores de instituciones públicas y privadas a nivel nacional. Estos profesionales serán seleccionados para formar parte del estudio, asegurando la homogeneidad en cuanto al sexo, la edad y la calificación académica.

- Características Socio-Demográficas y Laborales:
  - Sexo: Se procurará incluir una variedad representativa de géneros en la muestra, pero no se garantiza un equilibrio exacto entre hombres y mujeres.

- Edad: La media de edad de los participantes se estima en aproximadamente 35 años, con un rango entre 25 y 64 años.
- Estado Civil: Se registrará el estado civil de los participantes, con categorías como soltero, casado, divorciado, viudo, entre otros.
- Tipo de Institución: Se incluirán trabajadores tanto de instituciones públicas como privadas, con el objetivo de obtener una muestra representativa de ambos sectores.
- Experiencia Laboral: Se buscará incluir a trabajadores con al menos 1 año de experiencia laboral en su institución actual.
- Criterios de Inclusión y Exclusión:
  - Criterios de Inclusión:
    - Tener entre 25 y 64 años de edad.
    - Estar actualmente trabajando.
    - Que su firma conste en el documento habilitante para ser partícipe de la investigación (consentimiento informado).
    - Un año de experiencia laboral mínimo dentro de la organización pública o privada.
    - Poseer un título de tercer nivel o superior.
  - Criterios de Exclusión:
    - Declinar la participación a la investigación
    - Estar fuera del trabajo por casos enfermedad o maternidad.
    - No calificar con los criterios que permiten ser incluidos en este proyecto de investigación
    - Estos criterios de inclusión y exclusión se aplicarán rigurosamente durante la selección de la muestra para garantizar la idoneidad de los participantes y la validez de los resultados obtenidos en la investigación.

### 2.4.1 Conformación de la muestra

**Tabla 4**

*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		<b>N= 77</b>	<b>%</b>
Género	Masculino	59	77
	Femenino	18	23
	Otro	0	0
Estado civil	Soltero/a	26	34
	Casado/unión libre	50	65
	Viudo/a	0	0
	Divorciado/a	1	1
Tipo de trabajo	Tiempo completo	70	91
	Tiempo parcial	7	9
Tipo de institución	Pública	37	48
	Privada	40	52
		<b>M (DT)</b>	<b>Máx. Min.</b>
Edad		35 (7.24)	54 22
Horas de trabajo por día		8 (0.60)	9 4
Experiencia laboral		5 (2.99)	14 1

*Nota. Resultados obtenidos del Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral*

La muestra de 77 trabajadores está compuesta mayoritariamente por hombres (77%) y una mayoría está en una relación marital (65%). Predominan los empleos a tiempo completo (91%) y la mayoría trabaja en instituciones privadas (52%). La edad promedio de los trabajadores es de 35 años, con una variabilidad moderada (DT de 7.24 años), y la mayoría trabaja unas 8 horas diarias. La experiencia laboral varía entre 1 y 14 años, con un promedio de 5 años, indicando una mezcla de trabajadores relativamente nuevos y otros con una experiencia significativa en sus roles, estos datos fueron obtenidos del Cuestionario Ad Hoc

sociodemográfico y laboral fue realizado durante la fase de implementación de instrumentos. Los resultados se reflejan en la siguiente tabla.

## **2.5 Instrumentos para recolección de información**

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

Es un cuestionario no estandarizado, elaborado por Mansanillas y Camposano (2022), está compuesto por una serie de preguntas que dan lugar a una recopilación de datos socio demográficos de la población que se busca investigar, a saber: el género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que trabaja, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, así mismo consta de datos laborales como: profesión, años de experiencia laboral, tipo de institución, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente, si la institución provee de los recursos necesarios, entre otras.

Este cuestionario sirve de referencia para contemplar los criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente.

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

La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS) es un test psicológico que evalúa los constructos de depresión, ansiedad y estrés. Fue desarrollado por Peter Lovibond y Sydney Harold Lovibond en 1995. Su aplicación puede ser tanto individual como grupal, y el tiempo estimado para completarlo es de 5 a 10 minutos. Evalúa estos tres constructos en un único instrumento, y se compone de 21 ítems en su versión abreviada, conocida como DASS-21.

La calificación se realiza a través de la suma de los puntajes de los ítems relacionados con cada constructo. La confiabilidad del DASS-21 se ha demostrado a través de estudios de consistencia interna, como el coeficiente alfa de Cronbach, con valores de 0.91 para depresión, 0.84 para ansiedad y 0.90 para estrés en muestras universitarias.

El DASS-21 ha sido adaptado y validado en diferentes poblaciones, como en población chilena, donde se han encontrado valores de alfa de 0.87 a 0.88 para depresión, de 0.72 a 0.79 para ansiedad, y de 0.82 a 0.83 para estrés. Se han establecido puntajes de corte para distinguir

entre grupos clínicos y no clínicos en diferentes contextos, como en adultos mayores y en poblaciones general y clínica de jóvenes.

En resumen, el DASS-21 evalúa depresión, ansiedad y estrés, se aplica de manera individual o grupal, posee tres dimensiones, se califica mediante la suma de puntajes y presenta una alta confiabilidad en diversas poblaciones.

### **2.5.3 Capital psicológico - *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)***

La escala de capital psicológico fue inicialmente desarrollada por Luthans y su equipo en 2007. Para este estudio, se utilizó la adaptación venezolana realizada por Ponce y Yáber en 2012. Este instrumento mide el capital psicológico, que se define como un estado psicológico positivo compuesto por cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (Luthans et al., 2007).

La escala incluye 24 ítems evaluados con una escala de Likert, cuyas respuestas varían de 1 (muy en desacuerdo) a 7 (muy de acuerdo). Los ítems 1 a 6 corresponden a la autoeficacia; los ítems 7 a 12, a la esperanza; los ítems 13 a 18, a la resiliencia; y los ítems 19 a 24, al optimismo, con puntuación inversa para los ítems 13, 20 y 23. Al interpretar los resultados, se considera que puntuaciones más altas reflejan mayores niveles de capital psicológico o de sus componentes específicos. En cuanto a las propiedades psicométricas, el alfa obtenida fue de .79 (Ponce y Yáber, 2012).

### **2.5.4 Satisfacción laboral**

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

La escala original fue elaborada por Warr en 1979. Para este estudio se aplicó la versión de Pérez y Fidalgo 1995. La escala operacionaliza, el constructo de satisfacción laboral comprendida como el grado en el que un individuo reporta satisfacción tanto con los componentes intrínsecos (reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, entre otros) y

extrínsecos (remuneración, condiciones físicas, etc.) de su trabajo (Warr et al., 1979). Consta de un total de 15 ítems con posibilidades de ser respondidas en concordancia con los valores de una escala de Likert con puntuaciones que van desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”.

La subescala de factores intrínsecos está compuesta por 7 ítems: 2,4,6,8,10,12 y 14, mientras que la subescala de factores extrínsecos la componen los ítems: 1,3,5,7,9,11,13 y 15. Se trata de una escala aditiva, por lo tanto, para su interpretación indica que, a mayor puntuación, mayor satisfacción general (se considera el mismo criterio para las subescalas). Dentro de las características psicométricas de la escala, se registra un alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 1995); así también, el coeficiente alfa obtenido en la validación de Boluarte (2014) fue de 0.76.

## **2.6 Procedimiento**

En esta sección se describe detalladamente el proceso llevado a cabo en la investigación, desde la revisión de la literatura hasta la recolección de datos y la selección de la muestra.

### **2.6.1 Revisión de la Literatura – Fase 1**

Este momento del presente trabajo propone una exploración a profundidad de la bibliografía existente del tema de estudio. Se realizaron búsquedas en bases de datos académicas como PubMed, Springer, APA Psynet, Elsevier, NIH, y Google Scholar utilizando términos clave como "salud mental en trabajadores", "capital psicológico", y "satisfacción laboral". Se plantearon determinantes de inclusión o exclusión para la elección de la bibliografía a estudiar, priorizando aquellos que se encuentren dentro de un período temporal de los años dos mil catorce al dos mil veinticuatro en español o inglés. Se revisaron tanto estudios teóricos como empíricos para establecer el marco teórico que fundamentara la investigación.

### **2.6.2 Proceso de recolección de datos – Fase 2**

En la fase de recolección de datos, se implementó un enfoque estructurado para obtener la información necesaria. Se diseñó un cuestionario ad hoc que abordaba aspectos sociodemográficos y laborales, permitiendo recopilar datos sobre la edad, género, nivel educativo

y tipo de institución (pública o privada) de los participantes. Para medir la salud mental de los empleados, se utilizó la escala DASS-21, que evalúa niveles de ansiedad, depresión y estrés. El capital psicológico (PsyCap) se midió mediante el Psychological Capital Questionnaire (PCQ), que captura dimensiones como esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo. Los cuestionarios se distribuyeron en formato en línea y/o papel, según la accesibilidad y preferencia de los participantes. La muestra estuvo compuesta por 77 trabajadores de instituciones públicas y privadas a nivel nacional, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de accesibilidad-accidental. Durante un período definido, se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para asegurar la idoneidad de los participantes y la calidad de los datos recopilados.

### **2.6.3 *Análisis de resultados – Fase 3***

La tercera fase del proceso de investigación implicó la recolección de datos y el análisis de los resultados obtenidos. Se utilizó un cuestionario ad hoc sociodemográfico y laboral, así como escalas validadas como el DASS-21 y el Psychological Capital Questionnaire (PCQ) para recopilar información sobre las variables de interés. Los datos fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas y análisis de correlación para explorar las relaciones entre las variables. Los resultados se presentarán de manera clara y concisa en el informe final, contextualizados dentro del marco teórico establecido, los resultados fueron los siguientes.

## Capítulo tres

### Tabulación de los resultados

Después de haber sido implementado los instrumentos, en esta sección se presentarán los resultados organizados en tablas de datos tabulados para facilitar su comprensión y análisis. Estos datos fueron obtenidos en función de las variables y objetivos establecidos en apartados anteriores de este documento.

**Tabla 5**

*Percepción de salud mental en trabajadores*

<b>Variab</b> les	<b>Nivel</b>	<b>N = 77</b>	<b>%</b>
Depresión	Ausencia	70	91%
	Leve	5	6%
	Moderado	2	3%
	Severo	0	0%
	Extremadamente severo	0	0%
Ansiedad	Ausencia	63	82%
	Leve	7	9%
	Moderado	6	8%
	Severo	1	1%
	Extremadamente severo	0	0%
Estrés	Ausencia	76	99%
	Leve	0	0%
	Moderado	0	0%
	Severo	0	0%
	Extremadamente severo	1	1%

*Nota. Datos recopilados de la Escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21) por Lovibond (1995).*

Los datos sobre la salud mental de los trabajadores del sector público y privado de la ciudad de Loja, muestran que la mayoría tiene un buen estado de salud mental. El 91% no experimentó síntomas de depresión, mientras que el 6% tuvo síntomas leves y el 3% síntomas moderados, sin casos severos. En cuanto a la ansiedad, el 82% no presentó síntomas, el 9%

mostró síntomas leves, el 8% moderados y el 1% severos. Respecto al estrés, el 99% no reportó síntomas, y menos del 1% tuvo niveles leves a extremadamente severos. Estos resultados indican una salud mental general positiva entre los trabajadores, aunque una pequeña proporción presenta síntomas que podrían beneficiarse de intervenciones adicionales.

**Tabla 6**

*Capital psicológico en trabajadores*

	<b>Media (DT)</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mínimo</b>
Eficacia	35.84 (2.64)	42	29
Esperanza	36.92 (2.56)	42	29
Resiliencia	36.35 (3.07)	42	24
Optimismo	35.60 (2.98)	42	25
Promedio General de Capital Psicológico = 144,71			

*Nota. datos recopilados de la escala de capital psicológico (PCQ) adaptación venezolana de Ponce y Yáber (2012).*

Los empleados de instituciones públicas y privadas muestran niveles altos de capital psicológico. Las medias para las dimensiones de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo son 35.84, 36.92, 36.35 y 35.60, respectivamente. El promedio general del capital psicológico es 144.71, superando significativamente la media establecida de 90. Esto indica que los trabajadores poseen un capital psicológico sólido, lo que refleja un buen estado de bienestar y capacidad para enfrentar desafíos laborales.

**Tabla 7**

*Satisfacción laboral en trabajadores*

	<b>Media (DT)</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mínimo</b>
Satisfacción intrínseca	42.17 (3.63)	49	27
Satisfacción extrínseca	47.92 (3.89)	56	33
Satisfacción total	90.09 (6.69)	105	60

*Nota. Datos obtenidos de la evaluación psicológica abreviada DASS-21 (Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés) desarrollada por Peter Lovibond y Sydney Harold Lovibond (1995).*

Los resultados indican que los empleados de la muestra presentan altos niveles de satisfacción laboral. La satisfacción intrínseca tiene una media de 42.17, mientras que la satisfacción extrínseca es de 47.92. La satisfacción total muestra una media de 90.09. Estos valores sugieren que los trabajadores experimentan un alto grado de satisfacción tanto con aspectos internos como externos de su trabajo, reflejando un entorno laboral positivo que podría mejorar el rendimiento y el bienestar general.

### **Discusión**

En la investigación realizada en Loja sobre la prevalencia de variables de salud mental entre trabajadores del sector público y privado, se utilizó el Test DASS-21. Los resultados indicaron un estado general positivo en cuanto a salud mental: el 91% de los trabajadores no experimentaron síntomas de depresión, el 6% presentó síntomas leves y el 3% síntomas moderados. Para la ansiedad, el 82% no presentó síntomas, el 9% mostró síntomas leves, el 8% síntomas moderados y el 1% ansiedad severa. En cuanto al estrés, el 99% no reportó síntomas, mientras que menos del 1% presentó niveles leves a extremadamente severos. Estos hallazgos sugieren que la mayoría de los trabajadores tiene una buena salud mental, aunque una pequeña proporción necesita apoyo.

Al comparar estos resultados con otros estudios, se observan tanto similitudes como diferencias notables. El estudio de Flores (2021) en Quito evaluó la salud mental del personal encargado del mantenimiento de equipos biomédicos en un hospital con unidades de atención COVID-19. Los resultados mostraron que el 80% de los trabajadores no presentaban síntomas de ansiedad, el 15% tenían síntomas leves y el 5% síntomas moderados. En términos de depresión, el 75% no mostró síntomas, el 20% tenían síntomas leves y el 5% síntomas moderados. Respecto al estrés, el 95% no reportó síntomas, mientras que el 5% presentó

síntomas moderados. Ambos estudios reflejan una baja prevalencia de síntomas severos de salud mental, aunque la muestra de Quito presenta niveles levemente más altos de síntomas leves y moderados.

En un contexto diferente, Garnique (2022) investigó el impacto del clima laboral en docentes durante la pandemia en la región de San Martín, Perú. Los resultados revelaron que el 19.5% de los docentes presentaron síntomas depresivos, el 23.3% síntomas de ansiedad y el 18.8% reportó un alto nivel de estrés. Comparado con Loja, San Martín muestra una mayor prevalencia de síntomas de salud mental. Esta diferencia puede deberse al contexto educativo y las condiciones de trabajo durante la pandemia, que podrían haber incrementado el estrés y la ansiedad entre los docentes.

El estudio en Bosnia y Herzegovina (Marijanović, 2021) evaluó la salud mental en el personal de salud y administrativo de instituciones oncológicas durante la pandemia. Los resultados indicaron que el 40% de los trabajadores no presentaban síntomas de ansiedad, el 12.6% tenían síntomas leves, el 12.6% síntomas moderados, el 6.3% síntomas severos y el 27.9% síntomas extremadamente severos. En cuanto a la depresión, el 37.7% no mostró síntomas, el 14.3% tenían síntomas leves, el 18.9% síntomas moderados, el 8% síntomas severos y el 21.1% síntomas extremadamente severos. Respecto al estrés, el 52.6% no reportó síntomas, el 10.3% tenían síntomas leves, el 12.6% síntomas moderados, el 6.3% síntomas severos y el 27.9% síntomas extremadamente severos. Este estudio revela niveles significativamente más altos de síntomas severos y extremadamente severos en comparación con Loja, reflejando el impacto negativo de la pandemia en el personal de salud oncológica.

Otro estudio relevante es el de Özkan (2021), que examinó el efecto de la carga de trabajo pandémica en enfermeras quirúrgicas en Turquía. Los promedios sugieren una mayor afectación en comparación con los trabajadores de Loja. La depresión tuvo un porcentaje de 36.6%, la ansiedad de 27.1%, y el estrés de 36.7%, con niveles más altos en aquellos sin suficientes precauciones y equipamiento.

Finalmente, el estudio de Kaushik (2021) en Karnataka, India, evaluó la salud mental de enfermeras en hospitales de atención terciaria. Los resultados indicaron que el 53.6% de las enfermeras no presentaban síntomas de depresión, el 31.1% tenían síntomas moderados y el 15.3% síntomas severos. En términos de ansiedad, el 51.3% no mostró síntomas, el 33.8% tenían síntomas moderados y el 14.9% síntomas severos. Respecto al estrés, el 47.3% no reportó síntomas, el 35.1% tenían síntomas moderados y el 17.6% síntomas severos. Este estudio presenta una alta prevalencia de síntomas moderados y severos de salud mental, destacando diferencias significativas con los resultados obtenidos en Loja

En conclusión, los resultados en Loja indican un estado de salud mental relativamente positivo en comparación con otras investigaciones realizadas en diferentes contextos y ubicaciones geográficas. Sin embargo, es importante considerar factores como el tipo de trabajo, el impacto de la pandemia y las condiciones laborales específicas que pueden influir en los niveles de depresión, ansiedad y estrés. La variabilidad en los resultados subraya la necesidad de enfoques personalizados y contextualizados para abordar la salud mental en diferentes entornos laborales.

En relación a la satisfacción laboral, los resultados de este estudio revelan niveles elevados de satisfacción laboral tanto intrínseca como extrínseca entre los trabajadores del sector público y privado de Loja. La satisfacción intrínseca mostró una media de 42.17, indicando que los trabajadores experimentan un alto grado de satisfacción en aspectos internos como el sentido de logro y la autonomía. Por otro lado, la satisfacción extrínseca tuvo una media de 47.92, sugiriendo una alta satisfacción con factores externos como la compensación y las condiciones laborales. La satisfacción total fue de 90.09, lo que refuerza la percepción de un entorno laboral positivo y motivador.

Comparando estos hallazgos con estudios previos, se observa que el estudio de Arteaga (2020) sobre los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad en Trujillo, Perú, encontró una satisfacción intrínseca con una media general de 77.16. Este valor es ligeramente menor a los

encontrados en el presente estudio, lo cual podría deberse a diferencias contextuales y organizacionales entre los dos grupos de trabajadores.

Por otro lado, Valle (2021) en su investigación en una empresa de servicios financieros en Ambato, Ecuador, reportó un promedio general de satisfacción laboral de 84,56. Estos resultados son menores en comparación con los del presente estudio, lo que podría indicar que los trabajadores en el sector de servicios financieros enfrentan diferentes condiciones laborales y oportunidades de desarrollo personal y profesional

Finalmente, el estudio de Quinteros (2021) sobre la satisfacción laboral en condiciones de trabajo flexible en una empresa de telefonía móvil encontró que la flexibilidad laboral puede afectar significativamente la satisfacción laboral. Aunque no se proporcionaron datos específicos de satisfacción intrínseca y extrínseca para una comparación directa, la media general de satisfacción laboral en el presente estudio es de 86.4. Este valor es inferior al encontrado por el presente estudio, lo que podría indicar que, en general, los trabajadores de la ciudad de Loja experimentan niveles más altos de satisfacción laboral, posiblemente debido a la influencia de factores adicionales o diferentes condiciones laborales.

En conclusión, los resultados en Loja indican un estado de satisfacción laboral relativamente positivo en comparación con otras investigaciones realizadas en diferentes contextos y ubicaciones geográficas. Sin embargo, es importante considerar factores como el tipo de trabajo, las políticas organizacionales y las condiciones laborales específicas que pueden influir en los niveles de satisfacción intrínseca y extrínseca. La variabilidad en los resultados subraya la necesidad de enfoques personalizados y contextualizados para abordar la satisfacción laboral en diferentes entornos laborales.

En torno al capital psicológico, los resultados de este estudio revelan niveles elevados de entre los trabajadores del sector público y privado de Loja. La media de la eficacia fue de 35.84, la esperanza alcanzó 36.92, la resiliencia fue de 36.35 y el optimismo se situó en 35.60. El

promedio general del capital psicológico fue de 144.71, lo que indica que los trabajadores poseen un capital psicológico considerablemente alto.

Por otro lado, De Vittoria (2023) en su estudio sobre capital psicológico reportó medias de autoeficacia de 33, esperanza de 31, resiliencia de 31 y optimismo de 30.50, dando un promedio general de 125.50. Estos resultados son significativamente más bajos en comparación con los hallazgos del presente estudio. Esto podría indicar que los trabajadores del sector público y privado en Loja disfrutaban de un capital psicológico más alto, lo que sugiere que podrían estar en un entorno laboral que promueve de manera más efectiva el desarrollo personal y profesional, en comparación con el contexto estudiado por De Vittoria.

Por otro lado, Fidelis (2021) reporta un promedio general de capital psicológico de 119, con medidas específicas de autoeficacia (32), esperanza (30), resiliencia (29) y optimismo (28). En contraste, los resultados del presente estudio muestran medias más altas. Estas diferencias sugieren que los trabajadores del sector público y privado en Loja presentan niveles superiores de capital psicológico en comparación con los encontrados por Fidelis. Esto podría reflejar que las condiciones laborales en Loja, o las características del entorno de trabajo, ofrecen un soporte más robusto para el desarrollo del capital psicológico de los empleados, contribuyendo así a un mayor bienestar y eficacia en el ámbito laboral.

Finalmente, Song (2024) reportó medias de autoeficacia de 33.50, esperanza de 31.75, resiliencia de 30.25 y optimismo de 29.40 en su estudio sobre capital psicológico. En contraste, los resultados del presente estudio muestran medias más altas: autoeficacia de 35.84, esperanza de 36.92, resiliencia de 36.35 y optimismo de 35.60, con un promedio general de capital psicológico de 144.71. Estas diferencias sugieren que los trabajadores del sector público y privado en Loja presentan un capital psicológico notablemente superior en comparación con los encontrados por Song. Esto podría indicar que las condiciones laborales en Loja son más propicias para el desarrollo del capital psicológico, posiblemente debido a un entorno más

favorable o prácticas organizacionales que facilitan el bienestar y la capacidad de enfrentar desafíos laborales de manera más efectiva.

En conclusión, los resultados en Loja indican un estado de capital psicológico relativamente positivo en comparación con otras investigaciones realizadas en diferentes contextos y ubicaciones geográficas. Sin embargo, es importante considerar factores como las políticas organizacionales, el contexto laboral y las condiciones específicas de trabajo que pueden influir en los niveles de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. La variabilidad en los resultados subraya la necesidad de enfoques personalizados y contextualizados para fomentar el capital psicológico en diferentes entornos laborales.

## Conclusiones

En general, los trabajadores de Loja presentan una buena salud mental, aunque un pequeño porcentaje muestra síntomas de deterioro. En particular, el 9% de los trabajadores reportaron síntomas leves de ansiedad, el 8% síntomas moderados, y el 1% ansiedad severa. Respecto a la depresión, el 6% mostró síntomas leves y el 3% síntomas moderados. En cuanto al estrés, solo el 1% presentó un nivel extremadamente severo. Estos datos reflejan que, a pesar de la predominancia de una buena salud mental, existe una pequeña fracción de la población laboral que podría beneficiarse de intervenciones específicas.

El capital psicológico de los trabajadores en Loja se destaca por sus niveles elevados, con puntuaciones superiores en las cuatro dimensiones evaluadas: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Estos resultados superan los niveles establecidos en estudios previos, sugiriendo que los trabajadores están bien preparados para enfrentar desafíos laborales y mantener una actitud positiva ante adversidades. Esta alta capacidad psicológica contribuye a un mejor desempeño laboral, mayor satisfacción en el trabajo y una menor incidencia de estrés y burnout. La comparación con otros estudios indica que políticas organizacionales y condiciones laborales, como la flexibilidad, pueden influir significativamente en estas dimensiones del capital psicológico.

En términos de satisfacción laboral, la muestra de trabajadores en Loja muestra altos niveles tanto de satisfacción intrínseca como extrínseca, superando las medias establecidas en la literatura. Esta alta satisfacción laboral sugiere un entorno de trabajo positivo y motivador. Las políticas organizacionales y las condiciones laborales parecen jugar un papel crucial en la percepción de la satisfacción en el trabajo, reflejando que los empleados encuentran gratificantes tanto los aspectos internos como externos de su trabajo. Esto es esencial para el rendimiento y la retención de empleados.

En conclusión, los resultados del estudio en Loja muestran que los trabajadores disfrutan de una buena salud mental, alta satisfacción laboral y un elevado capital psicológico, factores

clave para su bienestar general y desempeño en el trabajo. Sin embargo, es crucial tener en cuenta los factores contextuales y las condiciones laborales específicas que pueden influir en estos resultados. La variabilidad observada en diferentes estudios subraya la necesidad de enfoques personalizados y adaptados a cada entorno laboral para abordar de manera efectiva la salud mental, la satisfacción laboral y el capital psicológico.

## Recomendaciones

Para abordar la salud mental de los trabajadores, se recomienda implementar programas de apoyo psicológico y bienestar emocional en las organizaciones. En particular, se sugiere introducir programas de reducción de estrés basados en mindfulness (MBSR), que han demostrado ser efectivos en la reducción de niveles de estrés, ansiedad y depresión (Choi, 2022; Dinesh, 2022). Estos programas deberían incluir sesiones semanales de mindfulness y meditación guiada durante 8 semanas, acompañadas de talleres y aplicaciones para apoyar la práctica diaria. Además, para los empleados con síntomas moderados a severos de ansiedad y depresión, se recomienda proporcionar acceso a terapia cognitivo-conductual (TCC), tanto en persona como a través de plataformas en línea. La TCC es ampliamente reconocida por su efectividad en la reducción de estos síntomas (Ji, 2023). La colaboración con terapeutas licenciados para ofrecer sesiones de TCC y el acceso a aplicaciones en línea puede ser crucial para mantener la salud mental de los empleados.

En relación con el fortalecimiento del capital psicológico, se recomienda a los gestores y al equipo de recursos humanos desarrollar talleres y programas de capacitación que fomenten la resiliencia, el optimismo y la autoeficacia entre los empleados. Utilizar herramientas como el Clifton Strengths para identificar y potenciar las fortalezas individuales puede mejorar significativamente el capital psicológico (Virga, 2023). Además, es esencial implementar intervenciones específicas diseñadas para fortalecer los cuatro componentes del capital psicológico (PsyCap) a través de ejercicios prácticos, coaching y mentoring, especialmente para los empleados en roles de liderazgo (Carter, 2022). Estas acciones pueden contribuir a un entorno laboral más positivo y a un mayor bienestar de los empleados.

Para aumentar la satisfacción laboral, se recomienda realizar encuestas periódicas de satisfacción para ajustar políticas y prácticas laborales según los resultados. Implementar estrategias de "job crafting" puede ser beneficioso, ya que permite a los empleados modificar sus tareas para alinearlas mejor con sus fortalezas y pasiones, lo que ha demostrado mejorar la

satisfacción laboral y el compromiso (Plomp, 2019). Asimismo, establecer programas regulares de retroalimentación y reconocimiento es crucial. La retroalimentación constructiva y el reconocimiento frecuente están asociados con niveles más altos de satisfacción laboral (Sikira, 2024). Se recomienda la creación de un sistema de retroalimentación continua y mensual, en el que se reconozcan públicamente los logros de los empleados.

Estas recomendaciones combinadas pueden ayudar a mejorar la salud mental, fortalecer el capital psicológico y aumentar la satisfacción laboral, creando un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

## Referencias

- A., L. (s.f.). Existenzanalyse der therapeutischen Beziehung und Logotherapie in der Begegnung. En: Längle A, Hrsg. Die therapeutische Beziehung. Tagungsbericht der GLE. Wien: GLE-Verlag, 1986. p. 55-75.
- Abadi, M. B. (2021). Relationships between job satisfaction and job demand, job control, social support, and depression in Iranian nurses. *Journal of Nursing Research*, 29(2), <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000410>.
- Adwas, A. A. (2019). Anxiety: Insights into signs, symptoms, etiology, pathophysiology, and treatment. *East African Scholars Journal of Medical Sciences*, 2(10), 580-591.
- Alrashedi, K. R. (2023). Exploring Work-related Anxiety Among Newly Graduated Nurses in the Riyadh Region. . *Sudan Journal of Medical Sciences*, 18(2), 203-220.
- APA. (2013). *Diagnostic and statical manual of mental disorders 5th edition*. Washington, DC: American Psychiatric Association.
- APA. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed.)*. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>.
- Arteaga, K. B. (2020). *Satisfacción laboral y variables ocupacionales en colaboradores del Gobierno Regional La Libertad*. Trujillo - Perú: Universidad César Vallejo.
- Ball, T. M.-S. (2014). Single-subject anxiety treatment outcome prediction using functional neuroimaging. *Neuropsychopharmacology*, 39(5), 1254–1261. <https://doi.org/10.1038/npp.2013.328>.
- Bandelow , & Michaelis. (2015). Epidemiology of anxiety disorders . *Dialogues Clinicial Neurosciense 21st century*, (pág. 17(3):327).
- Bandura. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.

- Barra, S. M. (2019). Understanding sex differences in depressive symptomatology among Malaysian adolescents. *Recoletos Multidisciplinary Research Journal*, 7, 63–79. <https://doi.org/10.32871/rmrj1907.01.06>.
- Bayona, H. &. (2019). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Causes and treatment*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Beck, A. T. (2019). Theoretical perspectives on clinical anxiety. En J. D. A. H. Tuma, *Anxiety and the anxiety disorders*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203728215>.
- Berra, L. (2019). Existential Depression: A Nonpathological and Philosophical-Existential Approach. *Journal of Humanistic Psychology*, 61(5), 757–765. <https://doi.org/10.1177/0022167819834747> .
- Campbell. (2019). World music pedagogy. *volume VI: School-community intersections.*, 1–204. <https://doi.org/10.4324/9781315157924>.
- Carter, J. W.-M. (2022). Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and Micro-learning interventions. *Education and Information Technologies*, 27(5), 6553-6575. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10824-5>.
- Carveth, D. L. (2021). The psychoanalytic theory of anxiety and defense. *Metalepsis: Journal of the American Board and Academy of Psychoanalysis* 1(1), <https://doi.org/10.52112/mtl.v1i1.3>.
- Choi, E. G. (2022). A balanced view of mindfulness at work. . *Organizational Psychology Review*, 12(1), 35-72. <https://doi.org/10.1177/20413866211036930>.
- Chung. (2021). The Impact of Music Pedagogy Education on Early Childhood Teachers' Self-Efficacy in Teaching Music: The Study of a Music Teacher Education Program in Hong

- Kong. . *Asia-Pacific Journal of Research in Early Childhood Education*, 15(2), 63–86.  
<https://doi.org/10.17206/apjrece.2021.15.2.63>.
- Collins , & Marchioni. (2023). Anxiety. En Dahl-Popolizio, Smith, Day, Muri, & Manar, *Primary Care Occupational Therapy: A Quick Reference Guide* (págs. 113-126). Springer.
- Coppola. (2020). Teaching world music in higher education. *World music pedagogy, volume VII*;, 1–209. <https://doi.org/10.4324/9780429278617>.
- D´Aprile, M. (2017). Música entre educación y producción. Nuevas perspectivas profesionales. *[tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. Repositorio Institucional US*, <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74283/TESIS%20%20Musica%20entre%20educacion%20y%20>
- Dai, C. Q. (2019). The effect of night shift on sleep quality and depressive symptoms among Chinese nurses. *Neuropsychiatric disease and treatment*, 435-440.  
<https://doi.org/10.2147/NDT.S190689>.
- Dawkins, S. M. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(3), 348-370.
- De Vettoria, P. (2019). *Relación del capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de ingeniería*. Carácas - Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Díaz, J. C. (2020). Estrés, ansiedad y depresión durante y Post-pandemia Covid-19 en Trabajadores: El Caso Ecuatoriano. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 2(1), , 17-21.
- Dinesh, T. K. (2022). Effectiveness of mindfulness-based interventions on well-being and work-related stress in the financial sector: a systematic review and meta-analysis protocol. . *Systematic Reviews*, 11(1),, 79. <https://doi.org/10.1186/s13643-022-01956-x>.
- Dómenech, F. (2017). La enseñanza y el aprendizaje en la situación educativa. Aprendizaje y desarrollo de la personalidad . 1-11.

<http://www3.uji.es/~betoret/Instruccion/Aprendizaje%20y%20Personalidad/Curso%201213/Apuntes%20Tema%205%20La%20enseñanza%20y%2>.

- El Universo. (13 de enero de 2020). *¿Qué hacer para enfrentar la depresión? El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/01/13/nota/7689666/que-hacer-enfrentar-depresion>
- Ellis, B. J.-K. (2011). Differential susceptibility to the environment: An evolutionary-neurodevelopmental theory. . *Development and Psychopathology*, 23(1), , 7–28.
- Fidelis, A. C. (2021). Relationship between psychological capital and motivation: study in health organizations of southern Brazil. *International Journal for Innovation Education and Research*, 9(3), 186-201.
- Flores, S. F. (2021). *Insomnio, depresión, ansiedad, estrés y síndrome de burnout en el personal encargado del mantenimiento de equipos biomédicos en un hospital con unidades de atención COVID–19*. Quito: Repositorio de la Universidad Internacional SEK Ecuador.
- Frankl. (1982). *Psychotherapie. der Praxis. Wien: Deuticke,*.
- García, F. S. (2020). Mobbing y depresión laboral que afecta al personal administrativo de un instituto pre universitario en Piura - Perú. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 166-173.
- Garde, A. y. (2018). Guía para profesores que se inician en la enseñanza de violín. *ARTSEDUCA*, (19), 32-51. <https://www.erevistas.uji.es/index.php/artseduca/article/view/2781>.
- Garnique, R. R.-C. (2022). Work environment, depression, anxiety and stress in teachers of the Peruvian jungle in the Covid-19 context. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(5).
- Grambal, A. T. (2015). Predictors of poor treatment response to additional CBT in real panic disorder patients: The role of DLPF, orbitofrontal cortex, parietal lobule, frontal eye field and amygdala in PD. *Neuroendocrinology Letters*, 36(3), 269–281. <https://doi.org/10.1016/j.bionps.2022.100052>.

- Grube, G. (2018). Creating Systems and Routine in the Classroom. *American Suzuki Journal*, 46(4), 51-53. .
- Gual. (2020 ). School textbooks, didactic material and a new approach in music teaching in catalonia with the opening of the school of musical pedagogy – ireneu segarra method . *History of Education and Children’s Literature*, 15(2), 183–198.
- Hahn, T. K. (2015). Predicting treatment response to cognitive behavioral therapy in panic disorder with agoraphobia by integrating local neural information. *JAMA Psychiatry*, 72(1), 68–74. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2014.1741>.
- Halpern. (2019). Voluntary auditory imagery and music pedagogy. En *The Oxford Handbook of Sound and Imagination*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190460242.013.49>.
- Harkness. (2016). The assessment and measurement of adult life stress: Basic premises, operational principles, and design requirements. *Journal of Abnormal Psychology*, 125(5), 727–745.
- Harkness, K. L. (2020). Introduction. En K. L. Hayden, *The Oxford Handbook of Stress and Mental Health*. *Oxford Library of Psychology*. *Oxford Academic*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190681777.013.36>.
- Harkness, K. L. (2020). Introduction . En K. L. Harkness & E. P. Hayden (Eds.), *The Oxford Handbook of Stress and Mental Health*. *Oxford Library of Psychology*. *Oxford Academic*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190681777.013.36>.
- Hernández, A. (2020). *Consideraciones sobre las Estrategias de Enseñanza Aprendizaje*.  
Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos80/estrategias-ensenanza-aprendizaje2.shtml>
- Isihara, S. (2018). What is practicing? *American Suzuki Journal*, 46(3), 30-33. .
- Ji, M. S. (2023). Comparative effectiveness and acceptability of psychotherapies for late-life depression: a systematic review and network meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 323, 409-416. doi: 10.1371/journal.pone.0191332.

- Karaahan, E. &. (2023). Kaygi: Bir Literatür Taramasi. *ISPEC. International Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(2), 529-541, 529-541 <http://doi.org/10.5281/zenodo.7992077>.
- Kaushik, A. R. (2021). Depression, anxiety, stress and workplace stressors among nurses in tertiary health care settings. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*.
- Kendall, J. (1978 ). The Suzuki Violin Method in American Music Education. Suzuki Method International. .
- Kraimer, M. L. (2022). A transactional stress theory of global work demands: A challenge, hindrance, or both? *Journal of Applied Psychology*, 107(12), 2197. <https://doi.org/10.1037/apl0001009>.
- La Costa, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. P. rensas de la Universidad de Zaragoza.
- Lane, R. D. (2018). From reconstruction to construction: The power of corrective emotional experiences in memory reconsolidation and enduring change. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 66(3), 507-516. <https://doi.org/10.1177/0003065118773>.
- Längle, A. (2004). Ein existenzanalytischer Kategorisierungsversuch. *Die therapeutische Beziehung*, 23.
- Längle, A. (2004). Existenzanalyse der Depression. *Existenzanalyse*, 21(2), 4-18.
- Lazarus, R. S. (2012). Evolution of a model of stress, coping, and discrete emotions. En V. Hill-Rice, *Handbook of stress, coping, and health (2nd ed.)* (págs. 199-223). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Luna Mendoza, A. (2022). Aplicación del método Suzuki en el estudio pianístico del nivel medio en estudiantes de la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Mario Urteaga Alvarado” de Cajamarca. *Universidad Peruana Unión*, Repositorio digital. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5323>.
- Luna Mendoza, A. (2022). Aplicación del método Suzuki en el estudio pianístico del nivel medio en estudiantes de la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Mario Urteaga

- Alvarado” de Cajamarca. *Universidad Peruana Unión*, Repositorio Digital. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5323>.
- Luthans, F. &. (2004). *Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage*.
- Luthans, F. A. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and organization review*, 1(2), , 249-271.
- Luthans, F. L. (2007). Psychological Capital Questionnaire (PsyCap) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t06483-000>.
- Masanillas, T., & Camposano, K. (2022). *Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral*.
- Manwell, L. A. (2015). What is mental health? Evidence towards a new definition from a mixed methods multidisciplinary international survey. . *BMJ open*, 5(6), e007079.
- Marijanović, I. K. (2021). Use of the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21) questionnaire to assess levels of depression, anxiety, and stress in healthcare and administrative staff in 5 oncology institutions in Bosnia and Herzegovina during the 2020 COVID-19 pandemic. *Medical Science Monitor: International Medical Journal of Experimental and Clinical Research*, 27, e930812-1.
- McBride. (2023). Finding “Otherness” in Music and Pedagogy: A Critical Ontological Analysis of an Immersive International Music Education Exchange Program. *Journal of Music Teacher Education*, 32(2), 42–56. <https://doi.org/10.1177/10570837221120771>.
- McEwen, B. S. (2011). Stress-and allostasis-induced brain plasticity. *Annual Review of Medicine*, 62(1),, 431– 445. <http://doi.org/10.1146/annurev-med-052209-100430>.
- MInisiterio de Sanidad. (2008). *Ministerio de Sanidad*. Obtenido de Guía de práctica clínica para el manejo de pacientes con trastornos de ansiedad en atención primaria.: [https://portal.guiasalud.es/wp-content/uploads/2018/12/GPC\\_430\\_Ansiedad\\_Lain\\_Entr\\_compl.pdf](https://portal.guiasalud.es/wp-content/uploads/2018/12/GPC_430_Ansiedad_Lain_Entr_compl.pdf)

- NIH. (10 de Marzo de 2018). *National Institute of Mental Health*. Obtenido de National Institute of Mental Health.: <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/anxiety-disorders/index.shtml>
- Ochoa, Z. C. (2022). Aplicación de la escala DASS-21 para valorar depresión, ansiedad y estrés en los profesionales de salud del área de cuidados intensivos noviembre 2020-marzo 2021. *593 Digital Publisher CEIT, 7(3)*, 79-87.
- OMS. (04 de Marzo de 2013). *un estado de bienestar*. Obtenido de <http://www.who.int>: [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/index.html](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html)
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Gestión de la depresión*. Obtenido de Gestión de la depresión: [http://origin.who.int/mental\\_health/management/depression/es/](http://origin.who.int/mental_health/management/depression/es/)
- Ouyang, M. G. (2021). Stressful life events and subjective well-being in vocational school female adolescents: the mediating role of depression and the moderating role of perceived social support. *Frontiers in psychology, 11*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.603511>.
- ÖZKAN, Ü. H. (2021). The effect of workload caused by the pandemic on depression, anxiety and stress levels in surgical and operating room nurses. *Journal of Basic and Clinical Health Sciences, 5(2)*, 134-143.
- Peren, J. (2015). Adaptación del método Suzuki para la remediación de la lectoescritura musical en la ejecución instrumental de la melódica en tercero primaria: metodología y medición de impacto . [tesis de pre grado, Universidad del Istmo]. *Repositorio Institucional UNIS*, <http://glifos.unis.edu.gt/digital/tesis/2015/49815.pdf>.
- Pliego, G. (2012). La filosofía praxial en la formación universitaria del profesorado de educación musical . [tesis doctoral, Universidad de Salamanca, Repositorio Institucional USAL <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/179164> .
- Plomp, J. T. (2019). Psychological safety, job crafting, and employability: A comparison between permanent and temporary workers. . *Frontiers in psychology, 10*, 974. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00974>.

- Polnay, A. P. (2023). Psychodynamic approaches to anxiety. . En *Cambridge guide to psychodynamic psychotherapy*. Cambridge University Press.
- Pré Kong, L. A. (2021). Estrategias del método Suzuki y el aprendizaje del violín en los estudiantes del Programa Suzuki de un Colegio Internacional, Lima, 2020. *Universidad César Vallejo, Repositorio Digital*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58344>.
- Quinteros, J. O. (2021). La satisfacción laboral en condiciones de trabajo flexible en una empresa de telefonía móvil. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información: RITI*, 9(19), 118-130.
- Rapatskaya. (2022 ). SPIRITUAL ANALYSIS OF MUSIC IN THE CONTEXT OF PEDAGOGY OF MUSIC EDUCATION: THEORY AND PRACTICE. *Musical Art and Education*, 10(1), 9–24. <https://doi.org/10.31862/2309-1428-2022-10-1-9-24> .
- Rego, A. S. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*, 65(3), 429-437.
- Reinecke. (2014). Predicting rapid response to cognitive-behavioral treatment for panic disorder: The role of hippocampus, insula, and dorsolateral prefrontal cortex. *Behaviour Research and Therapy*, 62, 120–128. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2014.07.017>.
- Reinecke, A. T. (2018). Early effects of exposure-based cognitive behaviour therapy on the neural correlates of anxiety. *Translational Psychiatry*, 8(1), <https://doi.org/10.1038/s41398-018-0277-5>.
- Reyes, Y. (2016). Relación entre la estrategia de enseñanza y el aprendizaje significativo a través de la lectura musical en estudiantes de 5 años del Programa Orquestando, . *Ministerio de Educación del Perú. [tesis de pre grado, Universidad Nacional de Música] Repositorio Institucional UNM* ,  
<http://repositorio.unm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/126/Reyes%2C%20Yerson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Rincón-Moreno, P. D. (2023). Iniciación en violonchelo para niños con TDAH a través del Método Suzuki. *Master's thesis*, Repositorio Universidad de La Rioja. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/15863>.
- Ruiz, D. E. (2021). Trastorno de ansiedad generalizada en los trabajadores del área de la salud de Salud Chacao. *Gaceta Médica de Caracas*, 129(4), 893-905.
- Salinas, J. (2012 ). Guía Metodológica para la Enseñanza del Violín en Grupo, para Niños de Siete a Nueve Años de la Escuela Gabriel García Márquez del Barrio Monteserrín en Quito. [tesis de maestría, Universidad de Cuenca en Convenio con la Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. , Repositorio Institucional UCUENCA. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/489>.
- Sampieri, R. F. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6ta ed.)*. McGraw-Hill.
- Selye, H. (1995). *From Stress to Wellness: A Complete Guide to the Science of Stress and Its Effects on Your Health and Well-being*.
- Shields, G. S. (2017). Lifetime stress exposure and health: A review of contemporary assessment methods and biological mechanisms. . *Social and Personality Psychology Compass*, 11(8), e12335.
- Sierra, O. &. (2003). *Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar*.
- Sigüeñas, C. (2020). Estrategias de enseñanza-aprendizaje y la técnica de estudio del violonchelo en los estudiantes de la Universidad Nacional de Música, Lima, 2020 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. .
- Sikira, R. M. (2024). Impact of recognition on employeesperformance in the Manufacturing Industries in Tanzania: A Case of Tanga Cement Company. *Valley International Journal Digital Library*, 6059-6073., <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v12i03.em11>.

- Siljamäki. (2020 ). Mapping visions of improvisation pedagogy in music education research. . *Research Studies in Music Education*, 42(1), 113–139. <https://doi.org/10.1177/1321103X19843003>.
- Slavich, G. M. (2019). Stressnology: The primitive (and problematic) study of life stress exposure and the pressing need for better measurement. *Brain, Behavior, and Immunity*, 75, 3–5. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2018.08.011>.
- Smith, C. A. (1993). Appraisal components, core relational themes, and the emotions. *Cognition and Emotion*, 7(3-4), , 233-269. <http://dx.doi.org/10.1080/0269993930849189>.
- Song, L. Z. (2024). Psychological capital of Chinese employees: Investigating its measurement and latent profiles. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 18.
- Starr, W. (1976 ). The Suzuki Violinist. <https://books.google.com.pe/books?id=DnywP9BeoLkC&prints>.
- Suni, R. y. (2018). Estrategias de enseñanza y su relación con la capacidad emprendedora de los estudiantes de la Especialidad de Tecnología del Vestido, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle . *Repositorio Institucional UNE.*, [http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1898/T025\\_70200814T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1898/T025_70200814T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Tiwari, S. C. (2020). A study to assess the effect of stressful life events on psychological distress levels of participants living in an urban area. *Journal of family medicine and primary care*, 9(6), 2730-2735. [https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc\\_96\\_20](https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_96_20).
- Town, J. M. (2022). The anger-depression mechanism in dynamic therapy: Experiencing previously avoided anger positively predicts reduction in depression via working alliance and insight. *Journal of counseling psychology*, 69(3), 326.
- Valle, M. G. (2021). *Propuesta de mejora de satisfacción laboral en una empresa de servicios financieros de Ambato*. Ambato: Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- Vallejo. (2019). Revitalising language through music: a case study of music and culturally grounded pedagogy in two Kanien'ke:ha (Mohawk) language immersion programmes. *Ethnomusicology Forum*, 28(1), 89–117 . <https://doi.org/10.1080/17411912.2019.16411>.
- Velázquez, A. O. (2021). Efectos del capital psicológico en el burnout y desempeño adaptativo de trabajadores del Centro de Justicia para las Mujeres de San Luis Potosí, México: un estudio de caso. *Efectos sociales, económicos y de la salud ocasionados por la pandemia del COVID19*.
- Virga, D. R. (2023). Effectiveness of strengths use interventions in organizations: A pre-registered meta-analysis of controlled trials. *Applied Psychology*, 72(4), 1653-1693. <https://doi.org/10.1111/apps.12451>.
- Wahid, A. S. (2023). Psychological Capital (PSYCAP), Emotional Labour, and Burnout in Malaysia: An Overview. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5), 1128-1143. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i5/18119>.
- Weston, G. Z. (2019). Long work hours, weekend working and depressive symptoms in men and women: findings from a UK population-based study. *J Epidemiol Community Health*, 73(5). *Journal of Epidemiology and Community Health*, 73(5), 465-474. <https://doi.org/10.1136/jech-2018-211563>.
- White, R. (2021). Authentic learning in senior secondary music pedagogy: An examination of teaching practice in high-achieving school music programmes. *British Journal of Music Education*, 38(2), 160–172. <https://doi.org/10.1017/S0265051720000297>.
- Wilson, E. J. (2023). The impact of psychological treatment on intolerance of uncertainty in generalized anxiety disorder: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Anxiety Disorders*, 102729.
- Wittmann, A. S. (2018). Effects of cognitive behavioral therapy on neural processing of agoraphobia-specific stimuli in panic disorder and agoraphobia. *Psychotherapy and Psychosomatic*, 87(6), 350–365. <https://doi.org/10.1159/000493146>.

Zekioglu, A. T. (2021). Impacts of COVID-19 pandemic period on depression, anxiety and stress levels of the healthcare employees in Turkey. *Legal Medicine (48)*.

Zhao, H. (2021 ). Critical thinking of music educators as a factor in creative music pedagogy. . *Thinking Skills and Creativity*, 41. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100884> .