



**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 del sector noreste de la ciudad  
de Santo Domingo**

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

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**Autora:** Pina Chang, Mónica Antonella

**Director:** Sigüenza Campoverde, Wilson Guillermo

SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS  
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, 24 de octubre de 2024

Magíster,  
David Mauricio Ortega Jiménez  
**Director de la carrera de Psicología**

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del sector noreste de la ciudad de Santo Domingo realizado por Mónica Antonella Pina Chang 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. Wilson Guillermo Sigüenza Campoverde

C.I.:0105196349

Correo electrónico: wgsiguenza@utpl.edu.ec

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

Yo, Mónica Antonella Pina Chang, 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 del sector noreste de la ciudad de Santo Domingo, de carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en la tesis: Capítulo uno marco teórico, capítulo dos metodología, y capítulo tres análisis y finalmente conclusiones y recomendaciones, siendo Wilson Guillermo Sigüenza Campoverde, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autor: Mónica Antonella Pina Chang

C.I.:1719289801

Correo electrónico: mpina@utpl.edu.ec

### **Dedicatoria**

Agradezco a Dios y a la Virgen de la Merced, patrona de Latacunga, por todas las bendiciones recibidas y por haberme otorgado un propósito tan bello en esta vida.

A mi familia, a mis padres, Antonio y Mónica, por darme la vida. En especial, a mi madre, por su constante apoyo, por enseñarme tantas cosas y por ayudarme a convertirme en la mujer que soy hoy en día.

A mis hermanos, Joao y Miguel, por su cariño incondicional y por estar siempre a mi lado.

A mis abuelitas paterna y materna, María Dolores “Lola” Ibarra Sánchez y Lic. Luz Irlanda Herrera Mejía. Las mujeres más importantes en mi vida, siendo ellas mis modelos a seguir.

A mis amistades más preciadas, cuyo apoyo inestimable ha sido fundamental para que pudiera seguir adelante.

### **Agradecimiento**

A mi director de tesis, Mgtr. Wilson Guillermo Sigüenza Campoverde, y a todos los docentes de la carrera de Psicología que me acompañaron en mi camino profesional, brindándome su apoyo y guía invaluable.

## Índice de contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular .....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos .....	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido .....	VII
Resumen .....	1
Abstract.....	2
Introducción .....	3
Capítulo uno .....	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> .....	5
1.2 Salud mental en trabajadores .....	11
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i> .....	11
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i> .....	16
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral .....	22
1.3. <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral</i> ...	22
1.3.2 <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	25
1.3.3 <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	27
Capítulo dos .....	33
Metodología.....	33
2.1 Objetivos .....	33
2.1.1 <i>Objetivo general</i> .....	33
2.1.2 <i>Objetivos específicos</i> .....	33
2.2 Preguntas de investigación.....	33
2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación .....	34

<b>2.4</b>	<b>Población y muestra .....</b>	<b>35</b>
<b>2.4.1</b>	<b><i>Muestra participante.....</i></b>	<b>35</b>
<b>2.4.2</b>	<b><i>Criterio de inclusión/exclusión .....</i></b>	<b>36</b>
<b>2.5</b>	<b>Instrumentos de recogida de información .....</b>	<b>36</b>
<b>2.6</b>	<b>Procedimiento.....</b>	<b>39</b>
	<b>Capítulo tres .....</b>	<b>41</b>
	<b>Análisis de resultados y discusión .....</b>	<b>41</b>
<b>3.1</b>	<b>Análisis de resultados .....</b>	<b>41</b>
<b>3.2</b>	<b>Percepción de salud mental en trabajadores .....</b>	<b>41</b>
<b>3.3</b>	<b>Capital psicológico y sus dimensiones.....</b>	<b>42</b>
<b>3.4</b>	<b>Satisfacción laboral y sus dimensiones.....</b>	<b>42</b>
<b>3.5</b>	<b>Discusión.....</b>	<b>43</b>
	<b>Conclusiones .....</b>	<b>46</b>
	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>47</b>
	<b>Referencias.....</b>	<b>48</b>
	<b>Apéndice .....</b>	<b>69</b>
	<b>Apéndice A. Instrumentos de investigación .....</b>	<b>69</b>

## Resumen

Los trabajadores ecuatorianos están expuestos a diversos entornos laborales que inciden en sus habilidades personales, especialmente en su salud mental. Esta investigación analiza las causas y consecuencias de esta exposición entre los trabajadores de Santo Domingo. Se empleó un enfoque cuantitativo no experimental y un diseño transversal descriptivo. El objetivo general fue determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores del noreste de Santo Domingo en 2023, con la participación de 64 empleados. Los resultados revelan patrones sociodemográficos y laborales predominantes, con un 59% de trabajadores de género femenino y un 41% de género masculino. Se observaron en las variables de salud mental: elevados niveles de ausencia en depresión y estrés, y una ansiedad extremadamente severa. En el capital psicológico, se encontraron diferencias significativas entre sus dimensiones, y en satisfacción laboral, hubo mayor satisfacción extrínseca que satisfacción intrínseca. Este estudio ofrece una visión integral de los desafíos que enfrentan los trabajadores ecuatorianos en su entorno laboral, subrayando la importancia de abordar las cuestiones de salud mental en el ámbito laboral.

*Palabras clave:* Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral

### **Abstract**

Ecuadorian workers are exposed to various work environments that affect their personal skills, especially their mental health. This research analyzes the causes and consequences of this exposure among workers in Santo Domingo. A non-experimental quantitative approach and a cross-sectional descriptive design were employed. The general objective was to determine the prevalence of mental health, psychological capital, and job satisfaction in workers from northeast Santo Domingo in 2023, with the participation of 64 employees. The results reveal predominant sociodemographic and labor patterns, with 59% of workers being female and 41% male. In the mental health variables, high levels of absence in depression and stress, and extremely severe anxiety were observed. In psychological capital, significant differences were found among its dimensions, and in job satisfaction, there was greater extrinsic satisfaction than intrinsic satisfaction. This study provides a comprehensive view of the challenges faced by Ecuadorian workers in their work environment, highlighting the importance of addressing mental health issues in the workplace.

*Palabras clave:* Mental health, psychology capital, job satisfaction.

## Introducción

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral de trabajadores de Santo Domingo en 2023. Se tomó en cuenta participantes del ámbito educativo con la intención de analizar como la salud mental afecta a los empleados de este sector laboral.

En los últimos años ha habido diferentes cambios planteados hacia la educación, lo que conlleva, a la presión de más responsabilidades en el trabajo, un entorno laboral competitivo y una respuesta amplia hacia los nuevos desafíos que se van planteando hacia el futuro. Para analizar el problema planteado se llevó a cabo una serie de herramientas para la recolección de datos (Ocampo y Mansanilla, 2022), entre ellas, cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21), escala de capital psicológico y la escala de satisfacción laboral, que permitieron establecer el análisis de resultados y su discusión.

Los indicadores de salud mental fueron primordiales para contemplar en que afectaba a los trabajadores sus variables de depresión, ansiedad y estrés estaban delante de niveles elevados de severos o leves. El capital psicológico se refiere a la evaluación positiva que hace una persona de su situación actual y de sus posibilidades de éxito, fundamentada en su dedicación y persistencia (Tellez et al., 2022), mientras que la satisfacción laboral compromete a el rendimiento en el trabajo, el compromiso con la organización, la implicación laboral, y tanto la salud física como mental (Romero et al., 2023).

En cuanto a la investigación se dividió en tres capítulos, el capítulo 1 muestra toda la teoría incluyendo los conceptualización y etiología de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral, por otro lado también incluye las investigaciones previas y repercusiones, en el capítulo 2 explica la metodología haciendo énfasis en los objetivos tanto general como específicos, y el enfoque, tipo y diseño de investigación, el cual consta a partir de un diseño de investigación transversal y descriptivo y un método de observación cuantitativo no experimental, por último en el capítulo 3 se analizan y discuten los resultados, examinando cada variable de manera individual para mejor comprensión del estudio finalizando con las

conclusiones y recomendaciones tomando en cuenta los objetivos planteados, al respecto de todo el trabajo de investigación.

La investigación se llevó a cabo de manera satisfactoria, en la parte teórica, se pudo observar la falta de información sobre el capital psicológico y satisfacción laboral, lo que abre a una nueva oportunidad de investigación sobre estos temas a futuro.

Conocer sobre la salud mental de los trabajadores es importante porque no solo constituye al nivel de capital psicológico que tienen, sino también su nivel de satisfacción laboral. En la actualidad, en una institución u organización donde los empleados son el pilar más importante, es fundamental reconocer la invaluable contribución de cada uno de ellos. Detrás de cada tarea cumplida, de cada objetivo alcanzado, hay seres humanos dedicados y comprometidos que dan lo mejor de sí para hacer realidad tanto las responsabilidades individuales como los objetivos colectivos de la empresa. Son ellos quienes, con su esfuerzo y dedicación, impulsan el progreso y el éxito de una organización. Por tanto, es crucial valorar no solo su trabajo, sino también su bienestar y desarrollo personal.

Además, gracias a esta investigación los resultados mostraron que los trabajadores muestran niveles de salud mental apropiados, aunque hay que tomar en cuenta la ansiedad registrada mediante medidas adecuadas, aunque los trabajadores muestran niveles destacados de eficacia y esperanza, indicativos de una actitud positiva hacia sus capacidades y el futuro laboral, se observan carencias en las dimensiones de resiliencia y optimismo. Esto sugiere una necesidad de fortalecer las habilidades para enfrentar la adversidad y mantener una actitud constructiva ante los desafíos laborales y personales. Además, mientras la satisfacción extrínseca es alta, reflejando gratificación en aspectos tangibles como el salario, la satisfacción intrínseca es baja, señalando una posible falta de conexión emocional con el trabajo en sí mismo. Este análisis destaca la complejidad de la experiencia laboral y la importancia de abordar tanto los aspectos emocionales como los tangibles para mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores.

## Capítulo uno

### Marco teórico

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

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

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) define la salud mental como un estado de beneficio mental en el que el individuo presenta consciencia de sus propias capacidades con las que puede afrontar situaciones de su vida. Estas capacidades derivan de factores biológicos, psicológicos, sociales, ambientales incluso económicos (Garzaniti, 2019). La salud mental es una condición de las personas que han obtenido suficientes capacidades para afrontar la vida.

A su vez, Etienne (2018) describe la salud mental como aspecto esencial para el bienestar de las personas. Poseer una salud mental fuerte capacita a las personas para afrontar las tensiones habituales de la vida, desempeñarse de manera eficiente en el ámbito laboral y alcanzar su máximo potencial, aportando de forma favorable a la sociedad. Además, Macaya Sandoval et al. (2018) mencionan sobre como la noción de salud mental se encuentra ante desafíos significativos en el ámbito epistemológico al tratar de establecer la conexión entre la salud y lo mental. Este desafío radica en que no sigue definiciones universales, sino que se forma a partir de diversas perspectivas de salud-enfermedad.

Ambas perspectivas resaltan la complejidad y la importancia de abordar la salud mental desde un enfoque multidimensional y contextual.

Para Moitra et al. (2023) la salud mental de un individuo es un producto único de las influencias sociales y ambientales junto con su condición genética y biológica. A su vez, la salud mental es tener una habilidad individual de encontrar y mantener un estado psicosocial positivo que ayudan a afrontar las adversidades del día a día (Ahorsu et al., 2021). En este sentido la salud mental no tiene un concepto definido, es conocimiento que se asocia a los aspectos que se van aprendiendo lo largo de la vida.

En cualquier caso, tener las herramientas necesarias para el progreso favorece el desarrollo de cada persona, al mismo tiempo que promueve su propio progreso. Según el

National Institute for Health and Care Excellence o en español Instituto Nacional para la Excelencia en Salud y Atención NICE (2023) los problemas de salud mental en trabajadores suelen estar relacionados con deterioro funcional, y los trastornos más prevalentes son los trastornos de ansiedad y depresión. Además, estos trastornos tienen efectos perjudiciales sobre la capacidad y el rendimiento laboral (Aljuwaiser et al., 2023), aunque hay que tomar en cuenta que el principal problema es el estrés, de donde se generan estos trastornos junto la presión constante del trabajo.

### **Ansiedad**

La palabra ansiedad como lo manifiesta la Real Academia Española (REA, 2023) viene del latín *anxietas* que significa agitación o inquietud. Esta palabra a su vez proviene de otros términos relacionados como angustia, miedo y estrés. A pesar de que fue Freud en 1984 quien introdujo esta palabra, la psicología científica prefiere el término ansiedad, el cual, se sigue utilizando hasta la actualidad (Díaz Kuaik y De la Iglesia, 2019).

En un principio el término ansiedad abarca no solo la inquietud inicial sino también el espectro más amplio de experiencias emocionales y cognitivas asociadas con la aprensión y la anticipación (Granados et al., 2019). El adaptar la palabra según su evolución destaca el concepto y el enfoque más integral que la ciencia psicológica ha desarrollado en torno a este fenómeno a lo largo del tiempo.

La ansiedad se define como la presión de una alerta de peligro o el nerviosismo ante una situación que se torna estresante (López López, 2023). Además, la ansiedad se presenta como una combinación de síntomas mentales y físicos sin causa real de peligro, lo que lleva a la persona a sentir que está en un estado de crisis (Espinoza-Rojas, 2019). Debido a la aproximación de una amenaza constantemente, el cuerpo desarrolla emociones que genere esta alerta persistente. Las emociones se demuestran a través de la tensión muscular, provocando que el individuo se sienta prisionero dentro de su propio cuerpo (González et al., 2018).

Se puede decir que la ansiedad se manifiesta como un complejo fenómeno que resalta la interconexión entre los aspectos mentales y físicos de la ansiedad, evidenciando cómo esta condición puede afectar tanto la mente como el cuerpo de manera integral.

Dentro de los factores etiológicos que derivan a la ansiedad en los trabajadores encontramos: factores biológicos, psicológicos y psicosociales (Delgado et al., 2021). Los factores biológicos son aquellos que aluden a la historia familiar y la frecuencia de trastornos mentales y psicológicos (Bravo Rueda y Lancheros Cendales, 2023). Así mismo, la ansiedad, al tener una base biológica preparada, surge de la activación de sistemas primitivos de evaluación y respuesta que han evolucionado como defensa contra lo que el cerebro interpreta como amenazas (Rodríguez et al., 2021).

Estos sistemas han desempeñado un papel central en el desarrollo humano. Díaz Kuaik y De la Iglesia, (2019) mencionan sobre las diversas áreas del cerebro que se encargan de funciones específicas, permitiendo a las personas realizar juicios complejos, como la predicción de eventos futuros y sus consecuencias. Los mecanismos evolutivos podrían extenderse más allá de los factores cognitivos del miedo y la ansiedad, abarcando procesos auto informados y comparaciones, por ejemplo, en el entorno laboral con sus compañeros, o similares a los involucrados en el entorno laboral (Armijos et al., 2022).

Mientras que los factores psicológicos se producen alteraciones en el funcionamiento del organismo, que el individuo percibe como expresiones de malestar y limitaciones en la habilidad para manejar situaciones cotidianas, en caso de los trabajadores, situaciones laborales (Guilland et al., 2021). La actividad fisiológica de la ansiedad se manifiesta como consecuencia de las preocupaciones relacionadas con la ejecución laboral y la percepción de no cumplir adecuadamente con las tareas asignadas o no ser bien recibido por los compañeros (Rondón Bernard y Angelucci, 2018), los individuos experimentan niveles elevados de ansiedad, lo que tiene un impacto negativo en su desempeño en el trabajo. Además, la percepción de incapacidad para llevar a cabo las actividades asignadas también influye en este fenómeno (Reig-Botella y Fernández, 2020).

Los cambios psicológicos no abordados, por ejemplo, pueden ser responsables de modificaciones en las funciones cerebrales superiores, impactando la capacidad para mantener la atención de manera efectiva (Huerta y Pinglo Márquez, 2022). Estos cambios pueden generar consecuencias significativas en el rendimiento cognitivo, afectando la capacidad para procesar información, tomar decisiones y realizar tareas complejas en el entorno laboral (Rodríguez Bermúdez et al., 2021).

Así mismo, factores psicosociales, como el estrés generado por la sociedad y la cultura en la que se desenvuelve una persona, también pueden influir en la aparición de la ansiedad en el entorno laboral (Bravo Rueda y Lancheros Cendales, 2023). La ansiedad, en el ámbito laboral, se refiere a una emoción común que todos experimentamos en situaciones de riesgo, preocupación o incluso alegría. Sin embargo, puede transformarse en un trastorno cuando se presenta en forma de crisis o persiste sin una amenaza real evidente (Delgado et al., 2021).

En términos psicosociales, la ansiedad es cualquier elemento que afecte la motivación de una persona para causar una impresión positiva en los demás y su percepción subjetiva de la probabilidad de éxito puede tener relevancia en el entorno de trabajo (Granados et al., 2019). Esto podría incluir la cultura organizacional, las relaciones laborales, las expectativas profesionales y otros aspectos que impactan la forma en que los individuos buscan destacarse y perciben sus posibilidades de éxito en el ámbito laboral (Armas Arráez y López Castedo, 2018).

En el ámbito laboral, las personas pueden adoptar las conductas de su entorno como estándar de comparación, lo que puede dar lugar a resultados negativos, como la insatisfacción consigo mismos o la dificultad para cumplir con los criterios elevados que se están evaluando (Kang et al., 2020). Esto significa que, al observar y compararse con sus colegas o el ambiente laboral circundante, los individuos pueden experimentar insatisfacción personal o tener dificultades para alcanzar los estándares que perciben como elevados en el entorno laboral (Lai et al., 2020).

## Depresión

En el renacimiento, la depresión era definida como melancolía por autores de la época (Vásquez et al., 2020), la palabra "depresión" se origina del latín *depressio*, que significa hundimiento, y en el siglo XIX, Samuel Johnson fue quien contribuyó a popularizar este término para describir un estado de ánimo caracterizado por un sentimiento de abatimiento y desánimo (Rondón Bernard y Angelucci, 2018). Es notorio el cambio de conceptualización de la depresión a lo largo de la historia, refleja la evolución del entendimiento y la percepción de esta condición mental, desde una perspectiva vinculada con la melancolía hasta la adopción del término "depresión" en el contexto moderno.

La depresión se describe como la presencia persistente de apatía y tristeza, generando cambios notables en las emociones y comportamientos de una persona (López López, 2023). La depresión se presenta como alteraciones en la rutina diaria, quien la padece tiene dificultades para llevar a cabo tareas laborales, conciliar el sueño, mantener el rendimiento laboral, mantener una alimentación adecuada y experimentar satisfacción en la vida (Organización Panamericana de la Salud, [OPS] 2019). Este trastorno puede llegar a afectar no solo el estado de ánimo, sino también ocasionar problemas físicos y cognitivos significativos.

Al mencionar la etiología de la depresión se toma en cuenta que proviene de factores biológicos, psicológicos y sociales. Los factores biológicos desempeñan un papel crucial en cuanto a la predisposición a la depresión, ya que estos representan como los familiares de primer grado con antecedentes depresivos tienen aproximadamente 3 veces más probabilidades de desarrollar depresión que la población general, a pesar de que puede ocurrir en personas sin antecedentes familiares de depresión (Chand y Arif, 2023).

Las personas con depresión tienden a mantenerse por mecanismos de retroalimentación positiva o un "círculo vicioso" que impiden realizar sus vidas de forma normal (Padula et al., 2022). En lugar de avanzar, se encuentran atrapadas en una dinámica que refuerza los síntomas depresivos, lo que complica su capacidad para realizar tareas cotidianas de manera normal (Rodríguez et al., 2021). Este ciclo persistente de refuerzo

negativo profundiza la complejidad de la depresión, ya que no solo afecta el estado de ánimo, sino que también interfiere en la funcionalidad diaria de quienes la experimentan.

Cuando un trabajador experimenta depresión, se caracteriza por la sensación de estar laborando sin una comprensión clara del propósito detrás de su trabajo (Padula et al., 2022). La persona simplemente actúa de manera automática, ejecutando sus tareas laborales sin una conexión significativa con el sentido o la motivación detrás de ellas (Rondón Bernard, 2018). La desconexión en el ámbito laboral puede tener un impacto en la calidad de trabajo y bienestar general del individuo, enfatizando la importancia de abordar la depresión en el ámbito laboral desde una perspectiva integral.

### **Estrés**

Antes del siglo XIX, se utilizaba el término fatiga laboral o desgaste del obrero para describir el fenómeno que hoy conocemos como estrés en el ámbito laboral (Ramírez Velázquez, 2019). En 1989, Patteson y Neffeuld desempeñaron un papel crucial al abrir las puertas en sus investigaciones, permitiendo que el estrés fuera reconocido y considerado como un área específica de estudio (Suárez Carreño y Rosales, 2020). Este cambio de enfoque fue crucial para comprender mejor los efectos del estrés en el ámbito laboral y desarrollar estrategias eficaces para su gestión y prevención en los últimos años.

El estrés es un fenómeno causado por las situaciones que se presentan en el medio que se desenvuelve un sujeto (Burgos Angulo et al., 2020), Este fenómeno implica un desequilibrio entre las demandas del entorno y la capacidad del sujeto para hacerles frente (OMS, 2019). Es esencial reconocer que el estrés no es simplemente una respuesta biológica, sino una reacción humana ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes (Quintero-Febles et al., 2020).

La etiología del estrés implica que las situaciones estresantes actúan como desencadenantes, llevando al cuerpo a interpretar estos estímulos como factores que impactan en el estado emocional (Guzmán, 2020). La persistencia constante de estos estímulos dificulta que la persona evite los efectos negativos asociados (Suárez Carreño y

Rosales, 2020), en pocas palabras, el estrés se vuelve una cadena de estímulos condicionados para afectar el estado emocional de la persona.

Cuando la influencia de los estímulos estresores es intensa, surgen otras respuestas en el cuerpo, dando lugar a problemas como alteraciones en la conducta y desafíos emocionales que podrían volverse irreversibles si no se abordan de manera adecuada (Quintana Díaz y Lozano Lesmes, 2020). En la cotidianidad laboral, se puede expresar como una serie de distintas respuestas emocionales como la angustia, tensión, nervios, ansiedad y enojo (Ramírez Velázquez, 2019).

Comprender y gestionar de manera adecuada estas respuestas emocionales se vuelve un tema de debate en las organizaciones, pues, no todos los trabajadores tienen las mismas herramientas para gestionar de manera adecuada sus niveles de estrés.

Las exigencias provenientes de los altos mandos impactan directamente en los directivos, manteniéndolos alerta y motivados, esta presión influye significativamente en la productividad de las empresas y, por ende, en el bienestar de los trabajadores (Guzmán, 2020), lo que produce que el estrés está directamente vinculado con las demandas laborales extremas, la carga de trabajo significativa y la naturaleza específica de las tareas que deben llevar a cabo (Pando-Moreno et al., 2019). Dentro de las organizaciones existirán desafíos asociados a fomentar un entorno más equilibrado y saludable, aun así, es importante reconocer esta relación para el continuo desarrollo de las capacidades laborales de los trabajadores.

## **1.2 Salud mental en trabajadores**

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

#### **Ansiedad**

En el ámbito laboral la ansiedad ha tenido repercusiones en niveles psicológicos, fisiológicos y conductuales. A nivel psicológico, dedicar demasiado tiempo al trabajo puede generar una fatiga intensa, ya que el empleado carece del tiempo necesario para recuperarse del esfuerzo excesivo durante su jornada (Rondón Bernard y Angelucci, 2018). Esto suele resultar en niveles elevados de ansiedad, impactos en el sistema inmunológico y

posiblemente en trastornos psicológicos como la depresión, entre otros problemas (Reig-Botella y Fernández, 2020).

La ansiedad también puede generar consecuencias adversas en el ámbito personal y laboral, como: la disminución de la motivación, el rendimiento reducido de los empleados, una carga laboral excesiva e incluso impactos en las relaciones personales y familiares (Félix et al., 2018). Lo que mencionan estos autores es que la dedicación excesiva de trabajo en un nivel psicológico puede resultar en impactos del sistema inmunológico de la persona que lo padece, lo que se asocia a consecuencias adversas en lo personal y laboral.

La ansiedad se manifiesta con repercusiones a nivel fisiológico, caracterizadas por una conexión imprecisa o incorrecta de situaciones percibidas como amenazantes. Esto se traduce en la activación fisiológica ante estímulos que, en realidad, no representan peligro, pero la intensidad de la respuesta es exagerada (Díaz Kuaik y De la Iglesia, 2019). Los estímulos que dan lugar a ataques de ansiedad son episodios que generan una percepción de irrealidad, acompañada por un temor inminente a consecuencias catastróficas o la preocupación de perder el control (Brenes, 2019). La sensación de irrealidad y los temores asociados a estos ataques pueden impactar significativamente en el bienestar psicológico y la capacidad de desempeño en el ámbito laboral. A su vez, estas características interfieren con la conducta adaptativa, afectando la capacidad de los trabajadores para desenvolverse de manera adecuada en su entorno laboral (Quintana Díaz y Lozano Lesmes, 2020).

A nivel conductual, la ansiedad en los trabajadores se manifiesta como una tendencia a recluirse. Esta conducta se evidencia después de experimentar variaciones de humor considerables donde se evidencian claramente dificultades para mantener la concentración en las tareas asignadas, especialmente aquellas que deben completarse antes de la fecha de vencimiento (Restrepo Pasaje, 2023). A su vez, Díaz Kuaik y De la Iglesia, (2019) describen una serie de eventos en cadena donde al sentir ciertos cambios de humor, la persona empieza a evidenciar malestar llevando a que surjan malentendidos dentro de su ambiente laboral.

Evitan situaciones comprometedoras en el trabajo, las cuales generen consecuencias negativas. Un claro ejemplo es la de no hablar durante una reunión en presencia de compañeros de trabajo. Sin embargo, a pesar de esta estrategia de evitación, persiste un sentido de temor y falta de seguridad que impide a los individuos enfrentar directamente estas circunstancias laborales (Brenes, 2019).

La ansiedad en los trabajadores, en general, en todo el ambiente laboral, va más allá de lo individual, porque cuenta con implicaciones tanto a nivel micro como macro ambiental (Huerta y Pinglo Márquez, 2022). La conducta del individuo desempeña un papel crucial, ya que impacta no solo en su propio bienestar, sino también en el entorno que lo rodea. La manera en que una persona enfrenta y manifiesta la ansiedad laboral puede tener consecuencias significativas en su entorno inmediato y, a su vez, contribuir a la dinámica más amplia del ambiente laboral (Rodríguez Bermúdez et al., 2021).

Existe una conexión entre la ansiedad y la depresión, ya que una puede desencadenar la otra. Mantener una preocupación y nerviosismo persistentes durante periodos prolongados en el trabajo conlleva un deterioro tanto físico como mental (Chura et al., 2022). En consecuencia, un enfoque efectivo en los trastornos de ansiedad puede servir como medida preventiva contra la aparición de futuros trastornos depresivos.

## **Depresión**

La depresión a nivel psicológico se define por la aparición de indicadores y manifestaciones que impactan de manera significativa tanto en el estado anímico como en las actividades cotidianas de un individuo (Baquero et al., 2021), y en el ámbito laboral tiene repercusiones que se pueden manifestar mediante síntomas como: inseguridad, miedos, fobias, sensación de despersonalización e irrealidad, conductas o hábitos nerviosos, falta de concentración, dificultades para memorizar, así como impaciencia e impulsividad (Fernández Sánchez et al., 2020).

De manera similar, la disminución de la energía y la experiencia de sentimientos como la inutilidad, la culpa o la desesperanza también son aspectos comunes (Flores, 2021). Los síntomas que se describen sobre la depresión demuestran que los autores destacan no

solamente que la depresión afecta al bienestar emocional de un individuo, sino que también tiene importantes repercusiones en el entorno laboral.

Desde una perspectiva fisiológica, la depresión puede presentarse con emociones duraderas de tristeza, ansiedad o vacío, junto con sentimientos de desesperanza, pesimismo, culpa, inutilidad e impotencia. También puede manifestarse a través de irritabilidad, inquietud y la pérdida de interés en las actividades habituales. En el entorno laboral estos síntomas responden a una reducción en la actividad laboral, originada por niveles elevados de estrés, dando inicio al reconocido síndrome del trabajador quemado o burnout (Guzmán Góngora, 2019). Lo que produce un incremento en las expresiones emocionales y en la dependencia interpersonal (Armijos et al., 2022), impactando negativamente en la calidad y capacidad funcional en el entorno laboral.

A nivel conductual, la depresión en el entorno laboral constituye la principal razón detrás de la disminución de la productividad, la frecuencia de ausencias, el aumento de accidentes laborales, las visitas médicas recurrentes y la anticipación de jubilaciones o pensiones (Ochoa Carchi y Bravo Bermeo, 2020). Además, las consecuencias de tener sobrecarga de trabajo o mala paga, sufrir acoso o discriminación en el lugar de trabajo, trabajar en horarios irregulares o trabajar en un entorno que no coincide con tus valores personales (Lindberg et al., 2022), produce una de las principales razones detrás de la disminución de la productividad, el aumento de las ausencias laborales y el incremento de los accidentes en el trabajo (Flores, 2021).

En resumen, los autores subrayan la significativa conexión entre la depresión en el ámbito laboral y diversas repercusiones conductuales y organizacionales, a su vez, respaldan la importancia de abordar la salud mental en el entorno laboral para mejorar tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia y seguridad en el trabajo.

## **Estrés**

Las investigaciones sobre el estrés han adquirido importancia y preocupación en la actualidad, debido a que se identifica como la principal causa de numerosas enfermedades que afectan a la sociedad, y, sobre todo, al ámbito laboral (Chiang Vega et al., 2018).

Desde una perspectiva psicológica las repercusiones del estrés se caracterizan con la sensación de descontento consigo mismos e insatisfacción con sus resultados laborales, junto con un agotamiento emocional experimentando una situación descrita como no poder dar más de sí mismos (Guillen-Burgos et al., 2021) lo que representa la falta de motivación, baja productividad y la falta de implicación por parte del empleado (Aguilar, 2021). Además, existe el temor al fracaso, la autocrítica constante, la dificultad para concentrarse y tomar decisiones son características comunes que pueden experimentar las personas (Cueto Escobedo, 2020). A su vez, una percepción de no tener un trabajo estable de parte los trabajadores, conduce a un clima de inseguridad, lo que puede aumentar la experiencia de estrés y reducir el bienestar psicológico (Olascoaga Aviléz y Pinedo, 2020).

A nivel fisiológico, el estrés inicia al enfrentarse a demandas y presiones que resultan agotadoras y desgastantes. Este estado se manifiesta a través de síntomas como dolores de cabeza, tensión muscular, malestar estomacal y otros, acompañados de una combinación de emociones como enojo, irritabilidad, ansiedad y depresión (Iturregui y Tarrillo, 2021), también ocurre que el individuo sufre de hiperventilación y secreción de las hormonas del estrés como la adrenalina y cortisol (Flores, 2021).

Según Vidal Lacosta (2019) indica que en situaciones extremas se establece una conexión entre el estrés y diversas enfermedades somáticas, tales como la hipertensión arterial, el síndrome de colon irritable, la diabetes mellitus, la aterosclerosis, alteraciones en el sistema inmune, y el cáncer, entre otras.

De acuerdo con las conclusiones de estos autores, se evidencia que el estrés tiene el potencial de impactar directamente en la salud del personal, pudiendo evolucionar hacia un problema crónico si no se aborda de manera oportuna

A nivel conductual el estrés se manifiesta como la inclinación a evaluarse negativamente, impactando la capacidad del individuo para llevar a cabo su trabajo y dificultando el establecimiento de relaciones comunicativas hacia las personas que atiende (Córdova Cárdenas et al., 2022), incluso es muy visible el consumo excesivo de alcohol, tabaco, y otras sustancias (Hernández et al., 2020).

Las personas con estrés pueden asignar una exagerada cantidad de tiempo a sus responsabilidades laborales, lo que puede resultar en una carga excesiva y reducir el espacio disponible para el autocuidado y las relaciones sociales (Zuñiga Cristobal, 2019). Incluso, llegan a ser conductas notorias, como dificultades para llevar a cabo tareas básicas, lo cual se refleja en un aumento de la fatiga física. Además, se pueden observar manifestaciones de pérdida de memoria, trastornos mentales y comportamientos agresivos o antisociales. La irritabilidad también se presenta como un síntoma común en individuos afectados por estos problemas (Pardo y Garzón, 2021).

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

#### **Ansiedad**

A nivel mundial la prevalencia de ansiedad de los trabajadores deja mucho que ver, la OMS (2022) estima que alrededor de 260 millones de personas padecían trastornos de ansiedad en el año 2017. Esta cifra sugiere subjetivamente que, en la actualidad, es probable que haya experimentado un aumento significativo. En este contexto, Armijos et al. (2022) mencionan que resulta crucial abordar detalladamente las problemáticas relacionadas con la ansiedad en el entorno laboral, comprendiendo su impacto en el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, Diaz Kuaik y de la Iglesia (2019) destacan que se vuelve imperativo explorar estrategias efectivas para mitigar esta situación que afecta a un número considerable de personas en la sociedad contemporánea. En datos actuales, la OMS (2022) menciona que, en el año 2019, alrededor del 15% de la población global de trabajadores experimentó algún problema de salud mental, es decir, aproximadamente 1.17 mil millones de personas. A su vez, en el primer año del 2020 se reporta una prevalencia de ansiedad en los trabajadores que oscila entre el 25% y el 27% (OMS, 2022). En cuanto 2021 y 2022, ha habido una reducción con un total de 3.6% de la población mundial, con mayor prevalencia en las mujeres con un 4.6% y 2.6% los hombres (Ocaña Pro y Gavilanes-Gómez, 2022).

La investigación llevada a cabo por Tian et al. (2020) en China involucró a 1060 adultos durante el periodo comprendido entre el 31 de enero y el 2 de febrero de 2020. Los hallazgos del estudio mostraron puntuaciones elevadas en ansiedad en trabajadores. Gómez-

Salgado et al. (2023) mediante una investigación de 35 estudios realizados en países como China, Corea, Estados Unidos, Singapur, India entre otros, demostraron una prevalencia de 37 a 50% de ansiedad en trabajadores. En este caso, sus condiciones varían de acuerdo con las horas y condiciones de trabajo a las que están expuestos.

Mientras que en otro estudio que abordó a trabajadores con síntomas de ansiedad, se evidenció una prevalencia del 45.4% (Gao et al., 2023). La situación representa la capacidad de los trabajadores para encontrar recursos y afrontar la situación que se ve seriamente debilitada, dificultándoles resistir la presión del trabajo.

Se puede decir que estos autores subrayan la importancia de abordar la ansiedad en el lugar de trabajo y de implementar medidas que no solo reduzcan la prevalencia de la ansiedad, sino que también fortalezcan la capacidad de los trabajadores para hacer frente a los desafíos laborales y mejorar su salud mental en general.

En Latinoamérica, se llevaron a cabo 62 estudios con un total de 196.250 participantes. Los hallazgos de estas investigaciones revelaron que la prevalencia de la ansiedad entre los trabajadores en esta región es del 35% (Zhang et al., 2022). Por otro lado, Rosales Vaca et al. (2022) indican que la prevalencia de ansiedad en trabajadores latinoamericanos variaba con un rango amplio, desde un mínimo del 10.6% hasta un máximo del 51%. Esto sugiere que la tasa de ansiedad entre los trabajadores en Latinoamérica puede variar significativamente según el estudio, y factores diversos pueden influir en esta variabilidad.

Estos hallazgos son de gran relevancia y subrayan la importancia de abordar el tema de la ansiedad en el entorno laboral en Latinoamérica, el estudio de Zhang et al. (2022) refleja que una proporción considerable de la fuerza laboral de la región está experimentando niveles de ansiedad que pueden tener un impacto significativo en su bienestar y desempeño laboral. Mientras que para Rosales Vaca et al. (2022) la ansiedad en el entorno laboral es un problema complejo y multifacético que puede estar influenciado por una serie de factores de acuerdo con las condiciones laborales de cada uno de los países de Latinoamérica.

Se estima que uno de los países de latinoamérica con elevada tasa de ansiedad en trabajadores es Brasil con un 8.07% donde se reflejan que de 214.3 millones de habitantes, 17.3 millones en total de la clase trabajadora tienen síntomas de ansiedad (Javaid et al., 2023). Aunque en Colombia se realizó un análisis a 682 profesionales y se encontró una tasa de 44.87% de ansiedad (Guillen-Burgos, 2022). Estas cifras sugieren que la ansiedad en el entorno laboral es un fenómeno relevante y extendido en la región, subrayando la importancia de abordar este problema de manera integral.

En Ecuador, un estudio sobre la relación de la ansiedad, en el cual, se evalúa el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora y fabricante de la región costa y sierra, el 83% de los trabajadores mantienen un nivel de ansiedad normal, 15% un nivel de ansiedad severo y un 2% un nivel de ansiedad de severo a crítico (Molina y De Los Ángeles, 2023), es decir, se observa que esta empresa que labora en la región costa y sierra toman en cuenta las necesidades de sus empleados.

Por otro lado, en relación con la población ecuatoriana señala que el 41% de los habitantes del sector laboral presentan algún síntoma que afecta su salud mental, entre ellos la ansiedad, afectando más a la población de adultos jóvenes (Hermosa-Bosano, 2021). En otras palabras, los datos analizados dependen del sector en el que se realicen los estudios, existen empresas que mantienen a sus empleados con diferentes actividades para desarrollar un ambiente laboral sano, mientras que otros sectores abundan políticas excesivas hacia los empleados.

A su vez, Hinojosa (2021) en su estudio sobre la ansiedad en la población ecuatoriana de trabajadores encontró un preocupante 63% de prevalencia en sus datos. Mientras que, Mautong et al. (2023) realizó un análisis de trabajadores de la población ecuatoriana con síntomas de ansiedad donde demostraron una prevalencia de 30,7%. Si bien, en conjunto los dos estudios subrayan la complejidad de los desafíos en la salud mental de los trabajadores ecuatorianos, el estudio de Hinojosa (2021) fue realizado en 2021 y Mautong et al. (2023) en 2023, se puede notar la discrepancia de cómo en dos años ha habido un cambio muy notorio,

incluso, se puede decir que positivo en la prevalencia de ansiedad en trabajadores ecuatorianos.

### **Depresión**

A nivel mundial los datos sobre la depresión en los trabajadores se han vuelto notable, en los primeros meses del 2020 Rezaei et al. (2022) identificaron una prevalencia de depresión de 26% de los trabajadores. Además, Santomauro et al. (2021) informaron un incremento de 53.2 millones de casos, representando un 27.6% de casos. Estos resultados resaltan la necesidad de intervenciones y recursos para mitigar esta creciente carga de salud mental a nivel global.

En Latinoamérica, se observa una marcada disparidad en la prevalencia de problemas de depresión vinculados al trabajo, especialmente cuando se analiza la distinción entre el trabajo informal y formal. El trabajo informal muestra una preocupante prevalencia del 27%, superando de manera significativa a la actividad laboral formal (Huynh et al., 2022). Este fenómeno podría atribuirse a factores socioeconómicos y a la falta de educación adecuada sobre la salud mental que prevalece en estos entornos laborales (Ocaña Pro y Gavilanes-Gómez, 2022).

En Colombia, se mostró una prevalencia de 23.02% de trabajadores con síntomas de depresión (Guillen-Burgos et al., 2022), y en los países de Perú y Argentina se estima un 2.34% de trabajadores con síntomas de depresión (Briceño et al., 2023). Estas disparidades sugieren la existencia de múltiples factores que influyen en la salud mental de los trabajadores, incluyendo posibles diferencias culturales, sociales y laborales entre las naciones.

En Ecuador, se ha realizado un estudio que revela que el 37.4% de la población trabajadora ecuatoriana presenta síntomas de depresión (Robalino et al., 2023). Este estudio específicamente destaca que contar con un empleo estable ejerce un efecto protector significativo contra la prevalencia de la depresión. En una investigación adicional se encontró que el 34% de la población experimenta síntomas depresivos (Flores, 2021). Ambos estudios

resaltan la importancia de la estabilidad laboral como factor determinante en la salud mental de la población trabajadora en Ecuador

A su vez, Mautong et al. (2023) el total de prevalencia sobre la población ecuatoriana de trabajadores con síntomas de depresión respondieron a un 17.7%. Para Ruiz-Frutos et al. (2022) de un 70.2% de la población ecuatoriana de trabajadores, 2.6% responden con síntomas de depresión. Estas discrepancias destacan la variabilidad en los informes sobre la salud mental en el ámbito laboral en Ecuador, subrayando la necesidad de un enfoque integral para abordar la salud mental y proporcionar apoyo adecuado a los trabajadores en el país.

### **Estrés**

A nivel mundial se encuentran prevalencias de estrés muy características, se evidencia que el 44% de la población mundial de trabajadores experimentan niveles significativos de estrés, una cifra que mostró una ligera disminución en 2021, situándose en un 43% (Gallup, 2022). De igual manera, otros estudios también revelaron cifras parecidas con un 41% (Fuentes y Arellano, 2021). Estos datos subrayan la persistencia de desafíos relacionados con el estrés a nivel global, así como las variaciones regionales significativas que deben ser consideradas al abordar la salud mental a escala internacional.

El caso de Gómez-Salgado et al. (2023) evidenció que el 86% de los eventos estresantes en el ámbito laboral corresponden a los estresores más frecuentes, problemas de relaciones con sus parejas 68%, estrés financiero 62% y turnos del trabajo 62%. Por otro lado, numerosos estudios han respaldado la idea de que está positivamente correlacionado el estrés percibido y la intensidad de los síntomas emocionales, entre ellos, Gao et al. (2023) realizó en 2020 un análisis de salud mental, abarcando 13000 investigadores de más de 160 países, reveló que el 38% de los participantes experimentaban frecuentemente una sensación abrumadora en relación con sus ambientes de trabajo.

En latinoamérica, México se encuentra en una alarmante situación de estrés en el ámbito laboral con un 75% (Hernández et al., 2020). Un estudio reveló datos de otros países como Venezuela con un alarmante 63% de estrés, seguido por Ecuador con un 54% y Panamá con un 49%. En contraste, los países con porcentajes más bajos de estrés fueron

Perú, con un 29%, y Colombia, con un 26% (Mejia et al., 2019). Estos resultados ofrecen una perspectiva clara de las disparidades en los niveles de estrés laboral en la región, resaltando la importancia de abordar las condiciones laborales y promover estrategias de manejo del estrés en diferentes contextos nacionales.

Así mismo Oliva-Arocas et al. (2022) demostraron una prevalencia en 8 de cada 26 latinos representando un 30.77% de trabajadores con síntomas de estrés. A su vez, Martín-Delgado et al. (2022) mostraron que en países como; Argentina existe una prevalencia de 26.6%, Colombia 25.1% y Chile 15.2% de trabajadores con estrés. Estas investigaciones resaltan la relevancia de abordar información sobre la carga de estrés entre los trabajadores de la población latinoamericana, reconociendo que la percepción del estrés varía significativamente según el contexto laboral y las regiones de la población trabajadora.

A nivel de Ecuador, el 14.2% de la población ecuatoriana experimenta niveles de estrés, y dentro de este grupo, un 2.6% correspondía a trabajadores de diferentes sectores con empleos fijos (Mautong et al., 2023). A su vez, un estudio más actual revela que un 26,6% de la población ecuatoriana experimenta niveles de estrés (Abril-Ulloa et al., 2022). Esta información sugiere una tendencia preocupante hacia un aumento en los niveles de estrés en la población, lo que podría tener implicaciones significativas para la salud mental y el bienestar general de los ciudadanos ecuatorianos. Es crucial abordar y comprender las causas subyacentes de este incremento para implementar medidas eficaces de prevención y manejo del estrés a nivel nacional.

Además. Oliva-Arocas et al. (2022) demostraron que 5.7% de trabajadores ecuatorianos tienen síntomas de estrés. Por su parte, Gómez-Salgado et al. (2022) obtuvo un 7.91% de prevalencia en trabajadores ecuatorianos con síntomas de estrés y un 7.70% que han experimentado alguna crisis debido al estrés sobre la carga de trabajo. Ambos estudios revelan porcentajes significativos de trabajadores que experimentan estrés, con enfoques particulares en diferentes aspectos de esta problemática. Estas conclusiones destacan la importancia de comprender y abordar la carga de estrés en el contexto laboral de

Ecuador, señalando la necesidad de estrategias específicas para mejorar la salud mental de los trabajadores y mitigar los impactos negativos del estrés en su bienestar genera

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

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

##### **Capital psicológico**

En los últimos años, las investigaciones sobre mejorar el rendimiento de los trabajadores independientemente de sus ámbitos laborales u organizaciones, está ligado a observar que tengan un desempeño sobresaliente y bienestar emocional (Vizoso Gómez, 2022), y para ello está el capital psicológico.

El capital psicológico, es la conexión optimista que una persona establece en relación con las circunstancias y probabilidades de éxito (Mesurado y Laudadio, 2019), comprende la dedicación de tiempo y esfuerzo esencial para cultivar las habilidades necesarias con el propósito de elevar el rendimiento y fortalecer la competitividad (Cuadra-Peralta et al., 2018). En pocas palabras, implica la idea de comprometer recursos significativos, ya sea en términos de tiempo, energía o esfuerzos cognitivos, con el fin de adquirir y perfeccionar las destrezas que contribuyen a un mejor desempeño de los trabajadores.

Así mismo, el capital psicológico conforma cuatro componentes: autoeficacia/confianza, optimismo, esperanza y resiliencia, lo que predice el desempeño o satisfacción de una organización (Rodríguez, 2023). Estos componentes buscan establecer una métrica que sea tanto comparable como complementaria al capital humano, físico y social.

La autoeficacia implica tener confianza en las habilidades y capacidades personales al enfrentar una tarea difícil o desafiante, lo que resulta en un rendimiento acorde a las expectativas laborales (Rodríguez-Cáceres et al., 2018). En cambio, el optimismo se describe como un estado continuo de crecimiento y evolución, donde la persona mantiene expectativas positivas sobre el futuro, incluso en situaciones desafiantes (Vizoso Gómez, 2022). Esto implica una actitud persistente y una confianza en la conducta.

La esperanza se describe como un estado motivacional positivo que se fundamenta en el control sobre el entorno, perseverar hasta alcanzar los objetivos, la capacidad de modificar el enfoque cognitivo, tomar decisiones cuando sea necesario, y la ejecución de planes de acción, llevar un plan objetivo sobre como alcanzar esas metas (Cernas Ortiz et al., 2018). Lo que supone una alta probabilidad de tener éxito en las tareas. Finalmente, la resiliencia se caracteriza como la aptitud psicológica para superar la adversidad, enfrentar conflictos, lidiar con la incertidumbre, manejar el fracaso y afrontar situaciones que generan estrés (Luthans et al., 2019).

Por lo tanto, estos componentes establecen una conexión con las actitudes positivas de los empleados, lo que resulta en comportamientos favorables. Cuanto mayor sea el impacto del capital psicológico, más positivas serán las actitudes de los empleados (Rodríguez-Cáceres et al., 2018).

Al capital psicológico se lo puede ver como otra fuente de ventaja competitiva además del capital tradicional (financiero, estructural y tecnológico), el capital humano y el capital social (Abbasi et al., 2020). Además de eso, desde el 2008, el capital psicológico se ha convertido en un tema frecuente de estudios de investigación y ha habido un número cada vez mayor de artículos sobre el tema, especialmente en los últimos años (Burhanuddin et al., 2019). En otras palabras, la evolución de la atención académica hacia el capital psicológico señala su consolidación como un tema central, reforzando su importancia en la gestión estratégica de los recursos organizacionales y su potencial para impulsar el rendimiento y la competitividad.

### **Satisfacción laboral**

Por otro lado, el estudio de la satisfacción laboral data desde las primeras décadas del siglo XX, aunque muchas de las definiciones son adaptadas según Boada Llerena (2019). La satisfacción laboral se trata de la consideración del trabajador en relación con su situación laboral en una organización, expresada mediante las diversas formas de comportamiento del individuo. (Mamani-Guzmán et al., 2023). Otro concepto, la satisfacción laboral es la fuerza

que impulsa a las personas a generar una influencia directa en el rendimiento de cada trabajador (Mora y Mariscal, 2019).

Para mantener niveles altos de satisfacción laboral entre sus empleados, resulta en beneficio ayudar a alcanzar tasas de producción superiores en comparación con aquellas que registran niveles más bajos de satisfacción laboral (Bonilla et al., 2018). A su vez, la satisfacción laboral implica la valoración que realiza un equipo de trabajo sobre su entorno laboral y profesional. Esta evaluación considera la presencia de un elevado capital psicológico y compromiso laboral (Silva Núñez y Bonilla Jurado, 2020). En resumen, la percepción positiva y el bienestar de los empleados influyen significativamente en la eficiencia y rendimiento general de la empresa.

Para Peng et al. (2019) la satisfacción laboral se encuentra estrechamente vinculada a diversos factores, como el nivel salarial, el bienestar emocional, las relaciones con colegas, superiores o jefes, entre otros aspectos. Esta variable no solo se limita a aspectos individuales, sino que también se extiende a dimensiones grupales y organizacionales (Poots y Cassidy, 2020). Además, Salanova y Ortega-Maldonado (2019) recalcan que la satisfacción laboral actúa como un predictor significativo del agotamiento emocional, influyendo en la experiencia global de los trabajadores en su entorno laboral.

Por ello, los factores individuales que contribuyen a la satisfacción laboral son únicos para cada trabajador. De esta forma, la apreciación del trabajo varía de manera significativa entre las personas, influenciada por sus expectativas, estilo de vida, necesidades, creencias, valores y características personales (Diaz Dumont et al., 2023). Por su parte, Bernal y Flores (2020) consideran adecuados elementos que favorecen la satisfacción laboral, tales como un ambiente laboral favorable, apoyo entre compañeros de trabajo, relaciones interpersonales positivas, reconocimiento personal, entre otros.

La satisfacción laboral no solo se trata de una sensación subjetiva, sino que tiene un impacto activo en la manera en que los individuos se desempeñan en su trabajo. Cuando los empleados experimentan satisfacción en su entorno laboral, esto motiva y guía sus acciones, generando un efecto positivo en su rendimiento laboral.

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

Se considera que el capital psicológico es una herramienta o recurso que las organizaciones utilizan estratégicamente para obtener ventajas competitivas (Salanova y Ortega-Maldonado, 2019). En general, se puede interpretar como algo positivo, ya que implica que las organizaciones están reconociendo y valorando la importancia de los aspectos psicológicos y emocionales de sus empleados para mejorar su rendimiento y eficacia en el entorno laboral (Nolzen, 2018).

Como se muestra en el apartado de conceptualización, el capital psicológico toma en cuenta cuatro factores autoeficacia/confianza, esperanza, optimismo, esperanza y resiliencia (Rodríguez, 2023). Es importante diferenciar claramente estos conceptos para mejorar la investigación en el ámbito laboral, como una necesidad de prestar atención a la precisión conceptual para que la investigación sea más efectiva y útil (Mesurado y Laudadio, 2019).

El capital psicológico, en comparación con otros conceptos de la psicología organizacional, juega un papel crucial y fundamental en la mejora del rendimiento y el bienestar de los trabajadores (Asbari et al., 2021). Es una afirmación positiva que destaca la importancia de este en el ámbito laboral. Lo que resulta en que cada componente o aspecto que conforma el capital psicológico satisface las condiciones o estándares establecidos con los trabajadores (Vizoso Gómez, 2022).

En otras palabras, Asbari et al. (2021) define el capital psicológico como la evaluación positiva de las circunstancias y las oportunidades de éxito, basada en el esfuerzo y la perseverancia. Al ser considerado un estado, más que un rasgo, implica que es un concepto dinámico que puede desarrollarse, modificarse y aprenderse con el tiempo (Yu et al., 2019). Se espera que en futuros estudios en el campo de la psicología organizacional exploren y contrasten este concepto con las contribuciones actuales, proporcionando una comprensión más sólida (Lei et al., 2020). La inclusión y aplicación del capital psicológico en investigaciones futura podrían ser fundamentales para mejorar tanto el bienestar como el rendimiento en entornos laborales.

Un dato importante y claro ejemplo que menciona Jin et al. (2019) es que durante la extensión de vida del ser humano tiene una prevalencia de 16% de sufrir de depresión, ansiedad o estrés. Es decir, al suponer que la esperanza de vida al nacer es de 80 años en un escenario hipotético. El 16% de esos 80 años equivaldría a aproximadamente 12.8 años. Y por ello, es importante que existan recursos positivos como el capital psicológico donde la persona pueda desarrollar y gestionar sus capacidades psicológicas para mejorar su rendimiento

De hecho, Huang et al. (2023) mencionan sobre como el capital psicológico puede predecir signos alarmantes de salud mental en los trabajadores, y como a su vez puede ayudar a las personas a autorregularse y formar estrategias para convertir una emoción negativa a positiva. Esto en efecto significa que el capital psicológico permite medir cuan satisfactorio se siente un individuo en su trabajo y es aquí donde entra la satisfacción laboral.

Sin un capital psicológico adecuado, no habrá una satisfacción laboral, las personas que tienen un alto sentido de realización personal pueden tener un mayor sentido de competencia y logro en su trabajo y, posteriormente, pueden encontrar una mayor satisfacción en el trabajo (Gao et al., 2023).

La satisfacción laboral está relacionada con el compromiso organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores, que son vitales para el éxito de una organización (Stamolampros et al., 2019). Uno de los muchos desafíos para las empresas es satisfacer las necesidades de sus empleados, y de esta forma, hacer frente a un entorno en constante cambio y evolución, lograr el éxito y seguir siendo competitivos (Paais y Pattiruhu, 2020). Trabajadores satisfechos y motivados son esenciales para las empresas y son el factor clave que destaca a las empresas exitosas de las alternativas. A su vez, la satisfacción laboral en la población tiene un fuerte impacto en términos de equilibrio de vida, salud y economía, y para ello debe de haber un trabajo en conjunto de parte de la organización con los trabajadores (Kocman y Weber, 2018).

En resumen, estos autores subrayan la significativa importancia de la satisfacción laboral, resaltando que las organizaciones tienen distintas metas asociadas a las condiciones

laborales de los trabajadores. Además, argumentan que la satisfacción laboral es indicativa del éxito y de la relevancia de una colaboración efectiva entre la organización y sus empleados.

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

#### **Capital psicológico**

A nivel mundial, en las recientes estadísticas establecidas de un análisis de 244 estudios combinados entre el año 2007 y 2020 subrayan la importancia y el impacto significativo que el capital psicológico puede tener en varios aspectos clave del bienestar y rendimiento en el ámbito laboral, y como pueden verse afectados los trabajadores de dichos puestos, incluyendo quienes están en altos cargos como jefes, supervisores o gerentes (Loghman et al., 2023). Se estima que durante diciembre del año 2019 al 2020, se realizó 461 estudios donde aportaron en un 64% la población de trabajadores que se veían afectados de manera positiva por el capital psicológico en ese momento (Loghman, 2020).

Por otro lado, un estudio que se centra en explorar la correlación entre la felicidad y los elementos del capital psicológico, tales como la esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo, reveló una incidencia del 23% entre los trabajadores a nivel mundial (Kun y Gadanecz, 2022). Mientras que Kong et al. (2018) manifestó que de un 10% a 12% de trabajadores llega a sentir una correlación positiva con el capital psicológico cuando aumenta sienten la posibilidad de tener un trabajo estable en sus empleados. Estos estudios en conjunto apuntan a la complejidad de los factores que influyen en la conexión entre la felicidad y el capital psicológico en el ámbito laboral.

En latinoamérica el capital psicológico fue un boom a partir de 2009, entre los países más destacados fueron Argentina, México, Venezuela, Brasil, Uruguay y Perú (Sehnbruch et al., 2020), el capital psicológico es un tema que continua en fase de formación en latinoamérica, ya que, al realizar la búsqueda de datos más recientes se puede observar una carencia de investigaciones y datos de estos últimos años. Este tema adquiere aún más relevancia cuando se consideran los hallazgos de un estudio realizado a trabajadores de una empresa multinacional. En dicha investigación se descubrió que el capital psicológico de los

líderes globales ejerció un impacto significativo en los empleados de diversas regiones, destacando un notable 13.5% en América Latina (Story et al., 2019). A su vez, Lupano-Perugini y Castro-Solano (2019) demostraron que países como Argentina, Perú, y México respondían muy bien al capital psicológico mediante la utilización de psicología positiva en los trabajadores, destacando a Argentina con un 66.84% (Lupsa et al., 2020).

En Chile, un estudio que involucró a 505 trabajadores llevó a cabo un análisis detallado de las variables que definen al capital psicológico, incluyendo la esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo. Los resultados de este análisis revelaron que el 71.6% de los trabajadores que exhiben estas características específicas también experimentan un rendimiento positivo (Cuadra-Peralta et al., 2018). Lo que indican una conexión significativa entre los aspectos psicológicos y el éxito laboral en el ámbito chileno.

En cambio, otro estudio realizado en Argentina analizó el capital psicológico de 459 trabajadores por ítems separados; la esperanza, optimismo, resiliencia, autoeficacia, con los porcentajes correspondientes a 83%, 88%, 63%, y 70%, respectivamente (Lupano Perugini y Castro Solano, 2019). Estas investigaciones, subrayan la relevancia de comprender y gestionar el capital psicológico en el entorno laboral, destacando las variaciones y matices que pueden existir incluso en contextos regionales cercanos.

A nivel de Ecuador en la ciudad de Cayambe se realizó un estudio para analizar el capital psicológico en los trabajadores de la ONG Compassion International “ONG Compasión Internacional”, donde se reflejó un 34%, siendo este un porcentaje positivo (Padilla et al., 2020). Un estudio realizado en 227 de trabajadores del sur de Ecuador se reportó un 31.63% de capital psicológico (Ortega et al., 2021).

Al interpretar los resultados de estos dos estudios, sugieren que los trabajadores de esta organización no gubernamental en Cayambe (Padilla et al., 2020), poseen un nivel significativo de recursos psicológicos positivos, lo cual, puede tener implicaciones beneficiosas para su bienestar y desempeño laboral, mientras que el segundo estudio Ortega et al. (2021) destaca la presencia y la importancia de este recurso psicológico en el contexto

laboral de la zona, subrayando la necesidad de comprender y fomentar el desarrollo de este aspecto para mejorar la salud mental y el desempeño de los trabajadores en dicho entorno.

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral a nivel mundial Montuori et al. (2022) reveló que una proporción muy grande de los mil millones de trabajadores a tiempo completo del mundo no se sienten satisfechos con sus labores en el trabajo, precisamente, sólo el 15% de los trabajadores son felices y productivos en su lugar de trabajo, el 47% restante de los trabajadores "no están comprometidos" a realizar las actividades respecto a su cargo, ya que se sienten emocionalmente desvinculados de su trabajo y de su empresa (Paais y Pattiruhu, 2020). En la Unión Europea, Perugini y Vladislavjević (2019) recalcan que aproximadamente uno de cada cinco residentes (16.9%) actualmente trabajadores expresó un bajo nivel de satisfacción con su trabajo, por otro lado, aproximadamente uno de cada cuatro (24.6%) expresó un alto nivel de satisfacción, los residentes restantes (58.5%) reportaron niveles promedio de satisfacción laboral.

Por otro lado, Gallup (2022) realizó un estudio donde el 60% de las personas encuestadas manifestaron sentirse emocionalmente desconectadas en su entorno laboral, mientras que un preocupante 19% se describió a sí mismo como miserable. Además, solo el 33% de los empleados expresó sentir un compromiso con su trabajo, una cifra que disminuyó con respecto a los resultados obtenidos en 2020 (Diaz Dumont et al., 2023).

En otras cifras, un estudio realizado a 163 trabajadores analizó una relación de tipo negativo entre la satisfacción laboral y el estrés, donde demostró que ha mayor satisfacción laboral, menor estrés sienten los trabajadores (Romero y Rosado, 2019).

Según estos datos, subrayan la necesidad crítica de abordar los factores que contribuyen a promover un entorno de trabajo más saludable y comprometido y resaltan la preocupante realidad de que un porcentaje significativo de trabajadores no experimenta satisfacción emocional en sus roles profesionales.

La satisfacción laboral en América Latina ha sido objeto de estudio y análisis a lo largo del tiempo. Entre los años 2021 y 2022, la Encuesta Global de Actitudes de Beneficios WTW,

proporcionó datos valiosos sobre este aspecto encontró que en latinoamérica un 56% de las personas encuestadas se encontraban satisfechas en su trabajo actual (WTW, 2022). Hay que tomar en cuenta, que estos datos serán siempre y cuando sea un trabajo fijo y a largo plazo, pues, no todas las personas pueden obtener un trabajo formal y se encuentran en una situación de cambio constante de trabajo (Huynh et al., 2022).

En otras palabras, es una tendencia significativa de empleados que están evaluando activamente su situación laboral y que, en muchos casos, están contemplando otras opciones de lugares de trabajos donde cumplan sus criterios deseados.

Por otro lado, Pujol-Cols y Foutel (2019) llevó a cabo un estudio con una muestra de 124 gerentes argentinos, quienes fueron objeto de análisis en relación con los componentes de la satisfacción laboral. Los resultados revelaron un notable índice del 88%. A su vez, en Perú, Boada Llerena (2022) llevó a cabo una investigación que incluyó a 124 trabajadores, revelando que un 56.5% de ellos manifiestan satisfacción laboral

Los resultados de estos dos estudios resaltan variaciones en la satisfacción laboral entre gerentes argentinos y trabajadores peruanos, como gerentes también existe una presión por parte de las directrices a cumplir dentro de una organización y como trabajadores que cada una de sus necesidades laborales sean cubiertas. Aunque se considerarían factores culturales y contextuales para interpretar estos índices.

A nivel de Ecuador la satisfacción laboral, en 2007, el 63.4% de los trabajadores en Ecuador indicaron sentirse satisfechos con su situación laboral. Sin embargo, para el año 2015, esta cifra experimentó un aumento significativo de 10 puntos porcentuales según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEDS (Grijalva et al., 2018). A su vez, un estudio llevado a cabo en una empresa en Durán, Ecuador, se evidenció que el 61.5% de los trabajadores mostró un nivel significativo de satisfacción laboral en comparación con el estrés (Freire-Yagual et al., 2020). Este hallazgo sugiere que la mayoría de los empleados en esa empresa experimenta un nivel satisfactorio de bienestar y satisfacción en el entorno laboral en relación con los niveles de estrés percibidos.

Por otro lado, Romero Moreira (2022) en un estudio realizado a 30 trabajadores, en el que identificó que 18% de los participantes mostraron una respuesta positiva ante la estabilidad y cooperación de la organización. Lo que equivale a que los trabajadores se sientan satisfechos con sus ambientes de trabajo.

Mientras que Padilla et al. (2020) realizaron un estudio sobre la satisfacción laboral en trabajadores de cuatro ciudades del Ecuador como son Quito, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ambato y Guaranda. El resultado fue de un 85.2% de satisfacción laboral.

Es importante destacar la relevancia de estos resultados para comprender el clima laboral y las condiciones de trabajo en esa organización específica. Aun así, durante estos periodos actuales, es escasa la información acerca de la satisfacción laboral, encontrando que la posición laboral de los ecuatorianos sigue en un proceso de nuevas oportunidades laborales.

Como propósito y justificación de esta investigación puede afirmarse que estamos expuestos a un mundo laboral cambiante, donde la salud mental toma un papel fundamental en querer llenar los huecos vacíos que no se pudieron en décadas anteriores. Este fenómeno refleja una transformación paradigmática en la percepción de la importancia de la salud mental en el contexto laboral, reconociendo que el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores no solo impacta su desempeño individual, sino que también tiene repercusiones en la productividad y la salud organizacional en su conjunto.

Esta investigación tiene como propósito poner las bases del conocimiento sobre los temas que veremos durante todo este presente trabajo de investigación; salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral. Al realizar la revisión de los conceptos y prevalencias, pude discernir la falta de datos que son de gran importancia y relevancia para quienes deseen adentrarse a este campo. La ausencia de información específica puede limitar la capacidad de comprender la complejidad de los desafíos y las oportunidades en la gestión de la salud mental en el trabajo y explorar estas dimensiones se torna necesario en la búsqueda de estrategias efectivas para promover entornos de trabajo saludables y sostenibles.

El surgimiento de nuevos conceptos a investigar como capital psicológico y satisfacción laboral es un tema que abre paso a poder contemplar desde otra forma la psicología para el ámbito laboral. Es importante tomar en cuenta a los trabajadores de diferentes campos y ámbito, así como los temas de ansiedad, depresión y estrés siendo los principales factores de deterioro de la salud mental, por ello, es importante la investigación detallada de las causas y sus consecuencias en los trabajadores. En última instancia, se aspira a que este trabajo no solo informe, sino que inspire investigaciones adicionales, y si es posible, sirva en su momento como catalizador para la implementación de prácticas y políticas que fortalezcan la salud mental en los lugares de trabajo.

## Capítulo dos

### Metodología

#### 2.1 Objetivos

##### 2.1.1 *Objetivo general*

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector noreste de la ciudad de Santo Domingo durante el año 2023.

##### 2.1.2 *Objetivos específicos*

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

#### 2.2 Preguntas de investigación

##### **Pregunta general**

- ¿Cuál es la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector noreste de la ciudad de Santo Domingo durante el año 2023?

##### **Preguntas específicas**

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

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

### **Enfoque Cuantitativo**

El enfoque cuantitativo facilita la asignación de valores numéricos con el propósito de examinar datos mediante el uso de técnicas estadísticas, validar hipótesis y, en caso de que la muestra sea representativa, posibilita la generalización de los resultados (Padilla-Avalos y Marroquín-Soto, 2021). Por su parte, Albayero et al. (2020) mencionan que el enfoque cuantitativo se realiza de manera rigurosa, con la posibilidad de ser comprobada, utilizando procedimientos estandarizados reconocidos por la comunidad científica. La credibilidad y aceptación de una investigación por parte de otros investigadores dependen de este enfoque meticuloso y del uso de métodos reconocidos (Fuentes et al., 2020).

### **Tipo de investigación**

La investigación es de tipo no experimental, quiere decir que se limita a recopilar información sobre el fenómeno de estudio sin intervención o manipulación por parte del investigador, y sin aplicar asignación aleatoria. Esto posibilita el establecimiento de asociaciones estadísticas entre variables, ya sea asumiendo o no una dirección específica (Pérez, 2020). Por su parte, Fuentes et al. (2020) añaden que la investigación no experimental, se pueden observar los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

### **Diseño transversal**

Su propósito principal consiste en determinar la frecuencia de una condición en la población de estudio. Involucran a individuos con y sin la condición en un momento específico. En este enfoque, el investigador realiza una única medición de una o más variables en cada individuo (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

### **Descriptiva**

Los estudios descriptivos buscan describir variables en un conjunto de sujetos durante un período de tiempo, generalmente breve, sin incorporar grupos de control. Su enfoque exclusivo en representar el fenómeno bajo estudio, sin la intención de establecer conexiones en relación con otros objetivos (Manterola et al., 2019).

## 2.4 Población y muestra

La población que será objeto de estudio está conformada por trabajadores pertenecientes al sector educativo en el noreste de Santo Domingo, específicamente en empresas privadas.

### 2.4.1 Muestra participante

La muestra incluye 50 empleados del sector privado que laboran en empresas vinculadas a la educación en el área noreste de Santo Domingo. Predominantemente, en docentes de una unidad educativa particular.

A continuación, la tabla 1 con sus respectivas características sociodemográficas y laborales de los trabajadores:

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		<b>N =64</b>	<b>%</b>
Género	Masculino	26	41%
	Femenino	38	59%
	Otro		
Estado civil	Soltero/a	34	58%
	Casado/unión libre	24	41%
	Viudo/a	1	2%
	Divorciado/a	5	8%
Tipo de trabajo	Tiempo completo	60	94%
	Tiempo parcial	4	6%
Tipo de institución	Pública	22	34%
	Privada	42	66%
Edad		<b>M (DT)</b> 33.27 (7.16)	<b>Máx.</b> 50
Horas de trabajo por día		8.44 (2.15)	<b>Min.</b> 3
Experiencia laboral		7.55 (6.39)	30

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

Como se puede observar en la tabla 1, la mayoría de los participantes pertenece al sexo femenino (59%). En cuanto al estado civil, se evidencia una distribución heterogénea donde un 58% reporta ser soltero/a, seguido del 41% casado/unión libre, destaca el 2% que reporta ser viudo/a y con 8% divorciado/a. Se puede decir que 6 de cada 10 participantes son mujeres. Sobre el tipo de trabajo, se muestra que un 94% trabajan a tiempo completo y 6% a

tiempo parcial. Acerca del tipo de institución, se obtiene que el 34% pertenecen a una institución pública y 66% privada.

En cuanto a la media de edad esta fue de 33 años, con un máximo de 50 años y mínimo de 23 años, así mismo se reportó una media de 8.44 horas de trabajo por día, mostrando 16 horas máximo de trabajo y 3 horas mínimo, en experiencia laboral de 7.55 años, máximo 30 años y mínimo 1 año.

#### **2.4.2 Criterio de inclusión/exclusión**

##### ***Criterios de inclusión***

- Tener entre 25 y 64 años.
- Encontrarse en situación laboral activa.
- Firmar el consentimiento informado.
- Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización pública o privada.
- Ser un profesional cualificado (título de tercer nivel o superior).

##### ***Criterios de exclusión***

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

#### **2.5 Instrumentos de recogida de información**

En esta presente investigación se utilizaron 4 instrumentos de recogida de información, entre ellos, el cuestionario Ad Hoc que identifica datos sociodemográficos y laborales, encuestas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), y se trabajaron con encuestas de capital psicológico y de satisfacción laboral.

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

Se trata de un formulario no estandarizado que incluye una serie de preguntas destinadas a recopilar información sociodemográfica de los profesionales. Este cuestionario permite la identificación de diversos aspectos como género, edad, nacionalidad, ciudad,

ubicación laboral, estado civil, número de hijos, salario, así como datos relacionados con la profesión, experiencia laboral, tipo de institución, contrato, horas de trabajo diarias y el suministro de recursos por parte de la institución, entre otros (Ocampo y Mansanillas, 2022).

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

El instrumento aborda la evaluación de la depresión, ansiedad y estrés. En cuanto a la depresión, se define como un trastorno que engloba síntomas típicamente asociados con estados de ánimo disfóricos, como la tristeza. La ansiedad se describe en relación con síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo. Por último, el estrés se caracteriza por una propensión a reaccionar a situaciones estresantes con síntomas como tensión, irritabilidad y activación persistente (Lovibond y Lovibond, 1995).

Es un conjunto de 21 ítems que se responden mediante una escala tipo Likert, con un rango de opciones que va desde 0 hasta 3 (indicando respectivamente: nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí) (Ocampo y Mansanillas, 2022).

La subescala de depresión incluye los ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21, mientras que la ansiedad abarca los ítems: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20, y el estrés comprende los ítems: 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18. Para evaluar cada subescala de manera individual, es necesario sumar las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada una. En términos de interpretación, se establece que, a mayor puntuación, mayor es el grado de sintomatología (Valencia, 2019).

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

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

En su totalidad, los elementos que conforman el DASS-21 demostraron una consistencia interna adecuada, con coeficientes alfa que varían entre .92 y .95 (Contreras et al., 2021)

### **Capital psicológico**

El instrumento evalúa al constructo de capital psicológico, como un estado de desarrollo psicológico positivo que está compuesto por cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (Ocampo y Mansanillas, 2022).

Mesurado y Laudadio (2019) mencionan que la escala está compuesta por un total de 24 ítems que es evaluada con opciones de respuesta en escala de Likert que oscilan en puntuaciones desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). La dimensión de eficacia comprende los ítems: 1, 2, 3, 4, 5 y 6; la dimensión de esperanza los ítems: 7, 8, 9, 10, 11 y 12; la resiliencia los ítems 13, 14, 15, 16, 17 y 18 y el optimismo los ítems 19, 20, 21, 22, 23 y 24 (los ítems 13, 20 y 23 son de puntuación inversa); para la interpretación se considera que, a mayor puntuación, mayor grado de capital psicológico o sus dimensiones. En cuanto a las propiedades psicométricas, se encontró un alfa de .79 (Delgado-Abella y Rodríguez, 2019).

### **Satisfacción laboral**

La escala busca cuantificar el concepto de satisfacción laboral, capturando la vivencia de los empleados en relación con su empleo remunerado y teniendo en cuenta la respuesta emocional ante el trabajo mismo (Ocampo y Mansanillas, 2022). Su objetivo es evaluar en qué medida un trabajador experimenta satisfacción, abarcando tanto los aspectos intrínsecos (como el reconocimiento obtenido por el trabajo y la responsabilidad) como los extrínsecos (tales como la remuneración y las condiciones físicas) de su ocupación (Grados Lozano, 2023).

La herramienta consiste en un conjunto de 15 ítems, con alternativas de respuesta en una escala Likert que va desde "muy insatisfecho" hasta "muy satisfecho". La subescala que aborda los factores intrínsecos consta de 7 ítems enumerados como 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14,

mientras que la subescala centrada en factores extrínsecos incluye los ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15 (Grados Lozano, 2023).

Se trata de una escala aditiva, por lo tanto, para su interpretación indica que a mayor puntuación, mayor satisfacción general (se considera el mismo criterio para las subescalas). En cuanto a las propiedades psicométricas, se registra un alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general, así también, el coeficiente alfa obtenido en la validación fue de 0.76 (Agurto Ruiz et al., 2020).

## **2.6 Procedimiento**

En el presente trabajo de investigación el procedimiento del marco teórico se llevó a cabo mediante una revisión bibliográfica en bases de datos como Scopus, Scielo, Google académico, Dialnet, repositorios de universidades, entre otros. Se revisó información tanto a nivel local como internacional a nivel de Europa, Asia, América del Norte, y Latinoamérica, la revisión de información se realizó en otros idiomas como inglés o portugués. Luego de realizar la lectura, se procedió al análisis, proceso y parafraseo de la información, con la intención de obtener los datos adecuados y actualizados en referencia a las variables de estudio.

El proceso de recolección de datos se dio a cabo mediante el dialogo de 3 empresas privadas ligadas a la educación en el sector noreste de la ciudad de Santo Domingo con la intención de tener disponibilidad para realizar las encuestas hacia los trabajadores. De las 3 empresas privadas, 1 de ellas estuvo dispuesta a firmar y sellar el oficio de autorización y, posteriormente, mediante las visitas diarias y dialogo se pudo concretar horarios con los trabajadores para realizar en orden las encuestas.

En el proceso de tratamiento de la información, se efectuó una depuración exhaustiva de la base de datos, y los análisis correspondientes se llevaron a cabo utilizando el software estadístico conocido como Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Respecto a las variables sociodemográficas y laborales, se emplearon medidas de tendencia central, como las medias, y se calcularon las desviaciones típicas.

Además, se realizaron análisis descriptivos de la muestra, utilizando tanto medias como desviaciones típicas para variables cuantitativas, y se optó por frecuencias y

porcentajes para resumir las variables nominales. Este enfoque metodológico garantizó una evaluación detallada y comprensiva de los datos recolectados.

## Capítulo tres

### Análisis de resultados y discusión

#### 3.1 Análisis de resultados

En el presente apartado se muestra el análisis realizado de los resultados obtenidos de las tablas sobre las variables de la salud mental, con sus respectivos niveles leves, moderados, la aplicación de instrumentos psicológicos midiendo los niveles de estrés, ansiedad y depresión en los trabajadores participantes, así mismo las variables del capital psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores que fueron parte de esta investigación, los resultados abarcaron los siguientes hallazgos:

#### 3.2 Percepción de salud mental en trabajadores

**Tabla 2**

*Percepción de salud mental en trabajadores*

<b>Variables</b>	<b>Nivel</b>	<b>N =64</b>	<b>%</b>
Depresión	Ausencia	28	44%
	Leve	5	8%
	Moderado	11	17%
	Severo	13	20%
	Extremadamente severo	7	11%
Ansiedad	Ausencia	18	28%
	Leve	5	8%
	Moderado	9	14%
	Severo	13	20%
	Extremadamente severo	19	30%
Estrés	Ausencia	31	48%
	Leve	10	16%
	Moderado	12	19%
	Severo	10	16%
	Extremadamente severo	1	2%

*Nota.* N = Frecuencia % = Porcentaje

A continuación, se muestra la tabla 2, en la variable de depresión que el 44% presentan un nivel de ausencia siendo este el máximo porcentaje, mientras que el nivel leve reporta un 8% siendo uno de los porcentajes mínimos.

La siguiente variable de ansiedad, que muestra un máximo porcentaje del 30% en el nivel de extremadamente severo, y un mínimo en el nivel leve con un 8%.

Por otro lado, la variable de estrés considera el nivel de ausencia con un porcentaje máximo de 48%, mientras que el nivel extremadamente severo responde a un 2% siendo este el porcentaje mínimo.

### 3.3 Capital psicológico y sus dimensiones

**Tabla 3**

*Capital psicológico y sus dimensiones*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	33.83 (5,79)	42	15
Esperanza	34.66 (5,06)	42	20
Resiliencia	31.63 (5,19)	42	6
Optimismo	30.14 (4,52)	42	23

*Nota.* Capital psicológico

En la tabla 3 se observa las dimensiones del capital psicológico, en la parte de eficacia se encuentra una media de 33.83. Por otro lado, la dimensión de esperanza reporta una media de 34.66. Se refleja en resiliencia una media de 31.63. Y, por último, la dimensión de optimismo siendo 30.14. Todas las dimensiones presentan un valor máximo de 42, sin embargo, la dimensión de Eficacia presenta un valor mínimo de 15, a su vez esperanza representa un valor mínimo de 20, resiliencia de 6 y optimismo de 23.

### 3.4 Satisfacción laboral y sus dimensiones

**Tabla 4**

*Satisfacción laboral y sus dimensiones*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	38.92 (5,39)	49	25
Satisfacción extrínseca	44.91 (5,67)	56	29
Satisfacción total	83.83 (9,98)	105	59

Como se puede observar, en la tabla 4 se muestra la satisfacción laboral y sus dimensiones. Entre ellos está, la satisfacción intrínseca con una media de 38.92, se reporta un máximo de 49 y un mínimo 25. En el caso de la satisfacción extrínseca con una media de 44.91, máximo de 56 y mínimo de 29. Y la satisfacción total muestra una media de 83.83, un máximo de 105 y un mínimo de 59.

### 3.5 Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que en su mayoría las características sociodemográficas representan al género femenino con un 59%, se destaca que entre el género masculino y femenino un 58% registran tener un estado civil soltero/a, y un 41% casado/unión libre. Así como lo menciona un estudio de Cueva-Pila et al. (2023), Dos Santos Ribeiro et al. (2019) y Teixeira et al. (2021), en su mayoría suelen ser mujeres quienes representan este tipo de características, sobre todo, en trabajadores del área educativa. Por otro lado, los datos obtenidos sobre el tipo de trabajo, la mayor parte de los trabajadores tienen jornadas de trabajo de un 94% a tiempo completo y un 66% pertenecen al sector privado. Mientras que un 6% tiempo parcial y 34% pertenecen al sector público. Para Ocaña et al. (2020) indican que trabajar jornadas completas aumenta la probabilidad de percibir de manera negativa las condiciones relacionadas con la carga laboral en 5.67 veces en comparación con trabajar a tiempo parcial.

En este mismo contexto los trabajadores evaluados demostraron una media de edad de 33 años, así mismo se reportó una media de 8.44 horas de trabajo por día, y una experiencia laboral de 7.55 años. Ocaña et al. (2020), Sardi et al. (2020) y Romero et al. (2019) recalcan que dentro de estos resultados es factible establecer una conexión entre los aspectos sociolaborales, como la experiencia en la empresa y el número de horas trabajadas, ya que estos podrían influir en la manera en que se percibe una tarea laboral, ya sea reforzando o restringiendo esa percepción.

En los resultados obtenidos de la percepción de salud mental en trabajadores, la depresión mostró un nivel de ausencia del 44%, un dato casi similar demuestra Flores (2021) donde refleja que un 61% de trabajadores muestra un porcentaje elevado de nivel de ausencia. Mientras que el 8% muestra un nivel leve en los datos obtenidos, al contrario que Vargas Gamboa y Granizo Villacrés (2023) mostraron un 52% de depresión nivel leve, hay una diferencia entre los datos de los autores con la de este trabajo, puesto que los autores recalcan sobre la jornada laboral que llevan los trabajadores de su estudio donde muestran un equilibrio entre el aprecio por su trabajo y el cumplimiento de sus responsabilidades en

cuanto al tiempo dedicado al mismo. En el apartado de ansiedad, se muestra que un 30% muestra un máximo porcentaje en el nivel de extremadamente severo, y un mínimo en el nivel leve con un 8%. A su vez, según el estudio de Quinatoa Ocampo (2019) presenta datos similares con 28% extremadamente severo y 8% en el nivel leve, en los que se muestra que los trabajadores podrían estar en una alerta de ansiedad constante, que pueden generarse por las altas cargas laborales.

La variable de estrés demuestra que un 48% de los trabajadores presentan un nivel de ausencia y que un 2% el nivel leve. Según Aguilar Acosta y Mayorga Lascano (2020) este tipo de datos se debe a las diferencias de edad entre jóvenes y adultos que incluye la experiencia (Mesurado y Laudadio, 2019), el cansancio emocional (Chávez y Llumiquinga, 2022), entre otras variables.

Por otro lado, las dimensiones del capital psicológico reflejan en la parte de resiliencia y optimismo datos más bajos en consideración con las dimensiones de eficacia y esperanza, como mencionan Ortega-Jiménez y Ramírez (2020) estos datos consideran a que no haya un efecto positivo más adelante en la parte de satisfacción laboral. En cuanto, Ferradás et al., (2019) también mencionan que, si no hay un equilibrio entre las cuatro variables, puede haber niveles altos de agotamiento en los trabajadores. En el estudio realizado por Mayorga Núñez (2023) obtuvo resultados diferentes donde la resiliencia y el optimismo tuvieron datos mucho más altos y la esperanza y autoeficacia datos más bajos.

Por último, las dimensiones de la satisfacción laboral donde se muestra la satisfacción intrínseca con una media 38.92 siendo este el nivel más bajo, al contrario del estudio realizado por Alvarado Sellan (2020) demostró un nivel alto de 39.5 y menciona que se puede demostrar la existencia de una relación significativa entre la gestión directiva, la satisfacción, la motivación y el compromiso a través de la satisfacción intrínseca. A su vez la satisfacción extrínseca dio un resultado más elevado con una media de 44.91, en este caso, Zambrano Álvarez y Zambrano Montesdeoca (2020) mostraron una media más baja de 38.9. Mientras que la satisfacción total consta de 83.83, sobre estos datos los autores Párraga y Sabando

(2021) recalcan que una satisfacción total con los objetivos claros de la organización facilita a los colaboradores desempeñar sus funciones con coherencia y eficacia mejoradas.

## Conclusiones

En conclusión, los resultados obtenidos por el estudio realizado a trabajadores del sector noreste de la ciudad de Santo Domingo, enfocados en la percepción de salud mental revelaron como resultado que los trabajadores evaluados dentro de la variable de depresión y estrés presentan un nivel de ausencia elevado, y, por otro lado, en ansiedad existe un nivel elevado extremadamente severo. Lo que demuestra que, a pesar de los diferentes desafíos dentro del ámbito laboral, la ansiedad emerge como un factor especialmente preocupante en este contexto.

Así mismo, los trabajadores exhiben niveles significativamente altos de eficacia y esperanza, lo que sugiere una actitud positiva a sus capacidades y habilidades, a su vez, un sentido de entusiasmo hacia el futuro con relación a su trabajo. Sin embargo, los niveles bajos en las dimensiones de resiliencia y optimismo indican la necesidad de fortalecer las habilidades para enfrentar la adversidad y mantener una actitud constructiva frente a los desafíos laborales y personales.

Por último, la satisfacción laboral demuestra resultados de los trabajadores donde la satisfacción extrínseca representa un nivel elevado, lo que sugiere que los empleados encuentran gratificación en aspectos externos como el salario y los beneficios tangibles, al contrario de los niveles bajo de la satisfacción intrínseca lo que podría indicar una falta de conexión emocional o satisfacción derivada del trabajo en sí mismo, como el sentido de logro o la realización personal en el desempeño de sus tareas laborales.

## **Recomendaciones**

Se recomienda abordar la ansiedad identificada como un factor preocupante en este contexto laboral, mediante acciones que ayuden a proporcionar recursos e información acerca de la ansiedad y otras condiciones de salud mental, así como destigmatizar el tema, y fomentar un entorno donde los trabajadores se sientan más cómodos buscando ayuda y apoyo.

Es importante implementar programas de desarrollo personal y profesional que promueva la resiliencia y el pensamiento optimista entre los trabajadores, contribuyendo así a su bienestar integral y su capacidad para enfrentar eficazmente los desafíos del entorno laboral.

Fomentar de parte administrativa y recursos humanos un entorno laboral que vaya más allá de simplemente cumplir con las necesidades materiales y externas de los trabajadores, sino que también lleve a un sentido de propósito, significado y satisfacción intrínseca en su labor diaria. Este enfoque completo en la satisfacción laboral puede no solo mejorar el bienestar individual de los empleados, sino también impulsar la productividad y el compromiso organizacional en su conjunto.

## Referencias

- Abbasi, S., Kamal, A., y Masood, S. (2020). Translation and validation of Psychological Capital Questionnaire. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(1), 209–225.  
<https://doi.org/10.33824/PJPR.2020.35.1.12>
- Abril-Ulloa, V., Santos, L. D., Morejón-Terán, Y. A., Carpio-Arias, T. V., Espinoza-Fajardo, A. C., y Vinuesa-Veloz, M. F. (2022). Stress and Diet Quality Among Ecuadorian Adults During the COVID-19 Pandemic. *A Cross-Sectional Study. Frontiers in nutrition*, 9  
<https://doi.org/10.3389/fnut.2022.924076>
- Aguilar, J. (2021). Factores psicosociales que impactan en el estrés organizacional: primera aproximación teórica. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 906-915.  
<https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/52>
- Aguilar Acosta, A., y Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7(2), 265–278.  
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599>
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., y Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.  
<https://doi.org/10.5209/rusu.69279>
- Albayero, M., Tejada-Hernández, M., y Cerritos, J. (2020). Una aproximación teórica para la aplicación de la metodología del enfoque mixto en la investigación en enfermería. *Entorno*, (69), 45-50. <https://acortar.link/hG3rKL>
- Alvarado Sellan, D. E. (2020). Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela “José Joaquín de Olmedo” Daule, Ecuador. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60708>
- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B., y Purwanto, A. (2021). From creativity to innovation: The role of female employees’ psychological capital. *International Journal*

*of Social and Management Studies*, 2(2), 66-77.  
<https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.18>

- Ahorsu, D. K., Sánchez Vidaña, D. I., Lipardo, D., Shah, P. B., Cruz González, P., Shende, S., Shilpa, S., Harun, V., Anchalee, D., Talha Qasim. A., y Schoeb, V. (2021). Effect of a peer-led intervention combining mental health promotion with coping-strategy-based workshops on mental health awareness, help-seeking behavior, and wellbeing among university students in Hong Kong. *International journal of mental health systems*, 15, 1-10. <https://doi.org/10.1186/s13033-020-00432-0>
- Aljuwaiser, S., Brazzelli, M., Arain, I., y Poobalan, A. (2023). Common mental health problems in medical students and junior doctors—an overview of systematic reviews. *Journal of Mental Health*, 1-37. <https://doi.org/10.1080/09638237.2023.2278095>
- Armas Arráez, M. M., y López Castedo, A. (2018). El sentido de la vida: factor protector de ansiedad y depresión. *Cauriensia. Revista Anual de Ciencias Eclesiásticas*, (13). <http://hdl.handle.net/10662/8491>
- Armijos, A. C., Viteri, G. T., Junia, D. G., y Acurio, R. L. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635263>
- Baquero, Y., Bejarano, Y., y Villares, O. (2021). Depresión Laboral y su Manejo en las Organizaciones en Colombia. [Tesis de pregrado, Universidad Minuto de Dios] Repositorio Universidad Minuto de Dios. <https://acortar.link/DFWYyB>
- Rondón Bernard, E. R. (2018). Depression: A review of its definition. *MOJ Addict. Med. Ther.*, 5, 6–7. <https://acortar.link/eUfaWF>
- Bernal, I., y Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 276-296. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890414>
- Bonilla, D., Macero, R., y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*, 14(63), 268–173. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/762/794>

- Boada Llerena, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/20.500.14005/8684>
- Bravo Rueda, C., y Lancheros Cendales, Y. T. (2023). *Tratamientos psicológicos para la ansiedad social: una revisión sistematizada*. <http://hdl.handle.net/20.500.12495/11239>.
- Brenes, M. (2019). *Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio Universidad Nacional de Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/17193>
- Briceño, M., Noblejas, G., Armada, J., Serna-Alarcón, V., Vilela-Estrada, M. A., Vera-Ponce, V. J., Valladares-Garrido, M. y Mejía, C. R. (2023). Post-Traumatic Stress Associated with Telework-Related Job Limitation in Latin America. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(13). <https://acortar.link/K3gTUj>
- Burgos Angulo, D.J., Rendón Lainez, V.M., Díaz Nivelá, C.L., Aguirre Chiriguayo, J.T., Peralta Zuñiga, G.A., y Angulo de León, T.A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Burhanuddin, A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., y Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (PsyCap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133–150. <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v8-i3/6302>
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., y Leon Cazares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contad. Adm*, 63(2), junio. <https://acortar.link/sQHFGm>

- Chand, S. P., y Arif, H. (2023). Depression. In StatPearls. *StatPearls Publishing*.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK430847/>
- Chávez G. y Llumiquinga, M. (2022). Prevalencia de estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de la Empresa Municipal de Residuos Sólidos del Cantón Rumiñahui asociados a condiciones laborales en el período comprendido entre noviembre de 2022 a enero de 2023 [Tesis de posgrado, Universidad de las Américas]. Repositorio de la Universidad de las Américas. <https://acortar.link/dH2wxE>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., y Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 20(63), 178-186.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chura, S., Saintila, J., Mamani, R., Ruiz, P. G., y Morales, W. C. (2022). Predictors of Depression in Nurses During COVID-19 Health Emergency; the Mediating Role of Resilience: A Cross- Sectional Study. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13, 1-8. <https://bit.ly/3n7LD0T>
- Córdova Cárdenas, G., Espinoza Valencia, D., y Escobar Fuentes, B. (2022). Estrés laboral, síndrome de burnout y enfermedades psicosomáticas en estudiantes de enfermería. *Know and Share Psychology*, 3(3), 46–83. <https://doi.org/10.25115/kasp.v3i3.7016>
- Contreras, Cl., Olivas, L. O., y De la Cruz, C. (2021). Escalas abreviadas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): validez, fiabilidad y equidad en adolescentes peruanos. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*, 8(1).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7802645>
- Cuadra-Peralta, A., Sjöberg Tapia, Ó., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva Barrios, J., Muñoz Pineda, C., y Mally Guerra, I. (2018). *Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas*. *Interciencia*, 43(11), 758-762. <https://acortar.link/zP4Szc>
- Cueto Escobedo, J. (2020). Estrés y enfermedad mental: la otra epidemia. *Revista Médica de la Universidad Veracruzana*, 19(2), 16-19. <https://acortar.link/6ZO6LI>

- Cueva-Pila, G. Ce., Valenzuela Suazo., S. V., y Hidalgo Ortiz, J. P., (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55), 46-64. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>
- Delgado, E. C., De la Cera, D. X., Lara, M. F., y Arias, R. M. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36. <https://acortar.link/U1bxZH>
- Delgado-Abella, L. E., y Rodríguez, Á. M. (2019). Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*, 18(5), 1-16. <https://acortar.link/cvbHoa>
- Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Diaz Kuaik, I., y De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: Revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7009167>
- Dos Santos Ribeiro, E., Vieira da Silva, E. K., de Albuquerque Jatobá, L., Nogueira Andrade, W., y Nogueira Miranda, L. (2021). Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería Global* 20(63), 461-501. <https://doi.org/10.6018/eglobal.456911>
- Espinoza-Rojas, G. (2019). *Estudio de caso clínico: tratamiento de un caso de trastorno de ansiedad generalizada bajo la terapia cognitiva conductual*. [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres] Repositorio Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5873>
- Etienne, C. F. (2018). Mental health as a component of universal health. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, 140. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.140>
- Ferradás, M.M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J.C., y Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. *Sustainability*, 11. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/18/5096>

- Fernández Sánchez, A., Estrada Salvarrey, M. y Arizmendi Jaime, E. (2020). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista De Enfermería Neurológica*, 18(1), 29-40. <https://doi.org/10.51422/ren.v18i1.277>
- Fernández, A. R., Concepción, I. P., Argilagos, M. R., Garrido, A. S., y Salas, R. G. (2019). Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 4 (3). <https://acortar.link/tdY2oi>
- Félix, R., García, C., y Mercado, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15), 31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
- Flores, J. (2021). Estrés, ansiedad y depresión durante y post-pandemia covid-19 en trabajadores: el caso ecuatoriano. *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo* 2 (2), 1-5. <http://dx.doi.org/10.15765/gsst.v2i2.2107>
- Freire-Yagual, A., Cepeda-Caicedo, V., y Escobar-Segovia, K. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una compañía que fabrica productos químicos para la construcción en Durán–Ecuador. *II Jornadas internacionales de investigación científica UTN*, (1), 885-895. <https://acortar.link/2JkiJG>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., y Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Fuentes, E. M., y Arellano, V. M. (2021). El Quigong en la intervención de la depresión, la ansiedad, y el estrés psicológico laboral. *Revista Arbitrada: Orinoco, Pensamiento y Praxis*, (13), 44-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7798564>
- Garzaniti, R. (2019). El rol del psicólogo en la atención de la salud mental desde el primer nivel de atención: Una revisión sistemática. *Salud y Sociedad*, 10(2), 146-162. <https://doi.org/10.22199/issn.0718-7475-2019-02-008>
- Gallup, I., (2022). State of the Global Workplace 2022 Report; The Voice of the World Employees. Gallup, (1). <https://acortar.link/U0wlrg>

- Gao, L., Wang, L. L., Yang, R., Yang, X. J., y Zhou, S. J. (2023). Anxiety, depression, perceived stress, and burnout among Chinese researchers: a cross-sectional nationwide study. *Psychology research and behavior management*, (1), 4209-4220. <https://doi.org/10.2147/prbm.s431011>
- Gómez-Salgado, C., Camacho-Vega, J. C., Gómez-Salgado, J., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Allande-Cussó, R., Martín-Pereira, J., y Ruiz-Frutos, C. (2023). Stress, fear, and anxiety among construction workers: a systematic review. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1226914>
- Gómez-Salgado, J., Arias-Ulloa, C. A., Ortega-Moreno, M., García-Iglesias, J. J., Escobar-Segovia, K., y Ruiz-Frutos, C. (2022). Sense of coherence in healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Ecuador: Association with work engagement, work environment and psychological distress factors. *International Journal of Public Health*, 67. <https://www.ssph-journal.org/articles/10.3389/ijph.2022.1605428/full>
- González, M., Ibáñez, I., García, L., y Quintero, V. (2018). El "cuestionario de preocupación y ansiedad" como instrumento de cribado para el trastorno de ansiedad generalizada: Propiedades diagnósticas. *Psicología Conductual*, 26(1), 5-22. <https://acortar.link/hWcXuk>
- Grados Lozano, L. F. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit*, 29(1), e681. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>
- Granados, L., Aparasi, D., Inglés, C., Aparicia, M., Fernandez, A., y Garcia, J. (2019). ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado?. *Education and Psychopathology*. 7(1) 83-92. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/93390>
- Grijalva, A., Palacios, J., Patiño, C., y Tamayo, D., (2018). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Revista de Análisis Estadístico*, 13(1), 1-45. <https://acortar.link/QJo0Xo>

- Guilland, R., Knapik, J., Klokner, G.M., Carlotto, A. C., Trevisan, R. R., Zimath, C., Francisco, R. M., y Cruz, R. M. (2021). Síntomas de depressão e ansiedade em trabalhadores durante a pandemia da COVID-19. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(4), 1721-1730. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22625>
- Guillen-Burgos, H. F., Gomez-Ureche, J., Renowitzky, C., Acevedo-Vergara, K., Perez-Florez, M., Villalba, E., Escaf, J., Maloof, D., y Galvez-Florez, J. F. (2022). Prevalence and associated factors of mental health outcomes among healthcare workers in Northern Colombia: A cross-sectional and multi-centre study. *Journal of Affective Disorders Reports*, 10. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35999892/>
- Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo [Work stress, origin, consequences and how to combat it]. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8, 1-19. <https://acortar.link/c0q2Lo>
- Guzmán Góngora, M. N. (2019). *El síndrome de Burnout y su relación con las condiciones laborales en algunos funcionarios del sector educativo colombiano*. [Tesis de pregrado, Universidad de Manizales] Repositorio Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/3448>
- Hermosa-Bosano, C., Paz, C., Hidalgo-Andrade, P., García-Manglano, J., Chalezquer, C. S., López-Madrigal, C., y Serrano, C. (2021). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en la población general ecuatoriana durante la pandemia por COVID-19. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 30(2), 40-47. <https://acortar.link/PpaLew>
- Hernández, P. C., Cortes, M. B., y Rivas, M. P. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, (7), 8. <https://acortar.link/bxOyrQ>
- Hinojosa, G. G. (2021). Efectos iniciales de la pandemia de COVID-19 en la ansiedad autoinformada por los proveedores de servicios de salud ecuatorianos. *Práctica Familiar Rural*, 6(2), 1-9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8150110>
- Huang, Y., Lin, X., Yang, J., Bai, H., Tang, P., y Yuan, G. F. (2023). Association between psychological capital and depressive symptoms during COVID-19: The mediating role

- of perceived social support and the moderating effect of employment pressure. *Frontiers in public health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1036172>
- Huerta, Y. L., y Pinglo Márquez, D. P. (2022). *Factores asociados al autocuidado para prevenir la ansiedad en docentes de Ciencias de la Salud*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Barranca] Repositorio Universidad Nacional de Barranca. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3280812>
- Huynh, T. B., Oddo, V. M., Trejo, B., Moore, K., Quistberg, D. A., Kim, J. J., y Vives, A. (2022). Association between informal employment and depressive symptoms in 11 cities in Latin America. *SSM-population health*, 18, 101101. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101101>
- Iturregui, S., y Tarrillo, A. (2021). *Estrés laboral y depresión en personal asistencial de un hospital de Chota en tiempos de COVID-19*. [Tesis de pregrado, Universidad del Señor de Sipán]. Repositorio Universidad del Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10912>
- Kuaik, I. D., y De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. <https://acortar.link/2Q5Ar5>
- Javaid, S. F., Hashim, I. J., Hashim, M. J., Stip, E., Samad, M. A., y Ahababi, A. A. (2023). Epidemiology of anxiety disorders: global burden and sociodemographic associations. *Middle East Current Psychiatry*, 30(1), 44. <https://mecp.springeropen.com/articles/10.1186/s43045-023-00315-3#citeas>
- Jin, R. (2022). Job satisfaction and burnout of psychiatric nurses during the COVID-19 pandemic in China—the moderation of family support. *Frontiers in Psychology*, 13, 1006518. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006518>
- Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R., Yao, L., Bai, H., Cai, Z., Xiang Yang, B., Hu, S., Zhang, K., Wang, G., Ma, C., y Liu, Z. (2020). Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 11-17. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.03.028>

- Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., y De la Cruz, S. M. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, 10(10), 3457. <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/10/3457>
- Kocman, A., y Weber, G. (2018). Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28000421/>
- Kun, A., y Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41, 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., y Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), 203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Lei, H., Leaungkhamma, L., y Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(4), 481-499. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-06-2019-0245/full/html>
- Lindberg, M., Hvenmark, J., y Nahnfeldt, C. (2022). Social innovation for work inclusion – contributions of Swedish third sector organizations. *Nord J Work Life Stud.* <https://doi.org/10.18291/njwls.130175>.
- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Om Sharma, S., y Scott, J. (2023). A comprehensive meta-analyses of the nomological network of psychological capital (PsyCap). *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 30(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>
- Loghman, S. (2020). *Extending the nomological network of psychological capital: an investigation of antecedents, moderators, and outcomes*. [Tesis doctoral, Universidad

de Tasmania] Repositorio Universidad de Tasmania.  
<https://doi.org/10.25959/100.00035931>

López López, M. Á. (2023). *Intervenciones en la prevención de ansiedad y depresión en la adolescencia: Una revisión integrada*. [Tesis de pregrado]. Universidad Jaume I.  
<https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/203828>

Lovibond, P., y Lovibond, S. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343.  
[https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)

Lupsa, D., Virga, D., Maricutoiu, L. P., y Rusu, A. (2020). Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology: An International Review*, 69(4), 1506–1556. <https://doi.org/10.1111/apps.12219>

Lupano Perugini, M. L., y Castro Solano, A. (2019). Virtudes organizacionales y capital psicológico como predictores positivos de satisfacción y performance laboral. *Revista de Psicología*, 15(29). <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9575>

Luthans, K. W., Luthans, B. C., y Chaffin, T. D. (2019). Refining grit in academic performance: The mediational role of psychological capital. *Journal of Management Education*, 43(1), 35-61. <https://doi.org/10.1177/1052562918804282>

Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T. Y., Priori-Flores, M. B., y Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>

Mautong, H., Gallardo-Rumbea, J. A., Alvarado-Villa, G. E., Fernández-Cadena, J. C., Andrade-Molina, D., Orellana-Román, C. E., y Cherrez-Ojeda, I. (2023). Assessment

- of depression, anxiety, and stress levels in the Ecuadorian general population during social isolation due to the COVID-19 outbreak: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 21(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03214-1>
- Macaya Sandoval, X. C., Pihan Vyhmeister, R., y Vicente Parada, B. (2018). Evolución del constructo de Salud mental desde lo multidisciplinario. *Humanidades Médicas*, 18(2), 338-355. <https://acortar.link/egcwaX>
- Martin-Delgado, J., Poblete, R., Serpa, P., Mula, A., Carrillo, I., Fernández, C., y Mira, J. J. (2022). Author Correction: Contributing factors for acute stress in healthcare workers caring for COVID-19 patients in Argentina, Chile, Colombia, and Ecuador. *Scientific Reports*, 12. <https://doi.org/10.1038%2Fs41598-022-13900-z>
- Mayorga Núñez, M. L. (2023). Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en empresa comercializadora de vehículos [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Católica del Ecuador]. Repositorio Universidad Universidad Pontificia Católica del Ecuador. <https://acortar.link/OY0lfo>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., y García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://acortar.link/brXw9o>
- Mesurado, B., y Laudadio, J. (2019). Teaching experience, psychological capital, and work engagement: Their relationship with burnout in university teachers. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-26. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Moitra, M., Owens, S., Hailemariam, M., Wilson, K. S., Mensa-Kwao, A., Gonese, G., Kamamia, G., White, B., Young, D., y Collins, P. Y. (2023). Global Mental Health: Where We Are and Where We Are Going. *Current Psychiatry Reports*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s11920-023-01426-8>
- Molina, J. V., y De los Ángeles, M. (2023). *Relación de la ansiedad con el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero, ubicada en Guayaquil*. [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica

Salesiana]. Repositorio Universidad Politécnica Salesiana.  
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25021>

- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'angelo, D, Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci. A., Triassi., M., y Nardone, A. (2022). Job satisfaction: Knowledge, attitudes, and practices analysis in a well-educated population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14214. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción y el desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.  
<https://acortar.link/08WKDQ>
- National Institute for Health and Care Excellence NICE (2023). Common mental health problems: Identification and pathways to care. *Public Information*, (1).  
<https://acortar.link/i7pBgo>
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237-277.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-018-0138-6>
- Núñez, J. S., y Jurado, M. B. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 5(7), 16-29.  
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838/680>
- Ocaña Pro, A., y Gavilanes-Gómez, D. (2022). La ansiedad y su relación con el síndrome burnout en docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (3), 2388-2404. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2384](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2384)
- Ocaña, A. R., Espinosa, M. Z., Marin, V. S., Acosta, E. L., y Salcedo, M. P. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 13(2), 56-68. <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/1774>

- Ocampo, K., y Mansanillas, T. (2022). *Guía Prácticum 4.1. Trabajo de Integración Curricular - Proyecto de Investigación*. Loja: Editorial Universidad Técnica Particular de Loja – Ediloja.
- Ochoa Carchi, K. E., y Bravo Bermeo, V. E. (2020). *Estrés, ansiedad y depresión en los trabajadores de una empresa nacional durante la emergencia sanitaria por COVID-19*. [Tesis de Pregrado, Universidad del Azuay]. Repositorio Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10519>
- Oliva-Arocas, A., Benavente, P., Ronda, E., y Diaz, E. (2022). Health of International Migrant Workers during the COVID-19 pandemic: a scoping review. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8888537/>
- Olascoaga Aviléz, M., y Pinedo, L. (2020). *Determinación de causas y consecuencias del estrés provocado en el personal administrativo del Instituto Tecnológico San Agustín de Montería*. [Tesis de posgrado, Universidad de Córdoba] Repositorio Universidad de Córdoba. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3658>
- Organización Mundial de la Salud OMS, (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all, (1)*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2019). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. *Contextualización, práctica y literatura de apoyo*. Ginebra: OMS, (1). [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- Ortega, D., Ramírez, M. R., y Rojas, C. M. (2021). Agotamiento emocional y su relación con el capital psicológico en trabajadores del sur de Ecuador. *In Perspectivas y análisis de la salud para la mejora del bienestar (pp. 185-192)*. Dykinson. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8373724>
- Ortega-Jiménez, D., y Ramírez, M. R. (2021). Burnout y la relación con el capital psicológico en docentes del sur de ecuador. *Educación y literacidad. pensamiento crítico entre retos e investigaciones. (pp.360-378)* <https://acortar.link/2biNDr>

- Padilla-Avalos, C.-A., y Marroquín-Soto, C. (2021). Enfoques de investigación en odontología: cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4), 338-340. <https://dx.doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Padilla, M., Troya, C., Camacho, L., y Benavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*, 5(1). <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145>
- Padula, M., Perniciario, F., Carrera, P., Fasano, V., Varea, A., y Mendez, I. (2022). Factores asociados a la depresión, ansiedad y estrés de los trabajadores del sector público de salud de La Plata y Gran La Plata al inicio de la pandemia por COVID-19. Costos hospitalarios por enfermedades. *Ludovica Pediátrica*, 25. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1391520>
- Paais, M., y Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W., y Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/582661250001.pdf>
- Pardo, C., y Garzón, L. (2021). *Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/34584>
- Párraga, A., y Sabando, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. Polo del Conocimiento: *Revista científico-profesional*, 6(10), 216-233. <https://acortar.link/wUersY>
- Peng, J., He, Y., Deng, J., Zheng, L., Chang, Y., y Liu, X. (2019). Emotional labor strategies and job burnout in preschool teachers: Psychological capital as a mediator and moderator. *Work*, 63(3), 335-345. <https://doi.org/10.3233/wor-192939>

- Pérez, D. (2020). Revisión del concepto de causalidad en el marco del análisis factorial confirmatorio. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 1(54). <https://www.redalyc.org/journal/4596/459664448011/html/>
- Perugini, C., y Vladislavljević M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129–147. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>
- Poots, A. y Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student wellbeing. *International Journal of Educational Research*, 99, 101506. <https://acortar.link/aV1Z8G>
- Pujol-Cols, L. J., y Foutel, M. (2019). Satisfacción laboral y salud: un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. *Cuadernos de Administración*, 32(59). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-59.slsaed>
- Quintana Díaz, H., y Lozano Lesmes, L. (2020). Estrés y ansiedad como respuestas a la cuarentena en época de coronavirus. *Revista Neuronum*, 6(4), 442-452. <https://acortar.link/Tg7RLF>
- Quintero-Febles, J. M., Reyes-Abreu, G., Suárez-Daroca, P., y Rodríguez-García, M. Á. (2020). Estrés y Burnout, *Evolución histórica. EGLE*, 7(16), 92-104. <https://www.revistaegle.com/index.php/eglerev/article/view/122>
- Quinatoa Ocampo, D. C. (2019). Ansiedad y su relación con el rendimiento laboral en grupos élite de la policía nacional del Ecuador, en la ciudad de Guayaquil, durante el año 2018. [Tesis de pregrado. Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio de Institución Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://acortar.link/Dar5PV>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2023) Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.6 en línea]. <https://dle.rae.es>
- Ramírez Velázquez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*, 55(2), 117-147. <https://orcid.org/0000-0002-5719-2889>

- Reig-Botella, A., y Fernández, A. C. (2020). El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, (17), 3-24 <https://www.redalyc.org/journal/5819/581963108001/>
- Rezaei, S., Hoseinipalangi, Z., Rafiei, S., Dolati, Y., Hosseinifard, H., Asl, M. T., y Ghashghaee, A. (2022). The global prevalence of depression among health workers during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Journal of affective disorders reports*, 8, 100326. <https://doi.org/10.1016%2Fj.jadr.2022.100326>
- Restrepo Pasaje, Y. (2023). *Evaluación de la terapia cognitivo-conductual aplicada a la depresión y ansiedad durante la pandemia de COVID-19 a los trabajadores de la salud en el año 2020 en Colombia*. [Tesis de pregrado. Institución Universitaria Antonio José Camacho]. Repositorio de Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1571>
- Robalino, V., López, L., y Barreno, A. (2023). Depression and Associated Factors by Quarantine in COVID-19 Time: A Cross-Sectional Study in Quito-Ecuador. *Open Journal of Depression*, 12(1), 1-9. <https://doi.org/10.4236/ojd.2023.121001>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. <https://acortar.link/DdD87>
- Rodríguez Bermúdez, L., Vega Muñoz, F., Padilla Loera, L. S., Zarate Delgado, M. del C., y Aguilar Zavala, H. (2021). Niveles de ansiedad, niveles de estrés en mujeres trabajadoras durante el periodo de aislamiento social por COVID-19. *Jóvenes en la ciencia*, 10. <https://acortar.link/dNc9a9>
- Rodríguez, H. (2023). *¿Por qué el capital psicológico es la clave para construir equipos de alto impacto?*. Crehana. <https://acortar.link/yfNs2P>
- Rodríguez Chiliquina, N. S., Padilla Mina, L. Álvaro, Jarro Villavicencio, I. G., Suárez Rolando, B. I., y Robles Urgilez, M. (2021). Factores de riesgo asociados a depresión y ansiedad por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Journal of American Health*, 4(1), 63–71. <https://doi.org/10.37958/jah.v4i1.64>

- Romero Moreira, M. A. (2022). *Cultura organizacional en el personal administrativo de una empresa textil de la ciudad de Quito en el periodo enero–agosto 2022*. [Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador. <https://acortar.link/4oT2VA>
- Romero, L. M., y Rosado, M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (7). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Romero, V., Núñez, José C., Freire, C., y Ferradás, María del Mar. (2023). Funcionamiento psicológico adaptativo y burnout en docentes: implicaciones sobre los procesos instruccionales. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 1-10. <https://dx.doi.org/10.21071/psye.v15i1.15345>
- Rondón Bernard, J. E., y Angelucci, L. (2018). El trastorno de depresión en la Venezuela del periodo 2013-2017: una visión psicosocial. *Revista Electrónica De Psicología Iztacala*, 21(3). <https://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/67305>
- Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M., y Bustos-Navarrete, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 123-133. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Rosales Vaca, K. M., Cruz Barrientos, O. I., Girón López, S., Noriega, S., More Árias, A., Guariente, M. M., y Zazula, R. (2022). Mental health of healthcare workers of Latin American countries: A review of studies published during the first year of COVID-19 pandemic. *Psychiatry Research*, 1, 114501. <https://doi.org/10.1016%2Fj.psychres.2022.114501>
- Ruiz-Frutos, C., Adanaqué-Bravo, I., Ortega-Moreno, M., Fagundo-Rivera, J., Escobar-Segovia, K., Arias-Ulloa, C. A., y Gómez-Salgado, J. (2022). Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. *Healthcare*, 10(7), 1330. <https://doi.org/10.3390/healthcare10071330>

- Santomauro, D. F., Herrera, M. M., Shadid, J., Zheng, P., Ashbaugh, C., Pigott, D. M., Abbafati, C., Adolph, C., Amlag, J. O., Aravkin, A. Y., Bang-Jensen, B. L., Bertolacci, G. J., Bloom, S. S., Castellano, R., Castro, E., Chakrabarti, S., Chattopadhyay, J., Cogen, R. M., Collins, J. K., Dai, X., , ... y Ferrari, Alize J. (2021). Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 wdue to the COVID-19 pandemic. *Lancet* 398(10312) 1700-1712. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)02143-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)02143-7)
- Salanova, M., y Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological capital development in organizations: An integrative review of evidence-based intervention programs. In L. Van Zyl and S. Rothmann, *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*, 1, 81-101. [http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6\\_4](http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_4)
- Sardi, G. S., Santana, A. G., Palacios, C. Z., y Coello, L. C. (2020). La Educación Superior ecuatoriana en tiempo de la pandemia del Covid-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 32. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21506>
- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., y Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from Employees' Online reviews. *Tourism Management*, 75, 130-147. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.04.030>
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., y Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738. <https://acortar.link/qzUthx>
- Silva Núñez, M. J., y Bonilla Jurado, D. M. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. Magazine De Las Ciencias: *Revista De Investigación E Innovación*, 5(7), 16–29. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>
- Story, J. S., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E., y Bovaird, J. (2019). Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality

- of relationship matter. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2534-2553. <https://acortar.link/fvHdys>
- Suárez Carreño, M. S., y Rosales, L. D. (2019). Evaluación de estrés en la generación de enfermedades laborales. *Espirales; revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30). <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329009/movil/>
- Teixeira, Graziela S., da Penha Silveira, R. C., Moraes, V.A., I, Teixeira J., y da Silva Ribeiro, I. K. (2019). Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico-laboral de la enfermería en unidad de urgencias. *Enfermería Global*, 18 (55), 510-53. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.340861>
- Tellez, C., Barahona, M. y Tellez, C. A. (2022). *Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana*. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/32149>
- Tian, F., Li, H., Tian, S., Yang, J., Shao, J., y Tian, C. (2020). Psychological symptoms of ordinary Chinese citizens based on SCL-90 during level I emergency response to COVID-19. *Psychiatry Research*, 288, 112992. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112992>
- Vásquez, D., Altimir, C., Ocampo Lopera, D. M., Reinel, M., Espinosa, H., Mesa Posada, C., Montenegro, C., Gonzales, O., y Krause, M. (2020). Del malestar a la depresión: dinámicas en la construcción del significado personal de la experiencia de la depresión. *CES Psicología*, 13(3), 142-161. <https://doi.org/10.21615/cesp.13.3.9>
- Vargas Gamboa, V. O., y Granizo Villacrés, M. V. (2023). Prevalencia de estrés, depresión, ansiedad en trabajadores petroleros de mantenimiento/producción y administrativos en el Oriente ecuatoriano, Orellana, periodo junio-agosto 2023 [Tesis de posgrado, Universidad de las Américas] Repositorio Universidad de las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15276>
- Valencia, P. D. (2019). Las Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): ¿Miden algo más que un factor general?. *Avances En Psicología*, 27(2), 177–190. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2019.v27n2.1796>

- Vidal Lacosta, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(4), 254-267.  
<https://www.torrossa.com/it/resources/an/4546308>
- Vizoso Gómez, C. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral en el profesorado: revisión de la literatura. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 26(3), 395-414. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.21451>
- WTW. (2022). Encuesta Global de Actitudes de Beneficios, América Latina. *WTW*. (1)  
<https://acortar.link/KXD2Hm>
- Yu, X., Li, D., Tsai, C. H., y Wang, C. (2019). The role of psychological capital in employee creativity. *Career Development International*, 24(5), 420-437.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-04-2018-0103/full/html>
- Zambrano Álvarez, G. P., y Zambrano Montesdeoca, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, (42), 151-168.  
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>
- Zhang, S., Batra, X., Xu, W., Liu, T., Dong, R., Yin, K., Delios, A., Chen, B., Chen, Z., Miller, S., Wan, X., Ye, W., y Chen, J. (2022). Mental disorder symptoms during the COVID-19 pandemic in Latin America - a systematic review and meta-analysis. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 31(23). <https://doi.org/10.1017%2FS2045796021000767>
- Zuñiga Cristobal, E. C. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115-120.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

## Apéndice

### Apéndice A. Instrumentos de investigación

#### Cuestionario Sociodemográfico y Laboral

Este cuestionario consta de una serie de ítems relativos a sus características, socioeconómicas y laborales. Le agradeceríamos que nos diera su sincera opinión sobre todas las cuestiones que le planteamos. Muchas gracias. Apreciamos su colaboración.

<b>Género:</b> Masculino					Femenino					Otro														
<b>Ciudad de trabajo:</b>																								
<b>Edad:</b> ____ años					<b>Número de hijos:</b>																			
<b>Nacionalidad:</b>																								
<b>Estado civil:</b>					Soltero					Casado/unión libre					Viudo					Divorciado				
<b>La zona que trabaja es:</b>					Urbana					Rural					Su remuneración es de:									
										\$425 a \$800					\$1201 a \$1600									
										\$801 a \$1200					mayor a \$1601									
<b>Profesión:</b>																								
<b>Tipo de contrato:</b>					Nombramiento permanente					Nombramiento provisional														
					Libre nombramiento y remoción					Servicios ocasionales														
Otro																								
<b>Horas que trabaja diariamente:</b>					_____																			
<b>La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:</b>					Totalmente					Medianamente					Poco					Nada				

**Tiempo de experiencia laboral:** \_\_\_\_ años \_\_\_\_ meses.

Tipo de **trabajo:** Tiempo completo      Tiempo Parcial

**Tipo de institución:** Pública      Privada

### DASS-21

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes oraciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 0,1,2,3 según considere que experimento usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

1. Me costó mucho relajarme	0	1	2	3
2. Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
3. No podía sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
4. Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6. Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7. Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8. Sentí que tenía muchos nervios	0	1	2	3
9. Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	0	1	2	3
10. Sentí que no tenía nada por que vivir	0	1	2	3
11. Noté que me agitaba	0	1	2	3
12. Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3
13. Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3
14. No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3
15. Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
16. No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
17. Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
18. Sentí que estaba muy irritable	0	1	2	3
19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
20. Tuve miedo sin razón	0	1	2	3
21. Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3

### UCLA-R

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes afirmaciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 1,2,3,4 según considere qué experimentó usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

1= Nunca

2= Rara vez

3= A veces

4= Siempre

Con qué frecuencia:

1. ¿Con qué frecuencia siente que echa en falta tener compañía?	1	2	3	4
2. ¿Con qué frecuencia se siente dejado de lado?	1	2	3	4
3. ¿Con qué frecuencia se siente aislado?	1	2	3	4

### Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

	0	1	2	3
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
16. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
17. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
18. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
19. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				

- 
20. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
- 
21. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
- 
22. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
- 
23. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos
- 
24. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
- 
25. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
- 
26. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
- 
27. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar
- 
28. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
- 
29. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
- 
30. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
- 
31. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
- 
32. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo
- 
33. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
- 
34. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
-

---

35. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

---

36. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo

---

37. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.

---

### Escala de satisfacción laboral

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de ser promocionado							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

### Capital psicológico PCQ-24

Las respuestas se presentan en forma de escala en la que se debe señalar un valor (encierre en un círculo en número). Las respuestas deben reflejar las actitudes y comportamientos como son ahora.

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo Muy de acuerdo						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/metastas en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1	2	3	4	5	6	7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1	2	3	4	5	6	7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1	2	3	4	5	6	7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1	2	3	4	5	6	7
14	Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15	Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes.	1	2	3	4	5	6	7

18	Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
19	Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5	6	7
20	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	1	2	3	4	5	6	7
21	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
22	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23	En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen.	1	2	3	4	5	6	7
24	Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo.	1	2	3	4	5	6	7