



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en trabajadores de un geriátrico de la
ciudad de Cuenca, año 2023.**

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

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Calderón Macancela, María Belén

Directora: Erique Ortega, Elsa Rosa Nora

CUENCA

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, 23 de Octubre de 2024

Magíster David Ortega

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos realizado por María Belén Calderón Macancela 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: Elsa Rosa Nora Erique Ortega, Dra.

C.I.:1102537832

Correo electrónico: rnerique@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, María Belén Calderón Macancela, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos realizado, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo I: Marco Teórico en el cual se abordan los referentes teóricos respecto a las variables de salud mental, capital psicológico, satisfacción laboral que fundamentan el estudio desde los aportes de distintos investigadores, Capítulo II: Metodología donde se mencionan los métodos, instrumentos, población, muestra y procedimientos para el desarrollo investigativo, Capítulo III: Análisis de resultados y discusión, siendo el último apartado del estudio en el cual se concretan los hallazgos y se presentan los principales indicadores que caracterizan al grupo investigado, siendo Elsa Rosa Nora Erique Ortega, Dra., 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: María Belén Calderón Macancela

C.I.: 0107423568

Correo electrónico: mbcalderon2@utpl.edu.ec

Dedicatoria

A mis padres, por todo el apoyo, comprensión y el amor en este arduo camino, motivándome a seguir adelante.

A mis hermanos, por alentarme a no rendirme nunca y por ese apoyo moral que supieron darme.

Y finalmente para concluir, a las personas que llegaron a ocupar un espacio muy importante en mi vida, en su debido momento me brindaron su apoyo motivándome a culminar esta etapa de mi vida.

Agradecimiento

Primeramente, agradezco mucho a Dios, por darme la fuerza de no decaer en esta etapa de mi vida, en donde, he tenido altos y bajos, pero he logrado sobresalir de todo, doy gracias a mi universidad, porque no ha permitido convertirnos en profesionales,

Doy gracias a mis padres y hermanos que siempre estuvieron ahí conmigo en todo momento apoyándome y alentándome a culminar la carrera. Gracias a todos los profesores que nos supieron guiar en el camino, buscando siempre la manera de ayudarnos y entendiendo la modalidad en la que estudiamos.

Índice de contenido

Carátula	1
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>	6
1.2. Salud mental en trabajadores	15
1.2.2. <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	17
1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral	21
1.3.1. <i>Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	22
1.3.2. <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	26
1.3.3. <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	31
Capítulo dos	35
Metodología.....	35
2.1. Objetivos.....	35
2.1.1. <i>General</i>	35
2.1.2. <i>Específicos</i>	35
2.2. Preguntas de investigación.....	35
2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación	35
2.3.1. <i>Enfoque de investigación</i>	36

2.3.2. Tipo de investigación.....	36
2.3.3. Diseño de investigación	36
2.4. Población y muestra	37
2.4.1. Muestra participante	38
2.4.2. Criterios de inclusión / exclusión	39
2.5. Instrumentos de recogida de información	39
2.6. Procedimiento	42
Capítulo tres.....	43
Análisis de resultados y discusión.....	43
3.1. Percepción de salud mental en trabajadores.....	43
3.2. Percepción de capital psicológico en trabajadores.....	46
3.3. Percepción de satisfacción laboral en trabajadores	48
Conclusiones	50
Recomendaciones	51
Referencias	52

Índice de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores	39
Tabla 2 Percepción de la salud mental en los trabajadores	44
Tabla 3 Capital psicológico en trabajadores	47
Tabla 4 Satisfacción laboral en trabajadores	49

Índice de figuras

Figura 1 Síntomas generales del estrés	14
Figura 2 Indicadores históricos de estrés a nivel mundial.....	18

Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca durante el año 2023, para ello se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. Los participantes fueron de 100 colaboradores, con una muestra recolectada de 94 personas, siendo 48% hombres y 52% mujeres, edad media de 41,66 años, experiencia laboral promedio de 11,71 años. Los resultados del estudio demuestran una prevalencia en depresión severa del 36% y extremadamente severa del 20%, ansiedad extremadamente severa del 72% y estrés severo con 36%. Las dimensiones de capital psicológico indican una media en eficacia de 32.08, esperanza 31.24, resiliencia 28.86 y optimismo 27.25. La satisfacción total alcanzó una media de 79.88. Se concluye que los colaboradores del geriátrico perciben cargas emocionales y psicológicas moderadas, severas y extremadamente severas, sin embargo cuentan con recursos psicológicos que les permiten afrontar y adaptarse a los eventos complejos en el entorno laboral, confían en sus capacidades y actitudes, además denotan una satisfacción laboral media alta.

Palabras clave: geriátrico, recursos psicológicos, entorno laboral.

Abstract

The research objective is to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in workers of a nursing home in the city of Cuenca during the year 2023, for this a study was developed with a quantitative, non-experimental, cross-sectional and descriptive approach. The participating sample was 100 employees, and the collected sample was 94 people, 48% men and 52% women, average age of 41.66 years, average work experience of 11.71 years. The results of the study demonstrate a prevalence of severe depression of 36% and extremely severe depression of 20%, extremely severe anxiety of 72% and severe stress with 36%. The dimensions of psychological capital indicate an average of efficacy of 32.08, hope 31.24, resilience 28.86 and optimism 27.25. Total satisfaction reached an average of 79.88. It is concluded that the employees of the nursing home perceive moderate, severe and extremely severe emotional and psychological burden, they also have psychological resources that allow them to face and adapt to complex events in the work environment, they trust in their abilities and attitudes, and they also denote satisfaction high-medium employment.

Keywords: geriatric, psychological resources, work environment.

Introducción

La salud mental es un factor relevante en el desarrollo de los seres humanos en cuanto repercute en todos los aspectos de su vida, es por ello que en los trabajadores de diferentes contextos laborales es indispensables su consideración, sobre todo en ciertas ramas como la salud, educación y aquellas profesiones en las que los niveles de exigencia son mayores o en los que se pueden desarrollar ciertas condiciones de carácter mental ya sea pasajero o crónico como el estrés, ansiedad o depresión, que implican en su calidad de vida y por ende en sus niveles de desempeño laboral. Es así que la Universidad Particular de Loja ha propuesto el estudio “Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos”, motivo por el cual se ha desarrollado la investigación en un geriátrico de la ciudad de Cuenca en el cual se ha procedido a analizar variables psicosociales que se asocian con la salud mental de los colaboradores.

Para el desarrollo de la investigación se plateo como objetivo central el determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos durante el año 2023; además los objetivos específicos fueron determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores ecuatorianos; identificar el capital psicológico en los trabajadores de la muestra; y, determinar la satisfacción laboral en los participantes.

El estudio se desarrolla en tres capítulos, siendo el primero destinado al desarrollo del marco teórico en el cual se esbozan los referentes teóricos en base a indagaciones y argumentaciones de distintos investigadores respecto a la temática de salud mental y sus factores relacionados. En el segundo capítulo se presenta el desarrollo metodológico en el cual se fundamenta en la investigación, siendo esta descriptiva, no experimental, con enfoque cuantitativo y transversal, siendo la población de estudio los colaboradores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca, además se presentan los instrumentos empleados para el levantamiento de información.

El capítulo tres se enfoca en la presentación de los resultados de la investigación considerando las variables analizadas y los objetivos del estudio en cuanto a salud mental en los colaboradores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca.

Posterior a ello, se presenta la discusión de los resultados tomando en cuenta los hallazgos principales y las teorías expuestas en el capítulo teórico, comparando además con estudios similares para identificar tendencias o datos contrapuestos que permitieron reconocer la importancia del tema analizado, reconociendo que los trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca requieren de atención en cuanto un segmento importante presenta condiciones de depresión, ansiedad y estrés.

Es importante mencionar que la relevancia del estudio se centró en la contribución y preocupación que mantiene la Universidad Particular de Loja para con la salud mental de las personas como un problema social, que en los últimos años se ha hecho más latente debido a las condiciones de estrés en las que se vive a diario en contextos laborales, por lo que se ha considerado necesario identificar los factores psicosociales que alteran a los colaboradores para poder proteger su salud mental, en busca del desarrollo del conocimiento alrededor del tema para el planteamiento de programas posteriores de prevención e intervención para la bienestar de los trabajadores que para el caso de estudio corresponde a los de un geriátrico en la ciudad de Cuenca quienes se encontraron prestos a colaborar en la indagación.

Capítulo uno

Marco Teórico

1.1. Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

La salud mental es concebida desde diferentes perspectivas, sin embargo todas se enfocan en el entendimiento y atención de las necesidades de los individuos en términos de salud. Al respecto Macaya-Sandoval et al. (2018) explican que la conceptualización de salud mental se presenta desde un enfoque colectivo en el cual se procura contextualizarla pero con el aporte multidisciplinar. Por su parte la Organización Mundial de la Salud (2022) define a la salud mental como “un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad” (p.1).

Por otra parte, desde la perspectiva de la medicina, se concibe a la salud mental según Miranda-Hiriart (2018) como la ausencia de problemas o trastornos mentales; y desde el enfoque psicológico se la identifica como un estado relativo en el cual la persona llega a sentirse bien consigo misma, encuentra motivación para vivir y se sitúa en un proceso de autorrealización. Es así que, Calvo-Soto (2020) expresa que el funcionamiento de la mente de las personas que gozan de salud física y psíquica, podrán tener un adecuado ajuste a los cambios y transformación del entorno, lo que facilita el desarrollo de las habilidades socioemocionales y psicosociales como el autoconocimiento, conciencia social, autogestión, comunicación asertiva, empatía, relaciones interpersonales, pensamiento creativo.

A lo expuesto, se agrega que las personas requieren de entornos agradables y óptimos, ya que estos también influyen en la salud mental entre los que figuran el hogar, barrio, ambientes de esparcimiento, centros educativos, etc., de tal manera que las situaciones que generan estrés pueden ser desencadenantes de enfermedades psicológicas (Caicedo-Guale et al., 2021). Al respecto, Tuarez-Sosa et al. (2022) mencionan que entre las causas que ocasionan distintos problemas de salud mental están aquellas asociadas a la forma de vida, por lo tanto los traumas de la niñez, maltratos, además de factores biológicos e incluso condiciones de tipo psiquiátrico, conductas tóxicas, son causales que conducen a

desequilibrios mentales que afectan a las personas, siendo principalmente la ansiedad y depresión. Justamente por ello se precisa el estudio de los factores que repercuten en la salud mental de las personas.

1.1.1. Indicadores de las variables de salud mental

La salud mental ha tomado relevancia a nivel mundial en los últimos años, incluso previo a la pandemia por Covid-19 y después de esta quizá aún más, y es que de acuerdo a la OMS (2023) previo a la crisis de salud se estimó que aproximadamente 260 millones de personas en el mundo presentaron trastornos de ansiedad, mientras que las cifras post pandemia indicarían un incremento del 25%, entonces se podría mencionar que 1.000 millones de personas a nivel mundial presentaría alguna enfermedad mental. Por otra parte, la prevalencia de los trastornos depresivos es del 28.9% en la población mundial, además las edades en las que son más frecuentes oscilan entre los 50 a 69 años. Los adultos y adultos mayores generalmente presentan cuadros de depresión y ansiedad que incluso se asocian con suicidios, siendo la tasa del 27.2% en sujetos de 60 años o más. Esto se asocia con las condiciones de vida de las personas que con la llegada de la vejez suelen deteriorarse, al igual que la salud física e incluso la carencia de los servicios de salud y la accesibilidad al apoyo.

En cuanto a los trastornos del estado de ánimo por segmento poblacional, se conoce que el 22% de niños y adolescentes entre 5 a 19 años los presenta, siendo la ansiedad la de mayor prevalencia con el 10%, los adultos en edad de trabajar presentan una frecuencia de problemas mentales del 15% y las personas adultas mayores del 14% (Organización Mundial de la Salud, 2023). Además, el 80% de personas con problemas de salud mental, residen en naciones cuyos ingresos son considerados bajos y medios, lo que acrecienta el problema debido a las limitaciones en el acceso a salud y por la carencia de redes de seguridad social (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019).

Mientras que, los factores considerados de riesgo de los trastornos del estado de ánimo, Arango et al. (2021) presentan un listado de éstos que se registran a continuación:

- Factores genéticos.
- Niveles de educación bajos.
- Ingesta de sustancias psicotrópicas y alcohol.
- Hábitos alimenticios poco saludables.
- Obesidad y otros problemas del metabolismo.
- Patologías crónicas.
- Percepción de insatisfacción con la imagen corporal.
- Trastornos del sueño.
- Eventos de abuso sexual o violencia física y/o psicológica.
- Mala relación de pareja que incluye formas de violencia.
- Eventos impactantes en la vida de las personas como pérdida de un ser querido.
- Tensiones en el entorno laboral que incluyen la pérdida de trabajo y el desempleo.
- Entornos sociales conflictivos.
- Problemas relativos a la desigualdad social, económica o de género.
- Conflictos y desplazamientos humanos forzados.
- Emergencias de salud.
- Condiciones de vida inadecuadas (inaccesibilidad a servicios básicos de calidad).

Por otra parte, de acuerdo con las cifras reportadas por la OMS (2023) existen una importante tasa de suicidios a nivel mundial, se conoce que por cada 20 intentos de quitarse la vida una persona lo logra con éxito. En torno a ello, se explica que dicha conducta afecta a todas las personas sin discriminar sexo o edad, e incluso la nación, así en 2019 se registró que 703.000 individuos a nivel mundial se suicidaron, siendo el 77% de casos en países con ingresos bajos y medios. En cuanto al género, son las mujeres quienes registran mayor número de intentos de suicidio, sin embargo se evidencia más muertes en hombres, sobre todo en países cuyos ingresos son altos. Mientras que de acuerdo al segmento etario entre los 15 a 29 años de edad, el suicidio es la cuarta causa de muerte constituyéndose en el 8%

de los fallecimientos. Además, se conoce que el 58% de los suicidios se suscitan previo a los 50 años.

Ahora bien, de los distintos trastornos del estado de ánimo clasificados por DSM V se han tomado en cuenta dos variables, la depresión y la ansiedad que se revisan a continuación.

Ansiedad

La ansiedad se comprende como un estado de alerta del organismo frente a eventos que lo podrían poner en peligro, por ende se trata de un sentimiento carente de placer para el individuo y está acompañado de afecciones somáticas entre las que figuran náusea, palpitación, sudoración, dolor de cabeza, trastornos digestivos, etc. Las alteraciones derivadas de los cuadros de ansiedad se reflejan a nivel cognoscitivo, físico, neurológico y conductual (Santiago-Gómez, 2022). De acuerdo al DSM-V la ansiedad es un trastorno caracterizado por el miedo y ansiedad constantes y en exceso, además de alteraciones comportamentales de tipo disfuncional que una persona emplea para sobrellevar estos sentimientos. Se explica también que los trastornos de ansiedad pueden diferenciarse de acuerdo a los objetos o eventos que producen el miedo, ansiedad o las alteraciones del comportamiento. Se reconoce que la ansiedad es un estado emocional que ocasiona estrés y displacer, provocando sentimientos de nerviosismo y preocupación (American Psychiatric Association, 2013). Según el DSM-V los trastornos de la ansiedad son:

- F93.0 Trastorno de ansiedad por separación.
- F94.0 Mutismo selectivo.
- Fobia específica.
- F40.10 Trastorno de ansiedad social (fobia social).
- F41.0 Trastorno de pánico.
- F40.00 Agorafobia.
- F41.1 Trastorno de ansiedad generalizada.
- Trastorno de ansiedad inducido por sustancias/medicamentos.
- F06.4 Trastorno de ansiedad debido a otra afección médica.

- F41.8 Otro trastorno de ansiedad especificado.

De esta clasificación de los trastornos de ansiedad mencionados, el F93.0 y F94.0 aparecen generalmente durante la infancia y los otros se caracterizan por presentarse en edades adultas (American Psychiatric Association, 2013). Mientras que, de acuerdo a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), los trastornos de la ansiedad se clasifican en la categoría de trastornos neuróticos o los relacionados con el estrés y los somatomorfos (F40-F48) (Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud, 2003).

Chacón-Delgado et al. (2021) por su parte manifiestan que la ansiedad es una emoción básica, por lo que es normal su experimentación y es que las respuestas de tipo fisiológico se presentan como para el afrontamiento de circunstancias peligrosas, sin embargo en determinadas ocasiones, éstas se activan pese a que no se experimente ningún riesgo, y cuando este tipo de condición afecta o altera el normal funcionamiento del individuo, se habla de un trastorno de ansiedad. También es importante señalar que miedo y ansiedad suelen ser terminologías asociadas en tanto derivan en los mismos efectos fisiológicos en la persona. Así mismo, el miedo es un sentimiento intenso que se presenta ante un hecho amenazante.

Por su parte, la American Psychiatric Association (2013) en el DSM-5 explica que las crisis de angustia o pánico se experimentan como un temor intenso que se acompaña de otra sintomatología como palpitaciones, temblor, problemas para respirar, temor a morir, etc., además se presentan tres clases de episodios de angustia. En primera instancia se reconoce la angustia situacional que deriva de la estimulación del ambiente, se presenta antes o durante la presencia del evento al que se le teme. También se reconoce la angustia específica la cual se relaciona con un suceso en particular por lo que se presenta cuando la persona se enfrenta a un determinado suceso que le causa temor. Finalmente se habla de una angustia inesperada, esta no se vincula con ningún estímulo del entorno y se presenta de forma espontánea. Este tipo de crisis se pueden presentar en individuos que sufren de ansiedad pero también en aquellos que no la tienen.

Continuando con el análisis de los factores asociados a la ansiedad se reconoce que ésta se relaciona con aspectos biológicos, psicológicos, sociales y culturales, sin embargo el nivel de intervención o afectación de cada uno de ellos es variable de un individuo a otro así como entre cada situación experimentada. Los factores biológicos aportan con una carga de hiperactividad heredada en el encéfalo e irregularidades en los neurotransmisores. Pero, es también probable que el trastorno de la ansiedad no se presente en sujetos vulnerables con familiares o contextos sociales de soporte. Igualmente se considera que los efectos de los estímulos estresores, puede ser contrarrestado por la personalidad que permiten en dominio y control de las sensaciones. Por otra parte, los aspectos de orden social y cultural relativos a poder, posición, marginación y pobreza, potencialmente serían causales de la ansiedad en mujeres (Fernández-Etxeberria, 2020).

Para concluir, es viable indicar que la ansiedad corresponde a una condición de alerta de las personas que permite la medición del riesgo o peligro, de tal manera que se trata de un mecanismo de adaptación considerado como normal y no implica problemas para la salud; sin embargo, cuando esta condición altera el estado de ánimo, por distintos factores como problemas de salud, aspectos biológicos, pudiendo ser incluso genéticos, aspectos relativos a la personalidad, estímulos ambientales, entre otros, que se relacionan directamente con los parámetros para afrontar el estrés, puede derivar en una ansiedad de tipo patológico con afecciones en la salud de los individuos que les ocasiona infelicidad.

Depresión

Los trastornos de tipo afectivo o emocional de acuerdo con Velásquez (2022) son expresados fundamentalmente por cambios en el estado anímico, conductual y afectivo, identificándose el trastorno depresivo mayor, bipolaridad y depresión relacionada con otras patologías o consumo de sustancias. Mientras que en el DSM-V se encuentran clasificada como trastornos de depresión mayor con características mixtas y especificadores de trastornos depresivos con patrón estacional. En cambio en el CIE-10 (Organización

Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud, 2003) clasifica a la depresión como un trastorno del humor o afectivo (F30 – F39) existiendo una subdivisión en los episodios depresivos (F32) como se registra a continuación:

- F32.0 Episodio depresivo leve.
- F32.1 Episodio depresivo moderado.
- F32.2 Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos.
- F32.3 Episodio depresivo grave con síntomas psicóticos.
- F32.8 Otros episodios depresivos.
- F32.9 Episodio depresivo, no especificado.

Así, para Velásquez-Toledo (2022) la depresión es comprendida como un sentimiento de profunda tristeza, detrimento de los intereses, sumado a una variada sintomatología emocional, cognitiva, física y del comportamiento. Estos síntomas se acompañan de llanto, irritabilidad, aislamiento social, cansancio o fatiga extremas, menor ejecución de actividades cotidianas, menor interés o pérdida total del mismo y del goce de actividades habituales, culpabilidad e inutilidad. Además, se registra una pérdida de la autoestima, menor confianza en sí mismo, importancia, ideación suicida, autolesiones e incluso el suicidio.

Suárez-Richards y Pujol (2022) en cambio refieren respecto a la etiología de la depresión explicando su complejidad, aluden además un posible origen genético, fisiológico u hormonal, pero también indican la posibilidad de que se derive de factores estresantes o psicológicos y sociales. Se conoce que las primeras indagaciones en torno a la depresión se enfocaron en el análisis de la serotonina, norepinefrina y dopamina debido a su acción antidepressiva, en lo posterior se registraron riesgos elevados para los individuos vulnerables genéticamente ante el ambiente y también se ha encontrado suficiente evidencia científica que asocia el estrés crónico con la depresión, derivando en un deterioro neuronal, esto ocasiona que no se puedan llevar a cabo los procesos adaptativos necesarios para un normal funcionamiento del sistema nervioso central (Cuesta-Mosquera et al., 2022).

En cuanto a los criterios diagnósticos de depresión, tanto el Manual DSM-V y el CIE 10 suelen concordar, por lo que se considera la presencia de 5 o más de los síntomas que se

exponen a continuación, de forma diaria, en un lapso de 2 semanas, siendo uno de estos el 1 o 2 (Sarmiento-Rada, 2020):

- Estado anímico depresivo o irritable (tristeza profunda).
- Detrimento del interés en actividades placenteras y menor capacidad para la experimentación del placer (anhedonia).
- Notable incremento o disminución de peso (alteración de > 5% mensual).
- Trastornos del sueño (dificultad para dormir o para despertar).
- Agitación o retardo psicomotor.
- Cansancio o disminución de la energía.
- Sentimiento de inutilidad o culpabilidad en exceso.
- Reducción en las capacidades de pensamiento o concentración.
- Ideación suicida o de muerte de forma recurrente.

También es importante mencionar que en los casos de depresión mayor, suelen presentarse 5 o más síntomas diarios o muy frecuentes, por un periodo de 2 semanas por lo menos. La gravedad es considerada como leve, moderada o grave de acuerdo con el nivel de afectación y desmejora en el contexto laboral y social, además no debe encontrarse asociado al consumo sustancias psicoactivas o un tipo de trastorno mental de origen orgánico (American Psychiatric Association, 2013).

Estrés

La Organización Mundial de la Salud (2023) ha definido al estrés como un conjunto de reacciones de tipo fisiológico que son capaces de preparar al organismo humano para accionar. Se comprende, de forma general, que el estrés es un proceso de alarma biológica que es indispensable para la supervivencia, por lo que cualquier suceso en la vida del individuo puede ser generador de estrés, pero también tiene una relación directa con la condición física de la persona y su estado psíquico. Por lo mismo, un nivel de estrés específico, puede estimular al organismo favoreciendo que éste logre su meta y regresando a su condición basal una vez que la estimulación ha finalizado, sin embargo la situación se

convierte en problema cuando la presión es permanente y se adopta un estado resistente, que deriva potencialmente en afecciones de tipo funcional y orgánico.

En el abordaje del estrés es importante conocer que el organismo desencadena determinadas reacciones de tipo fisiológico, las proceden a activar el eje hipofiso-suprarrenal donde se encuentra el hipotálamo y el sistema nervioso vegetativo regulador del funcionamiento orgánico interno y controladore de las funciones involuntarias e inconscientes. Estos sistemas liberan hormonas en la sangre, las cuales excitan, inhiben o regula la actividad de los distintos órganos. Una de las hormonas de mayor relevancia es el cortisol, conocida también como hormona del estrés, la cual es facilitadora de la evacuación del agua y el mantenimiento de la presión arterial, su efecto negativo es que puede repercutir en los procesos de infección y deriva en una degradación de las proteínas intra celulares, además se registra su capacidad hiperglucemiante (Ramos-Frausto et al., 2020).

Por otra parte, cuando se presentan estrés psíquico y ansiedad, se secretan adrenalina, mientras que la noradrenalina es secretada en estrés físico, condiciones de riesgo elevado o agresividad. Dichas hormonas ponen al organismo en un estado de alerta y lo preparan para la huida o la lucha, es decir que son las responsables de que las pupilas se dilaten, al igual que los bronquios, movilizan los ácidos grasos e incluso podrían aumentar el nivel de lípidos en la sangre, su coagulación y el incremento del ritmo cardiaco, además de la vasodilatación muscular y vasoconstricción cutánea, entre otros, por lo que se puede decir que ante una condición de estrés, el organismo se activa en su totalidad (Ramos-Frausto et al., 2020).

Hernández et al. (2023) indican que el estrés no solamente se determina por el suceso como tal, sino por las condiciones características del individuo y especialmente por la evaluación cognitiva que se efectúe de los hechos, además consideran los tipos de estrés, los cuales se establecen de acuerdo a su origen pudiendo ser emocional, sexual, familiar, laboral, académico, deportivo, etc. Por su parte, Barradas et al. (2018) mencionan otras clasificaciones del estrés, siendo de tipo agudo y crónico.

También se habla del distrés y eustrés, el primero comprende un estado tensionante psíquicamente que deriva en malestar, disgusto y tristeza, mientras que el segundo implica una condición de tensión psíquica favorecedora de la activación para la ejecución de actividades que el producen placer al individuo, éste es una forma de respuesta exitosa adaptativa mientras que el distrés en la manifestación negativa (Saavedra, 2023).

Figura 1

Síntomas generales del estrés

Fisiológicos	Psicológicos	Conductuales
Úlceras	Inestabilidad emocional	Tabaquismo excesivo
Problemas digestivos	Irritabilidad	Alcoholismo o
Dolores de cabeza	Nervios y angustia	drogadicción
Hipertensión	Preocupación crónica	Ausentismo
Trastornos del sueño	Depresión	Agresion
	Agotamiento	Problemas de seguridad
		Problemas de desempeño

Nota: Realizado a partir de Alvites-Huamaní (2019).

En lo que respecta a las consecuencias del estrés, Míguez-Abad (2020) refiere que deriva en alteraciones de la consolidación y recuperación de la memoria, alteraciones estructurales y funcionales del hipocampo, disminución en la plasticidad neuronal, repercute en la memoria verbal y espacial, entre otros. Pero también se presentan síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales como se observa en la figura 1.

Mientras que, Zamora-Betancourt et al. (2022) explica 7 repercusiones del estrés, explicando que éste puede derivar en el incremento de la presión arterial, ocasiona taquicardia, produce acné, general una disminución en la capacidad productiva, reduce el nivel motivacional, podría provocar diabetes y es generadora de la depresión.

También es importante mencionar que en el DSM-V se identifica una clasificación del estrés, reconociéndose el trastorno de estrés postraumático (F43.10), trastorno de estrés

agudo (F43.0), otros trastornos relacionados con traumas y factores de estrés especificados (F43.8) y trastornos relacionados con traumas y factores de estrés no especificado (F43.9) (American Psychiatric Association, 2013). Mientras que en el CIE-10 se reconocen dentro de las reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación (F43) identificándose reacción al estrés agudo (F43.0), trastorno de estrés postraumático (F43.1), trastorno de adaptación (F43.2), otras reacciones al estrés grave (F43.8) y reacción al estrés grave, no especificada (F43.9) (Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud, 2003).

En términos generales se puede decir que el estrés es un fenómeno de mucha importancia en la salud y bienestar de las personas, considerado multicausal y multifactorial, puede ocasionar afecciones a la salud de los individuos, además posee un importante componente social pese a ser una condición psicofisiológica, por lo que su estudio ha sido cada vez más abordado, en búsqueda de la comprensión del mismo y del planteamiento de estrategias de prevención e intervención.

1.2. Salud mental en trabajadores

La salud mental en el entorno laboral es un tema de gran relevancia para la Organización Mundial de la Salud y para la Organización Internacional del Trabajo, por lo que incluso han considerado la necesidad de la adopción de medidas específicas para hacerle frente a aquellos factores que representan un riesgo para el bienestar mental de los individuos. Y es que de acuerdo con dichos organismos, en el mundo, se ha estimado la pérdida de 12.000 de días laborales por causas relacionadas con la depresión y ansiedad, lo que en términos económicos representa alrededor de 1 billón de dólares. Así, la OMS ha procedido a recomendar medidas para enfrentar los peligros para la salud mental de las personas en condición de trabajo, como la carga laboral, conductas negativas, entre otros factores que producen angustia al individuo (Organización Mundial de la Salud; Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Otro punto expuesto por la Organización Mundial de la Salud (2023) menciona que de los 2.000 millones de individuos en el mundo que fueron reconocidos con una condición de

trastorno de salud mental en el año 2019, el 15% del segmento de adultos correspondió a personas en edad de trabajar. En torno a ello se explicó que las actividades laborales son amplificadoras de los conflictos sociales de mayor nivel que repercuten de forma negativa en la salud mental, tales como la discriminación y desigualdad. Por otra parte, se refiere la intimidación y la violencia de tipo psicológica (mobbing) representan los reclamos principales relativos al acoso en el trabajo que también impactan negativamente en la salud mental. Pese a lo expuesto, la OMS reconoce que el tema de la salud mental aun no posee un abordaje serio y abierto en los contextos laborales a nivel mundial.

No obstante, la propia OMS como diversidad de investigadores y organismos relacionados con la salud mental, han destacado la necesidad del fortalecimiento de la salud mental y física de las personas en general, obviamente enfatizando en los grupos que se encuentran expuestos a mayores riesgos, como los trabajadores, puesto que las repercusiones en su calidad de vida, desarrollo social y productividad son importantes. Al respecto, algunas naciones han desarrollado políticas de gobierno para regular la actividad laboral, procurando garantizar la salud física y mental de los trabajadores a través de reglamentos y normativas que obligan a las empresas a velar por sus colaboradores y otorgarles adecuadas condiciones laborales (Organización Mundial de la Salud, 2023; Ossa et al., 2023; Mujica-España y Escobar, 2018).

En esta línea de análisis, Belini-Jacques et al. (2023) acotan que los efectos de la carga mental del trabajo se ven reflejadas en el cuerpo del individuo con la presencia de enfermedades. Así por ejemplo, los efectos del agotamiento derivan en una sobrecarga a nivel emocional ocasionando angustia en la persona, estrés emocional, síndrome depresivo que pueden estar relacionados o no con trastornos físicos. Mientras que los efectos de la depresión y ansiedad se pueden observar en una menor productividad del colaborador. Por ello, se considera necesaria la intervención con los trabajadores en sus diferentes contextos, ya que las condiciones de trabajo serán diferentes dependiendo del tipo de actividad, empresa, temporada, etc., por lo que dicha variabilidad se debe tener presente al momento del abordaje de la salud mental en el contexto laboral.

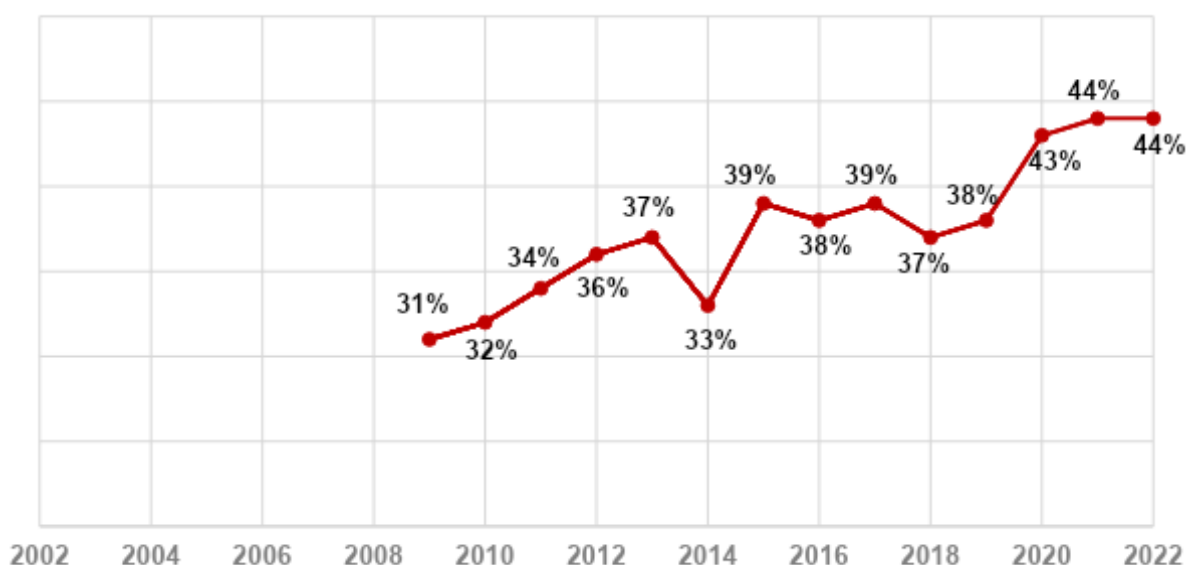
1.2.2. Investigaciones previas en la salud mental

Existen distintas investigaciones respecto a la salud mental en trabajadores, sin embargo es preciso mencionar que su abordaje es variado conforme la rama de actividad puesto que las condiciones laborales de acuerdo a cada área son diferentes y repercuten de diferente manera en las personas, aunque existe un enfoque prioritario hacia los trabajadores de salud, esto se debe precisamente a las características de su labor. A continuación se presentan diferentes aportes de investigaciones a nivel mundial y en Ecuador que permiten visibilizar importantes indicadores respecto a la salud mental en los trabajadores.

Entre las cifras más importantes se identifica las reveladas por el “Informe 2023 de la situación del lugar del trabajo en el mundo” que efectúa Gallup en más de 160 naciones, en el cual se evidenció que 44% de los trabajadores a nivel mundial habían experimentado altos niveles de estrés laboral durante el año 2022 (Ver figura 2). Los países y regiones con los niveles más altos de estrés fueron Estados Unidos, Canadá, Asia Oriental con el 52%, en el caso de América Latina y el Caribe se registró el 41% y Europa con el 39%, siendo los indicadores más altos en la población trabajadora joven que laboran en sitios remotos o híbridos (Gallup, 2023).

Figura 2

Indicadores históricos de estrés a nivel mundial



Nota: Datos obtenidos a partir de Gallup (2023).

En otro estudio efectuado en España por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023) respecto a “Salud mental y trabajo” en el cual se recogen datos significativos para la comprensión de la salud mental española. Así por ejemplo se evidencia que el 32% se encuentra expuesto a presiones de tiempo o cargas excesivas de trabajo, 16% tiene que lidiar con clientes o personas difíciles a quienes debe atender. En este punto se precisa mencionar las ramas laborales de mayor exposición a los factores laborales de riesgo para la salud mental, estas fueron la de transporte y almacenaje, financiero y seguros, sector administrativo público, servicios sanitarios y sociales.

Continuado con los indicadores del informe, 73% indicó presentar episodios de ansiedad y un 25% condiciones de estrés postraumático, mientras el 6.2% con depresión. Inclusive se reconoció que se reportaron 2.755 casos de daños psicológicos por agresión o amenaza en el entorno laboral entre los años 2017 a 2020. Además, el 14.1% manifestó consumir medicación como tranquilizantes, pastillas para dormir o antidepresivos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023).

Otro aporte valioso es el de Ossa et al. (2023) el cual se enfoca en analizar las condiciones de salud mental de educadores y no educadores en Chile identificando elevados niveles de estrés y bajos en cuanto a depresión y ansiedad. Además, se encuentran percepciones respecto a que en el trabajo existe una demanda cognitiva elevada, y que el ritmo laboral y sus repercusiones en la salud son medias. Los investigadores identificaron una relación estadísticamente significativa entre repercusiones para la salud y estrés, depresión y ansiedad, por ende son concluyentes al indicar la existencia de una afectación en la salud mental de los docentes y no docentes.

Por otra parte, Silva et al. (2023) plantearon analizar el contexto de trabajo y la salud de los profesionales de la salud, específicamente de la rama de enfermería en Brasil, obteniendo como resultado que el 48.3% de la muestra había sido diagnosticada con un tipo de trastorno mental, siendo el 15.5% ansiedad, 12.1% depresión y el 6.9% con síndrome de Burnout entre los más frecuentes. Adicional a ello se reconoció que el 39.1% de los

profesionales refirió tener un sitio de descanso inadecuado, el 39.7% realizaba turnos en la noche, 34.8% tenía apenas 1 hora de descanso, 27.6% habría sido víctima de violencia de género y 58.6% violencia en el trabajo.

Mientras que, Soares-De Oliveira et al. (2023) en el mismo contexto brasileño, al analizar los trastornos del estado de ánimo más comunes en profesionales de atención primaria de salud identificaron que el 55.9% presentó ansiedad y el 79.8% depresión, el 40.2% recibió apoyo psicológico o psiquiátrico, además 35.7% manifestó ingerir medicamentos antidepresivos. El 65.8% indicó sentirse nervioso, con tensiones o preocupaciones y el 45.7% presentó trastornos del sueño asociada a depresión o ansiedad.

Ahora bien, desde el mismo enfoque de la salud mental del personal sanitario, Gómez-Francisco et al. (2021) evalúan la ansiedad, depresión y estrés laboral en personal de un hospital psiquiátrico en México, reconociéndose que el 2.3% presentó ansiedad severa, además el 5.8% registró depresión mayor y un 3.5% estrés laboral elevado. Pudieron encontrar relaciones directas entre depresión y estrés laboral, depresión y agotamiento emocional, ansiedad y estrés laboral, ansiedad y agotamiento emocional. Los investigadores encuentran en los colaboradores una carencia de contacto con la realidad, ejecución baja de las actividades de trabajo, autoconcepción negativa y alejamiento de las actividades sociofamiliares, pero también pueden registrar que los colaboradores niegan su condición de salud mental.

En el contexto ecuatoriano, se identifica el estudio de Molina-Chacón (2023) en el cual se analiza la relación entre ansiedad con el desempeño laboral en el entorno de una empresa comercializadora de productos de acero en la ciudad de Guayaquil. Los participantes corresponden a ayudantes y operadores de maquinaria quienes presentaron una prevalencia del 15% de ansiedad mínima a moderada y el 2% entre marcada a severa, además el 76% de colaboradores fue evaluado con un desempeño laboral bajo. La investigadora identificó una relación significativa entre ansiedad y desempeño laboral.

En Quito, cantón Rumiñahui, en cambio, en el reporte de Chávez-Gutiérrez y Llumiquinga-Andrango (2023) en el cual se determina la prevalencia de depresión, ansiedad

y estrés en trabajadores operativos y administrativos de la empresa municipal de residuos sólidos. Los indicadores obtenidos denotan la existencia de 54.90% de operativos y 38.89% de administrativos con depresión; el 40.74% de colaboradores del área administrativa y 50.98% del operativo calificaron con ansiedad, mientras que el 27.78% de administrativos y 33.33% de operativos fueron identificados con estrés. Como factores asociados a estas condiciones se encontró que el 70.48% trabaja más de 40 horas a la semana, el 39.05% labora en turnos rotativos y 57.14% en horario diurno, 36.19% indica tener una baja seguridad de contrato y 46.67% media.

También se reporta la investigación de Chagñay-Lema y Ruiz-Naranjo (2022) en Riobamba, quienes encontraron que en trabajadores técnicos y administrativos del país, se presentó una prevalencia del 3.4% de trastorno del estado de ánimo, respecto a la ansiedad se registró un 13.8% de trabajadores que la padecen siendo el 3.4% severa; además 17.2% alcanzó una depresión leve, 3.4% moderada y 3.4% severa. En relación al estrés, el estudio demuestra que 13.7% los presenta en un nivel de moderado a severo.

Además, se consideran los hallazgos de Valenzuela-Mendieta (2022) con trabajadores administrativos y operativos en Ecuador, cuyos datos denotan que el 81.2% de ellos presentó ansiedad no disfuncional y el 18.2% ansiedad disfuncional, siendo las mujeres las más afectadas. Las principales complicaciones a raíz de la ansiedad fueron en el 21% trastornos del sueño y alimenticios. Se precisa indicar que los más afectados han sido identificados en el grupo de administrativos, generalmente aquellos colaboradores que han permanecido en sus labores entre 3 a 10 años representando el 50% de casos, cuyas edades se encuentran en un rango de 35 a 43 años, seguido de aquello entre 25 a 34 años.

Por su parte, Jácome-Llumipanta (2020) presenta en Quito una investigación con trabajadores del área de caja de un hospital en el cual se evalúan los niveles de depresión y ansiedad. Los resultados demostraron que el 17% presenta tendencia al estrés y el 16% posee niveles de estrés normal, mientras que el 67% de colaboradores refleja más de 10 afecciones por estrés. También se obtuvo que el 100% de los trabajadores de cajas presentaron posible ansiedad y el 85% posible depresión. Las causas asociadas a estas

condiciones responden a la situación económica de los colaboradores, factores asociados a la familia y presión laboral. Caracterizando la muestra se conoció que la edad osciló entre los 18 a 48 años de edad, siendo el 83% mujeres, cuya antigüedad en la empresa fue del 50% entre 5 a 10 años laborales y el 34% de 1 a 5 años laborales, el 42% no realizaba actividades físicas y 67% trabajó en jornada diurna.

1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

En los entornos de trabajo, se ha dado especial reconocimiento a que uno de los recursos de mayor valor, porque no decirlo, el más importante, es sin duda el humano, debido a que repercute directamente en la calidad, productividad y competitividad de las empresas, justamente por lo expuesto se da atención a su satisfacción. Pese a ello, los colaboradores y las distintas organizaciones, se enfrentan constantemente a nuevos retos, esto se debe a las transformaciones del entorno empresarial y social, por motivos económicos, políticos, tecnológicos, etc., ante lo cual es necesario que aprendan a ajustarse para poder conseguir los objetivos trazados (Garate-Andrade y Orbe-Guaraca, 2023).

Al respecto, López et al. (2018) mencionan que cada vez es más habitual que los colaboradores sean perceptivos respecto a la forma en la que se los valora, ya sea por la empresa así como por parte de los superiores, esto implica el trato que reciben, reconocimiento, incluso la carga laboral que se les asigna y otros aspectos relevantes. Los cuales Bouazzaoui et al. (2020) identifican como eventos que las personas experimentan en un ciclo de vida laboral y que los directivos deben conocer y prestarles la debida atención en busca del bienestar de sus colaboradores para que éstos encuentren en su entorno de trabajo un ambiente cómodo y además puedan sentirse satisfechos, de tal manera que logren una adecuada adaptación y disponibilidad, impactando favorablemente para lograr el éxito de la empresa.

Justamente por lo expuesto es necesario el abordaje de la satisfacción laboral en tanto indica la capacidad de las empresas para atender las necesidades de sus colaboradores, además que éste repercute de manera importante en el desempeño, bienestar y salud de las

personas. En dicho escenario el capital psicológico se reconoce como un factor muy valioso en el cual se considera el comportamiento de los trabajadores, pues este, como se ha mencionado, favorece en los resultados laborales, es decir el buen desempeño en la empresa. Además, vale la pena reconocer que en los entornos altamente competitivos el capital humano y el psicológico son factores fundamentales para el éxito empresarial, pudiendo ser esenciales en el establecimiento de las ventajas competitivas inclusive (Avitia-Cordero et al., 2021).

A continuación se analiza a profundidad el capital psicológico y la satisfacción laboral, realizando una revisión conceptual de los mismos, así como destacando su importancia e investigaciones relativas a dichos temas.

1.3.1. Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico es considerado como un evento o situación psicológicas prevalentes en la realización de actividades o retos que deben efectuarse con seguridad y con una actitud positiva frente a la contingencia de que se susciten logros en dicho instante o en lo posterior sin desistir de los objetivos trazados, es decir que requiere de la confianza, pensamiento positivo, perseverancia hacia los objetivos y el logro del éxito frente a la adversidad, que en otros términos es la autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia como lo han explicado Cuadra-Peralta et al. (2018). Salessi (2020) en cambio explica sobre el capital psicológico que, este se trata de un estado caracterizado por la seguridad para la ejecución de un tarea compleja y la capacidad de tomar la responsabilidad y efectos que ésta puede ocasionar.

En esta misma línea de análisis, Carter y Youssef-Morgan (2019) aluden sobre el capital psicológico como “un estado de desarrollo positivo” de los individuos que supera al capital humano, el cual implica la asignación de tiempo y esfuerzo requerido para desarrollar las habilidades necesarias en el mejoramiento del rendimiento laboral y competitividad. Además, consideran que se conforma por determinados recursos de tipo psicológico positivo

asociados al bienestar, actitudes y conductas institucionales favorables entre las que figuran la satisfacción, desempeño y compromiso organizacional.

Por su parte, Saraswati (2019) agrega que se trata del origen de las emociones y conductas positivas que repercuten de manera directa en la satisfacción de los colaboradores, de tal manera que cuanto éstos se encuentran satisfechos con sus actividades laborales, su comportamiento es beneficioso para la empresa. Al respecto, Perugini y Solano (2019) también mencionan que el capital psicológico se relaciona con el nivel alto de satisfacción en el trabajo, indicando que al existir insatisfacción en los colaboradores, su comportamiento reflejará malestar y afectará a la productividad y rendimiento laboral.

Cuadra-Peralta et al. (2018) mencionan que el capital psicológico puede ser definido como un estado positivo del desarrollo psicológico a nivel individual, y refuerza los cuatro elementos que lo componen, el primero se relaciona con la confianza para la realización de las actividades o tareas complejas con la determinación y voluntad requeridas para alcanzar el éxito. El segundo comprende las asignaciones favorables respecto al éxito presente y futuro. El tercero implica la perseverancia respecto a los objetivos y su redireccionamiento de ser el caso para conseguirlos. El cuarto tiene que ver con la manera en la que el individuo enfrenta los infortunios y se repone para continuar en el camino del éxito. A esto, agregan que dichos componentes son flexibles y por ende pueden estar sujetos a cambios, lo cual no sucede con los recursos de rasgo que se caracterizan por su estabilidad y son difíciles de modificar.

Salessi (2022) también explica que al combinar los cuatro elementos que componen el capital psicológico, se conforma un factor general secundario que permite una mejor predicción del rendimiento y satisfacción laborales. En torno a ello, Luthans y Dyrdek-Broad (2022) manifiestan que lo más relevante en la conceptualización del capital psicológico es que se trata de un constructo sujeto a cambios con el tiempo, explicado de otra forma, es esta característica permite que se potencie realmente el capital humano por medio de acciones de intervención para promover la autoeficacia, resiliencia, esperanza y optimismo. En la actualidad es muy importante e incluso estratégico que las empresas cuenten con

colaboradores con dichas características, considerando que existen situaciones críticas y de inestabilidad que suelen enfrentar, sobre todo porque existe evidencia sobre la asociación positiva entre resiliencia con la satisfacción y compromiso laborales, e inclusive con la felicidad.

Mientras que la satisfacción laboral, en el entorno empresarial, se reconoce como un constructo cuya importancia radica en que por medio de ésta se pueden obtener resultados beneficiosos, dado que las actitudes de los colaboradores se fundamentan en sus creencias y valores de nivel personal y que son fortalecidos en el contexto laboral; por ende a medida que sea mayor la satisfacción en el trabajo, el compromiso del trabajador será superior. Se reconoce también que una buena imagen empresarial, es un indicador del buen clima y ambiente laborales que los colaboradores perciben en relación al entorno de trabajo (Noboa-Salazar et al., 2019).

La satisfacción laboral es por tanto, un conjunto de actitudes que el individuo posee respecto al trabajo y las diferentes circunstancias laborales. Incluso algunos investigadores consideran que son las emociones que la persona presenta frente al agrado que experimenta respecto con sus labores en el sitio de trabajo (Soledispa et al., 2022). También se la comprende como una forma de reaccionar afectivamente frente a la realidad laboral, es por ende una actitud que se fundamenta en creencias y valores que el colaborador ha desarrollado y que se determinan por las particularidades del cargo y la percepción del empleado en relación a lo que deberían ser (Guerrero-Bejarano et al., 2018).

Solís-Granda y Burgos-Villamar (2023) y García-Tamariz (2020) por su parte, refieren que la satisfacción laboral es un sentir del colaborador que expresa su nivel de bienestar para con la empresa en la que trabaja, la cual tiene un efecto directo en el desempeño de las actividades que ejecuta, así como en la calidad de las mismas y la productividad laboral; mencionan además que se relaciona con variables como el sueldo, los factores emocionales del individuo, las relaciones con los pares y superiores, el agrado por las actividades de trabajo, la independencia que poseen en el desarrollo de sus tareas y el compromiso con las mismas por mencionar algunos.

Ahora bien, de acuerdo con Villagrán et al. (2022) la conceptualización de la satisfacción laboral tiene variaciones de acuerdo con los planteamientos de los distintos autores, sin embargo estas diferencias permiten evidenciar que se trata de un suceso en el que repercuten distintos factores, los cuales se ordenan en tres dimensiones, la primera implica las características de la persona, luego se presentan las características de la actividad laboral y finalmente está el equilibrio obtenido del trabajo y aquello que espera recibir en recompensa por su esfuerzo físico y mental. Destacan sobre las características personales como decisivas en la delimitación del nivel individual de satisfacción laboral, en cuanto éstas permiten el desarrollo de expectativas, necesidades y anhelos respecto al ámbito personal y laboral.

En concordancia con lo expuesto, Maldonado (2023) define a la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes que una persona desarrolla frente a su trabajo, de tal manera que, al encontrarse satisfecho con su trabajo, presentará actitudes positivas; mientras que al sentirse insatisfecho, serán evidentes los cambios en su comportamiento y actitudes negativas. Esta definición considera a la satisfacción laboral como un procedimiento que se aprende y que se desarrolla partiendo de la interacción lógica entre las características subjetivas del colaborador y las de la actividad y ambiente laborales. En términos generales, se habla de la satisfacción laboral interpretada desde una perspectiva psicosocial.

Ayensa (2022) por su parte menciona que en la actualidad, se identifica a la satisfacción laboral en asociación con variables tales como edad del colaborador, experiencia en el cargo, nivel de ocupación, entre otras, además de retos en el trabajo, reconocimientos justos, condiciones adecuadas de trabajo, apoyo por parte de los demás colaboradores en la empresa, así como la afinidad entre la personalidad del trabajador y su puesto o cargo. Los retos se remiten a los desafíos moderados que son favorables para el fortalecimiento del bienestar del colaborador, por lo mismo estos no deben ser excesivos ni superar las destrezas y capacidades de los trabajadores en tanto podrían derivar en frustraciones y fracasos, disminuyendo considerablemente la satisfacción laboral.

Respecto a los reconocimientos, se hace mención a un sistema de recompensas que implica un salario justo, así como posibilidad de ascenso, los cuales se percibirán por los trabajadores como algo adecuado a sus expectativas, además de no estar dados por preferencias y ser equitativos. Mientras que las condiciones laborales favorables tienen relación con el entorno satisfactorio para la realización de las actividades asignadas, por lo que favorece el bienestar y calidad en el trabajo; en este aspecto también se considera la cultura organizacional en cuanto al alinearse las metas de la empresa con las personales se posibilitará una mayor satisfacción laboral (Ayensa, 2022).

En el apoyo percibido se menciona el tipo de liderazgo que se ejerce por los mandos altos en cuanto estos son relevantes frente a la satisfacción de los trabajadores. La compatibilidad en cambio tiene que ver con las habilidades y competencias del empleado respecto a su cargo asignado, de manera que al ser coincidentes, el individuo será más eficiente en sus labores, podrá recibir reconocimientos y se encontrará ante la búsqueda de nuevas alternativas para lograr calidad en sus actividades (Ayensa, 2022).

En consecuencia, es posible indicar que la satisfacción laboral es una de las metas que persiguen las empresas y también los trabajadores, esto se debe a que se la reconoce como una condición de éxito, bienestar y felicidad, ya que al encontrarse complacidos con el trabajo que se realiza, la calidad de vida de los individuos se incrementa y por ende el rendimiento en sus actividades laborales que a su vez se ve reflejado en una mayor productividad y en la calidad de la misma, siendo beneficioso para la organización.

1.3.2. Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico es una de las potencialidades de los colaboradores que permite que estos se desarrollen, de manera que las competencias y habilidades de éstos repercuten en la productividad, rentabilidad y la transformación organizacional (Lopera-Arbeláez y Echeverri-Álvarez, 2018). Por otra parte, desde el enfoque de la psicología positiva en la cual se identifica al ser humano como promotor de distintos comportamientos organizacionales favorables en el contexto laboral, el capital psicológico se integra por elementos como el

optimismo, esperanza, resiliencia y autoeficacia como lo han evidenciado Luthans y Dyrdek-Broad (2022). Tales elementos son recursos de índole personal capaces de lograr un incremento en los niveles de rendimiento, productividad y desempeño laborales, tal como lo hacen el compromiso y bienestar.

Al respecto, Ortega-Carrillo (2018) habla acerca de la relación de los recursos personales con el bienestar, y cómo este ha sido uno de los temas más investigados dentro de la Psicología Positiva, especialmente en el campo de las organizaciones. En tal sentido, para poder entender la importancia de estos recursos personales y cómo pueden influir en el malestar y bienestar de los colaboradores es preciso entender el concepto de Comportamiento Organizacional Positivo, o POB (Positive Organizational Behavior) por sus siglas en inglés.

Mosquera-Castro et al. (2021) lo definen como el análisis y la puesta en práctica de las fortalezas y habilidades psicológicas el recurso humano con orientación positiva, medibles, desarrollables y gestionables para el mejoramiento del rendimiento en el sitio de trabajo.

Específicamente, se centra en el estudio de constructos psicológicos positivos, los cuales deben cumplir una serie de criterios básicos, el primero, sugiere que debe estar basado en la teoría y evidencia científica para poder ser estudiado, el segundo explica que debe ser un constructo orientado y coherente con la psicología positiva, el tercero especifica que debe ser medible en términos de validez y fiabilidad, el último indica que debe ser un constructo abierto al desarrollo y evolución.

Siguiendo estos criterios del POB, se presentan cuatro constructos en psicología positiva: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo o HERO por su acrónimo en inglés (Hope, Efficacy, Resilience and Optimism). Así, después de numerosos análisis, es posible definir la esperanza como "un estado motivacional positivo que se fundamenta en una acción orientada al éxito para la consecución de un objetivo por medio de una planificación para lograrlo" (Navarro-Blanco, 2021, p. 33). Se trata de la capacidad que tiene el individuo para fijarse metas, identificar las vías para llevarlas a cabo de manera eficaz y a su vez motivarse

a sí mismo para conseguirlas. Se basa en la evaluación cognitiva de las capacidades relacionadas con la meta (Judge et al., 2020).

Luego, está el constructo de eficacia, se define como la confianza que posee la persona sobre sus capacidades para gestionar la motivación, cognición y procesos requeridos para el desarrollo de una acción determinada en un entorno específico (Judge et al., 2020). La eficacia es una representación de una creencia positiva, no una capacidad en sí, ni expectativa de resultados óptimos en la meta. La resiliencia, es entendida como la capacidad de recuperación de los infortunios o fracasos, inclusive para a travesar las situaciones positivas, progresar e incrementar las responsabilidades (Luthans y Dyrdek-Broad, 2022). Por último, Seligman (2019) se basa en la teoría de la atribución para definir el optimismo como un estilo explicativo positivo en el que la persona hace una atribución interna de los eventos positivos (causas personales, permanentes y generalizadas) y una atribución externa de los eventos negativos (causas externas a la persona, temporales y específicas de esa situación).

Ahora bien, para Luthans et al. (2021) entre estos cuatro constructos puede existir un vínculo subyacente en común que los une, un factor central de orden superior, el cual se identifica como el capital psicológico. Sobre el cual, Ortega-Carrillo (2018) explica que es el resultado de la interacción entre los recursos HERO que en conjunto, poseen una mayor fuerza predictiva además de explicar mayor varianza de los resultados. En otras palabras, dado que las posibilidades de éxito en la tarea son constantemente evaluadas de forma positiva y a su vez el individuo las percibe como características que están dentro de su control, se promueve una visión global positiva, el perseguir objetivos desafiantes y la inversión de energía y recursos en la búsqueda de dichos objetivos a pesar de los posibles obstáculos que puedan aparecer en el camino a la meta (Luthans et al., 2021). Por lo tanto, resulta evidente la importancia de conocer cómo influye el capital psicológico en el bienestar tanto laboral como psíquico de los individuos, específicamente, cómo adaptarlo al puesto de trabajo de los diferentes colaboradores.

Respecto a la importancia de la satisfacción laboral, son muchos los autores, que coinciden en afirmar que un colaborador que no se siente a gusto con su actividad laboral, ya sea porque hay en su ambiente algo que lo incomoda, o porque no llena sus expectativas como persona o profesional, difícilmente tendrá el rendimiento esperado por sus superiores. Las principales causales de la insatisfacción pueden relacionarse con la salud física o emocional (desmotivación, ansiedad, estrés, malas relaciones interpersonales, etc.), bajo salario, estrés, carga laboral excesiva, etc. Esto, según los autores, conlleva a que la producción efectiva de una organización se vea menoscabada y no de los frutos esperados. De acuerdo con muchos teóricos, el enfoque ha sido el mismo, a mayor complacencia del trabajador, mayor disposición para el trabajo y por ende, más beneficio para la empresa.

Para Ortiz-Campillo et al. (2019) existe una correlación estadística significativa entre clima organizacional y productividad laboral, la organización que ofrece a sus organizadores las condiciones justas para llevar a cabo sus actividades, procesos y procedimientos, establece los escenarios idóneos para el aumento de la productividad y su desarrollo profesional. Teniendo en cuenta que muy pocas organizaciones crean condiciones óptimas en su entorno, la necesidad de estas obliga a la organización a implementar cambios. La carencia de políticas institucionales que regularicen las relaciones interpersonales en los colaboradores genera riesgos asociados con la reducción de la productividad.

Ferragud (2019) en cambio considera que el fin de un estudio acerca del buen clima laboral, es conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores, saber si estos están en condiciones estables en el nivel psicológico-físico-material y, teniendo en cuenta que, si hay satisfacción en ellos, también los clientes externos lo estarán, lo que conlleva a cumplir la misión de la organización. Por su parte, Benalcázar-Silva (2020) piensan que existen particularidades que afectan tanto a los colaboradores como administradores de una empresa, involucrado aspectos como comunicación, inadecuada administración, trayendo como consecuencia insatisfacción de clientes, empleados y a un bajo rendimiento. Estos autores relacionan que si la administración de la empresa, no se compromete a detectar y

corregir las dificultades que está presentando, los empleados perderán el interés por realizar su trabajo de manera eficiente, lo que perjudicará indudablemente la institución.

Ante lo expuesto, es claro que el buen rendimiento laboral de los empleados es una de las principales expectativas de una organización, ya que de ello depende en gran medida el éxito de la misma. Es importante por tanto conocer qué condiciones conllevan a que los colaboradores se sientan a gusto con su actividad laboral y por ende brinden lo mejor de sí mismos en función de la misma. Al respecto Vargas-Vega et al. (2018) consideran que en la actualidad la satisfacción laboral se ha afianzado como un factor concluyente en la gestión de recursos humanos, tanto en el ámbito personal, como en el de la organización, al comprobarse que aquellos trabajadores con mayor satisfacción son, generalmente, los más productivos.

Sánchez-Elaó (2020) por su parte, sostiene que es importante conocer el grado de satisfacción laboral de los colaboradores en las organizaciones y con base en la información obtenida identificar con más acierto las irregularidades al respecto, concediéndoles la atención merecida a su corrección, así como también, crear estrategias institucionales que optimicen el ambiente de bienestar del trabajador, obteniendo con ello un funcionamiento laboral apropiado que beneficiará indiscutiblemente a la organización. Los empleados en la actualidad, se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles, para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral.

Por lo tanto, el trabajo y el contexto en el cual el colaborador realiza sus tareas influye profundamente en la satisfacción personal, pero, si se rediseña el puesto y las condiciones del trabajo, es posible mejorar la complacencia y productividad del empleado. Así pues, los factores situacionales son importantes pero también hay otros de gran trascendencia, como sus características personales como el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades

y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores (Atalaya-Pisco, 2019).

Se puede concluir entonces que, la importancia de la satisfacción laboral radica en la actitud del colaborador debido a que es una condición necesaria para que el esfuerzo humano, reflejado en el trabajo, sea verdaderamente productivo. Es un hecho que no trabajan bien quienes tienen la constante preocupación de deudas, malos tratos del jefe o carencia de reconocimiento. Mientras que, cuando los colaboradores saben que sus necesidades están siendo atendidas adecuadamente, están tranquilos y trabajan mejor. Cuando el empleado sabe que las cosas marchan bien en el hogar y en el trabajo, y que además está progresando a partir de su propio esfuerzo, se empeñará con tesón y ánimo, para mejorar la cantidad y calidad de su rendimiento laboral.

1.3.3. Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

A continuación se presentan algunas investigaciones sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral que se han llevado a cabo por los distintos investigadores y que sirven de referentes para el actual estudio.

En el ámbito internacional, Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de docentes. El estudio fue de tipo correlacional, teniendo como muestra a 350 participantes. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y alta ($r=.834$; $p<.01$) entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, así mismo, una correlación positiva y alta ($r=.902$; $p<.01$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Lo que demuestra que los docentes que tienen dominio sobre los contenidos que imparten, tienen responsabilidad por su trabajo y evidencian valores con la institución; y manifiestan mayor satisfacción laboral.

En China, en un análisis para ver la influencia y correlación de la ansiedad, las fuentes de estrés psicológico y el capital psicológico entre las mujeres embarazadas de un segundo

hijo, se conoció que la prevalencia de ansiedad fue de 27.6% y estrés psicológico de 74.93 ± 16.07 . Los factores que afectaban el capital psicológico fueron el nivel educativo de los participantes, el conocimiento sobre la atención prenatal y la satisfacción con el lugar de vivienda (Liao et al., 2020).

Cuadra-Peralta et al. (2018) por su parte, buscaron analizar la existencia de relación entre el capital psicológico y las actitudes deseadas de los trabajadores del sector privado y público; el estudio fue de tipo correlacional, teniendo como muestra a 505 participantes. Los resultados evidenciaron una relación positiva y moderada ($r=.45$; $p < .001$), resaltando que las actitudes deseadas que manifiestan los colaboradores guardan una estrecha relación con el capital psicológico y con aquellas variables que están en relación con la psicología organizacional, entre estas, la satisfacción laboral.

Por su parte, Demir (2018) realizó su investigación con el objetivo de determinar la existencia de relación entre capital psicológico y estrés, ansiedad, agotamiento, satisfacción e implicación laboral. El estudio fue de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 335 colaboradores del sector administrativo privado. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva y moderada ($r=.41$; $p < .01$), resaltando que aquel trabajador que desarrolla un adecuado capital psicológico manifiesta positivamente su desempeño, a su vez se adecuará satisfactoriamente frente a los diferentes entornos laborales que le puedan llegar a generar estrés.

De forma similar, Álvarez-Lagunes y Cano-Ibarra (2022) realizaron un estudio con el objetivo de evaluar la existencia de relación entre resiliencia y satisfacción laboral. Este estudio fue descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 93 trabajadores. Los resultados denotaron una correlación positiva y moderada ($Rho = .403$; $p < .05$), por lo que se entiende que la capacidad de resiliencia que desarrollen los colaboradores les permite a su vez gestionar una adecuada estabilidad emocional, permitiendo afrontar las circunstancias complicadas dentro de su desempeño laboral.

Soria-Reséndez et al. (2019) determinaron la existencia de relación entre satisfacción laboral y clima organizacional a través de un estudio cuantitativo, correlacional, que tuvo como

muestra a 208 trabajadores. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación directa de la satisfacción laboral con factores del clima organizacional: estructura (Rho=0.715), afecto y apoyo (Rho=0.739), recompensa (Rho=0.529), responsabilidad (Rho=0.521), estándares (Rho=0.616) y riesgos (Rho=0.479), por lo que el entorno laboral en el que se desenvuelve el colaborador es de fundamental importancia para que pueda sentirse física y emocionalmente estable.

En Latinoamérica en una investigación realizada en Perú, se supo que hay relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional por lo cual en cuanto más satisfechos sean los trabajadores en su lugar de trabajo mayor es el compromiso con la institución (Estrada-Araoz y Gallegos-Ramos, 2021). Así mismo en Perú, se estudió el capital psicológico y su relación con el comportamiento discrecional, en esto, se conoció que el capital psicológico tiene gran importancia en las organizaciones para el desarrollo de conductas deseadas en el trabajo (Bayono y Guevara, 2019).

A nivel local, Buendía-Pereira y Álvarez-Valdivieso (2019) elaboraron su estudio con 121 colaboradores del Centro de Atención al Cliente encausando su desarrollo bajo un diseño no experimental transversal y de tipo correlacional. Se obtuvo un porcentaje de 96.4% de trabajadores con nivel alto de capital psicológico, concluyendo que la falta del mismo en los colaboradores puede ocasionar una pérdida progresiva del interés y consecuentemente dar paso a casos de absentismo. En otra investigación realizada en el Ecuador, se estudiaron los factores, que se relacionan con la satisfacción laboral, aquí se conoció que bajo evidencia empírica el capital psicológico está correlacionado positivamente con la satisfacción laboral, es un punto relevante para que las empresas generen modelos y mejoren la productividad en las organizaciones (Silva-Núñez y Bonilla-Jurado, 2020).

En otro estudio realizado en la provincia de Tungurahua que buscaba conocer la relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral, se conoció que había un alto nivel de compromiso al igual que un elevado nivel de satisfacción, además de una relación positiva entre ambos factores (Tello-Vasco, 2018). Igualmente en Quito, se hizo otra investigación respecto a satisfacción laboral y compromiso organizacional encontrándose

también una relación significativa, por lo cual el personal de la institución de estudio tenía una buena satisfacción laboral que concordó con el compromiso organizacional (Salazar, 2018).

Núñez-Almeida (2018) en la ciudad de Ambato, desarrolló una investigación titulada “Capital psicológico y su influencia en el asertividad en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Píllaro”. Investigación mixta, con una población conformada por 115 trabajadores y una muestra de 74 sujetos. Los resultados demostraron que el 41.89% de colaboradores presentaron un elevado capital psicológico, 31.08% muy bajo y el 27.02% promedio. Además, se midió la asertividad, siendo esta del 78.81% como adecuada, 10.81% baja y el 9.45% expresa asertividad. Se concluyó que no existió relación significativa entre el capital psicológico y la asertividad en los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal.

Esto se comprende en cuanto el desarrollo psicológico positivo individual en los colaboradores registró valores bajos, indicando que las personas se caracterizan por una autoestima baja y que no suelen optar por compartir con otras personas en su entorno laboral, además otro segmento importante de trabajadores denotó un nivel promedio en cuanto a las condiciones psicológicas por lo que sienten que su vida es monótona y tienen a dejarse llevar por los criterios de otras personas. Por otra parte, la asertividad es alta, lo que indica que un gran número de colaboradores es capaz de comunicar sus impedimentos, emociones, pensamientos, etc. En tal sentido se puede entender que dichas condiciones, es decir el capital psicológico y la asertividad se desarrollan de forma independiente en el estudio realizado.

Capítulo dos

Metodología

2.1. Objetivos

2.1.1. General

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca durante el año 2023.

2.1.2. Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca durante el año 2023.
- Identificar el capital psicológico en trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca durante el año 2023.
- Determinar la satisfacción laboral en trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca durante el año 2023.

2.2. Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca, durante el año 2023, en relación a la ansiedad, depresión y estrés?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, en trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca durante el año 2023?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca durante el año 2023?

2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación

A continuación se presenta el enfoque, tipo y diseño investigativo que fundamentan el estudio.

2.3.1. Enfoque de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, el cual se orienta a la recolección y análisis de información cuantificable de las variables indagadas, estudiando sus características y comportamiento. Por lo tanto, los estudios cuantitativos asumen realidades objetivas, en cuanto existe una clara separación entre el investigador al objeto de análisis, lo que permite la consecución de conocimientos objetivos, eficaces en la captación de la realidad indagada. Además, este enfoque se caracteriza por el empleo de procesos sistemáticos, métodos experimentales y la aplicación de técnicas para recolectar información estadística. Es así que puede hacerse uso de encuestas elaboradas y validadas por los investigadores o instrumentos estandarizados como test o pruebas de valoración (Cohen y Gómez, 2019).

2.3.2. Tipo de investigación

No experimental por cuanto no se efectúa ninguna manipulación con las variables de estudio, por lo que se procede a su observación tal como se presentan en su entorno original para su posterior análisis (Hurtado-De Barrera, 2020).

2.3.3. Diseño de investigación

El estudio se caracteriza por ser transversal y descriptivo. El diseño transversal implica una investigación observacional, además de ser individual y que se orienta a la medición de una o más características en un determinado momento. También se lo conoce como un estudio de prevalencia por lo que procura la identificación de una condición específica en el segmento poblacional objeto de estudio, por ende el investigador solo puede llevar a cabo una medición de las variables por cada participante (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Mientras que el diseño descriptivo se constituye en un método de carácter científico, este requiere de la observación y descripción del comportamientos de los sujetos de investigación sin que se ejerza influencia de cualquier tipo en los mismos. Este tipo de diseño es empleado cuando se busca describir los elementos esenciales de un suceso o realidad a

partir de planteamientos sistemáticos para el establecimiento de una estructura o comportamiento de los sucesos analizados, de forma que los resultados pueden ser comparables con otros similares (Guevara-Albán et al., 2020).

2.4. Población y muestra

La población se comprende como un conjunto de casos, el cual se encuentra definido, y a partir del cual se procede a referir o seleccionar la muestra. La población de estudio no solamente puede corresponder a personas, pues también puede referirse a número de expedientes, instituciones, familias, etc., por lo que también se la denomina universo de estudio. La definición de la población es importante para la investigación en cuanto al finalizar el estudio con la muestra seleccionada, se podrán extrapolar los hallazgos a la misma, por ello se suelen emplear diferentes criterios para su determinación como de tipo geográfico, social, económico, clínico, etc. La muestra en cambio corresponde a una parte de la población total de estudio y suele determinarse bajo criterios específicos para que sea representativa a la totalidad, sin embargo existen otros juicios para su determinación que no necesariamente se fundamentan en la representatividad de la misma (Hurtado-De Barrera, 2020).

También es importante considerar que la muestra de la investigación es de tipo no probabilística ya que los sujetos seleccionados para participar no dependen de probabilidades, más bien corresponden a causales que se relacionan con aspectos propios del estudio y sus objetivos. Por lo tanto, el acceso a los informantes es accidental en cuanto son seleccionados por casualidad, esto se justifica en que el investigador selecciona la empresa en la que se desarrollará el estudio y accede a los sujetos que accidentalmente se encuentren disponibles para participar (Cohen y Gómez, 2019).

En función de los criterios expuestos, se explica que la población de estudio corresponde a los colaboradores de un geriátrico, institución ubicada en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay que cuenta con 105 trabajadores en sus diferentes áreas.

2.4.1. Muestra participante

Los participantes fueron 100 colaboradores entre hombres y mujeres de un centro geriátrico en la ciudad de Cuenca. En el levantamiento de información se procedió a trabajar con una muestra recolectora de 94 trabajadores, es decir que son el total de encuestas recolectadas, mientras que la muestra procesada, la cual se refiere a los datos totales luego del proceso de depuración, fue de 94 personas entre profesionales de la salud como enfermeros y doctores, así como personal con funciones administrativas que se encargan de la gestión del centro de cuidado, quienes han permanecido en sus funciones por 1 año o más y que accedieron a formar parte del estudio.

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores

		N=94	%	
Género	Masculino	45	48%	
	Femenino	49	52%	
	Otro	0	0%	
Estado civil	Soltero	24	26%	
	Casado/Unión libre	55	59%	
	Divorciado/a	15	16%	
Tipo trabajo	Tiempo completo	89	95%	
	Tiempo parcial	5	5%	
Tipo institución	Pública	33	35%	
	Privada	61	65%	
		M(DT)	Máx.	Min.
Edad		41,66(9,77)	21	64
Horas de trabajo por día		8,41(1,55)	20	4
Experiencia laboral		11,71(6.58)	24	1

Nota. Información tomada de • Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y

laboral de los trabajadores de un geriátrico de la ciudad de Cuenca, año 2023.

La muestra final estuvo conformada 45 hombres que corresponde a 48% y 49 mujeres que representa el 52%, cuya media de edad fue de 41,66 años, además, el 59% es casado/a o unión libre, 16% divorciado, y 26% es soltero/a. En cuanto al tiempo de experiencia laboral, la media fue de 11,71 años.

2.4.2. Criterios de inclusión / exclusión

Para el desarrollo de la investigación se consideraron criterios de inclusión y exclusión en la selección de la muestra, los cuales se presentan a continuación:

Criterios de inclusión

- Tener una edad entre 25 hasta los 64 años.
- Los informantes deben poseer una condición laboral activa.
- Aceptar el consentimiento informado firmándolo y accediendo a la participación en la investigación.
- Poseer al menos un año trabajando en la empresa investigada.
- Contar con titulación profesional de tercer nivel o superior a este.

Criterios de exclusión

- No estar de acuerdo con la participación en el estudio.
- No laborar en la institución debido a permisos de maternidad o enfermedad al momento de la investigación.
- No pertenecer al centro investigado o tener menos de 25 años.

2.5. Instrumentos de recogida de información

Los instrumentos que se emplearon en la investigación corresponden a baterías psicológicas previamente validadas por la Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Psicología por los responsables del área de investigación. Los instrumentos empleados son: Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral; Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21); Capital psicológico y Satisfacción laboral.

- **Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral:** se trata de un instrumento no estandarizado, el cual se compone de diferentes ítems para recolectar la información concerniente a datos sociodemográficos de la muestra de estudio, los cuales corresponde a género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que labora, estado civil, número de hijos, remuneración. También registra información de la rama profesional, años de experiencia

laboral, tipo de entidad, tipo de contratación, número de horas trabajadas diariamente, si la entidad provee de los elementos requeridos, entre otros. El instrumento se emplea como un referente para evaluar los criterios de inclusión y exclusión que se determinaron para el presente estudio.

- **Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21):** este instrumento fue desarrollado por Lovibond y Lovibond (1995), sin embargo para el estudio actual se hace uso de la versión presentada por Ruiz et al. (2017). Esta escala permite la evaluación de la depresión, ansiedad y estrés, para lo cual considera que la depresión es un trastorno que se compone por sintomatología generalmente relacionada con el estado anímico disfórico, mientras que la ansiedad se describe en base a síntomas físicos como la exaltación, episodios de pánico, tensiones musculares y miedo, además el estrés se concibe como una determinada propensión de reacción ante sucesos que son estresantes y en los cuales se evidencian síntomas como tensiones, irritabilidad y una activación constante (Lovibond y Lovibond, 1995).

El instrumento se compone de 21 ítems los cuales son valorados mediante escala de Likert cuyos valores corresponden a: 0 = nada aplicable en mí, 1 = aplicable en mí en algún grado, 2 = aplicable en mí en alto grado, 3 = muy aplicable en mí. La subescala de depresión se refleja en los ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21, ansiedad: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20 y estrés: 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18. Para su evaluación se realiza una suma de los valores registrados en cada ítem que corresponde a las subescalas, de forma que con una mayor puntuación se entiende que se presenta un mayor grado de síntomas. Respecto a lo expuesto, es necesario tener presente los rangos de corte que se usan generalmente:

- Depresión: puntuación de 5 a 6 equivalente a leve; 7 a 10 puntos equivale a moderada; entre 11 a 13 corresponde a severa y, 14 o más se valora como extremadamente severa.
- Ansiedad: puntuación de 4 equivale a leve; entre 5 a 7 corresponde a moderada; de 8 a 9 se entiende como severa y, 10 o más implica un nivel extremadamente severo.

- Estrés: de 8 a 9 el nivel es leve, entre 10 a 12 equivale a moderado; desde los 13 a 16 indica un nivel severo y, 17 o más se registra como extremadamente severo.

- **Capital psicológico:** instrumento desarrollado por Luthans et al. (2007), sin embargo en la investigación actual se emplea la versión de Ponce y Yáber (2012) y se emplea para la valoración del desarrollo psicológico positivo el cual se identifica a través de cuatro dimensiones que lo componen: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo. Para ello se emplean 24 ítems que se valoran a través de una escala de Likert que va desde 1 a 7 (muy en desacuerdo a muy de acuerdo). Las dimensiones se identifican conforme la siguiente distribución de ítems:

- Eficacia: ítems 1,2,3,4,5 y 6.
- Esperanza: ítems 7,8,9,10,11 y 12.
- Resiliencia: ítems 13 (puntuación inversa),14,15,16,17 y 18.
- Optimismo: ítems 19,20 (puntuación inversa), 21, 22, 23 (puntuación inversa) y 24.

Para su interpretación se analiza la puntuación total, por lo que a mayor puntaje se reflejará un mayor grado del capital psicológico o sus dimensiones. (Ponce y Yáber, 2012).

- **Satisfacción laboral:** este instrumento fue diseñado por Warr et al. (1979) pero en el estudio actual se hace uso de la versión presentada por Pérez y Fidalgo (1995), así se considera que la satisfacción laboral corresponde al grado en el que la persona indica sentirse satisfecho respecto a los elementos intrínsecos como extrínsecos de su actividad laboral. Para su evaluación se emplean 15 ítems que se valoran a través de escala de Likert que va desde muy insatisfecho a muy satisfecho. Las subescalas se valoran conforme la distribución de los siguientes ítems:

- Factores intrínsecos: ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14.
- Factores extrínsecos: ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15.

El instrumento se caracteriza por hacer uso de una escala aditiva, es decir que a mayor puntuación, se registrará una mayor satisfacción general, esta interpretación también se aplica en las subescalas (Pérez y Fidalgo, 1995).

2.6. Procedimiento

La investigación se desarrolla en tres etapas, la primera corresponde a la revisión teórica que permite el sustento teórico de la misma, en la cual se recolectan y sistematizan los aportes de diferentes investigadores y autores respecto al tema de estudio para su fundamentación, para ello se procedió con la revisión de libros, informes, publicaciones científicas, bases de información, entre otras fuentes de las cuales se extrajeron los datos más relevantes en coherencia con los objetivos de indagación. Posterior a ello se procede con la fase de recolección de datos, para ello se elaboró una carta de solicitud direccionada a un centro geriátrico en la ciudad de Cuenca, solicitando a su administrador la oportunidad de llevar a cabo el estudio en dicha entidad de manera que sus colaboradores, en cumplimiento con los criterios de inclusión y exclusión, pudieran participar en la investigación.

La solicitud fue entregada en el mes de noviembre del año 2023 en las instalaciones de la institución para su aprobación y sellado del documento, posterior a ello se envió el enlace de la encuesta al administrador y los colaboradores, indicándoles el proceso a seguir y los datos requeridos para su validez. Una vez obtenidos los registros necesarios, se realiza el análisis de la base de datos, para ello se parte de la depuración de la misma efectuada a través del software estadístico SPSS. En el caso de las variables de tipo sociodemográfico y laboral se emplean los indicadores correspondientes a media y desviación típica. También se llevó a cabo un análisis descriptivo de la muestra por medio de los indicadores de media y desviación típica en el caso de las variables de tipo cuantitativo, mientras que en el caso de las variables nominales se procede a calcular frecuencias y porcentajes.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

Partiendo del objetivo de estudio, de determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca durante el año 2023, se presentan los resultados en una muestra caracterizada por 52% de mujeres y 48% de hombres con edad promedio de 41,66 años cuya experiencia laboral fue de 11,71 años, siendo generalmente casados o en unión libre (59%) y del sector privado (65%) con un promedio de horas de trabajo al día de 8,41.

3.1. Percepción de salud mental en trabajadores

Tabla 2

Percepción de la salud mental en los trabajadores

		N= 94	%
Depresión	Ausencia	14	15%
	Leve	3	3%
	Moderado	24	26%
	Severo	34	36%
	Extremadamente severo	19	20%
Ansiedad	Ausencia	10	11%
	Leve	3	3%
	Moderado	4	4%
	Severo	9	10%
	Extremadamente severo	68	72%
Estrés	Ausencia	16	17%
	Leve	12	13%
	Moderado	31	33%
	Severo	34	36%
	Extremadamente severo	1	1%

Nota: Información tomada de Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés de los trabajadores de un geriátrico de la ciudad de Cuenca, año 2023.

En la tabla 2 se evidencian los resultados de la prevalencia de las variables psicológicas en trabajadores de un centro gerontológico en la ciudad de Cuenca, registrándose el predominio de un nivel extremadamente severo de ansiedad con el 72%,

además se presentan niveles de depresión importantes en niveles moderado con el 26%, severo con el 36% y extremadamente severo con 20%, a esto se agrega que la prevalencia de estrés en nivel moderado y severo es considerable pues registran un 33% y 36% respectivamente.

Al respecto es importante mencionar que el DSM-V reconoce a la ansiedad como un trastorno emocional que deriva en una situación de estrés y displacer que provoca un sentimiento de nerviosismo y preocupación (American Psychiatric Association, 2013). Mientras que la depresión se identifica como un trastorno afectivo y el estrés es entendido como un proceso biológico que alerta al sujeto y se relaciona con su condición física y psíquica por lo que al no poder ser controlado puede derivar en distintos niveles de trastornos siendo multicausal y multifactorial, esto de acuerdo con el CIE--10 (Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud, 2003).

Mientras que, Bombón-Pérez (2024) en su estudio realizado en la ciudad de Ambato con una muestra conformada por 64% de mujeres y 36% de hombres, casados/as-unión libre el 66%, trabajadores de tiempo completo su mayoría (92%) y de entidad pública (84%), con una edad promedio de 43 años y experiencia laboral de 16 años, encontró que la ansiedad fue leve en el 80%, al igual que la depresión con el 90% y estrés 86%, difiriendo con la presente investigación al presentar valores bajos en la percepción de la salud mental.

Por su parte, Martínez-Once (2024) en un estudio efectuado en el cantón Paute en la provincia del Azuay, en una muestra caracterizada por un 62,2% de hombres y 31,8% de mujeres, siendo el 54,5% solteros y 40,9% casados, se encuentra ausencia de ansiedad en el 63,6%, además de ausencia de depresión en el 63,6%, sin embargo en el caso de estrés el 45,5% registra con nivel ausente, pero en nivel leve y moderado se identificó un 22,7% y 27,3% respectivamente. Estos hallazgos igualmente denotan diferencia con la actual investigación, sin embargo en lo que respecta al estrés se registran valores que indican presencia del mismo en un grupo significativo de trabajadores.

Situación similar se presenta con los hallazgos en la investigación de Guamán-Verdugo (2023) efectuada en Cañar y el Tambo, con una muestra con edad promedio de 46

años (51,3 hombres – 48,7% mujeres), en su mayoría casados/unión libre (74,4%), cuya experiencia laboral media fue de 20 años, con 8 horas de trabajo al día, siendo el 82,1% de entidad pública, pues en este estudio se identificó que el nivel de ansiedad fue leve en el 71,8% de casos, en el mismo nivel se registra la depresión con un 87,2% y el estrés con 87,2%, es decir que la tendencia a presentar valores inferiores al estudio efectuado en los trabajadores de la ciudad de Cuenca se mantiene.

Igualmente en la investigación de Toledo-Malla (2023) efectuada en Cuenca caracterizada por que el 86,5% fueron mujeres y 13,5% hombres, casados/as el 64,9%, que laboran generalmente a tiempo completo (89,2% - 8 horas) en entidades de tipo público el 97,3%, siendo su edad promedio de 47 años y experiencia laboral de 20 años, los resultados difieren con los del actual estudio, pues los niveles de ansiedad, depresión y estrés encontrados fueron leves con 81,1%, 91,9% y 96,4% respectivamente.

También, los hallazgos de la actual investigación difieren con los de Ati-Llagua (2022) en un estudio realizado con una muestra cuya edad promedio fue de 33,30 años (40% hombre – 60% mujeres) con experiencia laboral media de 7,40 años, siendo el 60% de entidad privada en la ciudad de Quito, pues el 70% no presenta ansiedad, 80% posee un nivel normal en la escala de depresión y un 80% registra un valor igualmente normal en el test de estrés.

En general es importante mencionar que la ansiedad, depresión y estrés se constituyen en una forma de respuesta natural frente a las exigencias y presión laboral, sobre todo en entornos en extremo exigentes o en los cuales las condiciones de trabajo así lo exigen como en el contexto de la salud, educación, e incluso en las áreas comerciales, entre otros.

Por lo mismo, es de gran importancia considerar los niveles reportados como extremadamente severos, severos y moderados en las variables analizadas pues podrían necesitar de apoyos adicionales para la atención del bienestar emocional. Además, en los casos de depresión moderada, severa y extremadamente severa, se considera relevante el monitoreo y apoyo emocional en cuanto dicha condición, podría repercutir en su bienestar general y en los niveles de desempeño laboral.

3.2. Percepción de capital psicológico en trabajadores

Tabla 3

Capital psicológico en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	32,08(3,97)	42	21
Esperanza	31,24(4,02)	42	21
Resiliencia	28,86(3,61)	42	18
Optimismo	27,25(3,71)	42	19

Nota: Información tomada del Capital Psicológico de los trabajadores de un geriátrico de la ciudad de Cuenca, año 2023.

En la tabla 3 respecto al capital psicológico de los trabajadores del geriátrico en la ciudad de Cuenca, los resultados denotan que la dimensión con una media mayor fue eficacia con 32,08 lo que indica responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, además de confianza en sus capacidades para ejecutar sus actividades laborales con competencia y lograr los objetivos trazados.

En cuanto a esperanza se valoró con una media de 31,24 que demuestra una actitud de optimismo por parte de los colaboradores del geriátrico respecto a la consecución de la metas, inclusive frente a escenarios desafiantes por cuanto confían en sus capacidades para la superación de dificultades para alcanzar el éxito. Además resiliencia registra 28,86 como media, que sugiere la capacidad de adaptación, recuperación y el mantenimiento de actitudes positivas ante la adversidad.

Mientras la dimensión valorada con el menor puntaje fue optimismo con 27,25 que denota que los colaboradores pudieran estar atravesando problemas para mantener actitudes positivas y la confianza en sus capacidades para lograr los objetivos trazados, lo que podría repercutir en su satisfacción laboral e impactar en la calidad de desempeño en sus actividades.

En esta misma línea de investigación Bombón-Pérez (2024) presentaron sus hallazgos con valores medios superiores en todas las dimensiones de capital psicológico a los del actual estudio, registrando en eficacia 33,24 (DT 5,71), esperanza 34,74 (DT 6,21),

resiliencia (DT 5,19) y optimismo 32,38 (DT 5,24), además los valores de desviación estándar denotan mayor dispersión de las medias en relación al estudio efectuado en Cuenca.

Por su parte, Guamán-Verdugo (2023) identificó igualmente que la dimensión eficacia puntuó con una media alta con 34,49 (DT 7,31), esperanza 36,21 (6,74), resiliencia 34,44 (5,29) y optimismo 31,97 (5,01); pero se identifica una diferencia con el actual estudio respecto a la desviación estándar pues la dispersión es mayor respecto a las medias en todas las dimensiones.

En cambio Toledo-Malla (2023) registraron valores medios más altos respecto a la actual investigación, en las dimensiones del capital psicológico con desviaciones estándar superiores que indican una mayor dispersión en los datos, puntuando en eficacia 34,46 (DT 5,86), esperanza 36,08 (DT 6,15), resiliencia 34,32 (DT 5,83), optimismo 32,46 (DT 5,62).

Mientras que, en el estudio de Ati-Llagua (2022) en las dimensiones del capital psicológico, se encontraron niveles promedio con variaciones bajas respecto al estudio actual, pero con desviaciones estándar más altas, así pues en eficacia la media fue de 30,20 (DT 6,33), esperanza 34,25 (DT 5,23), resiliencia 32,00 (4,94), y optimismo 30,15 (DT 5,78).

Con los resultados expuestos es posible indicar que los trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca presentan niveles promedio en las dimensiones del capital psicológico, esto demuestra que cuentan con recursos que les permiten el afrontamiento y adaptación a eventos retadores en su contexto laboral. Se comprende que su percepción es moderada respecto a las propias competencias y habilidad que poseen, además demuestran actitudes positivas ante el futuro y capacidad adaptativa frente a situaciones adversas que puedan enfrentar.

Se destaca en la investigación actual, el registro de una desviación estándar menor que en los estudios de comparación, esto indica una mayor consistencia en los resultados, es decir que no existe una gran variación entre las respuestas de los trabajadores. Esta información recalca la necesidad de promoción y fortalecimiento del capital psicológico, pues éste podría repercutir positivamente en el bienestar emocional, desempeño laboral y en la calidad de vida de los individuos.

3.3. Percepción de satisfacción laboral en trabajadores

Tabla 4

Satisfacción laboral en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	37,38(4,00)	48	30
Satisfacción extrínseca	42,50(4,08)	55	34
Satisfacción Total	79,88(7,72)	103	64

Nota: Información tomada de los trabajadores de un geriátrico de la ciudad de

Cuenca, año 2023.

En relación a la satisfacción laboral, se puede observar en la tabla 4 que los trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca denotan en la tipología intrínseca una media de 37,38 con un mínimo de 30 y máximo de 48, esto demuestra que la gratificación y bienestar de los colaboradores implican intereses provenientes de elementos internos que pueden provenir de interés o pasiones, sentidos de logros que derivan de contribuciones significativas, además de la autonomía y el control en el desarrollo de sus labores, todo ello contribuye en la satisfacción laboral.

La satisfacción extrínseca registra una media de 42,50 con mínimo de 30 y máximo de 55, siendo factores determinantes el salario, beneficios monetarios como los incentivos o bonos, reconocimientos y glorificaciones de los superiores y compañeros, es decir la valoración y aprecio de su esfuerzo, la estabilidad laboral y percepción de seguridad en el trabajo. Respecto a la satisfacción total se determina que esta es mayor al mínimo valorado por los participantes, indicando que se encuentra satisfechos con sus trabajos.

En esta línea de indagación, Bombón-Pérez (2024) encontraron en su investigación una media de satisfacción intrínseca similar a la del actual estudio con 37,02 (DT 7,60) pero mayor dispersión en sus datos como lo indica la desviación estándar, sin embargo en la satisfacción extrínseca el valor que registraron los participantes de su indagación fue menor con 36,60 (DT 7,48) al igual que su valor medio de satisfacción general con 73,62 (DT 14,76) pese a ello esos resultados demuestran un nivel de satisfacción alto en el ámbito laboral.

Guamán-Verdugo (2023) por su parte identifican medias de 37,26 (DT 10,16) en satisfacción intrínseca y de 35,82 (8,65) en la extrínseca, difiriendo con el actual estudio en la segunda tipología considerablemente; mientras que en la satisfacción general el valor obtenido por el investigador fue de 73,08 (DT 18,32) siendo muy superior al mínimo de 14,00 denotando satisfacción por parte de los participantes en dicha investigación con respecto a sus trabajos, de manera similar con los resultados de la indagación en Cuenca pero una diferencia de 6 puntos y una desviación estándar mayor.

Mientras que, Toledo-Malla (2023) encontraron niveles de satisfacción menores en los trabajadores a los de la actual investigación, pues en la tipología intrínseca la media fue de 35,50 (DT 8,82) y la desviación extrínseca fue de 36,38 (DT 8,74), además en la satisfacción general el valor medio se registra en 71,92 (DT 17,30). Como se observa la dispersión es mayor en relación a las medias, indicando mayor variabilidad en los datos, sin embargo los resultados de este estudio denotan igualmente una satisfacción alta de los trabajadores con entorno laboral.

En general se identifica la importancia de fomentar la satisfacción laboral en los trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca, y es que a pesar de presentar niveles moderados de satisfacción, esta se puede mejorar en términos de bienestar emocional y calidad de vida laboral, a través de acciones que permitan su fomento a nivel intrínseco y extrínseco, ya sea por medio de estrategias que incentiven a la realización personal, o para mejorar las condiciones laborales y/o remuneración, entre otras medidas que se pueden aplicar en términos de calidad de trabajo y que pueden repercutir en el desempeño de los colaboradores.

Conclusiones

El estudio que se realizó y en el cual participaron 48% de hombres y 52% de mujeres con una edad promedio de 41,66 años, siendo el 59% casados con una experiencia laboral media de 11,71 años correspondientes a trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca, durante el año 2023, se caracterizan por una prevalencia alta en cuanto a nivel de ansiedad extremadamente severa con el 72%, depresión severa 36% y extremadamente severa 20%, y estrés severo del 36%, lo que pone en evidencia que enfrentan retos importantes respecto a la salud mental. Estas condiciones impactan considerablemente en el bienestar general de los colaboradores y en el desempeño laboral, pues en un gran número de ellos se ha podido identificar la percepción de cargas emocionales y psicológicas moderadas, severas y extremadamente severas.

En cuanto al capital psicológico es posible indicar que los rangos identificados demuestra que los trabajadores poseen recursos psicológicos que favorecen el afrontamiento y adaptación a circunstancias complejas en el contexto laboral pues han obtenido valores medios de eficacia de 32,08, esperanza 31,24, resiliencia 28,86 y optimismo 27,25, es así como los colaboradores demuestran confiar en sus capacidades, contar con actitudes positivas frente al futuro y adaptación frente a las adversidades, lo que les permite enfrentarse a condiciones de estrés y sentirse satisfechos en el contexto laboral.

Finalmente es posible indicar, que los trabajadores de un geriátrico en la ciudad de Cuenca, registraron un nivel de satisfacción laboral con una media alta de 79,88, mientras que en la valoración de la satisfacción intrínseca (media = 37,38) y extrínseca (media = 42,50) es moderada. Estos hallazgos son relevantes pues repercuten en los niveles de bienestar emocional y la calidad laboral de los trabajadores pues determinan su percepción respecto al entorno laboral y sitio de trabajo indicando su satisfacción o insatisfacción con el mismo.

Recomendaciones

Considerando los resultados expuestos se plantea como recomendación el que se implementen pausas activas en las jornadas laborales de los trabajadores del geriátrico en la ciudad de Cuenca, para que puedan relajarse durante las horas que tienen de receso en el trabajo, pudiendo aplicarse la técnica de relajación de Jacobson que es una estrategia psicoeducativa, que consiste en realizar ejercicios de relajación muscular progresiva, así como de respiración y exhalación que ayudará a liberar la tensión física que permite experimentar la sensación de calma voluntaria.

También se podrían incorporar acciones estratégicas psicosociales, como por ejemplo el modelo Kawa intenta explicar cómo generar bienestar de una persona mediante la armonía entre el individuo y su contexto, esto le permitirá a la personal desarrollar momentos de distracción y buen humor, en coordinación con las áreas respectivas, para el afrontamiento del estrés, así como facilitar espacios de cooperación y diálogo entre colaboradores. En tal sentido, se recalca la necesidad del seguimiento y atención a aquellos trabajadores que presentaron niveles considerables de depresión y ansiedad.

Por otra parte, sería importante llevar a cabo talleres psicoeducativos para desarrollar habilidades socioemocionales, resolución de problemas, técnicas de afrontamiento, autocontrol, desarrollo de técnicas cognitivas o reorganización cognitiva, además de modificación del pensamiento automático y de aquellos que originan estrés, entrenamiento asertivo y en habilidades sociales además de las redes de apoyo. Es fundamental que en los casos detectados con estrés y depresión moderados y severos, el médico del geriátrico vigile la salud de los trabajadores sobre todo luego de periodos de incapacidad o ante conductas irregulares remitidas por compañeros y se los asista y derive al profesional de psiquiatría, mientras que en el entorno laboral las recomendaciones presentadas contribuirán en su proceso.

Referencias

- Álvarez-Lagunes, A., & Cano-Ibarra, S. (2022). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México. *SUMMA*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.47666/summa.4.1.11>
- Alvites-Huamani, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-5. 5th ed.* Arlington, Va.: American Psychiatric Association. <http://dsm.psychiatryonline.org>
- Arango, C., Dragiotti, E., Solmi, M., Cortese, S., Domschke, K., Murray, R., . . . Fusar, P. (2021). Risk and protective factors for mental disorders beyond genetics: an evidence-based atlas. *World Psychiatry*, 20(3), 417-436. <https://10.1002/wps.20894>
- Atalaya-Pisco, M. (2019). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 1-10. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Ati-Llagua, M. (2022). *Identificación de factores de Riesgos Laborales Psicosociales en el sector norte de la ciudad de Quito durante el año 2021*. Quito: [Repositorio de la Universidad Técnica Particular de Loja, Tesis de licenciatura]. https://dspace.utpl.edu.ec/visorHub/?handle=123456789_30571
- Avitia-Cordero, N., Salas-Guevara, P., Vargas-Salgado, M., & Gómez-Bull, K. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 116-130. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>
- Ayensa, Á. (2022). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Barradas, M., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posadas, M., García, J., López, J., & Rodríguez, E. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. Bloomington: Palibrio.
- Bayona, H., & Guevara, L. (2019). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Belini-Jacques, J., Gabriel- Pinhatti, E., Aroni, P., Lima-Leachi, H., & Perfeito-Ribeiro, R. (2023). Recursos digitais na promoção da saúde mental de trabalhadores: Protocolo de revisão sistemática. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 1(44), 1-11. <http://dx.doi.org/10.15517/enferm.actual.cr.i44.47028>

- Benalcázar-Silva, C. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Quito: [Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar, Tesis de maestría]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7627>
- Bombón-Pérez, W. (2024). *Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos del cantón Ambato durante el año 2023*. Ambato: [Repositorio de la Universidad Técnica Particular de Loja, Tesis de licenciatura]. https://dspace.utpl.edu.ec/visorHub/?handle=123456789_55038
- Bouazzaoui, M., Jui Wu, H., Roehrich, J., Squire, B., & Roath, A. (2020). Justice in inter-organizational relationships: A literature review and future research agenda. *Industrial Marketing Management*, 87, 128-137. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.02.003>
- Buendía-Pereira, D., & Álvarez-Valdivieso, R. (2019). *Análisis del capital psicológico y su relación con la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de servicio al cliente de una empresa del sector de las telecomunicaciones de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: [Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Tesis de licenciatura]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13517/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-240.pdf>
- Caicedo-Guale, L., Briones-Palacios, Y., Pinargote-Macías, E. D.-S., & Rodríguez-Álava, L. (2021). El abordaje del psicólogo clínico en la promoción, prevención e intervención de la salud mental. Portoviejo – Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3367-3380. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.537
- Calvo-Soto, A. (2020). Salud mental en la actualidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(1), 1-2. <https://10.18041/2322-634X/rcso.1.2020.6457>
- Carter, J., & Youssef-Morgan, C. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 383-405. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21348>
- Chacón-Delgado, E., Xatruch-De la Cera, D., Fernández-Lara, M., & Murillo-Arias, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36. <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>
- Chagñay-Lema, V., & Ruiz-Naranjo, E. (2022). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores: caso práctico. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(2), 1721-1743. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8637998>
- Chávez-Gutiérrez, G., & Llumiquinga-Andrango, M. (2023). *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.* Quito: [Repositorio de la Universidad de las Américas, Tesis de maestría]. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14527/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-172.pdf>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños.* Buenos Aires: TESEO. doi.org/10.2307/j.ctvxcrxz.1
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *Panorama Social de América Latina.* Santiago: CEPAL. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d72d0e2f-76bb-4857-9a02-101784439750/content>
- Cuadra-Peralta, A., Sjöberg-Tapia, O., Beyle, C., Veloso-Besio, C. L.-B., Muñoz-Pineda, C., & Mally-Guerra, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762. <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>
- Cuesta-Mosquera, E., Picón-Rodríguez, J., & Pineida-Parra, P. (2022). Tendencias actuales sobre la depresión, factores de riesgo y abuso de sustancias. *Journal of American Health*, 5(1), 1-11. <http://www.jah-journal.com/index.php/jah>
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*(75), 137-153. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1181447>
- Estrada-Araoz, E., & Gallegos-Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação Formação*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fernández-Etxeberria, M. (2020). *Factores socioeconómicos asociados a la depresión y ansiedad crónica dentro de la población española actual.* Zaragoza: [Repositorio de la Universidad de Zaragoza, Tesis de Economía]. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://zaguan.unizar.es/record/101813/files/TAZ-TFG-2020-4201.pdf>
- Ferragud, C. (2019). *Propuesta para mejorar el clima laboral y resolución de situaciones conflictivas.* Córdoba: [Repositorio de la Universidad Siglo 21, Tesis de licenciatura]. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/16876>
- Gallup. (2023). *Estado del lugar de trabajo mundial: Informe 2023.* Estados Unidos: Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Garate-Andrade, W., & Orbe-Guaraca, M. (2023). Satisfacción laboral: caso de estudio en el banco Guayaquil. *Revista Enfoques*, 7(25), 98-110. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v7i25.157>

- García-Tamariz, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización*. Pamplona: [Repositorio de la Universidad de Navarra, Tesis doctoral]. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/60691?locale=es>
- Gómez-Francisco, L., Ocampo-Marin, S., Montoya-Narváez, D., Valtierra-Contreras, C., Rentería-Hernández, F., Vázquez-Rincón, M., . . . Rodríguez-Nava, V. (2021). Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría. *Lux Médica*, 16(48), 1-15. <https://doi.org/10.33064/48lm20212918>
- Guamán-Verdugo, Á. (2023). *Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del sector urbano y rural de la ciudad de Cañar y cantón El Tambo*. Cañar: [Repositorio de la Universidad Técnica Particular de Loja, Tesis de licenciatura]. https://dspace.utpl.edu.ec/visorHub/?handle=123456789_51532
- Guerrero-Bejarano, M., Parra-Suárez, R., & Arce-Vera, M. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 157-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Guevara-Albán, G., Verdesoto-Arguello, A., & Castro-Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173. [https://10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, M., Cruz, I., Téllez, T., & Rodríguez, M. (2023). Estrés académico en estudiantes de Medicina diagnosticados en la Unidad de Orientación Estudiantil. *MEDISAN*, 27(2), 1-7. <https://www.redalyc.org/journal/3684/368475187007/html/>
- Hurtado-De Barrera, J. (2020). *Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Quirón Ediciones.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *Salud mental y trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872>
- Jácome-Llumipanta, A. (2020). *Salud mental y trabajo: estudio de depresión y ansiedad ante el Covid-19 en el persona de cajas de un hospital privado de Quito-Ecuador 2020*. Quito: [Repositorio de la Universidad Internacional SEK, Tesis de ingeniería]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3857/2/J%c3%a1come%20Llumipanta%2c%20Anthony%20Ram%c3%b3n>
- Judge, T., Zhang, S., & Glerum, D. (2020). *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. New York: Routledge.
- Liao, M., Fang, F., Liu, G., Zhang, Y., Deng, C., & Zhang, X. (2020). Influencing factors and correlation of anxiety, psychological stress sources, and psychological capital among

- women pregnant with a second child in Guangdong and Shandong Province. *Journal of Affective Disorders*, 264(1), 115–122.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.11.148>
- Lopera-Arbeláez, I., & Echeverri-Álvarez, J. (2018). Libertad y desarrollo humano dentro de las organizaciones. *Interdisciplinaria*, 35(2), 395-408.
<https://www.redalyc.org/journal/180/18058785011/html/>
- Lovibond, P., & 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/10.1016/0005-7976\(94\)00045-U](https://doi.org/10.1016/0005-7976(94)00045-U)
- Lupano, M., & Castro, A. (2019). Virtudes organizacionales y Capital psicológico como predictores positivos de satisfacción y performance laboral. *Revista de Psicología*, 15(29), 22-35. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9575/1/virtudes-organizacionales-satisfaccion.pdf>
- Luthans, F., & Dyrdek-Broad, J. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 51(2), 1-13. <https://10.1016/j.orgdyn.2020.100817>
- Luthans, F., Luthans, B., & Luthans, K. (2021). *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach*. Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Capital psicológico: desarrollo de la ventaja competitiva humana*. Oxford University Press.
- Macaya-Sandoval, X., Pihan-Vyhmeister, R., & Parada, B. (2018). Evolución del constructo de Salud mental desde lo multidisciplinario. *Humanidades Médicas*, 8(2), 215-232.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000200338
- Maldonado, A. (2023). *Satisfacción laboral y su efecto en la intención de rotación de empleados en Puerto Rico*. San Juan: Universidad de Puerto Rico.
- Martínez-Once, S. (2024). *Salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay*. Cuenca: [Repositorio de la Universidad Católica de Cuenca, Tesis de licenciatura].
<https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9e7c7f3c-c416-4f17-a4af-b48869b02282/content>
- Míguez-Abad, S. (2020). El estrés, sus consecuencias y cómo afrontarlo. *Nuberos Científica*, 4(30), 31-36. <https://ciberindex.com/c/nc/3031nc>
- Miranda, G. (2018). ¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental? *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23(83), 1-11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1438570>
- Miranda-Hiriart, G. (2018). ¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental? *Revista de Ciencias Sociales*, 23, 86-95. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1438570>

- Organización Mundial de la Salud; Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. Ginebra: OMS; OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud. (2003). *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE-10)*. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.
- Ortega-Carrillo, J. (2018). Hacia una tecnología educativa positiva. *Etic@net. Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 18(1), 1-3. <https://doi.org/10.30827/eticanet.v18i1.11878>
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L., Coronell-Cuadrado, R., Hamburguer-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-197. <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/170263775012.pdf>
- Ossa, C., Jiménez-Figueroa, A., & Gómez-Urrutia, V. (2023). Salud mental y carga mental de trabajo en trabajadores de establecimientos educativos chilenos en contexto de COVID-19. *Revista Portuguesa de Educação*, 36(1), 1-22. <https://doi.org/10.21814/rpe.24855>
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). *Job satisfaction: Overall job satisfaction scale*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Ponce, J., & Yáber, G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Anales de la Universidad Metropolitana*, 12(2), 167-185. <https://biblat.unam.mx/es/revista/anales-de-la-universidad-metropolitana/articulo/capital-psicologico-como-predictor-del-comportamiento-organizacional-ciudadano-en-el-ambiente-universitario>
- Ramos-Frausto, V., Caudillo-Ortega, L., De la Roca-Chiapas, M., Hernández-González, M., Barbosa-Sabanero, G., & García-Rocha, M. (2020). Correlación entre estrés, niveles de cortisol y estrategias de afrontamiento en pacientes con cáncer sometidos a tratamiento. *Enfermería Global*, 19(60), 196-207. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.410951>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 1, 21(3), 141-146. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
- Ruiz, F., García, M., Suárez, J., & Odriozola, P. (2017). The Hierarchical Factor Structure of the Spanish Version of Depression Anxiety and Stress Scale -21. *International Journal*

- of Psychology and Psychological Therapy*, 17(1), 97-105.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56049624007>
- Saavedra, C. (2023). Eustrés y Distrés: Revisión Sistemática de la Literatura. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(2), 1-17.
<https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/eustres-distres/3553>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Bolívar: Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología (UNLP)*, 19(1), 88-103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de Covid-19: Un estudio con personas docentes argentinas. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33(2), 244-257. <https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>
- Sánchez, N. (2020). *Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí*. Guayaquil. Piura: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62426/Sanchez_ENM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez-Elaó, N. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los profesionales de la salud del ECU 911, Quevedo, Ecuador, 2020*. Piura: [Repositorio de la Universidad César Vallejo, Tesis de Maestría].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62426>
- Santiago-Gómez, G. (2022). *Caso de una paciente con Ansiedad Generalizada a través de la tele psicología*. Madrid: [Repositorio de la Universidad Europea de Madrid, Tesis de maestría]. <https://titula.universidadeuropea.com/handle/20.500.12880/2555>
- Saraswati, K. (2019). Compromiso laboral: el impacto del capital psicológico y la justicia organizacional y su influencia en la intención de rotación. *Journal of Management and Marketing Review*, 4(1), 86-91.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3352636
- Sarmiento-Rada, B. (2020). *Evaluación dimensional de la depresión: Una revisión sistemática de estudios instrumentales*. Barranquilla: [Repositorio de la Universidad de la Costa "CUC", Tesis de licenciatura].
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7145?show=full>
- Seligman, M. (2019). *El circuito de la esperanza*. México D.F.: Ediciones B.

- Silva, L., Ries-Passos, H., Vieira-De Oliveira, J., & Gonçalves-Amaral, G. (2023). Contextos de saúde e trabalho de profissionais de enfermagem em tempos de pandemia de COVID-19. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 1(44), 1-14. <http://dx.doi.org/10.15517/enferm.actual.cr.i44.49421>
- Silva-Núñez, M., & Bonilla-Jurado, D. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Revista de investigación e innovación*, 5(7), 16-29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>
- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Soares-De Oliveira, F., Trezena, S., Oliveira-Dias, V., Martelli-Júnior, H., & Barbosa-Martelli, D. (2023). Trastornos mentales comunes en profesionales de atención primaria de salud durante el período pandémico de COVID-19: un estudio transversal en la macrorregión norte de Minas Gerais, Brasil, 2021. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 32(1), 1-34. <https://doi.org/10.1590/s2237-96222023000100012>
- Soledispa, X., Balladares, M., & Barco, M. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano. *Revista Científica FIPCAEC*, 7(1), 48-64. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582>
- Solís-Granda, L., & Burgos-Villamar, I. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *The International Journal of Human Resource Management*, 43, 163-176. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
- Soria-Reséndez, A., Pedraza-Melo, N., & Bernal-González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1-14. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Suárez-Richards, M., & Pujol, S. (2022). *La depresión en la práctica clínica*. Baliarda.
- Tello-Vasco, L. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la provincia de Tungurahua*. Ambato: [Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato, Tesis de maestría]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Toledo-Malla, D. (2023). *Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de educación primaria y secundaria en el norte de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay*. Cuenca: [Repositorio de la Universidad Técnica Particular de Loja, Tesis de licenciatura]. https://dspace.utpl.edu.ec/visorHub/?handle=123456789_51435
- Tuares-Sosa, G., Mero-Véliz, G., Saldarriaga-Alcívar, M., & Castro-Jalca, J. (2022). Epidemiología de los problemas mentales: Factores de Riesgo y Causas en

- Habitantes de Latinoamérica. *Higía de la Salud*, 7(2), 1-22. <https://doi.org/10.37117/higia.v7i2.752>
- Valenzuela-Mendieta, R. (2022). Impacto del COVID-19 en la salud mental en trabajadores ecuatorianos: Ansiedad. *Investigatio*, 1(17), 39-51. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.17.3>
- Vargas-Vega, T., Vizzuet-Balderas, V., Amador-Montiel, E., Becerra-Córdova, L., & Villegas-González, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Velásquez, M. (2022). *Psicopatología. Una introducción a la clínica y a la salud mental*. Santiago de Cali: Pontificia Universidad Javeriana Cali.
- Velásquez-Toledo, M. (2022). *La depresión como universo multifactorial: una mirada desde lo genético, lo epigenético y lo psicotrópico*. Bogotá: [Repositorio de la Universidad de los Andes, Tesis doctoral]. <https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/ddad8c7d-3e17-4225-b792-4408902634ad>
- Villagrán, S., Vasconcelos, M., & Espinoza, J. (2022). *Factores de riesgo psicosocial*. Iztacala: Laboratorio de Evaluación y Educación Digital.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 1(52), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Zamora-Betancourt, M., Caldera-Montes, J., & Guzmán-Valderrama, M. (2022). Estrés académico y apoyo social en estudiantes universitarios. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2916>