



**UTPL**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

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

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

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

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

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**Autora:** Herrera Lara, Alisson Carolina

**Director:** Llamuca Becerra, Alvaro Bladimir

NUEVA LOJA

2024



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

2024

## **Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular**

Loja, 26 de septiembre del 2024

Magíster

David Mauricio Ortega Jiménez

**Director de la carrera de Psicología**

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: "Salud Mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos" realizado por Alisson Carolina Herrera Lara 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: Álvaro Bladimir Llamuca Becerra, Magíster

C.I.: 0604350639

Correo electrónico: abllamuca@utpl.edu.ec

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

Yo, Alisson Carolina Herrera Lara, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud Mental, Capital Psicológico y Satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, de carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Marco teórico, metodología, investigación de campo, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones; siendo Álvaro Bladimir Llamuca Becerra, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, con 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.

.....

Autora: Alisson Carolina Herrera Lara

C.I.: 2101191746

Correo electrónico: [alisoncarolina23@gmail.com](mailto:alisoncarolina23@gmail.com)

### **Dedicatoria**

Este trabajo de titulación se lo dedico a mis padres, mi más grande apoyo e impulso para lograr cada meta que me propongo, y cuyo ejemplo además es mi principal inspiración para ser la mejor en cada paso que doy en mi formación profesional.

A mis tres hermanos, especialmente a mi hermana Vania, por ser mi confidente y apoyo cuando he intentado rendirme porque, aunque no lo expreso frecuentemente, su mano me ayuda a caminar segura.

A mi familia extendida que pese a la distancia les tengo un aprecio inmenso, por mantenerse siempre pendientes de mi proceso con un mensaje, una llamada o ayuda cuando la necesito, pues también han sido parte de este pequeño gran paso directa o indirectamente.

## **Agradecimiento**

En este segmento me permito expresar mi especial agradecimiento a los padres que la vida me dio, pues desde niña han estado detrás de cada logro académico, cada maqueta que nos costaba noches de desvelo a los tres, cada exposición que mamá asesoraba y cada tarea de matemáticas que papá me enseñó a hacer, porque en general su guía y formación constante me han hecho la mujer que hoy aspira a ser llamada Psicóloga.

A mi pareja Jonatan, que ha estado presente en los últimos años de mi carrera y ha sido parte de este logro, por haberme acompañado y ayudado en mis tareas cotidianas pese al cansancio y a quien le agradezco su presencia en mi vida, por enseñarme a diario con su amor, que en medio del caos siempre hay una salida.

Además, agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja en su modalidad a distancia y a su plantilla docente por enseñarme gran parte de los conocimientos necesarios durante mi formación como Psicóloga de la República del Ecuador.

A mi tutor de tesis, MSc. Álvaro Llamuca, por su orientación académica, apoyo y voto de confianza durante el desarrollo del presente trabajo de titulación.

Por último, pero igual de importante, agradezco inmensamente a todos los directores de las instituciones que participaron en este estudio, por mostrarse abiertos a mi petición, permitir que su personal participara en la investigación y ofrecerme todas las condiciones necesarias para lograrlo.

## Índice de contenido

Carátula .....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular .....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos .....	III
Dedicatoria .....	V
Agradecimiento .....	VI
Índice de contenido.....	VII
Resumen .....	1
Abstract .....	2
Introducción .....	3
Capítulo uno .....	6
Marco teórico .....	6
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental.....	6
1.1.1 <i>Indicadores de las variables de salud mental</i> .....	8
1.2 Salud mental en trabajadores.....	9
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i> .....	10
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i> .....	18
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral .....	23
1.3.1 <i>Conceptualización del capital psicológico y capital laboral</i> .....	23
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> .....	28
Capítulo dos .....	31
Metodología.....	31
2.1 Objetivos .....	31
2.1.1 <i>General</i> .....	31
2.1.2 <i>Específicos</i> .....	31

2.2	Preguntas de investigación .....	31
2.3	Enfoque, tipo y diseño de investigación .....	31
2.4	Población y muestra .....	32
2.4.1	<i>Población</i> .....	32
2.4.2	<i>Muestra participante</i> .....	32
2.4.3	<i>Criterios de inclusión/exclusión</i> .....	34
2.5	Instrumentos de recogida de información .....	35
2.6	Procedimiento.....	39
	.....	39
	Capítulo tres .....	41
	Análisis de resultados y discusión .....	41
3.1	Análisis de resultados .....	41
3.2	Discusión .....	43
3.2.1	<i>Percepción de salud mental en trabajadores</i> .....	43
3.2.2	<i>Capital psicológico en trabajadores</i> .....	45
3.2.3	<i>Satisfacción laboral en trabajadores</i> .....	46
	Conclusiones .....	48
	Recomendaciones.....	50
	Referencias .....	51
	Apéndices.....	62
	Apéndice A. Formulario de consentimiento informado .....	62
	Apéndice B. Cuestionario ad hoc sociodemográfico y laboral .....	66
	Apéndice C. Escala DASS-21 .....	67
	Apéndice D. Test UCLA-R .....	69
	Apéndice E. Cuestionario de interacción Trabajo- Familia (SWING).....	70
	Apéndice F. Escala de satisfacción laboral .....	72

<b>Apéndice G. Escala de Capital psicológico .....</b>	<b>73</b>
--	-----------

### Índice de tablas

<b>Tabla 1 Ejemplos de riesgos para la salud mental tanto dentro como fuera del puesto de trabajo.....</b>	<b>13</b>
<b>Tabla 2 Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 3 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 4 Escala DASS-21 .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 5 Cuestionario de Capital Psicológico (CapSi) .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 6 Escala de satisfacción laboral .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 7 Percepción de salud mental en trabajadores .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 8 Capital psicológico en trabajadores .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 9 Satisfacción laboral en trabajadores .....</b>	<b>42</b>

### Índice de figuras

<b>Figura 1 Efectos de la ansiedad en el rendimiento .....</b>	<b>15</b>
<b>Figura 2 Respuesta neuroendócrina al estrés agudo .....</b>	<b>16</b>
<b>Figura 3 La extracción de la piedra de la locura .....</b>	<b>19</b>
<b>Figura 4 Modelo HERO (HEalthy and Resilient Organization) .....</b>	<b>25</b>
<b>Figura 5 La pirámide de Maslow .....</b>	<b>27</b>
<b>Figura 6 Procedimiento de la elaboración del trabajo de investigación .....</b>	<b>39</b>

## Resumen

En una nueva era de industrialización donde la sobrecarga laboral asciende, preservar la salud mental en el campo organizacional es un tema recurrente. A partir de ello, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer la prevalencia de las variables de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de la ciudad de Lago Agrio. Para alcanzar este objetivo, se desarrolló una investigación cuantitativa no experimental y con diseño transversal a una muestra de accesibilidad-accidental no probabilística conformada por 58 trabajadores profesionales de entidades públicas y privadas, a quienes se les aplicó la escala DASS-21, cuestionario CapSi y escala de satisfacción laboral como instrumentos de evaluación. Los resultados revelaron altos porcentajes de ausencia de depresión (93%), ansiedad (81%) y estrés (88%); en el CapSi se obtuvieron medias de 38.07 en Eficacia, 38.67 en Esperanza, 34 en Resiliencia y 29.26 en Optimismo; mientras en satisfacción total se obtuvo una media de 89.52. Finalmente, se concluye que las condiciones laborales son aceptables y se incentiva a continuar monitoreando el estado de salud mental de los trabajadores.

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

### **Abstract**

In a new era of industrialization where work overload is increasing, preserving mental health in the organizational field is a recurring theme. For this reason, the objective of this research was to determine the prevalence of the variables of mental health, psychological capital and job satisfaction among workers in the city of Lago Agrio. To achieve this objective, non-experimental quantitative research with a cross-sectional design was carried out on a non-probabilistic accidental-accessibility sample of 58 professional workers from public and private entities, to whom the DASS-21 scale, CapSi questionnaire and job satisfaction scale were applied as evaluation instruments. The results revealed high percentages of absence of depression (93%), anxiety (81%) and stress (88%); in the CapSi, averages of 38.07 in Efficacy, 38.67 in Hope, 34 in Resilience and 29.26 in Optimism were obtained, while in total satisfaction a mean of 89.52 was obtained. Finally, the conclusion is that the working conditions are acceptable, and we encourage to continue monitoring the mental health status of the workers.

*Keywords:* Mental health, psychological capital, work satisfaction.

## Introducción

El presente trabajo de investigación se centra en el análisis y estudio de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos de entidades públicas y privadas, más concretamente en la ciudad de Lago Agrio de la provincia de Sucumbíos.

A lo largo de la historia, la sociedad ha considerado a la salud mental como un aspecto poco relevante. Investigadores como Alcocer (2022) sostienen que en el siglo XV quien manifestara actitudes contrarias a los estigmas socialmente aceptados, era considerado loco y se adoptaban medidas de castigo en su contra. No fue sino hasta mediados del siglo XX que se reconoció la existencia de trastornos mentales y se emitieron los primeros manuales de diagnóstico, mientras a su vez la sociedad empieza a rechazar los tratamientos psiquiátricos agresivos (Piñar, 2021).

En América Latina, este contexto histórico de la salud mental adquiere sus matices ancestrales de las culturas precolombinas (Alargón, 2012), cuyas creencias sostenían que los trastornos mentales eran advertencias o castigos divinos que debían ser tratados mediante prácticas chamánicas o de medicina alternativa transmitidas generacionalmente.

Específicamente en el Ecuador, Zúñiga y Riera (2018) exponen que en 1785 ante la necesidad de separar de la sociedad a quienes padecían de un trastorno mental, se creó el primer centro psiquiátrico donde se usaban métodos agresivos como tratamiento, esta vez con una profunda influencia religiosa impuesta por la colonización española. Afortunadamente, conforme avanza la humanidad, la salud mental ha sido insertada en la Salud Pública contemporánea, siendo hoy por hoy uno de los temas más relevantes en distintos ámbitos, incluido el laboral.

Dado que en la ciudad de Lago Agrio existe un segmento de población muy reducido que cuenta con las condiciones laborales óptimas, esta investigación estudia dicho segmento

y dispone tres capítulos destinados a abordar la problemática planteada, estructurados de la siguiente manera:

En el capítulo uno se presentan los antecedentes de la investigación a través de la lectura de fuentes bibliográficas, definiendo las variables de estudio a modo de contexto previo al desarrollo del cuerpo de este estudio.

En el capítulo dos se plantea la metodología de estudio, estableciendo los objetivos de la investigación, las interrogantes planteadas y el respectivo enfoque, tipo y diseño de investigación con el que se dará respuesta a las mismas. Además, se dispone la población y muestra participante, los instrumentos que servirán para recopilar la información necesaria y el procedimiento que se llevará a cabo para cumplir con los objetivos.

En el capítulo tres se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación de los respectivos instrumentos de evaluación, y a su vez se discuten estos resultados comparándolos con otros estudios a nivel mundial, con el fin de aportar validez. Finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones correspondientes en base a los resultados obtenidos y las investigaciones previas.

Este trabajo de investigación servirá de aporte a la sociedad en general por presentar datos estadísticos que serán la base para futuras investigaciones y programas que favorezcan a los trabajadores de la ciudad de Lago Agrio en su conjunto, por lo que se aplicó un cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, una escala DASS-21, un cuestionario de Capital Psicológico y una escala de satisfacción laboral como instrumentos de recopilación de información con una modalidad en línea, con la motivación de contribuir en un futuro cercano a la creación de ambientes laborales seguros y saludables para todos los trabajadores.

Las principales limitaciones identificadas en este estudio se relacionan con la homogeneidad de la muestra participante, puesto que, esta representa a un grupo limitado de trabajadores que cuentan con los requisitos indispensables en un puesto de trabajo

regulado por la ley, condiciones que no representan al resto de la población trabajadora de Lago Agrio, que en su mayoría carece de un título profesional que garantice condiciones dignas de trabajo.

## Capítulo uno

### Marco teórico

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

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Bajo esta premisa, la salud mental es evidentemente un elemento esencial en la consecución de una salud integral, puesto que, frente a la ausencia de bienestar mental, se entorpecen gradualmente las demás funciones propias de un individuo sano en el amplio espectro de la palabra (p.1).

A menudo el término “salud mental” es usado para referirse a la ausencia de trastornos mentales, aunque si adoptamos la misma definición de la OMS sobre la salud en general, es mucho más que eso. El Instituto Nacional de Salud Mental Estadounidense o NIH por sus siglas en inglés, sostiene que, para hablar de salud mental, hablamos de una congruencia entre bienestar emocional, psicológico y social; que en su conjunto influye significativamente en la forma en que nos relacionamos con los demás y con el entorno que nos rodea (NIH, 2022).

Al hablar de variables de la salud mental, nos referimos a aquellos comportamientos observables y medibles que son libres de cambiar en intensidad y tiempo entre un individuo u otro, y según el estímulo que se le presente. En este caso, las variables seleccionadas serán la ansiedad, la depresión y el estrés, enfermedades psíquicas que fácilmente derivan en otros trastornos o afecciones físicas y mentales a largo plazo.

La ansiedad según la Real Academia Española (RAE, 2006) es un “Estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo”. Aunque muchas veces acompañada de otros síntomas, la ansiedad se caracteriza por representar un estado de alerta del organismo, Barnhill (2023) la define como “una sensación de nerviosismo, preocupación o malestar que forma parte de la experiencia humana normal” definición explicada en el artículo de

Fernández et al.(2018) donde menciona que fisiológicamente hablando, la ansiedad es producto de la activación de la rama simpática del sistema nervioso autónomo como respuesta a un factor externo que nos causa temor, preparando a nuestro cuerpo para sobrevivir ante este estímulo peligroso, es por ello que, de hecho la ansiedad constituye una de las afecciones mentales más comunes de los últimos tiempos, sobre todo tras el brote de la pandemia por Covid-19, donde el riesgo de contagio era muy alto y las probabilidades de sobrevivir inciertas; de hecho, durante el primer año de pandemia la ansiedad y depresión aumentaron su prevalencia mundial en un 25% (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022).

En cuanto a la depresión, Pla (2023) sostiene que “es un trastorno mental caracterizado fundamentalmente por un bajo estado de ánimo y sentimientos de tristeza, asociados a alteraciones del comportamiento, del grado de actividad y del pensamiento” siendo una de las afecciones mentales más contraproducentes en el organismo, puesto que según Fernández (2001) “afecta tanto al estado de ánimo como al sueño, al apetito, a la concentración y a otras funciones vitales”, es por ello que a las personas que padecen depresión les resulta imposible llevar un estilo de vida normal, pues a menudo presentan una tristeza profunda que interfiere con su vida cotidiana y cuyas causas podrían ser una combinación de factores genéticos, biológicos, ambientales y/o psicológicos (OPS, 2018). Respecto a la prevalencia de la depresión, Coryell (2021) expone en su artículo que al menos un 30% de personas acuden a consulta médica con síntomas depresivos, representando el trastorno de salud mental más frecuente después de la ansiedad.

El estrés por su parte se considera como una enfermedad que va en progresión a nivel mundial debido al estilo de vida moderno y las presiones del día a día (Ávila, 2014). Es definido por la OMS (2023) como “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil” a menudo potenciado por la necesidad de mantener todo bajo control, influyendo negativamente en la salud física. Las personas que padecen estrés mantienen su

atención en el factor estresante o estresor de manera prolongada y podría o no desaparecer al solucionarse este factor, el problema real se produce cuando el cerebro envía constantemente señales al cuerpo que lo activan y alertan una y otra vez frente a factores estresantes, causando problemas a la salud física a largo plazo (Camero, 2023). Bajo este concepto, la Asociación Estadounidense de Psicología (APA, 2010) advierte sobre la importancia de la distinción de tres tipos de estrés: estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico, siendo este último el más perjudicial, agotador y desgastante para quienes lo padecen y aquel que fácilmente provoca cuadros graves de ansiedad, angustia y depresión.

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

Existen diversos factores que podrían interferir en el goce de salud mental, muchos de ellos imperceptibles y normalizados en nuestra sociedad actual. La ansiedad, depresión y estrés se encuentran estrechamente relacionadas entre sí y en el marco de la salud mental es importante abordarlas por igual, diferenciando sus principales indicadores y considerando que, no todos ellos son los síntomas inamovibles, puesto que somos seres humanos cambiantes entre sí.

La ansiedad es generada a partir de eventos cuya naturaleza puede ser cognoscitiva, afectiva, psicológica, y/o comportamental (Spielberger, 1972, citado por Ibarra Olabarrieta, 2015), usualmente se pone de manifiesto a través del miedo o preocupación excesivos, aunque los síntomas que más se relacionan son según Puig (2020): Sensación de cansancio mental, dificultad para prestar atención que se relaciona con no poder responder adecuadamente a las tareas diarias, pérdida de interés a ciertas cosas que antes le entusiasaban, mal humor constante, intolerancia a las personas o a ciertas situaciones, insomnio o problemas relacionados con el sueño, angustia ante la incertidumbre, pensamientos reiterados en torno a determinado tema, entre otros que podrían variar.

Blanco (2021) manifiesta que, para la depresión los indicadores más importantes y alertadores son: Bajo estado de ánimo, alta susceptibilidad, disminución del interés y de la

capacidad de sentir placer, irritabilidad, pensamientos negativos, alteraciones del sueño, cambios repentinos de peso, lentitud psicomotora y pérdida de energía. De todos los posibles síntomas antes mencionados, para que un paciente sea diagnosticado con depresión deberá presentar al menos cinco de ellos todos los días en un lapso de dos semanas y con una alta frecuencia diaria, siendo el estado de ánimo depresivo y la pérdida de interés en las actividades cotidianas, los síntomas más relevantes y preocupantes para los especialistas (NIH, 2021).

Por otro lado, existen ciertos indicadores de vulnerabilidad que bien podrían predisponer a un individuo a padecer de estrés, tales como la herencia, el contexto profesional, contexto social, alimentación, antecedentes de enfermedades, su perfil de la personalidad, entre otros (Oros de Sapia y Neifert, 2006, p. 2). Los principales síntomas que alertan sobre la posible presencia de estrés son: frustración, ira, impaciencia, ataques de pánico, insomnio, fatiga, molestias gastrointestinales, falta de concentración y pérdida de memoria, los cuales en su conjunto provocan distorsiones cognitivas y comportamentales que se reflejan entre otras cosas, en la forma de percibir la situación y la emisión de respuestas ante la misma (Daza, 1994, p.4) es así que, existe una serie de manifestaciones tanto mentales como físicas que subyacen al estrés ante ciertas situaciones, haciendo que el individuo exponga a su organismo a un estado de alerta sostenido que, aunque naturalmente constituye un mecanismo de defensa y supervivencia, la mayoría de las veces dicho estado se activa aún sin existir un peligro inminente, incrementando el riesgo de padecer problemas de salud significativos.

## **1.2 Salud mental en trabajadores**

La vida laboral es de las actividades cotidianas que hacemos para subsistir. El espacio de trabajo es un lugar de desarrollo personal al permitir que las personas se desempeñen como profesionales y demuestren aptitudes. A lo largo de los años se ha comprobado que tener una fuente de trabajo decente beneficia a la salud mental, puesto que le otorga al

individuo un medio de supervivencia, promueve el sentido de confianza y logros, fomenta las relaciones interpersonales, favorece la creación de rutinas estructuradas, entre otros beneficios (OMS, 2022).

Sin embargo, en una sociedad en constante crecimiento y una economía en declive, la vida laboral se ha convertido en una competencia en donde se busca a toda costa tener un empleo, muchas veces sin importar las condiciones. Nuevamente la OMS (2022) al respecto expone que “más de la mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en la economía informal” es decir, existe un gran porcentaje de personas en el mundo que tienen un trabajo inseguro, con largas jornadas y poca remuneración, lo que sin duda repercute en la calidad de vida de los trabajadores.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo ha elaborado múltiples informes y políticas normativas en virtud de promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores a nivel mundial, pues sostiene que en el mundo existen alrededor de 2,6 millones de muertes al año debido a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo las regiones del Asia y Pacífico las que registran mayores índices de morbilidad laboral, por tener una mayor población activa (OIT, 2023) por lo tanto, la promoción de la salud mental en el campo laboral resulta de vital importancia en nuestra región, para la búsqueda de mejores condiciones en los espacios de trabajo y la mejora de las expectativas de vida de la población en general.

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

Es muy común aceptar que el desempeño laboral conlleva cierto sacrificio y estrés consigo, por lo que las enfermedades mentales resultado de una carga excesiva de trabajo son aparentemente normales en los últimos tiempos. Según Vargas et al. (2021) en vista de la normalización del deterioro de la salud física y mental de los trabajadores que a largo plazo desemboca en una reducción de la productividad de las grandes industrias, en los diferentes países se han establecido instituciones reguladoras del trabajo, que exigen entre otras cosas,

las condiciones mínimas necesarias para garantizar la seguridad de todos los trabajadores sin distinción.

Todos estos antecedentes, sumados a la personalidad de cada individuo, nos hacen más o menos propensos a vernos inmersos en problemas de salud física o mental debido al trabajo y en realidad, nos encontramos en una era postpandemia mundial cuya única certeza es el cambio constante y muchas veces repentino en todos los aspectos. Con este principio, Chuco (2021) enfatiza la aparición del teletrabajo como un cambio repentino al que los trabajadores tuvieron que adaptarse abruptamente, además de otras dificultades como la adecuación de los hogares como nuevos espacios de trabajo, la extensión de las horas laborales y el evidente temor generalizado frente a la crisis sanitaria que atravesábamos, sin duda generó un pico en la aparición de trastornos de salud mental en el mundo.

En este sentido, la Comisión Europea en su informe titulado “Promover la salud mental en el puesto de trabajo: Guía para la aplicación de un enfoque integral” (2014) menciona textualmente:

La OMS calcula que casi la mitad de la población sufrirá una enfermedad mental en algún momento de su vida y se estima que casi el 10% sufre depresión cada año y que 2,6% sufre un trastorno psicótico. La ansiedad también es un problema importante. En la Europa de los Veintisiete, se calcula que el 15% de la población ha recibido ayuda debido a un problema psicológico o emocional y que el 72% de los ciudadanos han tomado antidepresivos en algún momento de su vida.

Es por ello que, el cuidado de la salud mental es en los últimos tiempos, un tema de interés común a ser abordado en el campo personal, académico, laboral, social, entre muchos otros en los que se desenvuelve el ser humano y es preciso identificar las variables que influyen en el deterioro de esta. Para Nogales (2023) entre las principales causas del detrimento de la salud mental en los trabajadores se encuentran:

- Entornos laborales inseguros

- Jornadas laborales por encima de lo normal
- Horario laboral rígido
- Cualquier tipo de discriminación en el ambiente laboral
- Presiones propias del cargo ocupado
- Incertidumbre del mercado laboral
- Falta de reconocimiento por parte de los altos mandos del trabajo
- Mal ambiente laboral

Esta intervención se ve complementada con el aporte de la Comisión Europea, que explica a detalle los riesgos para la salud mental dentro y fuera del ambiente laboral.

Tabla 1

*Ejemplos de riesgos para la salud mental tanto dentro como fuera del puesto de trabajo*

Fuente del riesgo	Factor de riesgo
<b>Factores personales y sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genética</li> <li>• Experiencias personales</li> <li>• Sucesos vitales</li> <li>• Incidentes traumáticos</li> <li>• Apoyo social</li> <li>• Capacidad de gestión de los problemas</li> <li>• Recursos</li> <li>• Comportamientos personales relacionados con la salud, como el alcohol y la droga</li> </ul>
<b>Puesto de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenido del trabajo</li> <li>• Carga laboral y ritmo de trabajo</li> <li>• Horarios de trabajo</li> <li>• Control</li> <li>• Entorno y equipo</li> <li>• Cultura organizativa y función</li> <li>• Relaciones interpersonales en el trabajo</li> <li>• Función en la organización</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Violencia y acoso</li> </ul>
<b>Factores socioeconómicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Economía y mercado laboral             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempleo o amenaza de desempleo</li> <li>- Tipo de contrato de trabajo</li> <li>- Seguridad laboral</li> <li>- Menos disponibilidad de servicios</li> <li>- Ingresos</li> </ul> </li> <li>• Geografía</li> <li>• Legislación             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laboral</li> <li>- Bienestar</li> <li>- Salud y seguridad en el trabajo</li> </ul> </li> </ul>

*Nota.* En esta tabla se evidencia las posibles causas de problemas de salud mental relacionados con el trabajo.

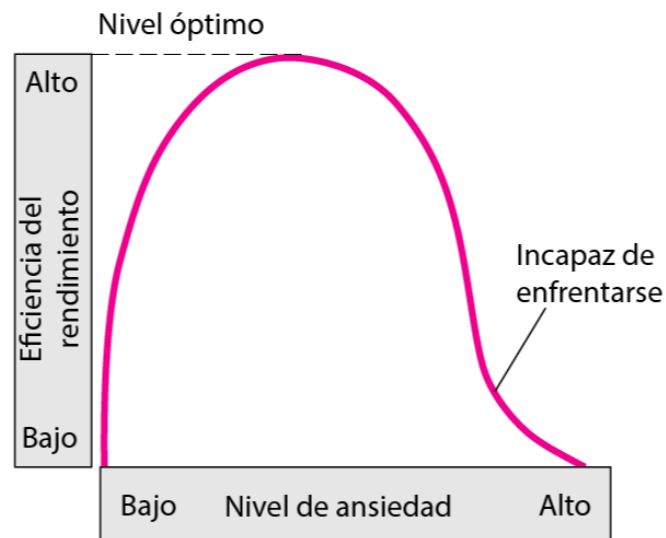
Si bien el cuadro presentado demuestra a detalle los factores de riesgo para padecer un trastorno de carácter mental en el campo laboral, estos en su mayoría guardan una estrecha relación con la ansiedad, depresión y estrés a los que son vulnerables los trabajadores y existen ciertas manifestaciones físicas en el cuerpo humano que resultan ser consecuencias significativas y fácilmente palpables.

Como se ha mencionado antes, los efectos de los trastornos mentales comprenden síntomas físicos, cognitivos y conductuales. Por ejemplo, a nivel físico y sobre todo para los trabajadores, la ansiedad repercute en el cansancio y fatiga que provoca el estado mental de alerta constante (Ruiz, 2021). Esta misma ansiedad generalizada tiende a convertirse en estrés cuando no es manejado adecuadamente, por lo que es preciso identificar la procedencia de nuestra respuesta frente a un estímulo estresor, ya que constituye de las causas principales de la disminución del rendimiento en cualquier ambiente laboral. Además, según Puchol (2003) “Es relativamente frecuente que los Trastornos de Ansiedad se presenten junto a otro tipo de trastornos psicológicos, como los trastornos del estado de ánimo, el abuso de sustancias o los trastornos del comportamiento alimentario” esto debido a la comorbilidad existente entre el estado de alteración mental provocado por la ansiedad, y la necesidad de aplacar sus síntomas bien sea mediante el consumo de sustancias psicoactivas, atracones de comida o por el contrario, abstenerse de ella.

En términos generales, la ansiedad repercute negativamente en el rendimiento físico y mental de una persona, Barnhill (2023) lo describe mediante un gráfico:

**Figura 1**

*Efectos de la ansiedad en el rendimiento*



*Nota.* Adaptado de *¿Cómo afecta la ansiedad al rendimiento?* [Fotografía], por John W. Barnhill, 2023, Manual MSD (<https://n9.cl/6zm48>). CC BY 2.0

En base a la figura presentada, la eficiencia del rendimiento personal incrementa de manera proporcional a medida que la ansiedad también lo hace, sin embargo, cuando la ansiedad sobrepasa los límites normales y/o equilibrados, el rendimiento decae gradualmente; por lo tanto, ciertos niveles de ansiedad son necesarios para llevar a cabo actividades que requieren de nuestro cerebro en su estado de alerta, aunque cuando la ansiedad es extrema, tiende a entorpecer los procesos mentales y por ende, nuestro desempeño.

Mientras tanto, la depresión como consecuencia de los factores estresores en el ambiente laboral continúa en ascenso. La OMS (2023) expone que en el mundo existen al menos 280 millones de personas diagnosticadas con depresión, cifras que con el desarrollo industrial de esta era, van en aumento. Para Galli (2013) las repercusiones causadas por la depresión influyen tanto en el desarrollo de un recién nacido, como en el preescolar, el

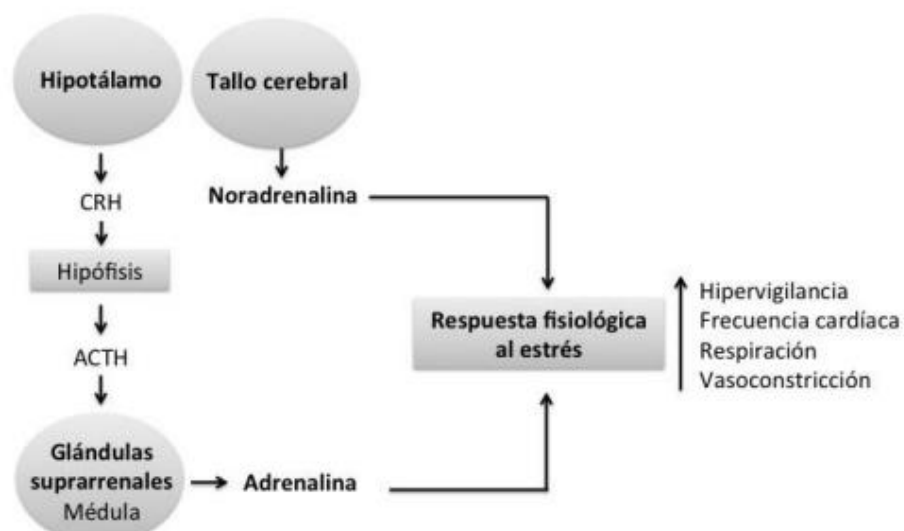
escolar, el adolescente y el adulto en su vida profesional, conyugal, entre otras tantas facetas; por lo que el autor enfatiza en la importancia de abordar la depresión como un tema prioritario de salud pública.

Las altas probabilidades de que los trabajadores abandonen sus cargos a causa de la depresión muchas veces combinada con la ansiedad y el estrés, provocaría grandes pérdidas humanas y monetarias a nivel mundial, puesto que la repercusión más grave e irreversible de la depresión es el suicidio. Por lo tanto, es preciso elaborar un plan de prevención y promoción de la salud mental en el campo laboral que promueva la salud integral de todos los trabajadores (Cantero y Ramírez, 2009).

Por otro lado, el estrés de la mano de la ansiedad constituye un factor clave en los procesos de adaptación y consumación de actividades cotidianas en leves escalas, pues favorece la activación del cerebro y mantiene la atención sostenida. Su funcionamiento se explica gráficamente en la figura 2.

**Figura 2**

*Respuesta neuroendócrina al estrés agudo*



*Nota.* Adaptado de *Impacto del estrés psicosocial en la salud* [Fotografía], por Herrera et al., 2017, Revista Electrónica “Eneurobiología” (<https://n9.cl/wpyvf>).

CC BY 2.0

El gráfico indica que la generación de una respuesta frente a un estímulo estresor comienza en el hipotálamo, donde las neuronas hipotalámicas generan la hormona liberadora de corticotropina (CRH) estimulando el paso de la adrenocorticotropina (ACTH) por la hipófisis, estimulando a su vez la síntesis de adrenalina gracias a las glándulas suprarrenales, mientras que en el tallo cerebral se libera noradrenalina. Como resultado, la noradrenalina provoca el estado de hipervigilancia y la adrenalina incrementa la frecuencia cardíaca, la respiración y la vasoconstricción que son parte de la respuesta que emitimos frente al estrés (Herrera et al., 2017, p.5). Todo ello demuestra que el estrés moderado lejos de ser perjudicial favorece nuestro desempeño.

Sin embargo, el estrés persistente en tiempo e intensidad puede causar graves consecuencias psicológicas y físicas para los trabajadores. La OIT (2016) manifiesta que:

Los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos musculoesqueléticos (p.6).

La Organización Internacional del Trabajo (2016) hace especial énfasis en la importancia que tiene abordar el estrés laboral como un factor a erradicar en la búsqueda por promover la seguridad y bienestar de los trabajadores, puesto que el estrés crónico, pese a tener un impacto diferente de un individuo a otro, incide significativamente en el deterioro de la salud en general.

Un término nuevo en este estudio del estrés laboral es el síndrome de desgaste profesional o "burnout" como una consecuencia directa del estrés crónico laboral y que ha sido abordado como el fenómeno ocupacional de los últimos tiempos. La OMS (2019) en su artículo «Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases» se refiere a ese fenómeno como un síndrome resultado de un mal manejo del estrés crónico en el ambiente laboral y no como una condición médica, pues la onceava edición de la

Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) lo incluye en su apartado de “Factores que influyen en el estado de salud o en el contacto con los servicios de salud” como un problema asociado con el empleo y el desempleo.

Como resultado final de la comorbilidad entre el empleo y las variables de ansiedad, depresión y estrés, se encuentra el riesgo de suicidio. Está científicamente comprobado que independientemente de la previa existencia de un trastorno psíquico en los suicidios consumados en la población adulta, muchos de ellos han estado relacionados con las consecuencias negativas del desempleo, así como también las situaciones adversas dentro del trabajo que incluyen entre otros posibles factores, el aumento de la carga laboral, la tensión mental y la monotonía que han aumentado significativamente el riesgo de suicidio (Schneider et al., 2011, citado por Ceballos y García, 2022, p.47).

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

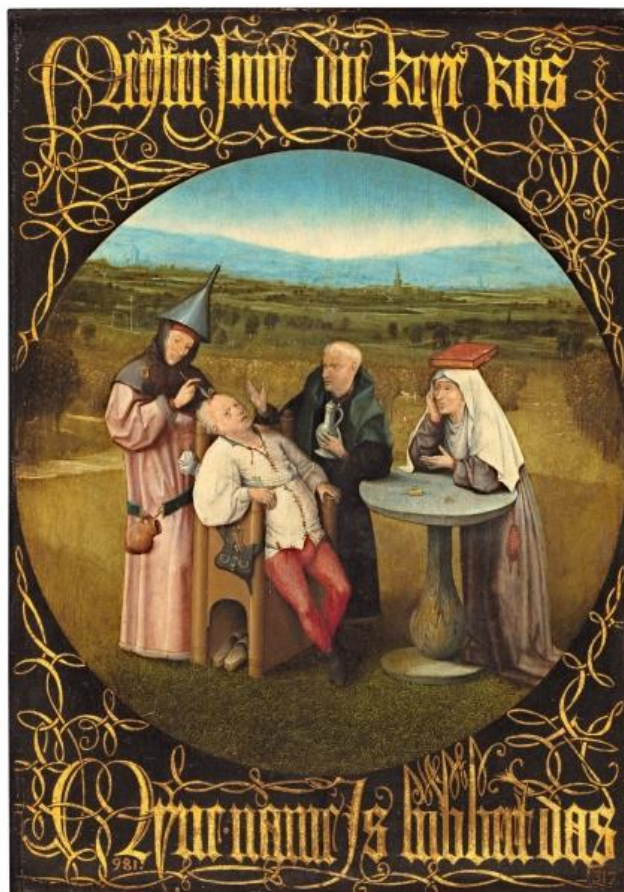
Las afecciones mentales han existido desde siempre, aunque con el crecimiento poblacional y la cada vez más reducida concientización, son mucho más frecuentes sin importar el grupo etario. No obstante, para que la salud mental hoy por hoy sea un tema de interés común, ha atravesado un largo recorrido a través de la historia.

Piñar (2021) revela muchos hitos en la concepción de la salud mental, por ejemplo, expone que en la cultura clásica el médico griego Hipócrates de Cos (460 – 377 a.C) sostenía que el cuerpo estaba constituido por cuatro fluidos: sangre, bilis negra, bilis amarilla y flema; y que el desequilibrio de uno de ellos provocaba la enfermedad de la persona, entendiendo que el comportamiento del paciente tiene un origen interno y natural. Sin embargo, durante la Edad Media interviene el cristianismo en el retroceso del conocimiento de la enfermedad mental, pues se consideraba que la locura era una manifestación de la posesión del demonio por apropiarse del alma humana, así que los tratamientos variaban entre el exorcismo y los castigos físicos o penitencias, mientras se alimentaba el rechazo social de los enfermos mentales (Fundación Salto, 2006, p.1).

Es recalculable lo que menciona Alcocer (2022) “En el siglo XV se consideraba loco a toda persona con una actitud contraria a las reglas sociales establecidas”, por lo que recibían castigo todas aquellas personas que no seguían los estigmas sociales de la época; en representación de ello, el pintor holandés Hieronymus Bosch “El Bosco” entre 1475 y 1480 presentó una de sus obras más pictóricas denominada “La extracción de la piedra de la locura” (Figura 3), donde pone de manifiesto la primitividad de las concepciones de la salud mental, que materializaban la enfermedad como un objeto que solo un hechicero o conocedor religioso podía curar extirpándola.

**Figura 3**

*La extracción de la piedra de la locura*



*Nota.* Adaptado de *Extracción de la piedra de la locura* [Fotografía], por El Bosco, 1475-1480, Museo del Prado (<https://n9.cl/er5a0i>). CC BY 2.0

Más tarde, en la Edad Moderna surgen los médicos cartesianos como Thomas Willis y John Locke que volvieron a demostrar la relación entre los procesos mentales y la reacción corporal, incorporando a la locura como una de las enfermedades que podían ser tratadas por el campo de la medicina, además de resaltar la importancia de los sentidos en la generación de ideas (Salaverry, 2012, p.146). Es a mediados del siglo XX que comienzan a emitirse manuales de diagnóstico de enfermedades mentales y las clasificaciones de los mismos, mientras la sociedad comienza a rechazar los métodos agresivos como “tratamiento” psiquiátrico (Piñar, 2021) representando un importante avance en la humanidad entera, con respecto al reconocimiento de las enfermedades mentales y alternativas más humanas para su tratamiento.

Para Zúñiga y Riera (2018) la salud mental ha estado estrechamente ligada a los acontecimientos históricos que atravesó nuestra sociedad en conjunto, como la colonización que provocó la explotación laboral de los indígenas y la desatención de su bienestar físico y mental (p.42). Por lo tanto, si bien aún en la actualidad la salud física prevalece ante la salud mental, ha sido un proceso de muchos años para que se reconozca la importancia de nutrir nuestra mente como prevención de las enfermedades y dolencias que manifiesta nuestro cuerpo a largo plazo.

Pese a que se cree que los trastornos de ansiedad son relativamente recientes, ya desde los inicios del despertar humano, los filósofos y médicos grecorromanos se referían las fobias y al terror de las grandes masas, mientras los filósofos estoicos latinos ya hablaban de ciertas características clínicas e incluso tratamientos cognitivos para la ansiedad (angor para Cicerón) (Puerta, 2018). De hecho, según esta misma autora, la palabra ansiedad como la conocemos actualmente, no existía en el vocabulario psiquiátrico sino hasta 1880, que se la añadió a partir del verbo latino “ango” sinónimo de estrechar.

En la antropología de la depresión, encontramos sus primeras investigaciones cuando se la consideraba como melancolía, o se catalogaba este comportamiento como

“temperamento melancólico”. La primera vez que se empezó a hablar de depresión como tal, fue en el año 1725 por la ilustración de R. Blackmore, y se le comenzaba a añadir una concepción mental (Aguirre, 2008), fue con el paso de los años que los investigadores contemporáneos estudiaban el término y descubrieron los matices bipolares de esta afección mental, además de trastornos como la locura maniacodepresiva entre tantos otros derivados de la depresión.

El estrés es la enfermedad mental con más repercusiones en nuestro organismo y, por ende, en nuestra relación con el entorno. La revista *The Time* (1983) catalogó al estrés como “la epidemia de los ochenta” y su trascendencia ha ido en aumento exponencial conforme pasan los años, aunque en el siglo XVII ya se hablaba de una especie de cuadro de “presión o tensión”. Sea cual fuere su origen, el uso de este término hoy por hoy es mucho más común de lo que se espera, pese a que existe un uso indiscriminado del mismo, puesto que no toda situación que requiera de nuestro esfuerzo causa estrés, ni toda sensación de estrés transitorio es perjudicial para el organismo.

Hoy por hoy, que conocemos la existencia de la ansiedad e incluso la normalizamos, la OMS (2023) manifestó que en el año 2019 alrededor de 301 millones de personas padecían de algún trastorno de ansiedad en el mundo, haciendo de este un trastorno mental común en la sociedad actual y pese a que su tratamiento revoluciona radicalmente las prácticas antiguas, solo “una de cada cuatro personas que lo necesitan recibe algún tratamiento” (OMS, 2023) por tanto, aunque la salud mental ha obtenido grandes logros en la línea del tiempo, el padecimiento de un trastorno mental sigue sin tener la importancia que merece.

En el continente americano las enfermedades mentales han atacado desde mucho antes de la llegada del Covid-19, pues según la OPS (2020) nuestra región tiene a la ansiedad y la depresión como dos de las principales causas de discapacidad, además de tener el segundo lugar en el consumo más alto de alcohol a nivel mundial, todo ello revela la escasa o nula destinación de recursos hacia las enfermedades mentales como un tema de salud

pública y el daño que le provoca a las presentes y futuras generaciones. Al respecto la OPS (2018) expuso que “El gasto público mediano en salud mental en toda la Región es apenas un 2,0% del presupuesto de salud” evidenciando la causa principal de la facilidad con que la región de las Américas elevó exponencialmente sus índices de trastornos mentales como la ansiedad, depresión y estrés postpandemia.

En el Ecuador específicamente, no existen aún estadísticas sólidas sobre el impacto de las variables de ansiedad, depresión y estrés en la población, sin embargo, ciertas investigaciones puntuales enfocadas en el periodo que comprendió el confinamiento por el Covid-19, podrían proveer las pautas de la situación mental local en la actualidad.

Un estudio elaborado por Hermosa et al. (2021) en donde participaron 766 ecuatorianos, se aplicó la escala DASS-21 para identificar la presencia de ansiedad, depresión o estrés y los resultados obtenidos en torno a esta evaluación fueron relativamente bajos, sin embargo, al preguntarle a los participantes sobre la sensación de malestar psicológico, un 87% de ellos manifestó haberlo sentido a partir de la incertidumbre a causa de la pandemia por Covid-19. Esta investigación es comparable con la de Puchaicela et al. (2022) que ha sido elaborada en las mismas condiciones sanitarias en el Ecuador y con la misma escala de evaluación, cuyos resultados obtenidos demostraron que el 41% de la población ecuatoriana sufrió de estrés, un 39% sufrió depresión, y un 46% de ellos sufrió ansiedad.

En definitiva, los resultados reflejados por los estudios aplicados en la población ecuatoriana evidencian la poca apertura hacia los trastornos mentales, pues, aunque el tamaño de las muestras de población a las que les fueron aplicados los instrumentos de evaluación fue similar, los datos recopilados difirieron entre sí. No obstante, frente a la inestabilidad económica, política y la falta de priorización de la salud mental por parte de la salud pública de nuestro país, es aparentemente sencillo intuir que el confinamiento sumado

a la incertidumbre durante la pandemia causó estragos significativos en la salud mental de los ecuatorianos.

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

En las últimas décadas, se ha priorizado la importancia de la regulación emocional en el ambiente laboral, puesto que constituye una útil herramienta en el bienestar psicológico de los trabajadores y en la consecución de metas profesionales de la empresa en general. Para ello, se han planteado dos conceptos fundamentales en la consecución de un factor humano emocionalmente apto en las instituciones: el capital psicológico y la satisfacción laboral.

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

Al hablar de estos dos conceptos, nos referimos a aspectos a implementar en la búsqueda por hacer de la vida laboral una faceta agradable para las personas, pues una fuente de trabajo que asegure cierta estabilidad económica es parte esencial de nuestra existencia.

Luthans y Youssef (2005) definen al capital psicológico como “el estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo” (citado por González et al., 2017) es un factor multicomponente que busca mantener al personal emocionalmente estable y motivado para su desarrollo en la empresa.

El capital psicológico es un constructo que se divide en cuatro principales recursos psicológicos: esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo, siendo su definición operacional:

El estado de desarrollo psicológico positivo de un individuo caracterizado por: (a) tener confianza para asumir y dar el esfuerzo necesario para lograr el éxito en tareas desafiantes; (b) hacer una atribución positiva acerca de lograr el éxito en el presente y en el futuro; (c) perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, cambiar el camino a las metas para lograr el éxito; y (d) cuando se enfrenta a problemas y adversidades, ser capaz de sostenerse y recuperarse, e ir inclusive más allá para

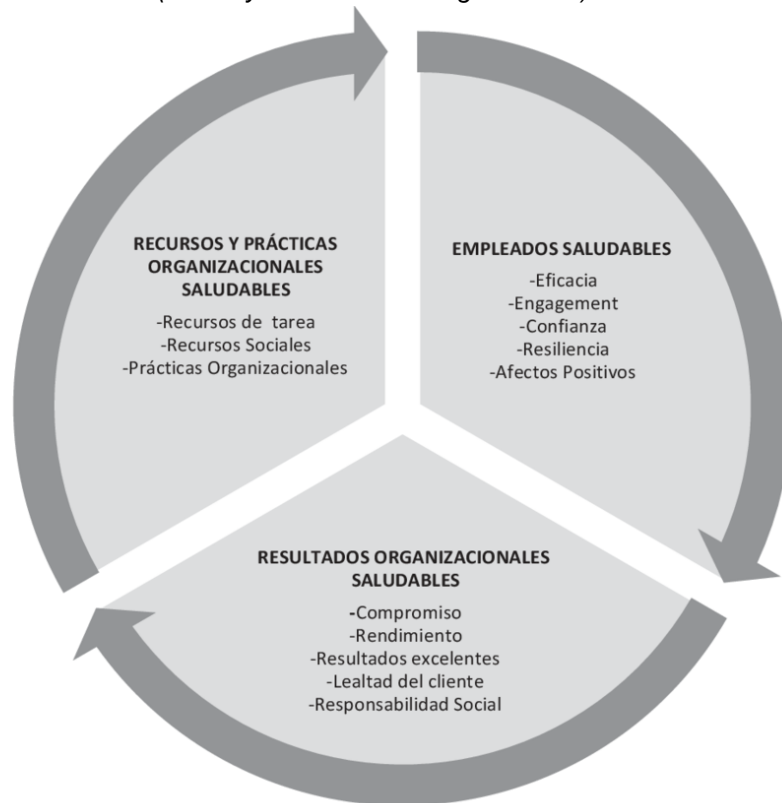
lograr el éxito (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007, p. 3, citado por Bayona y Guevara, 2019).

El capital psicológico es, por tanto, una de las estrategias de bienestar laboral de los últimos tiempos, que pretende edificar la inteligencia emocional en cuatro pilares fundamentales como la autoconfianza en la ejecución de tareas, una postura optimista con respecto al futuro, la perseverancia para alcanzar el éxito, y la resiliencia para superar y recuperarse de un evento inesperado.

Por otro lado, la satisfacción laboral es definida como el grado en que a una persona le agrada su lugar de trabajo, el cual incide directamente tanto en su bienestar personal como en su satisfacción en la vida (Judge y Hulin, 1993 y Spector, 1997, citados por Gargallo, 2008, p.563) siendo este uno de los aspectos más importantes en el desempeño laboral de las personas, pues potencia las habilidades y la autodeterminación por el cumplimiento de las tareas de manera efectiva.

De hecho, Salazar y Nieto (2019) sostienen que “la satisfacción en el trabajo es una percepción estudiada especialmente por tres disciplinas: la psicología, recursos humanos y la economía” siendo así, un componente importante principalmente para el campo psicológico que busca indagar lo que los empleados piensan sobre su trabajo, el área de los recursos humanos estudia las estrategias para mantener en su equipo de trabajo a aquellos empleados satisfechos y por último la economía investiga los componentes que hacen que los trabajadores se sientan satisfechos e incrementen su productividad.

Con estos antecedentes, surge el modelo de Organización Saludable y Resiliente o HERO por sus siglas en inglés (Healthy and Resilient Organization), que constituye un modelo heurístico como una guía para la evaluación y desarrollo de organizaciones positivas, basándose en tres componentes que influyen el uno en el otro.

**Figura 4***Modelo HERO (HEalthy and Resilient Organization)*

*Nota. Adaptado de Modelo HERO (Healthy & Resilient Organizations).*

[Fotografía], por Acosta et al., 2015, Revista de psicología social

(<https://n9.cl/nhsb1>). CC BY 2.0

Según este modelo, una empresa debe contar con tres componentes principales para ser una organización positiva: mantener recursos y prácticas organizacionales saludables que incluyen las estrategias que usa la empresa para la satisfacción tanto de sus clientes como de sus trabajadores; mantener empleados saludables que se relaciona con los niveles de bienestar que ellos perciben; y la obtención de resultados organizacionales saludables que reflejen la excelencia y congruencia de todo un equipo de trabajo (Equipo de investigación WANT, 2020).

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

En general, el capital psicológico positivo tiene componentes que favorecen la relación de los trabajadores con la empresa, pues según Rodríguez (2023) se trata de las capacidades emocionales efectivas de los recursos humanos que fortalecen al equipo y ayuda a atravesar los momentos de dificultad organizacional con eficacia. Para Escobar (2021) las empresas requieren en su equipo de trabajo a personas que además de sus aptitudes y destrezas profesionales, sean capaces de identificar las emociones de los demás y las propias a fin de gestionarlas y adaptarse a las distintas situaciones que pueden surgir en el campo laboral, es por ello que el capital psicológico juega un papel fundamental en las habilidades emocionales y sociales de los trabajadores, haciendo que se solidifique la red y los factores externos no logren sacudir la estabilidad de la empresa.

A su vez, según el análisis de múltiples estudios recientes se ha demostrado que el capital psicológico ha dado buenos resultados en cuanto a las actitudes positivas frente al trabajo como la satisfacción laboral, el compromiso con la empresa, justicia organizacional, bienestar psicológico común, entre otros beneficios que favorecen el desempeño óptimo de los colaboradores (Bayona y Guevara, 2019). Es así que, la implementación de programas que promuevan el fortalecimiento de las cuatro dimensiones del capital psicológico aumentaría en gran medida la productividad de las empresas, pues mejoraría el ambiente laboral, reduciría el porcentaje de renuncias y en general incrementaría la satisfacción laboral.

Ahora si de las ventajas de la satisfacción laboral se trata, hablamos de la importancia de la conformidad de los trabajadores con la organización y su ambiente. Román (2022) sostiene que “aquellas empresas que potencien la satisfacción laboral de sus empleados verán el retorno de esa inversión a corto, medio y largo plazo” lo que explica que si bien las organizaciones a menudo priorizan su nivel de productividad, finanzas y competencia en el mercado, ubicar al factor humano como parte esencial cuyas necesidades básicas deben ser cubiertas para un mejor desempeño evidentemente representaría una inversión de la

empresa que el autor considera indiscutiblemente necesaria y recuperable en el tiempo. Aun así, la satisfacción laboral no deja de ser un factor subjetivo para los colaboradores de una organización, puesto que esto depende directamente de las expectativas individuales y la apertura al cambio (Mora y Mariscal, 2019, p.2).

La satisfacción laboral a diferencia del capital psicológico, más que las aptitudes del personal de trabajo para gestionar efectivamente sus emociones, tiene que ver con el grado de motivación que se otorga a los trabajadores en una empresa. En este sentido, interviene una de las teorías más aplicables en el campo laboral, propuesta por Abraham Maslow (1954): la pirámide de las necesidades.

**Figura 5**

*La pirámide de Maslow*



*Nota.* Adaptado de *La pirámide de Maslow: teoría de las necesidades humanas* [Fotografía], por Servián, 2023, La mente es maravillosa (<https://n9.cl/6ataz>). CC BY 2.0

Para Maslow (1954) el ser humano cuenta con cinco necesidades básicas ordenadas jerárquicamente. Según esta teoría aplicada al ámbito laboral, para que los trabajadores se

sientan plenamente realizados y satisfechos, sus necesidades básicas fisiológicas deberán ser cubiertas, la empresa otorgará seguridad, el trabajador tendrá la posibilidad y medios para satisfacer sus necesidades de afiliación e interrelación con los demás en un buen clima laboral, se esforzará por ser exitoso en su trabajo para fortalecer sus necesidades de estima y por consiguiente, para alcanzar la autorrealización, querrá trabajar activamente en pro de superarse personalmente. Por lo tanto, con base en la pirámide de las necesidades, los trabajadores son capaces de alcanzar la satisfacción laboral óptima cuando sus necesidades básicas son tomadas en cuenta.

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

La globalización como herramienta para el flujo de información entre fronteras, la integración e intercambio de culturas, nacionalidades y entre otras cosas, estilos de organización a nivel empresarial; ha sentado las bases para el fortalecimiento de los recursos humanos en las organizaciones, haciendo que la innovación en las empresas sea el factor más importante para el crecimiento de las mismas. Resulta sencillo admitir que el personal de una empresa es la fuerza laboral que la sostiene, por lo que destinar los recursos necesarios para crear un ambiente favorecedor del comportamiento organizacional positivo.

Los primeros estudios que demostraron la relación del capital psicológico con el desempeño laboral se publicaron en el 2005, luego, para el 2006 se comenzó a estudiar la influencia del capital psicológico en la predicción de las actitudes, conductas laborales y satisfacción de los trabajadores, en especial con las relaciones interpersonales y con el estilo de liderazgo. Finalmente, en el año 2007 se publicaron los resultados del primer instrumento de medición del capital psicológico en los trabajadores (Salessi, 2022).

Vizoso (2020) sostiene que “el capital psicológico predice la salud mental y física, representando un factor protector frente a la depresión y reduce el estrés”, bajo este concepto, se han realizado numerosos estudios a nivel global, con la finalidad de evaluar cuán aplicable es este constructo en los trabajadores de las grandes industrias. Un estudio sobre el capital

psicológico aplicado a funcionarios de atención primaria de salud en España, reflejó una relación significativa entre los componentes del capital psicológico (esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo), sin embargo, se rechazó la hipótesis de la relación entre la percepción de apoyo social y el desempeño contextual, puesto que, tanto los funcionarios que sentían poco apoyo social y los que tenían una mayor percepción mayor, tenían un mismo desempeño contextual elevado (Rodríguez et al., 2018).

En un contexto geográfico más cercano, un estudio aplicado en el Perú demostró que los trabajadores con mayor capital psicológico cuentan con una mayor facilidad para manifestar conductas de ciudadanía organizacional, las cuales resultan favorecedoras para un buen ambiente laboral (Bayona y Guevara, 2019). Al respecto, Herbert (2011, citado por Gómez et al., 2017) manifiesta que aquellos trabajadores cuyo capital psicológico es elevado, presentan menores niveles de burnout y que a mayor autoeficacia, menor riesgo de padecerlo.

En el Ecuador, se realizó una investigación que buscaba encontrar la relación entre la doble presencia y el capital psicológico de los trabajadores de una empresa de automotores, para lo que se analizaron cada uno de los componentes del capital psicológico orientados a la doble presencia (que se refiere a la incapacidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar), cuyos resultados demostraron que no existía correlación entre las dos variables en esta muestra de la población (Mayorga, 2023).

En cuanto a la satisfacción laboral, se trata de un constructo multidimensional que aborda factores influyentes como la motivación, el ambiente laboral, el estilo de liderazgo, el grado de participación, entre otros. Sánchez y Sánchez (2018) presentaron un estudio español reciente sobre los factores determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel, el cual demostró el predominio de la motivación-desarrollo personal como el factor más influyente en la satisfacción de los trabajadores de esta empresa; mientras que en el estudio de Noll et al. (2023) en la misma ubicación geográfica, reflejan la

oportunidad de promocionar la flexibilidad de los horarios de trabajo como factores determinantes para la satisfacción laboral en mujeres, probablemente debido a la necesidad de conciliar su vida laboral con la familiar.

“El estado del lugar de trabajo global”, un reporte elaborado por el equipo de consultoría de Gallup (citado por Valinsky, 2023) mostró la insatisfacción laboral de los trabajadores de Latinoamérica y El Caribe, manifestando que en esta región existen los niveles más altos de estrés, tristeza y agotamiento laboral o burnout. Esta desmotivación en los trabajadores latinoamericanos fácilmente podría ser identificada como la principal razón del declive de nuestra economía, pues es bien sabido y se ha evidenciado anteriormente, que la satisfacción de los funcionarios de una organización es punto clave para que esta sobresalga en el mercado, además de que la falta de compromiso y de sentido de pertenencia laboral, hace que los trabajadores no desarrollen todo su potencial en las actividades asignadas.

Mientras tanto en el Ecuador, estudios revelan una relativa satisfacción por parte de los miembros de ciertas empresas evaluadas. Por ejemplo, Jiménez (2022) resuelve en su investigación sobre los trabajadores de las empresas industriales papeleras de Guayaquil, que en términos generales existen niveles adecuados de satisfacción laboral, aunque decayeron levemente durante la pandemia por Covid-19 debido a factores como la inestabilidad laboral por recorte de personal o el ajuste de horarios durante dicha temporada. Otro estudio similar elaborado por Lagla Villacis (2022) en la ciudad de Quito, refleja que el 94,45% de los trabajadores de una empresa dedicada al comercio exterior, se sienten laboralmente satisfechos y en su mayoría enfatizan en la motivación y el reconocimiento de sus funciones como la dimensión más importante para su satisfacción y la consecución de sus propósitos profesionales dentro de la institución.

## Capítulo dos

### Metodología

#### 2.1 Objetivos

##### 2.1.1 *General*

Conocer la prevalencia de las variables de la salud mental, capital psicológico y el grado de satisfacción laboral en los trabajadores ecuatorianos de entidades públicas y privadas del sector Norte de la ciudad Nueva Loja, en el periodo octubre 2023- febrero 2024.

##### 2.1.2 *Específicos*

- Determinar el grado de prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores del sector Norte de la ciudad de Nueva Loja en el periodo octubre 2023 -febrero 2024.
- Investigar la existencia del capital psicológico en los trabajadores ecuatorianos del sector Norte de la ciudad de Nueva Loja.
- Determinar el grado de satisfacción laboral en la muestra participante.

#### 2.2 Preguntas de investigación

- ¿En qué estado se encuentra la salud mental de los trabajadores de los sectores público y privado del Norte de Nueva Loja en relación con el estrés, ansiedad y depresión?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en sus dimensiones: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo en los trabajadores de los sectores público y privado del Norte de Nueva Loja?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que tiene la muestra de estudio?

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

Esta investigación tendrá un enfoque cuantitativo, que, según Hernández Sampieri (2014) se trata de un enfoque de investigación que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis establecidas mediante un estudio numérico/estadístico que aporta exactitud, y el

cual pretende generalizar los resultados obtenidos a partir de la muestra representativa elegida. Para ello, este estudio empleó un tipo de investigación no experimental, que se define como la investigación que no requiere de la manipulación de ninguna de sus variables, sino que es dirigida a la observación y análisis de un fenómeno en su contexto natural (Hernández Sampieri, 2003) lo cual se evidencia en este trabajo de investigación debido a que se encuestó a la muestra de estudio en su estado natural, en sus espacios de trabajo habituales sin la alteración de ningún factor externo.

Además, bajo la premisa de observar la presencia de las variables de salud mental en los trabajadores ecuatorianos, el diseño que adoptará esta investigación será transversal, puesto que medirá las características de la muestra de población escogida en un lugar y momento dado (Cvetkovic-Vega, 2021). En este caso, se recopiló información de los trabajadores de cada una de las entidades autorizadas a partir del 15 de noviembre hasta el 29 de diciembre del año 2023. Además, es descriptivo por detallar en primera instancia las características de la muestra y facilitar la comparación de datos obtenidos de una institución a otra (Rus, 2021).

## **2.4 Población y muestra**

### **2.4.1 Población**

Hernández et al. (2014) define a la población como el conjunto universo de personas, objetos o situaciones cuyas características se ajustan a los objetivos de la investigación.

Tomando en cuenta dicha definición, para la presente investigación se tomó en cuenta seis instituciones entre públicas y privadas con una población total de cerca de cuatrocientos trabajadores ecuatorianos.

### **2.4.2 Muestra participante**

La muestra se trata de una parte representativa de la población, que generalmente es seleccionada aleatoriamente y que, posterior a su estudio, los resultados son capaces de ser aplicados a la población en general (López- Roldán y Fachelli, 2015).

Para los fines de este trabajo de investigación, de aquella población seleccionada se ha considerado una muestra de 50 trabajadores ecuatorianos, para lo cual, se ha recurrido al muestreo no probabilístico al procurar seleccionarlos de la manera más homogénea posible según los objetivos del estudio, buscando que sean profesionales cualificados con un título de tercer nivel o superior, que pertenezcan a un grupo etario similar, entre otros parámetros que serán detallados más adelante (Hernández et al., 2014). Además, ha sido de accesibilidad accidental porque las circunstancias en que dicha muestra fue seleccionada, han sido completamente casuales de acuerdo con su disposición en el lugar y momento dado (Otzen y Manterola, 2017).

En primera instancia, al aplicar los instrumentos de evaluación se obtuvo un total de 58 funcionarios encuestados como muestra, los cuales posterior a la depuración de datos según los parámetros establecidos, fueron en total 57 trabajadores ecuatorianos cuya información obtenida será analizada en esta investigación.

**Tabla 2**

*Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores*

		<b>N = 58</b>	<b>%</b>
Género	Masculino	22	38%
	Femenino	36	62%
	Otro	0	0%
Estado civil	Soltero/a	25	43%
	Casado/unión libre	27	47%
	Viudo/a	0	0%
	Divorciado/a	6	10%
Tipo de trabajo	Tiempo completo	57	98%
	Tiempo parcial	1	2%
Tipo de institución	Pública	41	71%
	Privada	17	29%
		<b>M (DT)</b>	<b>Máx.</b>
		<b>Min.</b>	
Edad		40,22(12,47)	65
Horas de trabajo por día		8,03(0,26)	10
Experiencia laboral		9,52(9,65)	39

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

Como se evidencia en la tabla 2, la mayor parte de los participantes pertenecen al género femenino (62%), siendo el estado civil predominante casado/unión libre (47%) seguido de soltero/a (43%).

El tipo de trabajo del 98% de los participantes es de tiempo completo y el 71% trabajan en instituciones públicas.

En cuanto a la edad promedio de los encuestados es de 40,22 años, mientras que la media de sus horas laborales es de 8,03 horas al día. La experiencia laboral entre los participantes alcanzó una media de 9,52 años.

### **2.4.3 Criterios de inclusión/exclusión**

En este trabajo han sido considerados los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

#### Criterios de inclusión

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

#### Criterios de exclusión

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

## 2.5 Instrumentos de recogida de información

**Tabla 3**

*Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral*

<b>Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral</b>	
<b>Autores</b>	Ocampo et al. (2023)
<b>Aplicación</b>	Individual
<b>Tiempo</b>	5 minutos
<b>Objetivo</b>	Recabar información sociodemográfica y laboral
<b>Población</b>	Trabajadores ecuatorianos de entidades públicas y privadas
<b>N de reactivos</b>	15 ítems

*Nota.* Se muestran las propiedades y características del cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral.

Tabla 4

## Escala DASS-21

<b>Escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21)</b>				
<b>Autor</b>	Ruiz et al. (2017)			
<b>Aplicación</b>	Individual o Colectiva			
<b>Tiempo</b>	10- 15 minutos			
<b>Objetivo</b>	Identificar la existencia de ansiedad, depresión o estrés en los trabajadores y sus consecuencias.			
<b>Tipo</b>	Cuantitativo			
<b>Población</b>	Trabajadores ecuatorianos			
<b>N de reactivos</b>	21 ítems			
<b>Escala</b>	Nada aplicable en mí (0)	Aplicable en mí en algún grado (1)	Aplicable en mí en alto grado (2)	Muy aplicable en mí (3)
<b>Calificación</b>	<b>Ansiedad</b> Leve: 4 Moderada: 5 a 7 Severa: 8 a 9 Extremadamente severa: 10 o más	<b>Depresión</b> Leve: 5 a 6 Moderada: 7 a 10 Severa: 11 a 13 Extremadamente severa: 14 o más	<b>Estrés</b> Leve: 8 a 9 Moderado: 10 a 12 Severo: 13 a 16 Extremadamente severo: 17 o más	
<b>Puntuación</b>	Puntaje máximo posible = 63			
<b>Dimensiones</b>	Dimensión		Ítems	
	I: Depresión		3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21	
	II: Ansiedad		2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20	
	III: Estrés		1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18	
<b>Interpretación de puntajes</b>	Se considera que, a mayor puntuación, mayor grado de sintomatología			
<b>Confiabilidad y validez</b>	Confiabilidad $\alpha$ = Entre .92 y .95			

*Nota.* Esta tabla dispone las propiedades psicométricas de la escala DASS-21 adaptada a este estudio.

Tabla 5

*Cuestionario de Capital Psicológico (CapSi)*

<b>Cuestionario de Capital Psicológico (CapSi)</b>							
<b>Autor</b>	Ponce y Yáber (2012)						
<b>Aplicación</b>	Individual						
<b>Tiempo</b>	10- 15 minutos						
<b>Objetivo</b>	Evaluar al constructo de capital psicológico, como un estado de desarrollo psicológico positivo que está compuesto por cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo.						
<b>Tipo</b>	Cualitativo						
<b>Población</b>	Trabajadores ecuatorianos						
<b>N de reactivos</b>	24 ítems						
<b>Escala</b>	Muy en desa- cuerdo (0)	En desa- cuerdo (1)	Mediana- mente en desacuerdo (2)	Neutral (3)	Mediana- mente de acuerdo (4)	De acuerdo (5)	Muy de acuerdo (6)
<b>Dimensiones</b>	Dimensión				Ítems		
	I: Eficacia				1,2,3,4,5 y 6		
	II: Esperanza				7,8,9,10,11 y 12		
	III: Resiliencia				13,14,15,16,17 y 18		
	IIII: Optimismo				19,20,21,22,23 y 24		
<b>Interpretación de puntajes</b>	A mayor puntuación, mayor grado de capital psicológico o sus dimensiones						
<b>Confiabilidad y validez</b>	Confiabilidad $\alpha = .79$						

*Nota.* Esta tabla demuestra las características del cuestionario de Capital Psicológico que se aplicó a la muestra de estudio.

Tabla 6

*Escala de satisfacción laboral*

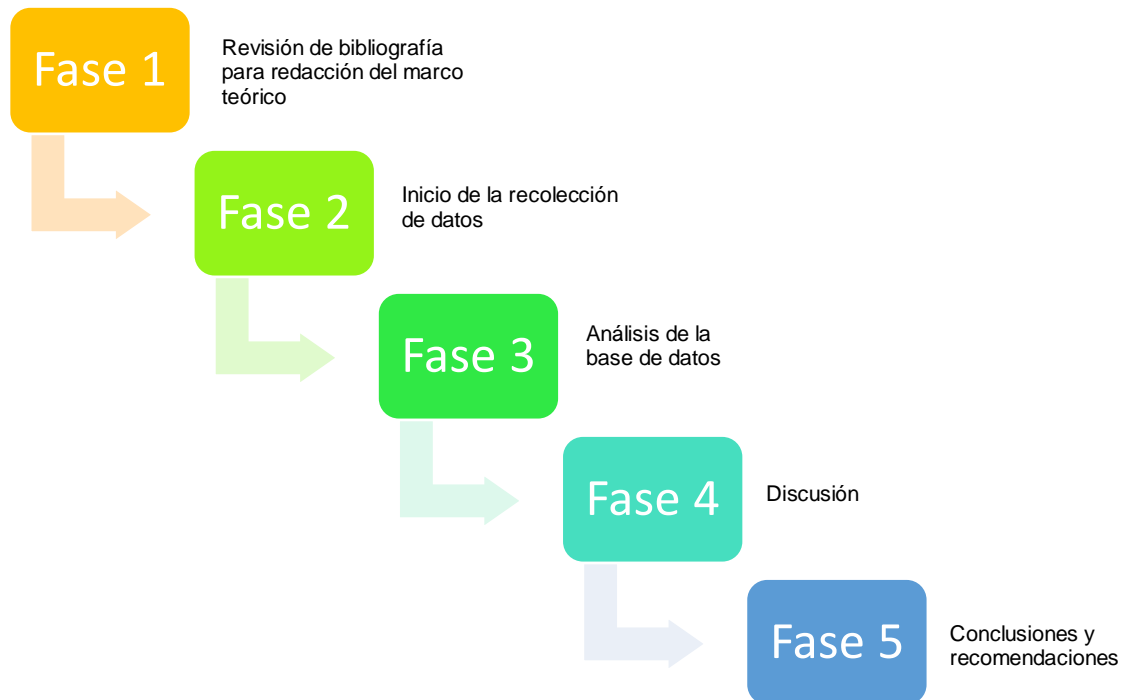
<b>Escala de satisfacción laboral</b>							
<b>Autor</b>	Pérez y Fidalgo (1995)						
<b>Aplicación</b>	Individual						
<b>Tiempo</b>	10 minutos						
<b>Objetivo</b>	Identificar el grado en el que un individuo reporta satisfacción tanto con los componentes intrínsecos y extrínsecos de su trabajo.						
<b>Tipo</b>	Cuantitativo						
<b>Población</b>	Trabajadores ecuatorianos						
<b>N de reactivos</b>	15 ítems						
<b>Escala</b>	Muy insatisfecho (0)	Insatisfecho (1)	Medianamente insatisfecho (2)	Neutral (3)	Medianamente satisfecho (4)	Satisfecho (5)	Muy satisfecho (6)
<b>Dimensiones</b>	Dimensión			Ítems			
	I: Subescala de factores intrínsecos			2,4,6,8,10,12 y 14			
	II: Subescala de factores extrínsecos			1,3,5,7,9,11,13 y 15			
<b>Interpretación de puntajes</b>	A mayor puntuación, mayor satisfacción general (se considera el mismo criterio para las subescalas).						
<b>Confiabilidad y validez</b>	Confiabilidad $\alpha$ = Entre .85 y .88						

*Nota.* Se disponen las propiedades y características de la versión de escala de satisfacción laboral que se eligió para la presente investigación.

## 2.6 Procedimiento

**Figura 6**

*Procedimiento de la elaboración del trabajo de investigación*



*Nota.* Pasos para la elaboración del presente trabajo de investigación.

- Fase 1: Para la primera fase se recurrió a la búsqueda y lectura de material bibliográfico que permitiese la obtención de información necesaria para abordar el tema de este trabajo de investigación. Se hizo uso de fuentes de información confiables a partir de buscadores como Google académico, bases de datos de universidades reconocidas a nivel mundial, así como también autores corporativos de renombre como la OMS, cuyo aporte resultó significativo en la investigación siempre y cuando tuviera una antigüedad máxima de cinco años.
- Fase 2: En este punto se comenzó con la recopilación de información primaria mediante la búsqueda de cincuenta trabajadores lagoagrenses del sector público y

privado que estuviesen dispuestos a participar en una encuesta que, en términos generales evaluó el estado de su salud mental en el área laboral. La selección de dichos trabajadores ecuatorianos fue basada en los criterios de inclusión y exclusión planteados al inicio del presente estudio, lo cual hizo que posterior a la evaluación se depuraran ciertos datos no válidos. Al finalizar esta segunda fase, se obtuvo un total de 58 encuestados, que tras la depuración cumplieron con los criterios de inclusión en su totalidad, por lo que las siguientes fases se llevarán a cabo con los resultados obtenidos de todos los 58 participantes.

- Fase 3: Para esta fase de análisis de datos se recurrió al uso del software “Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales” (SPSS). Para las variables sociodemográficas y laborales se utilizaron medias y desviaciones típicas. Además, se realizaron análisis descriptivos de la muestra a través de aquellas medias y desviaciones típicas para variables cuantitativas, y se usó frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales. Luego de la disposición de los resultados obtenidos en tablas de información, se redactó la interpretación de aquellos datos tomando en cuenta o respondiendo a los objetivos específicos planteados en esta investigación.
- Fase 4: Una vez analizados los resultados obtenidos, se procedió a elaborar la discusión, que consiste en comparar y contrastar los datos expuestos en este estudio con otras investigaciones de peso a nivel mundial. Para esta fase se recurrió a lecturas de tesis de diferentes países del mundo, así como también fuentes bibliográficas confiables provenientes de Google Académico, de modo que se justifiquen los datos que esta investigación obtuvo con sus participantes.
- Fase 5: Se redactan las conclusiones en base a los resultados obtenidos en la fase 4, enfatizando en los datos más relevantes a considerar, y posteriormente se redactan las recomendaciones con relación a las conclusiones resultantes y las limitaciones que se pudieran presentar.

## Capítulo tres

### Análisis de resultados y discusión

#### 3.1 Análisis de resultados

**Tabla 7**

*Percepción de salud mental en trabajadores*

<b>Variables</b>	<b>Nivel</b>	<b>N = 58</b>	<b>%</b>
Depresión	Ausencia	54	93%
	Leve	2	3%
	Moderado	2	3%
	Severo	0	0%
	Extremadamente severo	0	0%
Ansiedad	Ausencia	47	81%
	Leve	1	2%
	Moderado	6	10%
	Severo	4	7%
	Extremadamente severo	0	0%
Estrés	Ausencia	51	88%
	Leve	1	2%
	Moderado	5	9%
	Severo	1	2%
	Extremadamente severo	0	0%

*Nota.* Resultado de las encuestas a 58 participantes.

La tabla 7 expone en cuanto a la salud mental de los participantes que un 93% de ellos presentan ausencia de depresión, mientras que el 6% restante se dividen entre los niveles leve y moderado de depresión.

Sobre la variable ansiedad, la mayoría de los encuestados demostraron una ausencia de esta, alcanzando un 81%; seguido de un 10% de la muestra que manifestó tener un nivel de ansiedad moderado.

Por último, respecto al estrés, un 88% de los participantes presentó ausencia de sus síntomas, mientras un 9% demostró tener un nivel moderado.

**Tabla 8***Capital psicológico en trabajadores*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	38,07(7,82)	42	13
Esperanza	38,67(6,24)	42	17
Resiliencia	34,00(4,57)	42	17
Optimismo	29,26(2,56)	36	19

*Nota.* Máximo y mínimo representan los datos más altos y los más bajos

obtenidos.

En la tabla 8 se disponen los cuatro componentes del capital psicológico en la muestra de trabajadores ecuatorianos encuestados, los cuales obtuvieron como resultados: una media de 38.07 en la percepción de eficacia en los trabajadores; 38.57 como media en la percepción de esperanza; 33.90 en el componente de resiliencia y un promedio de 29.26 en cuanto al optimismo.

**Tabla 9***Satisfacción laboral en trabajadores*

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	41,66(9,09)	49	15
Satisfacción extrínseca	47,86(9,04)	56	18
Satisfacción total	89,52(17,87)	105	33

*Nota.* Satisfacción total es igual a satisfacción intrínseca más satisfacción

extrínseca.

Los resultados que refleja la tabla 9 han sido una suma de valores de satisfacción intrínseca en los trabajadores (obteniendo una media de 41.66 y una desviación típica de 9.09) y la satisfacción extrínseca (con un promedio de 47.86 y 9.04 por desviación típica). En total, la suma de los dos tipos de satisfacción evaluadas alcanzó una media de 89.52; siendo su desviación típica un valor de 17.87.

## **3.2 Discusión**

Frente a los diversos problemas de carácter global a los que nos enfrentamos como sociedad moderna, como el declive de la economía, la escasez de empleos, la falta de acceso a condiciones de vida dignas, entre otros; los trabajadores ecuatorianos a menudo llevan una vida poco saludable atribuida principalmente al deterioro de la salud mental y la poca o nula atención que se le otorga dentro de las plazas laborales.

La presente investigación tuvo como principal objetivo evaluar la prevalencia de variables como la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores de instituciones tanto públicas como privadas en la ciudad de Lago Agrio- Ecuador, entre los meses de noviembre y diciembre del año 2023. Para lograr dicho propósito, se recopiló información de primera mano en diferentes instituciones, obteniendo los siguientes resultados.

### **3.2.1 *Percepción de salud mental en trabajadores***

El primer instrumento de evaluación aplicado DASS-21, evaluó el nivel de ansiedad, depresión y estrés que reportaron los trabajadores mediante una escala de puntajes del 0 al 3, asignados a cada expresión, siendo 0 nada aplicable en mí y 3 muy aplicable en mí.

Como respuesta se obtuvo un 93% de trabajadores de 40 años promedio con ausencia de depresión, resultado que demuestra un mayor número de empleados de Lago Agrio cuya situación laboral no los ha llevado a un cuadro depresivo de ningún tipo, pues ningún participante tuvo niveles de depresión severos ni extremadamente severos. Resultados que difieren del estudio de Porru et al. (2018) "The impact of depressive symptoms on exit from paid employment in Europe: a longitudinal study with 4 years follow-up" que fue aplicado en once países europeos mediante la escala Euro-D de depresión en el adulto, evaluando un total de 5263 trabajadores entre los 50 años, y obteniendo como resultado un 19.4% de participantes con al menos cuatro síntomas depresivos mayores.

La situación se reduce en Latinoamérica. Un estudio aplicado a 2940 trabajadores de atención primaria en Brasil en el año 2016 a través de la versión brasileña “Patient Health Questionnaire” de nueve puntos (PHQ-9), demostró un 16% de prevalencia de posible depresión mayor (Correia da Silva et al., 2016).

Los dos estudios citados difieren de este en cuanto a resultados, debido al desarrollo industrial que hace que los trabajadores europeos se vean más presionados a mantener un estilo de vida superior o al menos al mismo nivel en que se desenvuelven las empresas en los países más desarrollados, a diferencia de la relativa parsimonia económica que mueve a la población Latinoamericana.

Como segunda variable del DASS-21, se evaluó la prevalencia de la ansiedad en los participantes de Lago Agrio, obteniendo como resultado que un 81% de ellos presentan ausencia de ansiedad, seguido en porcentaje de un 10% de trabajadores que manifiestan tener un nivel moderado de ansiedad.

Los resultados antes mencionados son contrastables con los resultados del estudio “Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19” aplicado en Perú a 60 trabajadores, donde se evidencia que en medio de la crisis sanitaria un 60% de los encuestados presentó un estado leve de ansiedad, mientras que un 40% de los peruanos manifestó no presentar síntomas de ansiedad (Tupiño Calderón, 2022). Lo cual demuestra un importante porcentaje de personas con ausencia de ansiedad aún frente a la incertidumbre de la pandemia mundial, niveles que muy probablemente han reducido gradualmente conforme la situación sanitaria se estabilizaba.

En el mismo año otra encuesta aplicada en la Amazonía ecuatoriana, donde se usó como instrumento de investigación el DASS-21, reflejó que un 68.8% de los trabajadores no presentaban ansiedad, seguido de un 14.41% de empleados con un nivel moderado de ansiedad (Cornejo y Moncayo, 2022), resultados bastante comparables en cuanto a proporciones con respecto al presente estudio. La comparación se da debido a las

condiciones laborales similares en la región amazónica del Ecuador, una zona donde existen muchas comunidades indígenas cuya mentalidad aún conserva su arraigada cultura y nulo materialismo y el afán por los bienes materiales no se manifiesta del todo en el comportamiento de los orientales, haciendo que la situación laboral no sea muy relevante en la modificación de su salud física ni mental.

Como última variable del DASS-21 en este estudio, se evaluó la prevalencia del estrés en los empleados públicos y privados de Lago Agrio. Se obtuvo un 88% de ellos que presentan ausencia de esta variable, mientras que, en una investigación peruana elaborada por Vásquez (2020) se demostró que un 55.6% de trabajadores de primera línea presentaron ausencia de estrés y un 26,7% de ellos presentaron estrés leve. Considerando que el estudio de Vásquez se aplicó en medio de un periodo de crisis mundial, los resultados son poco alarmantes al demostrar que más de la mitad de la muestra de trabajadores no presentó ningún síntoma de estrés laboral, en comparación con la actual investigación realizada post-pandemia, que hace que la situación laboral sea relativamente más estable en todos los sentidos, provocando que el índice de personas propensas a sufrir de estrés en sus lugares de trabajo descienda y por ende, la salud mental de los trabajadores incremente.

### **3.2.2 Capital psicológico en trabajadores**

Los trabajadores encuestados manifestaron en cuanto a los componentes del capital psicológico una media de 38.07 en eficacia, 38.67 en esperanza, 34 en resiliencia y 29.26 en optimismo, que con respecto al valor máximo referencial (42 para eficacia, esperanza y resiliencia; 36 para optimismo) se encuentran en niveles bastante elevados y la desviación típica en todos los componentes indica una baja dispersión de datos, lo que quiere decir que se acercan bastante a la media; al igual que el estudio elaborado por Bayona y Guevara (2019) en Perú, donde se encontraron medias de 5.31 para eficacia, 5.12 para esperanza, 4.92 para resiliencia y 4.72 para optimismo; todos ellos con un valor máximo referencial de 6.

Estos resultados manifiestan en términos generales que la tendencia de percepción de capital psicológico por parte de los trabajadores aún se mantiene en cifras aceptables, todo ello relacionado a los reducidos porcentajes de ansiedad, depresión y estrés que demostraron en el primer instrumento de evaluación aplicado, lo cual favorece al desempeño de los empleados, reduce el riesgo de problemas físicos y mentales relacionados con el desgaste laboral, mientras a su vez impulsa el éxito de la empresa que conforman.

Al respecto, Salessi (2022) en su investigación a 244 docentes argentinos, en su mayoría de instituciones educativas públicas; aporta a este estudio al demostrar con sus resultados que el incremento del capital psicológico es capaz de predecir el trabajo significativo (trabajo con un propósito subjetivo) y este a su vez, supone un incremento de la satisfacción laboral. Todo ello se traduce en que las personas con altos niveles de capital psicológico a menudo tienen expectativas positivas sobre su trabajo, están decididos a ser mejores para catapultar su éxito y tienen una mayor predisposición a afrontar contratiempos y reveses en su área de trabajo. Por lo tanto, considerando los datos positivos recopilados en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos, es justificable que los resultados en cuanto al CapSi también sean elevados.

### **3.2.3 Satisfacción laboral en trabajadores**

En esta investigación se obtuvo un promedio general de 89.52% de satisfacción total, tras aplicar como instrumento de evaluación una escala de satisfacción laboral que incluyó tanto factores intrínsecos como factores extrínsecos. Resultados similares se obtuvieron en Venezuela, donde fue aplicada la escala OJS (Overall Job Satisfaction) a 39 trabajadores del área administrativa de una empresa manufacturera, escala que según Montero et al. (2015) reflejó que más de la mitad de los trabajadores tenía un grado de satisfacción laboral superior al 80%.

Estos resultados son comprobables en el Ecuador, puesto que cifras expuestas por el INEC (2016) demuestran una correlación entre la satisfacción laboral y el tiempo de

experiencia, lo cual es verificable en este estudio, en donde se obtuvo una media de 9.52 años de experiencia laboral en los 58 participantes, haciendo que los trabajadores se sientan más seguros en sus puestos de trabajo y, por ende, sientan mayor satisfacción intrínseca.

Así mismo, los datos recogidos por este estudio tuvieron un mayor porcentaje de mujeres trabajadoras (62%) que de hombres (38%). Esta condición sociodemográfica incide significativamente en la satisfacción laboral promedio obtenida, pues INEC (2016) también manifiesta que las mujeres usualmente tienden a estar más satisfechas con sus condiciones laborales en comparación con los hombres en parte debido a la considerable reducción de la brecha de género palpable en las últimas décadas, por lo tanto, el hecho de que en los participantes de este estudio predomine el género femenino, hace que la satisfacción laboral presente una media superior en contraste con otras investigaciones a nivel mundial.

## Conclusiones

La presente investigación busca identificar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de entidades públicas y privadas dentro del sector Norte de la ciudad de Lago Agrio, durante el periodo octubre-febrero del año 2024.

Respecto a los resultados obtenidos tras la aplicación del DASS-21 como instrumento de evaluación para medir la prevalencia de las variables de salud mental, se determina que existe en términos generales un alto porcentaje de ausencia de las variables depresión, ansiedad y estrés con un 93%, 81% y 88% respectivamente; lo cual demuestra que los trabajadores de la ciudad de Lago Agrio gozan de condiciones laborales relativamente aceptables que no admiten un deterioro de su salud mental, pese a que manifestaron una media de 9 años de permanencia en sus puestos de trabajo y una edad promedio de 40 años; factores que podrían ser causantes de un declive de su motivación laboral y por consiguiente, la posible manifestación de sintomatología que represente un deterioro físico y mental, considerando que en la muestra estudiada existen porcentajes correspondientes a niveles severos de manifestación, alcanzando un 7% en ansiedad y 2% en estrés.

En cuanto al cuestionario aplicado para indagar el Capital Psicológico (CapSi), los resultados comprueban que sus componentes están presentes en los trabajadores participantes de manera medianamente positiva, puesto que, aunque los valores que se han obtenido reflejan en Eficacia una media de 38.07, en Esperanza de 38.67, en Resiliencia de 34 y en Optimismo de 29.26, los valores máximos referenciales al ser bastante más elevados evidencian que el promedio puede mejorar. En tanto el capital psicológico no es un rasgo de personalidad inamovible, se concluye que es posible incrementarlo en los trabajadores de Nueva Loja, considerando que en la muestra de estudio predominan miembros de instituciones públicas, cuyas condiciones laborales se encuentran en constante monitoreo del ente competente.

Al evaluar el grado de satisfacción laboral en la muestra participante, se determina que los trabajadores lagoagrenses alcanzan una media de 89.52 en satisfacción total, resultante de una suma de satisfacción intrínseca (41.66) más satisfacción extrínseca (47.86), por lo que se concluye que:

La satisfacción intrínseca se encuentra altamente relacionada con la consecución de metas personales y necesidades indispensables en el campo laboral: Autorrealización, necesidades de estima, necesidades sociales, seguridad y necesidades básicas, expuestas en la conocida pirámide de Maslow y cuya percepción se presenta de forma completamente subjetiva.

A mayor tiempo de experiencia laboral, los ecuatorianos sienten mayor satisfacción extrínseca, ya que, al sumar años en su puesto de trabajo se cubre una necesidad de seguridad, brindando estabilidad en el empleo y en otros tantos ámbitos personales que conllevan a la autorrealización.

Las mujeres tienden a sentirse más satisfechas con sus condiciones laborales que los hombres, debido a que en las últimas décadas se ha reducido significativamente la brecha de género y las bajas expectativas laborales socialmente aceptadas, haciendo que el desarrollo profesional sea mucho más equitativo entre hombres y mujeres. Además de que, en algunos otros casos, el hecho de que las mujeres se sientan insertadas en el mercado laboral pese a las aún consideradas barreras como el embarazo, lactancia, vida familiar, entre otras; hace que se sientan satisfechas con su trabajo independientemente de las condiciones, por lo tanto, el predominio del género femenino en los participantes del presente estudio eleva el promedio de satisfacción general.

### **Recomendaciones**

Con base en los resultados obtenidos y las conclusiones correspondientes se enfatiza en la necesidad de incrementar los niveles de capital psicológico en los trabajadores de la ciudad de Lago Agrio, por lo tanto, se recomienda en primera instancia desarrollar actividades formativas dentro de las instituciones, para incrementar los componentes de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo en sus trabajadores.

Aunque los participantes en términos generales manifestaron resultados favorables en cuanto a las variables de salud mental, es recomendable realizar estudios longitudinales con mayor frecuencia en las instituciones públicas y privadas, de modo que se mantenga en seguimiento el estado de la salud mental de la fuerza laboral en su conjunto; en especial a los trabajadores de primera línea que se mostraron más estresados y con mayores niveles de ansiedad en sus puestos de trabajo con relación a las demás ocupaciones.

En este contexto se recomienda además a las empresas empleadoras contratar profesionales de la salud mental y psicología organizacional en sus despachos de recursos humanos, a fin de implementar estrategias y programas de concientización respecto a la importancia de cuidar la salud mental de los trabajadores para la consecución de metas en común.

## Referencias

- Aguirre, Á. (2008). Antropología de la depresión. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 8(3). Recuperado el 15 de enero de 2024, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482008000300002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482008000300002)
- Alargón, R. (2012). Contexto histórico y cultural en el estudio de la enfermedad mental: Perspectivas latinoamericanas. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 23, 511-518. doi:[https://doi.org/10.1016/S0716-8640\(12\)70345-0](https://doi.org/10.1016/S0716-8640(12)70345-0)
- Alcocer Maldonado, J. L. (2022). La extracción de la piedra de la locura: una visión neuroquirúrgica. *Acta médica Grupo Ángeles*, 19(1). Recuperado el 20 de diciembre de 2023, de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-72032021000100148](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-72032021000100148)
- American Psychological Association. (2010). *Los distintos tipos de estrés*. Recuperado el 27 de noviembre de 2023, de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista Con-Ciencia*, 2(1). Recuperado el 27 de noviembre de 2023, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-02652014000100013](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013)
- Barnhill, J. (agosto de 2023). *Msd Manuals*. Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de Introducción a los trastornos de ansiedad: <https://www.msdmanuals.com/es-es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/ansiedad-y-trastornos-relacionados-con-el-estr%C3%A9s/introducci%C3%B3n-a-los-trastornos-de-ansiedad>
- Bayona, H., & Guevara, L. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1). doi:<https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>

- Blanco, A. (17 de noviembre de 2021). *¿Qué indicadores pueden hacernos sospechar de sufrir depresión?* Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de Topdoctors: <https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/que-indicadores-pueden-hacernos-sospechar-de-sufrir-depresion#>
- Camero, K. (12 de septiembre de 2023). *Cómo saber si padeces estrés crónico*. Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de National Geographic: <https://www.nationalgeographic.es/ciencia/2023/09/estres-cronico-diagnostico-sintomas-cura>
- Cantero, E., & Ramírez, J. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: Una revisión. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 47(6), 627-636. Recuperado el 18 de noviembre de 2023
- Carpio, C. L. (2022). *investigación sobre los trabajadores de las empresas industriales papeleras de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Ceballos-Espinoza, F., & García Pérez, T. (2022). Suicidio y trabajo. La autopsia psicológica aplicada a la investigación de muertes en contextos laborales. En *Salud Mental y Trabajo*. Bucaramanga. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de <https://www.aacademica.org/fceballose/24.pdf>
- Chuco Aguilar, V. J. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Neumann Business Review*, 7, 81-98. doi:DOI:<http://dx.doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.1.10059>
- Comisión Europea. (2014). *Promover la salud mental en el trabajo [Guía para la aplicación de un enfoque integral]*. Obtenido de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/c1358474-20f0-11e8-ac73-01aa75ed71a1>
- Cornejo Mendoza, K., & Moncayo Moncayo, S. (2022). *Prevalencia de ansiedad en trabajadores de una empresa privada en la Amazonía Ecuatoriana, asociada a condiciones de trabajo, período agosto a octubre 2022*.

- Correia da Silva, A. T., de Souza Lopes, C., Susser, E., & Rossi Menezes, P. (2016). Depression in Primary Care Teams in Brazil. *Pan American Journal of Public Health*, 1990-1997. Recuperado el 08 de mayo de 2024
- Coryell, W. (agosto de 2021). *Depresión*. Recuperado el 27 de noviembre de 2023, de Manual MSD: <https://www.msmanuals.com/es-ec/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-del-estado-de-%C3%A1nimo/depresi%C3%B3n>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. (2021). Estudios Transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Daza, F. (1994). *NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de Ministerio de trabajo y asuntos sociales España: [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_349.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_349.pdf)
- Equipo de investigación WANT. (2020). *Hero-versity*. Recuperado el 23 de enero de 2024, de <https://www.want.uji.es/hero-diversity/>
- Escobar, M. (marzo de 2021). Entrevista a María del Rosario Escobar. (C. d. Guayaquil, Entrevistador) Recuperado el 30 de enero de 2024
- Fernández, A., Estrada, M., & Arizmendi, E. (2018). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de enfermería neurológica*, 18(1), 29-40. Recuperado el 17 de noviembre de 2023
- Fernández, M. (2001). Depresión. Aproximación clínica. *Farmacia profesional*, 15(9), 66-73. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-farmacia-profesional-3-articulo-depresion-aproximacion-clinica-13019923>
- Fundación Salto.org. (2006). *Un poco de historia*. Obtenido de <https://www.fundacion-salto.org/wp-content/uploads/2018/10/Un-poco-de-historia.pdf>

- Galli, E. (25 de junio de 2013). La depresión: Una enfermedad médica. *Revistas UPCH*. Recuperado el 28 de diciembre de 2023, de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/453/420>
- Gargallo, A. (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. Universidad de Zaragoza.
- Gómez- Perdomo, G. E., Meneses- Higueta, A. C., & Palacio- Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés*, 71-75. doi:<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- González- Cantero, J. O., Oropeza- Tena, R., Pardós- Blázquez, F., Colunga- Rodríguez, C., Montes- Delgado, R., & González- Becerra, V. H. (2017). Capital psicológico y su relación con el estilo de vida de universitarios colombianos. *Nutrición hospitalaria*, 34(2). doi:<https://dx.doi.org/10.20960/nh.172>
- Hermosa- Bosano, C., Paz, C., Hidalgo-Andrade, P., García- Manglano, J., Sádaba Chalezquer, C., López-Madrugal, C., & Serrano, C. (2021). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en la población general ecuatoriana durante la pandemia por COVID-19. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 30(2). doi:[10.46997/revecuatneurol30200040](https://doi.org/10.46997/revecuatneurol30200040)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hil.
- Herrera-Covarrubias, D., Coria-Avila, G. A., Muñoz- Zavaleta, D. A., Graillet- Mora, O., Aranda-Abreu, G. E., Rojas-Durán, F., . . . Ismail, N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Eneurobiología, revista electrónica*, 8(17), 1-23. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de [https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)

- Ibarra Olabarrieta, L. S. (2015). *Prevalencia de Indicadores de ansiedad en un grupo de escolares de 1° y 3° de Educación Secundaria y su relación con la conducta asertiva y la adaptación familiar, social, escolar y personal en un centro educativo de Bizkaia*. Bilbao. Recuperado el 13 de diciembre de 2023
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2016). *Panorama laboral y empresarial del Ecuador*.
- Lagla Villacis, R. (2022). *Satisfacción laboral del personal de una empresa dedicada al comercio exterior de la ciudad de Quito – Ecuador en el periodo 2022*. Quito: UCE.
- López- Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harpers.
- Mayorga, M. (2023). *ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS*. Ambato: Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2015). NIVEL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA UBICADA EN LA REGIÓN ORIENTAL DE VENEZUELA. *Saber*, 27(4), 586-594.
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2. Recuperado el 25 de enero de 2024, de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- National Institute of Mental Health [NIH]. (2021). *Depresión*. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depression->



noviembre de 2023, de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*.

Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud. (31 de marzo de 2023). *Depresión*. Recuperado el 28 de

diciembre de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Organización Mundial de la Salud. (21 de febrero de 2023). *Estrés*. Recuperado el 17 de

noviembre de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20estr%C3%A9s%3F,las%20amenazas%20y%20a%20otros%20est%C3%ADmulos>.

Organización Panamericana de la Salud. (2018). *Depresión*. Recuperado el 17 de noviembre

de 2023, de Organización Mundial de la Salud, oficina regional para las Américas: <https://www.paho.org/es/temas/depresion#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20es%20una%20enfermedad,%2C%20biol%C3%B3gicos%2C%20ambientales%20y%20psicol%C3%B3gicos>.

Organización Panamericana de la Salud. (8 de octubre de 2020). *“No hay salud sin salud*

*mental”*. Recuperado el 23 de enero de 2024, de <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>

Organización Panamericana de la Salud. (2 de marzo de 2022). *La pandemia por COVID-19*

*provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo*. Recuperado el 27 de noviembre de 2023, de <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>

- Oros de Sapia, L. B., & Neifert, I. (2006). Construcción y Validación de una Escala para evaluar Indicadores Físicos y Psicoemocionales de Estrés. *Evaluar*, 6, 1-14. Recuperado el 13 de diciembre de 2023, de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/531/35175>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Interntional Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado el 29 de diciembre de 2023
- Piñar, A. (07 de julio de 2021). *¿Cuál ha sido el camino que ha recorrido la salud mental?* Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20211007/7523365/cual-sido-camino-recorrido-salud-mental.html#:~:text=El%20concepto%20de%20salud%20mental,llega%20hasta%20finales%20de%201940.>
- Pla, J. (2023). *Clínica Universidad de Navarra*. Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de Depresión: <https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/depresion>
- Porru, F., Burdorf, A., & W. Robroek, S. (2018). The impact of depressive symptoms on exit from paid employment in Europe: a longitudinal study with 4 years follow-up. *The European Journal of Public Health*, 29, 134-139. Recuperado el 07 de mayo de 2024
- Puchaicela Namcela, S. d., Loza Chiriboga, J. S., Fiallo López, I. M., Benítez Serrano, A. C., & Amaya Sigüenza, A. G. (2022). Evaluación de estrés, ansiedad y depresión en Ecuador durante la pandemia de COVID-19. *CSSN Revista Científica*, 13(1). doi:<http://dx.doi.org/10.47244/cssn.Vol13.Iss1.667>
- Puchol, D. (2003). Trastornos de ansiedad: la epidemia silenciosa del siglo XXI. *Revista Psicología Científica*, 5, 3. Recuperado el 16 de diciembre de 2023, de Psicología Científica: <https://psicologiacientifica.com/trastornos-de-ansiedad-la-epidemia-silenciosa-del-siglo-xxi/>

- Puerta, V. (26 de noviembre de 2018). *La ansiedad en la historia*. Recuperado el 26 de enero de 2024, de Terapias y ansiedad: <https://amadag.com/la-ansiedad-en-la-historia/>
- Puig, C. (16 de septiembre de 2020). *Señales de alerta de los trastornos de ansiedad*. Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de Guttman Barcelona: <https://barcelona.guttman.com/es/article/senales-de-alerta-de-los-trastornos-de-ansiedad>
- Real Academia Española. (2006). *Diccionario esencial de la lengua española*. Obtenido de <https://www.rae.es/desen/ansiedad>
- Rodríguez- Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández- Ríos, M., & Bustos- Navarrete, C. (2018). Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(3), 123-133. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Rodríguez, H. (7 de septiembre de 2023). *¿Por qué el capital psicológico es la clave para construir equipos de alto impacto?* Recuperado el 27 de enero de 2024, de <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/capital-psicologico/>
- Román, D. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO EN TIEMPOS DE COVID-19, HOSPITAL GUSTAVO LANATTA LUJAN- HUACHO 2020*. Lima.
- Ruiz, L. (2021). *Consecuencias de la ansiedad: protégete de sus efectos*. Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de <https://www.diariofemenino.com/articulos/psicologia/ansiedad/consecuencias-de-la-ansiedad-protegete-de-sus-efectos/>
- Rus, E. (2024). *Investigación descriptiva: Qué es, tipos y ejemplos*. Recuperado el 10 de Enero de 2024, de [https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html#google\\_vignette](https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html#google_vignette)

- Salaverry, O. (2012). La piedra de la locura: Inicios históricos de la salud mental. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(1), 143-148. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n1/a22v29n1.pdf>
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1). Recuperado el 23 de enero de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
- Salessi, S. (2022). *CAPITAL PSICOLÓGICO, SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID-19: UN ESTUDIO CON PERSONAS DOCENTES ARGENTINAS*. doi:<https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>
- Sánchez- Sello, M., & Sánchez- Sello, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas: Ciencia y Tecnología*. Recuperado el 14 de enero de 2024, de <https://www.redalyc.org/journal/485/48557888011/>
- Tupiño Calderón, M. I. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en el Tambo, en el contexto COVID-19*. Huancayo, Perú.
- Valinsky, J. (14 de junio de 2023). *Los trabajadores están históricamente estresados y poco comprometidos, según estudio*. Recuperado el 14 de enero de 2024, de <https://cnnespanol.cnn.com/2023/06/14/trabajadores-historicamente-estresados-poco-comprometidos-trax/>
- Vargas, C., Bernáldez, G., & Gil, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte Sanitario*, 20(1). Recuperado el 17 de noviembre de 2023
- Vásquez, L. (2020). *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020*. Piura.

Vizoso-Gómez, C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Estudios sobre educación*, 39, 267-295. doi:<https://doi.org/10.15581/004.39.267-295>

Zúñiga Carrasco, D. R., & Riera Recalde, A. Y. (2018). Historia de la salud mental en Ecuador y el rol de la Universidad Central del Ecuador, viejos paradigmas en una sociedad digitalizada. *Revista de Facultad de Ciencias Médicas*. Recuperado el 07 de junio de 2024, de [https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS\\_MEDICAS/article/view/1455/13](https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS_MEDICAS/article/view/1455/13)

## Apéndices

### Apéndice A. Formulario de consentimiento informado

#### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Salud mental y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el año 2022 y 2023

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Karina Elizabeth Ocampo Vásquez	1104772015	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	David Mauricio Ortega Jiménez	1104555436	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Tatiana Cecibel Manzanillas Rojas	1104496334	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Francisco Díaz Bretones	PAI9050207	<i>Universidad de Granada</i>
Investigador	Pedro Antonio García López	AAC4475598	<i>Universidad de Granada</i>

#### ¿De qué se trata este documento?

El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar o no, en una investigación con instrumentos psicológicos.

Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará en trabajadores ecuatorianos. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

#### Introducción

Dentro del ámbito laboral, los trabajadores se encuentran expuestos a diversas situaciones que pueden afectar su salud mental disminuyendo su satisfacción laboral. Por ende, usted ha sido seleccionado como participante porque es un profesional con un título de tercer nivel que trabaja en una institución pública o privada.

#### Objetivo del estudio

El objetivo de este estudio es conocer si existe un vínculo entre el estrés, depresión, ansiedad y la satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo.

#### Descripción de los procedimientos

Al ser un estudio a nivel nacional se considera recolectar información de un aproximado de 500 participantes. A los voluntarios se les aplicarán distintos tests psicológicos y levantamiento de información sociodemográfica, a través de los siguientes instrumentos: Cuestionario Sociodemográfico y laboral, Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21), Escala de Soledad (UCLA-3), Conflicto trabajo familia, Satisfacción laboral y Capital psicológico. Se contempla aproximadamente un tiempo de 25 minutos en total para llenar los cuestionarios.

#### ¿Incurriré en algún gasto?

Usted no incurrirá en ningún gasto, todo estará financiado por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), y las organizaciones que colaboren voluntariamente para el cumplimiento de los objetivos previstos en esta investigación.

**Confidencialidad de los datos:**

Si acepta participar en el presente estudio, sus datos y resultados serán parte de la investigación científica y serán usados en publicaciones, sin embargo, se guardará estricta confidencialidad de todo tipo de información personal entregada.

**Participación voluntaria:**

Todas las personas que decidan participar en el presente estudio y cambien de opinión durante el desarrollo del mismo, podrán abandonarlo en cualquier momento. Si desea más información acerca del estudio haga todas las preguntas que desee en cualquier momento de su participación.

**Riesgos y beneficios**

Si bien en principio no existen riesgos para la integridad o salud del evaluado es posible que usted sienta:

- a) Incomodidad al responder algunas de las preguntas formuladas en la batería psicológica en línea.
- b) Que el periodo empleado para responder la batería psicológica en línea le reste tiempo de sus actividades de la vida cotidiana o de su tiempo libre.

Con el fin de disminuir o eliminar la posible percepción de riesgo psicológico o emocional, se contemplan las siguientes alternativas:

- a) Usted podrá abandonar la batería psicológica en línea en cualquier momento si así lo decide.
- b) No está obligado a contestar todas las preguntas.
- c) Se le garantiza que la información que proporcione nunca será juzgada por los investigadores.
- d) La información proporcionada se mantendrá en todo momento confidencial.

**Beneficios**

Es posible que este estudio no traiga beneficios directos para usted, pero los resultados que se obtendrán podrán constituir un aporte teórico para el diseño de programas de prevención y políticas sociales más eficaces dirigidas al cuidado de la salud mental y potenciar la percepción de satisfacción laboral en trabajadores.

**Otras opciones si no participa en el estudio**

Si usted no participa en la investigación y desea conocer la información que se obtuvo sobre salud mental y satisfacción laboral en trabajadores podrá visualizar los resultados a través de la página web del observatorio de salud mental de la UTPL (<https://smartland.utpl.edu.ec/obastal>)

<b>Derechos de los participantes</b>
<p>Usted tiene derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Recibir la información del estudio de forma clara;</li> <li>2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;</li> <li>3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;</li> <li>4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;</li> <li>5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;</li> <li>6) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;</li> <li>7) El respeto de su anonimato (confidencialidad);</li> <li>8) Que se respete su intimidad (privacidad);</li> <li>9) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;</li> <li>10) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;</li> <li>11) Estar libre de retirar su consentimiento</li> <li>12) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;</li> <li>13) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.</li> </ol>
<b>Manejo del material biológico recolectado</b>
No aplica
<b>Información de contacto</b>
Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0983120938 que pertenece a <u>Karina Ocampo Vásquez</u> o envíe un correo electrónico a keocampo@utpl.edu.ec

<b>Consentimiento informado</b> <i>(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)</i>
Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a participante

\_\_\_\_\_  
Firma del/a participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

Número de cédula:

---

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

## Apéndice B. Cuestionario ad hoc sociodemográfico y laboral

Código del estudiante: \_\_\_\_\_

### Cuestionario Sociodemográfico y Laboral

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

**Género:** Masculino  Femenino  Otro  **Edad:** \_\_\_\_\_ años **Número de hijos:** \_\_\_\_\_  
**Nacionalidad:** \_\_\_\_\_

**Ciudad de trabajo:** \_\_\_\_\_

**Estado civil:** Soltero  Casado/unión libre  Viudo  Divorciado

**La zona que trabaja es:** Urbana  Rural  Su remuneración es de:  
 \$425 a \$800  \$1201 a \$1600   
 \$801 a \$1200  mayor a \$1601

**Profesión:** \_\_\_\_\_

**Título:** \_\_\_\_\_

**Tipo de contrato:** Nombramiento permanente  Libre nombramiento y remoción  Otro   
**Tiempo de experiencia laboral:** \_\_\_\_\_ años  
 Nombramiento provisional  Servicios ocasionales

**Horas que trabaja diariamente:** \_\_\_\_\_

**La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:** Totalmente  Medianamente  Poco  Nada

\_\_\_\_\_ meses.

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

**Tipo de institución:** Pública  Privada

### Apéndice C. Escala DASS-21

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

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

.	Me costó mucho relajarme .....				
.	Me di cuenta de que tenía la boca seca .....				
.	No podía sentir ningún sentimiento positivo .....				
.	Se me hizo difícil respirar .....				
.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas .....				
.	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones .....				
.	Sentí que mis manos temblaban .....				
.	Sentí que tenía muchos nervios .....				
.	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo				
0.	Sentí que no tenía nada por que vivir .....				
1.	Noté que me agitaba .....				
2.	Se me hizo difícil relajarme .....				
3.	Me sentí triste y deprimido .....				
4.	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo .....				
5.	Sentí que estaba al punto de pánico .....				
6.	No me pude entusiasmar por nada .....				

7.	Sentí que valía muy poco como persona .....				
8.	Sentí que estaba muy irritable.....				
9.	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico...				
0.	Tuve miedo sin razón .....				
1.	Sentí que la vida no tenía ningún sentido .....				

### Apéndice D. Test UCLA-R

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

1= Nunca

2= Rara vez

3= A veces

4= Siempre

Con que frecuencia:

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

### Apendice E. Cuestionario de interacción Trabajo- Familia (SWING)

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

	0 Nunca	1 A veces	2 A menudo	3 Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

### Apéndice F. Escala de satisfacción laboral

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

## Apéndice G. Escala de Capital psicológico

### Capital psicológico PCQ-24

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

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo						Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largoplazo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/metast en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1	2	3	4	5	6	7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1	2	3	4	5	6	7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1	2	3	4	5	6	7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
14	Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
15	Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
16	Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
17	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
18	Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
19	Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
20	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
21	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
22	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
23	En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>
24	Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo.	<b>1 2 3 4 5 6 7</b>