



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el
sector sur de la ciudad de Quito, durante el año 2023.**

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

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Quinto Yandun, Liz Patricia

Directora: Ramón Aldaz, María Belén

QUITO

2024



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

2024

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 15 de octubre del 2024

Magíster

David 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: "Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito" realizado por Liz Patricia Quinto Yandun, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Directora: María Belén Ramón Aldaz, Magíster

C.I.: 1105012130

Correo electrónico: mbramon4@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Liz Patricia Quinto Yandun, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del trabajo de titulación denominado Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito, de la carrera de psicología específicamente de los contenidos comprendidos en Introducción, Capítulo 1. Marco teórico, Capítulo 2. Metodología, Capítulo 3. Resultados, Discusiones, Conclusiones y Recomendaciones; siendo, Mgtr. María Belén Ramón Aldaz director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autora: Liz Patricia Quinto Yandun

C.I.: 1715508188

Correo electrónico: lpquinto@utpl.edu.ec

Dedicatoria

A mi amado hijo Derek Guerra, quien ha sido mi luz y mi motivación inagotable a lo largo de este recorrido académico. A través de sus ojos he aprendido la verdadera importancia del crecimiento personal y la resiliencia. Su amor, paciencia y comprensión incondicional han iluminado cada paso de esta travesía. Esta tesis es el resultado de nuestro viaje compartido, y te la dedico con todo mi corazón. Que este logro sea también un tributo a nuestro vínculo eterno y a las lecciones de vida que me has enseñado. Gracias por ser mi hijo.

Gracias por tu amor infinito y por ser mi principal inspiración diaria. Este trabajo no solo representa mi esfuerzo y dedicación, sino también el apoyo incondicional que he recibido de ti. Te dedico este logro con todo mi corazón, Derek, con la esperanza de que sigamos creciendo juntos en amor, respeto y admiración mutua. Que este paso sea solo el comienzo de un futuro lleno de éxitos y felicidad compartida.

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por guiarme en este camino hacia la culminación de mi tesis. Su amor incondicional y su gracia han sido mi sostén en cada etapa de este proceso académico. Con Dios a mi lado, sé que nunca estoy sola y que su favor y gracia siempre me ha sostenido. Él está conmigo en cada desafío y alegría, siendo mi roca inquebrantable y mi eterno refugio.

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja por brindarme la oportunidad de realizar este proyecto de investigación. Agradezco especialmente a mis tutores, por su orientación académica y apoyo durante todo el proceso. Los recursos proporcionados por la UTPL fueron fundamentales para llevar a cabo este estudio.

Índice de contenido

Carátula	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo Uno.....	5
Marco teórico	5
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental.....	5
1.1.1 <i>Indicadores de las variables de salud mental</i>	6
1.2 Salud mental en trabajadores.....	12
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	12
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	18
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral	22
1.3.1 <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	22
1.3.2 <i>Importancia del capital psicológico y de la satisfacción laboral</i>	24
1.3.3 <i>Investigaciones previas al capital psicológico y satisfacción laboral</i>	26
Capítulo dos	26
Metodología.....	26
2.1 Objetivos	26
2.1.1 <i>Objetivo general</i>	26
2.1.2 <i>Objetivos Específicos</i>	26
2.2 Preguntas de investigación	26

2.3	Enfoque, tipo y diseño de investigación	26
2.4	Población y muestra	27
2.4.1	<i>Muestra</i>	27
2.4.2	<i>Criterios de inclusión / exclusión</i>	28
2.5	Instrumentos de recogida de información	28
	Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral.....	28
2.6	Procedimiento.....	30
	Capítulo Tres	32
	Análisis de datos y discusión.....	32
3.1	Análisis de resultados	32
3.2	Discusión	34
	Conclusiones	38
	Recomendaciones.....	40
	Referencias	42

Índice de tablas

Tabla 1	Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores.....	27
Tabla 2	Percepción de salud mental en trabajadores	32
Tabla 3	Capital psicológico en trabajadores	33
Tabla 4	Satisfacción laboral en trabajadores	33

Resumen

A lo largo de la historia, se ha evidenciado que en el trabajo es donde se presenta una mayor prevalencia de ansiedad, estrés y depresión o cuentan con una insatisfacción por la cantidad de trabajo que deben realizar, así como los horarios extendidos o la escasa remuneración que reciben; por ello, la investigación tuvo como objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en 50 trabajadores ecuatorianos, mediante el uso de instrumentos de recogida de información, como el cuestionario de Ad Hoc sociodemográfico, escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), test de capital psicológico y escala de satisfacción laboral; a través de un estudio con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un diseño transversal y descriptivo. Obteniendo resultados con niveles leves en su mayoría en estrés, depresión y ansiedad y medias altas en capital psicológico y satisfacción laboral; no obstante, se planteó recomendaciones como la creación de campañas e intervención en trabajadores para mitigar los niveles moderados y severos de las variables presentadas.

Palabras claves: salud mental, capital psicológico, satisfacción laboral

Abstract

Throughout history, it has been evident that work is where there is a greater prevalence of anxiety, stress and depression or dissatisfaction with the amount of work they must do, as well as extended hours or low remuneration. that they receive; Therefore, the research aimed to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in 50 Ecuadorian workers, through the use of information collection instruments, such as the Ad Hoc sociodemographic questionnaire, depression and anxiety scales. and stress (DASS-21), psychological capital test and job satisfaction scale; through a study with a non-experimental quantitative approach with a cross-sectional and descriptive design. Obtaining results with mostly mild levels in stress, depression and anxiety and high averages in psychological capital and job satisfaction; However, recommendations were made such as the creation of campaigns and intervention in workers to mitigate the moderate and severe levels of the variables presented.

Keywords: mental health, psychological capital, job satisfaction

Introducción

Las razones de realizar el presente trabajo, es conocer si existe un vínculo entre el estrés, depresión, ansiedad, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores en su lugar de trabajo en diferentes áreas del Ecuador; con el fin de explicar cómo los trabajadores se encuentran expuestos a diversas situaciones que pueden afectar su salud mental, disminuyendo de esa forma su satisfacción laboral. Chagñay et al. (2022). De igual manera, se ha establecido que a través de los resultados encontrados se podrá construir aportes teóricos que influyan en el diseño de programas de prevención y políticas sociales dirigidas al cuidado de la salud mental y potenciar la percepción del capital psicológico y satisfacción laboral.

La importancia de la presente investigación es conocer cuáles son las repercusiones, prevalencia y afectación en el ejercicio profesional; para considerar mediante las recomendaciones líneas de acción hacia los resultados moderado y severos de ansiedad, estrés, depresión, insatisfacción laboral y un pobre capital psicológico que se pueden presentar en la labor del trabajador.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector sur de la ciudad de Quito-Ecuador, durante el año 2023, el cual se realizó mediante la recopilación de información a través de una búsqueda de información bibliográfica, al igual que la selección de unidades educativas que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión; mediante un tipo de investigación descriptiva, cuantitativa, no experimental y transversal, con el fin de conocer la realidad de la muestra. (Castro, 2020). Para la realización de la investigación se proporcionó la carta de autorización por parte de la universidad UTPL para proceder a la recogida de información, por medio de instrumentos estandarizados (cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), capital psicológico y satisfacción laboral) a los 50 trabajadores ecuatorianos.

En base al tema de estudio fue necesario indagar teóricamente los siguientes capítulos. En el capítulo uno, se muestran los contenidos del marco teórico, se expone la conceptualización

y etiología de las variables de salud mental en donde se establece que la misma se encuentra vinculada a los factores externos e internos que conlleva a tener una salud mental, determinando su bienestar físico y mental, y calidad de vida.

Así mismo, se presenta los indicadores de las variables de salud mental, siendo la ansiedad que aparece como un trastorno que amenaza la parte funcional, lógica y conductual de los sujetos, ocasionando un deterioro de los sentidos por la sobre estimulación ante una amenaza presente. Por el contrario, la depresión es un estado emocional que se afectado por ciertos factores que impulsan a los individuos experimentar sentimientos de tristeza e impiden la realización de sus actividades diarias, generando un desinterés. En cambio, el estrés es un trastorno que afecta al comportamiento de las personas frente a los acontecimientos diarios, perturbando su capacidad de tomar decisiones, afectando su calidad de vida. (Sánchez et al., 2022).

La salud mental en trabajadores determina que por las actividades realizadas en su rol los trabajadores se encuentran expuestos a constantes riesgos psicosociales, por todos los factores que influyen en su vida profesional, causando graves consecuencias en la parte física y mental. De igual forma, se presenta las repercusiones de las variables de la salud mental; estipulando que el ambiente en donde se desenvuelven los trabajadores pueden llegar a causar consecuencias a nivel psicológico, fisiológico y conductual que se presentan a través de crisis de angustia, fobias sociales, trastornos obsesivos compulsivos o estrés agudo en algunos casos. (Sánchez et al., 2022).

En el capítulo dos, se aborda la metodología, cuyo objetivo es determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores en el sector sur de la ciudad de Quito-Ecuador, durante el año 2023 con el fin de conocer las características sociodemográficas, determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés), identificar el capital psicológico (esperanza, optimismo, resiliencia, eficacia) y examinar la satisfacción laboral de dichos trabajadores. Finalmente se presenta el capítulo tres que muestra los resultados de la investigación e interpretación de estos.

Capítulo Uno

Marco teórico

1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

La salud mental abarca la percepción individual de eficacia, autonomía, competencia y autorrealización de las capacidades intelectuales y emocionales, incluyendo la capacidad de afrontar las tensiones normales de la vida y trabajar de manera productiva (Reyes, 2020). En la misma línea la salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Por otro lado, la salud mental también se concibe como un proceso dinámico que busca el desarrollo completo del individuo, abarcando tanto aspectos positivos como negativos de su bienestar emocional, cognitivo y social (Muñoz, 2022). En este contexto, Restrepo y Jaramillo propusieron en 2012 la siguiente definición:

La salud mental se presenta como un objeto genérico que cobija un conjunto disperso de discursos y práctica sobre los trastornos mentales, problemas psicosociales y el bienestar los cuales obedecen a racionalidades propias de los diferentes enfoques de salud y enfermedad en el ámbito de la salud pública. (p.203).

Por lo tanto, se entiende que las definiciones de salud mental estén sujetas a cambios que respondan a las necesidades de las comunidades, una buena salud mental permite a las personas afrontar el estrés normal de la vida y funcionar productivamente, proporciona a las personas habilidades y resiliencia para enfrentar y lidiar de manera más productiva con factores estresantes anormales y potencialmente destructivos (Fusar-Poli et al., 2020). En la misma línea, la salud mental permite enfrentar las exigencias externas de manera equilibrada a nivel cognitivo, emocional y conductual. Este equilibrio contribuye a satisfacer las necesidades diarias, promoviendo tanto la salud física como mental del individuo y así influir

en aspectos emocionales, psicológicos y sociales, por lo cual la salud mental repercute en diversos aspectos de la vida (Huarcaya, 2020; Ribot et al., 2020).

En consecuencia, el ambiente laboral emerge como un factor determinante que puede incidir significativamente en la salud mental de los individuos, especialmente en relación con las condiciones estructurales y organizativas a las que se ven expuestos los empleados (Allande, 2022). Los efectos adversos en la salud de los trabajadores se manifiestan mediante una variedad de respuestas negativas al estrés, como la angustia, la ansiedad, la irritabilidad, la hipervigilancia, los episodios depresivos y melancólicos, entre otros. Esta situación refleja una problemática que no solo impacta en la salud individual, sino que también tiene repercusiones en el desarrollo social y económico (Molina, 2020; Pérez, 2021).

En resumen, el concepto de salud mental va más allá de la mera ausencia de trastornos mentales, siendo un estado de bienestar integral que abarca aspectos emocionales, cognitivos y sociales. La capacidad de afrontar el estrés cotidiano, trabajar de manera productiva y contribuir al entorno comunitario, los cuales son indicadores clave de una buena salud mental. Además, se reconoce que la salud mental es un proceso dinámico que implica desarrollo personal y adaptación a situaciones cambiantes. La diversidad de discursos y prácticas en torno a la salud mental refleja la necesidad de adaptar las definiciones a las realidades específicas de las comunidades. Por lo tanto, la salud mental es un recurso invaluable que capacita para enfrentar desafíos de vida y contribuir al bienestar físico y mental, así como a la esfera emocional, psicológica y social, tanto a nivel individual como comunitario.

1.1.1 Indicadores de las variables de salud mental

En esta sección, se proporcionará una conceptualización de la salud mental y sus variables de salud mental, como ansiedad, depresión y estrés, a través de varias definiciones proporcionadas por diferentes autores.

Ansiedad.

La ansiedad se reconoce como una reacción emocional que puede afectar el sistema nervioso cuando los individuos no se adaptan adecuadamente a las circunstancias que les

rodean, manifestándose a través de sentimientos de tensión, pensamientos intrusivos o preocupaciones persistentes, así como síntomas físicos como sudoración, temblores, mareos o taquicardia (Asociación Americana de Psicología [APA],2013). En la misma línea, para Coelho et al. (2022) la ansiedad se manifiesta como una reacción frente a diversas amenazas percibidas o experimentadas por el individuo en su vida cotidiana. Manifestándose como la sensación de nerviosismo o preocupación que surge cuando una persona percibe una amenaza real o inminente, lo que provoca cambios tanto en su estado mental como físico, manifestándose con sentimientos de inquietud y alerta (Chust-Hernández, 2023).

Asimismo, es importante recalcar que la ansiedad se manifiesta como un estado de tensión que surge cuando se percibe una amenaza o peligro cuyo origen es desconocido, lo que provoca inquietud e intranquilidad en los individuos frente a la incertidumbre de la situación (Tomás, 2020). Por lo tanto, las principales características comprenden un miedo excesivo, así como la tendencia a evitar las amenazas percibidas de forma persistente y dañina, en esta perspectiva, se entiende como la reacción prevista ante situaciones que podrían representar un riesgo o malestar, con la intención de proteger la seguridad y bienestar del individuo (Kandola, 2020; Penninx et al., 2021).

Partiendo de este preámbulo, la etiología de ansiedad está vinculada a la disfunción de los circuitos neuronales, que afectan el procesamiento de amenazas y la activación de regiones cerebrales como la amígdala y la circunvolución del cíngulo anterior (Delgado, 2021). Para Chand (2023) la ansiedad puede ser causada por una interacción de factores biopsicosociales, adicionalmente la vulnerabilidad genética interactúa con situaciones estresantes o traumáticas para producir síndromes clínicamente significativos. Adicionalmente se ha demostrado una base genética que implica una predisposición hereditaria que influye en la susceptibilidad de una persona a experimentar este trastorno, por lo tanto, ciertos genes pueden aumentar la probabilidad de desarrollar ansiedad, influenciada por factores ambientales y experiencias de vida (Adwas, 2020).

Para comprender la definición de ansiedad, es importante mencionar el modelo de Borkovec que se basa en la teoría del miedo bifactorial, centrándose en el estado emocional,

en este modelo, la preocupación se considera una estrategia de evitación desadaptativa que perpetúa la ansiedad, ya que amplía una interpretación sesgada de la amenaza anticipada, crea una falsa sensación de control y certeza, y atribuye incorrectamente la ausencia de los resultados temidos al proceso de preocupación (Garay et al. 2019). Asimismo, el modelo de desregulación emocional sostiene que los individuos presentan dificultades para regular sus emociones, utilizando estrategias inadecuadas como la preocupación, que en lugar de modular las emociones, las agravan, experimentando una alta sensibilidad emocional, dificultad para comprender y regular emociones intensas (González, 2020).

En síntesis, la ansiedad es una respuesta emocional que perturba el sistema nervioso cuando los individuos no se adaptan a su entorno, manifestándose con tensión, preocupaciones persistentes y síntomas físicos como sudoración y taquicardia. Surge ante una amenaza real o percibida, generando inquietud, cambios mentales y físicos. Su origen radica en la disfunción de circuitos neuronales y se ve influenciada por factores biopsicosociales y genéticos. Modelos como el de Borkovec y la desregulación emocional explican cómo la preocupación y las dificultades para regular las emociones contribuyen a su mantenimiento.

Depresión.

La depresión es un trastorno mental afectivo común y tratable con distribución mundial, caracterizado por cambios de humor acompañados de síntomas cognitivos y físicos que pueden tener una etiología primaria o secundaria (Cid, 2021). Por lo tanto, es el trastorno que se caracteriza por tristeza persistente y pérdida de interés por las actividades que brindan placer, afectando en la rutina diaria, esta se caracteriza por sentimientos continuos de tristeza y desinterés en las actividades diarias, lo que influye en la autoestima y el estado de ánimo de las personas (Gutiérrez et al., 2021, Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2021).

Por consiguiente, la depresión es una alteración de la salud mental que se caracteriza por un estado de ánimo triste, vacío o irritable, acompañado de cambios somáticos y cognitivos que afectan significativamente a la capacidad funcional del individuo (Asociación Americana de Psicología [APA], 2013). Por consiguiente, se caracteriza por sentimiento de

tristeza, desesperanza y pérdida de interés en actividades diarias o que resultaban anteriormente placenteras (Espada, 2021). Asimismo, para Sáez et al. (2020) la depresión afecta negativamente el funcionamiento orgánico y la calidad de vida implicando una alta carga emocional, dando como resultado una combinación de factores genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos, dando lugar a diversas reacciones como la frustración, pesadillas u otros trastornos como la ansiedad y el estrés.

En la misma línea, la etiología de la depresión no se conoce por completo, sin embargo, se reconoce que es un trastorno multifactorial, es decir, en el que inciden múltiples estímulos a la vez que pueden desencadenar los síntomas, entre ellos una compleja interacción entre factores genéticos y ambientales, como se ha demostrado mediante estudios en familias con depresión y en gemelos (Halverson et al., 2023). Lo cual, permite conocer que, los causantes de la depresión tienen una forma exógena y endógena, desde la perspectiva exógena se debe principalmente a factores estresores psicosociales o ambientales, mientras que la endógena no tiene causa externa sino indica una alteración biológica en el individuo (Matos, 2021; Pérez, 2017).

Según la investigación de Álamo (2020) destaca cómo desequilibrios en neurotransmisores, tales como serotonina, dopamina y noradrenalina, junto con alteraciones en estructuras cerebrales fundamentales como el hipocampo y el sistema límbico son críticos para explicar el desarrollo de la depresión. Además, confirman que factores ambientales, como estrés crónico, traumas emocionales y situaciones adversas, pueden desencadenar o potencializar dicha patología. De igual modo, la inflamación sistémica y perturbaciones en el sistema endocrino también se han vinculado con la depresión (Matos, 2021; Aragonés, 2020).

Por último, es fundamental abordar los modelos que definen la depresión, según Cavieres (2021), el modelo biomédico concibe la depresión como un conjunto de manifestaciones simultáneas que causan malestar o deterioro, originadas por procesos fisiopatológicos cerebrales. Por otro lado, desde el modelo conductual, se entiende que la depresión surge debido a anomalías en sistemas neuroconductuales como la facilitación conductual, inhibición conductual, respuesta al estrés, ritmos biológicos y procesamiento

ejecutivo cortical de la información (González, 2022). En ese sentido, los modelos conductuales sugieren que la depresión está vinculada al comportamiento de los individuos frente a su entorno, sugiriendo que puede ser resultado de la reducción del esfuerzo positivo y de diversos factores ambientales, afectivos y cognitivos (Carrasco, 2020).

En conclusión, la depresión se manifiesta como un trastorno mental común y tratable, con síntomas que incluyen cambios de humor, afectando tanto cognitiva como físicamente al individuo. Estos cambios pueden tener diversas causas, ya sea primaria o secundaria. En resumen, la depresión se caracteriza por una persistente tristeza y falta de interés en las actividades diarias, impactando negativamente en la autoestima y el bienestar emocional. Su etiología es multifactorial, con influencia de factores genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos. Los modelos biomédicos y conductuales ofrecen distintas perspectivas sobre su origen y tratamiento, desde anomalías cerebrales hasta comportamientos y respuestas al entorno.

Estrés.

Según lo describe Espinoza (2018) el estrés se entiende como la reacción del cuerpo ante situaciones que se perciben como amenazantes o desafiantes, abarcando aspectos tanto mentales como físicos y conductuales. De igual forma, para Cassaretto et al. (2021) define al estrés como un proceso interactivo entre el individuo y su entorno, donde se realizan evaluaciones sobre si la situación actual es beneficiosa o perjudicial, y si se cuentan con los recursos adecuados para enfrentarla, si la demanda percibida supera los recursos disponibles del individuo. El estrés se refiere a la reacción natural del cuerpo frente a cualquier situación que genere estímulo estresor o tensión (Rojas, 2021).

Por otro lado, el estrés, esta conceptualizado como un factor de riesgo, que se manifiesta en diversas esferas del individuo, abarcando aspectos emocionales, cognitivos, fisiológicos y conductuales frente a situaciones laborales de alta exigencia que sobrepasan los recursos disponibles tanto a nivel personal como laboral, esta condición puede desencadenar una pérdida de control sobre la situación y conllevar a efectos adversos en la salud mental y física de los trabajadores (Buitrago, 2021). En esencia, el estrés surge cuando

las demandas del trabajo exceden la capacidad o los recursos que una persona dispone para afrontarlas de manera efectiva, es un proceso complejo que involucra la evaluación subjetiva de la situación por parte del individuo y puede desencadenar una variedad de reacciones que afectan su bienestar general (Guzmán, 2020; Velásquez, 2021).

Para comprender el estrés, es fundamental analizar los modelos establecidos, de acuerdo con Hans Selye, el estrés se define como la respuesta del organismo ante circunstancias adversas, involucrando la activación de sistemas como el nervioso y el endocrino, este proceso se despliega en tres etapas: la fase de alarma, la de resistencia y la de agotamiento, y puede influir en la respuesta inmunitaria (Muñoz et al., 2020). Por otro lado, según el modelo de estrés de Richard Lazarus, sostiene que el estrés se origina en la evaluación cognitiva que una persona hace de un evento o situación como amenazante y sus recursos para enfrentarlo como insuficientes, por lo tanto, la percepción de la amenaza y la capacidad de la persona para manejarla son fundamentales para determinar si se experimentará estrés o no (Lilián, 2020; Álvarez, 2022).

Jiménez (2023) explica que el estrés, desde una perspectiva neurobiológica, está vinculado con diversas estructuras como el sistema nervioso simpático, la médula adrenal y el eje hipotalámico e hipofisario. Estas estructuras desencadenan una respuesta en el organismo ante cualquier demanda o amenaza externa, desencadenando una serie de marcadores bioquímicos cuyos mediadores incluyen el cortisol, la norepinefrina y la interleucina 1 y 6 (Pérez, 2023). Dependiendo de la intensidad del estímulo, puede tener efectos perjudiciales en el organismo del individuo, manifestándose en síntomas como presión arterial alta, fatiga y comportamientos de riesgo, como el consumo de sustancias tales como alcohol y cigarrillos (Bello, 2022).

Por consiguiente, la etiología del estrés se refiere al estudio de las causas o factores que contribuyen en su aparición involucrando una combinación de factores genéticos, biológicos, psicológicos y ambientales, adicionalmente en el estrés contribuyen otros factores como experiencias de vida, eventos estresantes, apoyo social, habilidades de afrontamiento, condiciones de trabajo, y factores socioeconómicos y culturales (Yupari, 2022). En

consecuencia, el estrés representa el estado psicológico de la persona, provocando respuestas y reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a situaciones laborales con una alta demanda que exceden los recursos tanto personales como laborales disponibles, estas circunstancias pueden resultar en una pérdida de control y tener implicaciones negativas en la salud de los trabajadores (Buitrago, 2021).

En resumen, el estrés se define como la respuesta del cuerpo ante situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes, abarcando aspectos mentales, físicos y conductuales. Esta reacción puede manifestarse cuando la demanda percibida supera los recursos disponibles del individuo, lo que puede generar efectos adversos en la salud mental y física. La etiología del estrés involucra una combinación de factores genéticos, biológicos, psicológicos y ambientales, así como experiencias de vida, eventos estresantes y condiciones de trabajo. Para entender el estrés, es esencial considerar modelos como el de Hans Selye y Richard Lazarus, que destacan la activación de sistemas biológicos y la importancia de la evaluación cognitiva de las situaciones estresantes. Por lo cual, el estrés representa un estado psicológico que desencadena respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales, con implicaciones significativas para la salud de los trabajadores.

1.2 Salud mental en trabajadores

1.2.1 *Repercusiones de las variables de la salud mental*

En la siguiente sección, se explorarán las repercusiones de la ansiedad, la depresión y el estrés en los trabajadores, considerando sus efectos a nivel fisiológico, psicológico, conductual y laboral, así como su relación con la salud.

Ansiedad.

A nivel fisiológico, Coelho et al. (2022) menciona que el cuerpo responde a diversos estímulos tanto externos como internos, que incluyen cambios físicos como sudoración, temblores, palpitaciones y dificultad para respirar, así como sensaciones subjetivas como miedo, nerviosismo e incapacidad para relajarse. Estos síntomas están asociados con la liberación de sustancias como la noradrenalina y el cortisol, que afectan la presión arterial y el ritmo cardíaco, causando hiperventilación y una disminución en los niveles de dióxido de

carbono en la sangre, lo que puede enviar señales erróneas al cerebro. Sin embargo, la ansiedad se vuelve problemática cuando no hay un riesgo real o cuando la exposición a ella es insoportable para la persona afectada (Wing, 2022; Borstnar, 2020).

Por otro lado, desde la perspectiva psicológica, para Alarcón (2018) se entiende como una respuesta emocional adaptativa que nos permite estar alerta y preparados para enfrentar situaciones estresantes, sin embargo, cuando la respuesta se vuelve desproporcionada o se presenta en situaciones que no representan una amenaza real, puede convertirse en un trastorno mental. Este trastorno se puede manifestar a través de diversos síntomas psicológicos, entre los que se incluyen una preocupación excesiva, miedo, inquietud, irritabilidad, dificultades para concentrarse, insomnio y la evitación de situaciones que generan ansiedad, cabe destacar que la intensidad y la duración de estos síntomas pueden variar considerablemente en función de la situación y de las características individuales de cada persona (Díaz, 2022; Linares 2023).

Desde la perspectiva conductual, para Chand (2023) la ansiedad se caracteriza por una serie de síntomas que afectan el pensamiento y la percepción del individuo, estos síntomas incluyen el miedo a perder el control o sufrir lesiones físicas o la muerte, el temor a volverse loco, la preocupación por ser juzgado negativamente por los demás, la presencia de pensamientos o imágenes mentales aterradores, la sensación de irrealidad o desapego, dificultades de concentración, confusión y distracción, así como una hipervigilancia ante posibles amenazas. Por lo tanto, desde esta perspectiva la ansiedad se refiere a la manifestación de comportamientos y respuestas físicas que surgen en respuesta a situaciones percibidas como amenazantes o peligrosas (Marthans, 2022). Por consiguiente, la ansiedad puede llevar a los trabajadores descuiden las actividades esenciales en áreas laborales, sociales y personales, lo que puede resultar en la aparición de trastornos como la depresión y tener un impacto negativo en su salud (Díaz, 2022).

Desde la perspectiva laboral, para Labrador (2022) la ansiedad se refiere a una respuesta emocional y cognitiva ante situaciones laborales percibidas como amenazantes, desafiantes o estresantes, se manifiesta como una sensación de inquietud, preocupación

excesiva, nerviosismo y tensión. En consecuencia, por diversos factores, como la presión por cumplir con plazos, el miedo al fracaso, conflictos interpersonales, inseguridad laboral o la sobrecarga de trabajo, estas experiencias pueden generar un ciclo de preocupación constante y dificultades para concentrarse, lo que repercute negativamente en el desempeño en el trabajo y el bienestar general del individuo (Tomalá, 2021; Rodríguez, 2023).

En síntesis, la ansiedad abarca respuestas fisiológicas, psicológicas, conductuales y laborales frente a situaciones estresantes. A nivel físico, se manifiesta con síntomas como sudoración y palpitations, mientras que psicológicamente puede generar preocupación excesiva e irritabilidad. Desde la perspectiva conductual, se observan pensamientos catastróficos y conductas de evitación. En el contexto laboral, la ansiedad se manifiesta como una sensación de inquietud y nerviosismo ante situaciones estresantes, lo que puede dificultar la concentración y afectar el rendimiento laboral y el bienestar general del individuo. Por lo tanto, si hablamos de un entorno laboral, esto puede llevar al descuido de actividades esenciales y aumentar el riesgo de sufrir trastornos mentales como la depresión.

Depresión.

Las consecuencias psicológicas de la depresión en los trabajadores se manifiestan a través de una intensa tristeza persistente que genera sensaciones de vacío, desesperanza y frustración al no lograr sus metas profesionales, además surgen diversas emociones como miedo, ira, culpa, pánico y ansiedad, acompañadas de episodios de llanto y negación ante las circunstancias presentes (Loor y Cevallos, 2022). Los factores que pueden contribuir a la depresión incluyen: eventos traumáticos o estresantes, cambios en la vida, como la pérdida de un ser querido, el divorcio o la pérdida de empleo, por lo tanto, estos factores contribuyen en la vulnerabilidad psicológica en el individuo (Pedroso, 2021; Mosquera, 2022).

Desde la perspectiva fisiológica, la depresión para Matos (2021) involucra disfunciones neurobiológicas, como bajos niveles de neurotransmisión de aminas, disminución de la secreción de hormonas en el eje hipotálamico-hipofisario-suprarrenal y alteraciones en circuitos cerebrales como el límbico-talámico-cortical. Por lo cual existen cambios en la actividad cerebral y en los niveles de neurotransmisores, la serotonina clave

en regular el estado de ánimo y el bienestar, por otro lado, la dopamina, que influye en la motivación y el placer, o la noradrenalina, asociada al estado de ánimo, manifestándose con sentimientos de tristeza, pérdida de interés, fatiga, cansancio constante dificultad para concentrarse, cambios en el apetito, irritabilidad (Spellman, 2020; Wing, 2022).

La perspectiva conductual, según Vázquez (2020) introduce la tríada cognitiva de Beck, que consta de tres componentes esenciales, en primer lugar, se destaca una percepción negativa del yo; en segundo lugar, se señalan interpretaciones pesimistas de las experiencias presentes; y finalmente, se menciona la percepción de un futuro sombrío y continuo, persistiendo las dificultades. Esta tríada refleja la tendencia de los individuos deprimidos a verse a sí mismos como desafortunados o incompetentes, a interpretar el entorno como exigente y lleno de obstáculos insuperables, y a anticipar un futuro continuamente marcado por el sufrimiento (Chura,2021). Desde la perspectiva conductual, estos pensamientos y percepciones influyen en la conducta de la persona, determinando cómo se relaciona con su entorno y cómo responde a los estímulos externos (Arroyo, 2022).

Desde la perspectiva laboral, la depresión se manifiesta de diversas formas, como el ausentismo frecuente, la baja productividad, las dificultades para concentrarse, la falta de iniciativa y las relaciones interpersonales deterioradas en el entorno profesional (Hidalgo, 2023). Estos síntomas no solo afectan el rendimiento individual, sino que también pueden repercutir en la calidad del trabajo, la satisfacción laboral y la capacidad para cumplir con las responsabilidades laborales. Como resultado, se crea un ciclo vicioso de estrés y deterioro en el ambiente laboral, exacerbando aún más los problemas de salud mental y el bienestar general de los empleados (López, 2023).

En base a lo mencionado, la depresión en los trabajadores se manifiesta con intensa tristeza y sentimientos de vacío, acompañados de emociones como miedo, ira y ansiedad. Factores como eventos traumáticos o cambios en la vida contribuyen a su desarrollo. Fisiológicamente, implica desequilibrios en neurotransmisores como la serotonina, la dopamina y la noradrenalina, dando lugar a síntomas como falta de interés, fatiga y dificultades cognitivas. Desde la perspectiva conductual, la tríada cognitiva de Beck influye

en cómo los individuos deprimidos se perciben a sí mismos, interpretan su entorno y anticipan su futuro, afectando su comportamiento y relaciones interpersonales y finalmente en el ámbito laboral, se manifiesta con ausentismo, baja productividad, dificultades de concentración y deterioro en las relaciones interpersonales, generando un ciclo de estrés y deterioro en el ambiente laboral.

Estrés.

El estrés se presenta en diferentes niveles, desde el punto de vista psicológico, se entiende como la reacción emocional y cognitiva ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes, este estado puede incluir síntomas como confusión mental, que impide la toma de decisiones efectivas y la concentración en las actividades debido a la rumiación constante de eventos traumáticos o situaciones difíciles (Maset, 2021). Se observan efectos adicionales del estrés, como ansiedad y dificultades de memoria, que contribuyen a una mayor carga psicológica, asimismo, se evidencian consecuencias negativas, como preocupación excesiva, pensamientos negativos sobre la apariencia física, y dificultades en la toma de decisiones (Veloz, 2022; Espina, 2019).

Por otro lado, en la parte fisiológica para Marisol (2023) el estrés implica la interacción entre el sistema nervioso, endocrino e inmune, conocida como Interacción pico-neuro-inmune-endocrina (PNIE). La exposición prolongada al estrés aumenta la producción de hormonas como los glucocorticoides y catecolaminas, lo que suprime la función del sistema inmunológico, esto puede manifestarse en dolores musculares en áreas como el cuello, los hombros y la parte baja de la espalda, así como en síntomas como diarrea, estreñimiento, mareos, pérdida de la libido y frecuentes resfriados o infecciones. (Muñoz et al., 2020; Wing, 2022).

De una manera conductual el estrés, según Huamaní (2019) se refiere como una angustia que no se disipa y que produce en él reacciones adversas en su organismo, para lo cual utiliza mecanismos conductuales como aburrimiento, divagación, abuso de tabaco, alcohol, drogas. Por lo tanto, para hacer frente a los cambios que experimenta durante meses, lo conduce eventualmente al agotamiento y al deterioro de su salud (Cardozo, 2016). Estas

respuestas conductuales también pueden incluir síntomas como el exceso de alimentación, especialmente de grasas o con mayor frecuencia, así como la manifestación de hostilidad, agresividad verbal o el desarrollo de un aislamiento social (Veloz, 2022).

En el contexto laboral, para Carvajal (2023) el estrés se refiere a una respuesta física y emocional del cuerpo ante situaciones percibidas como amenazantes en el entorno de trabajo, esta respuesta puede manifestarse a través de síntomas físicos como aumento del ritmo cardíaco, tensión muscular y sudoración excesiva, así como síntomas emocionales como ansiedad, irritabilidad y dificultades para concentrarse. Por lo cual, el estrés laboral puede ser causado por diversos factores, como altas demandas laborales, falta de control sobre el trabajo, conflictos interpersonales, inseguridad laboral y largas horas de trabajo, cuando es prolongado o excesivo, puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su desempeño laboral y en la calidad de vida en general (Salazar, 2020; Varón, 2023).

Finalmente, el estrés se manifiesta de diversas formas, tanto a nivel psicológico como fisiológico y conductual. Desde la perspectiva psicológica, se comprende como una respuesta emocional y cognitiva ante situaciones desafiantes, incluyendo síntomas como confusión mental, ansiedad y dificultades de memoria. Además, puede generar preocupación excesiva y pensamientos negativos sobre uno mismo. A nivel fisiológico, el estrés implica una interacción compleja entre el sistema nervioso, endocrino e inmunológico, con efectos como la supresión del sistema inmunológico y manifestaciones físicas como dolores musculares y problemas gastrointestinales. Desde una perspectiva conductual, el estrés puede llevar a comportamientos como el abuso de sustancias y el aislamiento social, lo que contribuye al deterioro de la salud. Finalmente, en el ámbito laboral, se presenta como una respuesta física y emocional ante situaciones estresantes, con síntomas físicos y emocionales que afectan la productividad de los trabajadores el que puede ser causado por diversas demandas y condiciones laborales, teniendo un impacto negativo en la salud y el desempeño laboral.

1.2.2 Investigaciones previas en la salud mental

A continuación, se presentarán investigaciones sobre la frecuencia con la que se han observado casos de ansiedad, depresión y estrés en trabajadores, tanto a nivel global como en Latinoamérica y específicamente en Ecuador, durante los últimos años.

Ansiedad.

A nivel Global, Nagasu et al. (2021) en su investigación realizada a 11342 trabajadores en Japón el 60.1% presentaron niveles leves de ansiedad en particular con la situación laboral y con el género siendo más alta en mujeres. Asimismo, en España para Pro (2022) en 111 trabajadores se evidencio que el 68.9% de la muestra presenta niveles leves de ansiedad, 20% niveles moderados y 11.1% niveles severos relacionados realización personal. Por otro lado, para Greene et al. (2021) en Inglaterra en un estudio realizado a 1311 trabadores se demostró que el 22% de la muestra presenta ansiedad, relacionándolo con un entorno ocupacional optimo.

A nivel latinoamericano, en la investigación de Vásquez et al. (2020) en una muestra de 1508 participantes en México evidencio que el 51.6% de los trabajadores presenta niveles leves, 27.6% nivel moderado y 20.8% nivel severo encontrando relación con ambiente laboral. Asimismo, en el estudio de Coelho et al. (2022) en una población de 1354 trabajadores en Brasil demostró que el 65% de los trabajadores presentaban niveles leves de ansiedad relacionados con predominio en el sexo femenino y exigencias del trabajo. Por otro lado, para Ocaña et al. (2021) en Perú en 122 trabajadores encuestados se encontró que el 32.8% presenta niveles leves de ansiedad, 10.7% niveles moderados y severos respectivamente.

A nivel nacional, para Caicedo (2023) de la ciudad de Riobamba se demostró que el 50% presentó niveles leves de ansiedad, el 30.77% niveles moderados y el 19.23% niveles severos asociados a la inestabilidad laboral. Por otro lado, en el estudio realizado por Ramírez (2023) en la ciudad de Quito, en 108 trabajadores demostró que el 40% presente niveles leves de ansiedad, 50% niveles moderados y 10% niveles severos los cuales están asociados a el género femenino y la inestabilidad laboral posterior al COVID–19. En la misma línea, para Pico (2021) en 74 trabajadores del área de la salud de la ciudad de Guayaquil presentaron

síntomas relacionados con ansiedad en 24.34% de la muestra relacionado con trastornos del sueño por la carga laboral.

Por consiguiente, en los estudios mencionados a nivel global, latinoamericano y nacional muestran que la ansiedad en el trabajo es común, especialmente en países como Japón, España y Brasil, donde se observan altos porcentajes de ansiedad leve, asociados al ambiente laboral y las demandas del trabajo. En contraste, en Inglaterra y Perú, la incidencia es menor. A nivel nacional, en ciudades como Riobamba y Quito, se evidencian niveles moderados y severos de ansiedad, relacionados con la inestabilidad laboral, mientras que, en Guayaquil, los trabajadores de la salud experimentan síntomas de ansiedad, como trastornos del sueño por la carga laboral.

Depresión.

A nivel mundial, en el estudio realizado por Ozamiz-Etxebarria (2020) en España, en la Comunidad Autónoma Vasca en 976 participantes el 16.5% de los trabajadores presento síntomas relaciones con depresión en niveles moderados y graves. Por lo contrario, para Greene et al. (2021) en Inglaterra en un estudio realizado a 1311 trabadores se demostró que el 47% de la muestra presenta depresión. En la misma línea, en Canadá en una población de 750 trabajadores se demostró que el 69,14% de la muestra presenta síntomas de depresión relaciones a su nivel socioeconómico y sus ingresos mensuales bajos manifestándose con problemas de insomnio (Sosso, 2020).

A nivel latinoamericano, en la investigación de Vásquez et al. (2020) en una muestra de 1508 participantes en México evidencio que el 62.0% de los trabajadores presenta niveles leves, 10.5% nivel moderado y 27.5% nivel severo encontrando relación de mayores niveles en trabajadores solteros y de sexo femenino. De igual forma en el estudio realizado por Solano (2021) en la Ciudad de Trujillo, Perú en 131 trabajadores el 22.1% trabajadores no presento signos relacionados con depresión, 39.7% niveles leves de depresión, 23.7% niveles moderados y 13.7% niveles leves. En la misma línea, en Colombia en la investigación de Restrepo et al. (2022) en una muestra de 1004 se evidencio que el 47.7% presento síntomas relacionados con la depresión.

A nivel nacional, para Pico (2021) en 74 trabajadores del área de la salud de la ciudad de Guayaquil presentaron síntomas relacionados con depresión en 18.92% de la muestra, estos síntomas están vinculados con horarios no flexibles que afectan su entorno familiar, provocando distanciamiento. Por otro lado, en el estudio en la ciudad de Riobamba por Lucero (2022) demostró que el 21.54% de la muestra no presenta síntomas relacionados con depresión, pero el 47.69% presenta niveles leves y el 30.77% niveles moderados asociados a su cansancio emocional. Asimismo, para Lema (2022) en la ciudad de Riobamba en 29 trabajadores de la ciudad de evidenció que el 75.9 % no presenta síntomas relacionados con depresión, el 17.2 % presenta niveles leves, el 3.4 % niveles moderados y 3.4 % nivel severo.

En síntesis, a nivel mundial, latinoamericano y nacional se revela una preocupante incidencia de síntomas de depresión entre los trabajadores. En España, se observa una proporción significativa de trabajadores con síntomas moderados y graves de depresión, mientras que, en Inglaterra y Canadá, la prevalencia es aún mayor. En Latinoamérica, México y Colombia muestran niveles alarmantes de depresión entre los trabajadores, especialmente entre aquellos solteros y del sexo femenino. En Ecuador, estudios en Guayaquil y Riobamba señalan la presencia de síntomas de depresión, con factores como horarios no flexibles y cansancio emocional vinculados a esta problemática.

Estrés.

A nivel mundial, en el estudio realizado por Ozamiz-Etxebarria (2020) en España, en la Comunidad Autónoma Vasca en 976 participantes el 8.1% de los trabajadores presento niveles graves. Por otro lado, en un estudio realizado por Kang et al. (2020) con una muestra de 994 trabajadores en China, se encontró que el 36.34% de los participantes experimentaban niveles severos de estrés laboral, el 22.4% reportaba niveles moderados y el 6.2% presentaba niveles leves, estos resultados fueron atribuidos principalmente a la sobrecarga laboral y a la presencia de ambientes laborales poco saludables. Por lo contrario, para Chew et al. (2020) en Singapur a 906 trabajadores encuestados se evidencio que el 8.7% presenta niveles severos manifestándose con síntomas inespecíficos, como dolor de cabeza, dificultad para respirar, letargo y pérdida de apetito.

A nivel latinoamericano, para Cassaretto et al. (2021) en 1801 trabajadores de Perú se evidencio que el 10.4% presenta niveles bajos, el 38.3% niveles medios, el 7.1% niveles altos relacionados con la percepción de carga laboral. En la misma línea, para Erazo & Díaz (2022) en su investigación realizada a 98 trabajadores de Bagua, Perú evidencio que el 44.9% presento estrés moderado y el 43.6% estrés alto. En contraste, el estudio llevado a cabo por Solano (2021) en la Ciudad de Trujillo, Perú, con la participación de 131 trabajadores, reveló que el 45.8% de los participantes no mostró signos relacionados con el estrés, 16% presentó niveles leves de estrés, mientras que un 23.7% exhibió niveles moderados, y un 14.5% manifestó niveles severos de estrés, los cuales estuvieron vinculados a la falta de recursos, la carga laboral y la presión por cumplir objetivos.

A nivel de Ecuador, para Caicedo (2023) de la ciudad de Riobamba se demostró que el 20.59% presenta niveles de estrés leve, el 41.18% niveles moderados y el 5.88% niveles severos relacionados estrechamente con la sobrecarga laboral. Por lo contrario, en Cuenca en el estudio de Namcela (2022) en 838 trabajadores demostró que 11% de la muestra presenta niveles leves de estrés, 14% niveles moderados y el 11% niveles severos relacionados con mayor predominio en el género femenino y la inestabilidad laboral en el grupo de edad de 45 años. Asimismo, para Manosalvas (2021) en la ciudad de Quito en 557 trabajadores el 44.6% presenta niveles de estrés severo.

En resumen, la prevalencia del estrés laboral y sus diferentes manifestaciones en distintas regiones y países revela que en España, se destaca una alta proporción de trabajadores con estrés severo, asociado principalmente a la sobrecarga laboral y a ambientes poco saludables, mientras que en Singapur se observa una incidencia menor de estrés severo con síntomas menos específicos. En Latinoamérica, los estudios en Perú muestran una variedad de niveles de estrés influenciados por la percepción de carga laboral y recursos disponibles, mientras que en Ecuador, investigaciones en ciudades como Riobamba y Cuenca indican niveles de estrés relacionados con la sobrecarga laboral e inestabilidad, con una prevalencia particular entre mujeres y trabajadores mayores.

1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores

1.3.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral

En la siguiente sección, abordaremos en profundidad los conceptos de capital psicológico y satisfacción laboral, y cómo estos se manifiestan en el entorno laboral.

Para Luthans y Youssef-Morgan (2017) el concepto de capital psicológico engloba las habilidades individuales que son susceptibles de evaluación, desarrollo y aplicación con el fin de mejorar el rendimiento, este capital se compone de cuatro recursos psicológicos esenciales en la psicología positiva: autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia. De esta manera, el desarrollo positivo se entiende como un estado psicológico que integra estos cuatro recursos esenciales en lo que se fundamenta: la esperanza, que es la confianza en lograr metas y éxito; la autoeficacia, que implica la creencia en las propias capacidades para cumplir una tarea; la resiliencia, que es la capacidad de recuperarse después de enfrentar adversidades; y el optimismo, que se caracteriza por un pensamiento positivo sobre el futuro (Vizoso, 2020).

Por otra parte, según Schönfeld & Mesurado (2020), define al capital psicológico como un estado psicológico positivo que refleja la interpretación favorable de una persona ante las circunstancias y su capacidad para alcanzar el éxito. Este concepto comprende cuatro componentes: la autoeficacia, que representa la confianza en las propias habilidades para lograr metas; el optimismo, que implica tener expectativas positivas sobre el futuro; la esperanza, que se basa en la planificación y la motivación para alcanzar objetivos; y la resiliencia, que permite afrontar y superar situaciones adversas (Rodríguez et al, 2018). Por lo tanto, la combinación de estos cuatro componentes del capital psicológico predice de manera más efectiva la satisfacción y el desempeño que al evaluarlos por separado (Avitia, 2021).

Con base a lo mencionado, el concepto de capital psicológico que se detalla es fundamental en el ámbito de la psicología positiva. Se considera que este enfoque es valioso porque resalta la importancia de desarrollar y fortalecer habilidades psicológicas como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, las cuales son cruciales para el

bienestar y el éxito personal. Estos componentes no solo influyen en la forma en que enfrentamos los desafíos, sino que también impactan nuestra satisfacción con la vida y nuestro rendimiento en diferentes áreas. La idea de que la combinación de estos recursos psicológicos puede predecir de manera más efectiva el éxito y la satisfacción es especialmente relevante y sugiere que el fortalecimiento de estas habilidades puede ser una estrategia útil en la intervención psicológica.

La satisfacción laboral se comprende como un estado emocional positivo derivado de la valoración del trabajo o la experiencia laboral, involucrando aspectos cognitivos, afectivos y conductuales relacionados con el trabajo (Judge et al, 2020). En contraste, para Taheri et al. (2020) conceptualizan al capital psicológico como una integración de factores fisiológicos, psicológicos y ambientales para desempeñar un rol específico, considerándola un atributo mental influenciado por los trabajadores y variable de persona a persona. De manera similar, se puede entender como una respuesta emocional en su ámbito laboral, reflejando los sentimientos de las personas hacia su trabajo y sus diferentes aspectos, pudiendo manifestarse en forma de agrado o desagrado (Spector, 2022).

Moran (2021) define a la satisfacción laboral como la medida en que una persona experimenta sentimientos positivos en relación con su entorno laboral, las tareas que realiza, sus logros y responsabilidades, representa el grado de felicidad con todos los aspectos directa o indirectamente relacionados con su trabajo. Bajo este preámbulo, el bienestar del empleado es fundamental, ya que su percepción, ya sea positiva o negativa, impacta en la relación que establece con la empresa, así como en su nivel de compromiso y productividad (Simbron y Sanabria, 2020). Por consiguiente, este bienestar se ve influenciado por diversas variables, tales como la remuneración, la naturaleza del trabajo, las relaciones interpersonales, la seguridad laboral y las condiciones ambientales, entre otros aspectos (Govea, 2020).

En conclusión, la satisfacción laboral abarca la valoración emocional positiva que una persona tiene hacia su trabajo, involucrando aspectos cognitivos, afectivos y conductuales relacionados con el mismo. Esta percepción hacia el trabajo puede manifestarse en

sentimientos de agrado o desagrado. Por ende, el bienestar del empleado es crucial, ya que su percepción impacta en su relación con la empresa, así como en su nivel de compromiso y productividad. Aspectos como la remuneración, la naturaleza del trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales influyen en esta satisfacción y bienestar del trabajador.

1.3.2 Importancia del capital psicológico y de la satisfacción laboral

La importancia del capital psicológico se encuentra mediada por las relaciones interpersonales de una persona, demostrando que los sujetos con un mayor capital psicológico tienden a ser más optimistas, resilientes y emocionalmente estables, lo que facilita la construcción de relaciones saludables y satisfactorias con los demás (Salesi, 2021). De igual forma, se establece que el capital psicológico, puede contribuir al éxito general de una persona en diferentes áreas de la vida, ya que, al tener recursos psicológicos sólidos, las personas tienen más herramientas para enfrentar desafíos, aprovechar oportunidades y mantener una actitud positiva hacia sus metas y objetivos (Tellez et al., 2020).

La aplicación del capital psicológico en situaciones de la vida cotidiana podría considerar que es un conjunto de recursos y mecanismos viables que promueven el bienestar de individuos que enfrentan las adversidades en la vida (López, 2018). Por ende, tener la capacidad de tener un punto de vista positivo y mantener perseverancia al enfrentar una adversidad, promueve la resolución de problemas adaptativo, mejora la creatividad, ayuda a aliviar emociones negativas y estrés, promueve las emociones positivas, mejora el bienestar psicológico y la satisfacción de vida en varios aspectos (Gómez, 2017). Por el contrario, un bajo capital psicológico está relacionado con alta susceptibilidad a estrés emocional y perder sentido en el significado de la vida (Chan, 2023).

En resumen, el capital psicológico no solo es fundamental para el bienestar emocional individual, sino que también influye en la resiliencia, el rendimiento laboral, las relaciones interpersonales y, en última instancia, en el éxito general de una persona. Cultivar y desarrollar estos recursos internos no solo mejora la capacidad para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, sino que también fortalece la capacidad para mantener una actitud

positiva frente a la adversidad y perseguir metas significativas. Además, el capital psicológico proporciona herramientas para gestionar el estrés, promover la creatividad y facilitar la resolución de problemas adaptativos, lo que contribuye a un mayor bienestar psicológico y una mayor satisfacción con la vida en múltiples aspectos.

Por otro lado, la satisfacción laboral es de suma importancia tanto para los empleados como para los empleadores, entre las razones fundamentales que respaldan esta relevancia se encuentra el impacto directo en la productividad y el rendimiento, está demostrado que los empleados que se sienten satisfechos con su trabajo tienden a ser más productivos y eficientes (González et al., 2021). Por el contrario, si los trabajadores no experimentan satisfacción con el ambiente laboral, sus derechos, o el comportamiento de sus compañeros y supervisores, es más probable que se desvinculen de la organización cuando llegue el momento de tomar decisiones (Taheri et al., 2020).

Con base a lo mencionado anteriormente, la retención de talento infunde en la satisfacción laboral que genera en los trabajadores resultados positivos con su trabajo, en consecuencia, son menos propensos a buscar nuevas oportunidades laborales en otras organizaciones (Lanique, 2021). Por lo tanto, esto reduce la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados (Ponce et al, 2022). Por ende, la importancia de la satisfacción laboral no solo se centra en conocer cómo se sienten los trabajadores en su entorno sino que es un instrumento para evaluar la experiencia positivas y negativas que llevan a evaluar el desempeño de los trabajadores en sus labores diarias, es así que se determina que la calidad de esta dimensión establece cuan satisfecho se encuentra desde una perspectiva profesional y personal, debido a que las organizaciones tienen éxito conforme al talento de sus empleados (Aguilar et al., 2019).

En resumen, la importancia de la satisfacción laboral radica en su influencia directa en la productividad y retención de talento en una organización. La satisfacción laboral es un factor crucial en el bienestar de los trabajadores y en el éxito general de una empresa, cuando los empleados se sienten valorados, comprometidos y satisfechos con su trabajo, tienden a ser más productivos, eficientes y leales a la organización. Además, la retención de talento

ayuda a reducir los costos asociados con la rotación de personal y la contratación y capacitación de nuevos empleados.

1.3.3 Investigaciones previas al capital psicológico y satisfacción laboral

En este apartado se evidenciará la prevalencia del capital psicológico y satisfacción laboral a nivel mundial, latino y nacional.

A nivel mundial el estudio realizado por Yuan et. Al. (2023) realizó una revisión sistemática en China, donde concluyó que el puntaje promedio de capital psicológico en 420 trabajadoras del área de la salud demostró en la dimensión esperanza de 4.12, optimismo 4.11, auto eficacia 4.34 y resiliencia 4.34. por otro lado, para Flinkman et al (2023) realizó un estudio en 514 enfermeras en Finlandia donde obtuvieron resultados de promedio de capital psicológico 4.52, y en dominios de auto eficiencia 4.70, y resiliencia 4.70 fueron los mas altos, mientras que esperanza 4.46 y optimismo 4.21 fueron los puntajes más bajos relacionados con su cargar laborales, ambiente laboral. Por lo contrario, para Freire et al. (2020) llevaron a cabo un estudio con 1379 trabajadores del área educativa en España, los resultados mostraron una puntuación media de 28.56, lo que indica un nivel de capital psicológico por debajo de la media, hallazgo relacionado a los desafíos en su desempeño laboral debido a altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización encontrados en la muestra de la investigación.

En Latinoamérica el capital psicológico, de acuerdo con el estudio de Mesurado y Ladadio (2019) en 250 trabajadores del área de la educación, evidenció que los trabajadores con mayor nivel de experiencia presentaban mayores niveles de esperanza, resiliencia y eficacia en comparación con los trabajadores con menor experiencia. Por otro lado, para Castillo et al. (2023) quienes realizaron investigación en diversos países de Latinoamérica entre ellos Costa rica, Colombia y Chile en una muestra de 566 trabajadores demostraron que las medias de optimismo eran de 3.56, resiliencia 4.67, eficacia 3.96 y esperanza 4.08, las cuales superaban el punto medio. Asimismo, el estudio de Villanueva et al. (2023) en Chile los trabajadores obtuvieron una media de 59.5, evidenciando un capital psicológico alto.

En Ecuador, en la ciudad de Gualaceo, Cuenta con una muestra de 35 trabajadores el capital psicológico se encontró con los siguientes resultados de resiliencia 35.09, eficacia 34.67, optimismo 33.56 y esperanza de 30.45, el cual se ubica encima de la media. De forma similar, para Ramírez (2021) en una población de 100 trabajadores de Loja se evidencio en la dimensión de auto eficiencia una media de 36.7, optimismo 31.2, esperanza 36.3, resiliencia 33 y un capital psicológico de 137.2 superando la media, estos resultados se relacionaron con apoyo por parte de superiores, ambiente laboral optimo. Por lo contrario, en el estudio de Silva (2023) en la provincia de Tungurahua, en 200 trabajadores se evidencia una media de 32.9 para la dimensión auto eficiencia, 32.3 para esperanza, 29.8 en resiliencia y 25.3 en optimismo, dando un total de capital psicológico de 78 no superando la media.

En síntesis, los estudios mencionados sobre capital psicológico en diferentes regiones muestran variaciones significativas en los niveles y dimensiones del mismo. Mientras que en China y Finlandia se observan puntuaciones promedio altas entre trabajadores de la salud, en España se reporta un capital psicológico por debajo de la media en el sector educativo, lo que podría relacionarse con desafíos laborales. Por otro lado, en Latinoamérica se encuentran resultados mixtos: en Chile se observa un capital psicológico alto, mientras que en Ecuador, específicamente en Loja, se reportan puntuaciones por encima de la media, asociadas a un ambiente laboral favorable y apoyo de superiores. En contraste, en la provincia de Tungurahua, Ecuador, se evidencia un capital psicológico inferior a la media. Estas disparidades resaltan la importancia de abordar y promover el capital psicológico para mejorar el bienestar y el rendimiento laboral.

A nivel mundial, en el estudio de Toropova y Johansson (2021) con una muestra de 200 trabajadores en Suecia se demostró que el género femenino y los trabajadores con mayor experiencia profesional tenían niveles más altos de satisfacción laboral. Por otro lado, para Castañeda (2022) en España a una población de 120 trabajadores del área de la educación demostró que la satisfacción intrínseca tuvo una media de 5.76 y la satisfacción extrínseca de 4.56, demostrando que los valores indican una satisfacción laboral alta, relacionados con clima organizacional optimo. Por lo contrario, según Kurt (2019) en 332 trabajadores de

Turquía, demostró que el 67.34% de la muestra tenían un nivel alto de satisfacción, mientras que solo el 7.56% reportó estar insatisfecho, estos resultados se atribuyen estos niveles elevados estrés, carga laboral.

A nivel latinoamericano, en estudio de Dávila et al. (2021), con una muestra de 316 trabajadores tienen una satisfacción laboral percibida en 80.70% de los trabajadores de la Ciudad de Trujillo, Perú, vinculado a un óptimo clima organizacional. Del mismo modo, según Fukuhara (2022) en su investigación con una muestra de 234 trabajadores de Perú, indican una satisfacción intrínseca y extrínseca por encima del punto medio de la escala de evaluación. En la misma línea, para Marmolejo y Ocampo (2022) en 90 trabajadores su estudio de una zona rural de Bolivia, mostraron que más del 95% tienen una satisfacción laboral moderada vinculada con factores como la remuneración u horario.

A nivel nacional, Mora y Mariscal (2019) realizaron su estudio con una muestra de 130 trabajadores, donde el 75% de la muestra presenta una satisfacción laboral alta y tan solo el 5.6% una insatisfacción hacia su trabajo. Del mismo modo, Noboa et al. (2019) con 250 trabajadores demostró que el 45% tiene una satisfacción intrínseca alta y el 55% en una satisfacción extrínseca alta. En la misma línea, para Párraga (2021) en una población trabajadora de 244 de la ciudad de Manabí, evidenció que 59% de la los trabajadores estaban satisfechos mientras que el 30% se encontraban insatisfechos por motivos de remuneración, relaciones con superiores y clima organizacional.

En conclusión, los estudios sobre satisfacción laboral revelan una variedad de resultados en diferentes contextos. Aunque algunos factores como el género, la experiencia y el clima organizacional pueden influir en los niveles de satisfacción, la percepción individual de los trabajadores también desempeña un papel importante. Es evidente que la satisfacción laboral es un aspecto multidimensional que puede variar significativamente según la cultura, las condiciones laborales y las expectativas individuales.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 *Objetivo general*

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el sector sur de la ciudad de Quito, durante el año 2023.

2.1.2 *Objetivos Específicos*

Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito

Identificar el capital psicológico en los trabajadores de la muestra del sector sur de la ciudad de Quito, durante el año 2023.

Determinar la satisfacción laboral en los participantes en el sector sur de la ciudad de Quito, durante el año 2023.

2.2 Preguntas de investigación

¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores en relación al estrés, ansiedad y depresión del sector sur de la ciudad de Quito, durante el año 2023?

¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo en los trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito, durante el año 2023?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la muestra de estudio?

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, empleado para abordar la pregunta de investigación, mientras que se optó por diseño no experimental ya que implicó la observación de fenómenos en su entorno natural sin la manipulación deliberada de variables. En cuanto al diseño transversal, este evaluó el nivel o estado de una o varias variables en un momento específico, y el diseño descriptivo se enfocó en la medición o recolección de información

sobre las variables de estudio para describir el fenómeno investigado. (Hernández et al., 2014).

2.4 Población y muestra

La población objeto de estudio del presenta trabajo corresponde a trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito, que corresponden a la institución pública en la modalidad presencial.

Con respecto a la muestra, los trabajadores fueron seleccionados por un criterio de accesibilidad accidental y no probabilístico, debido a que se tomó la muestra dentro de un punto disponible y al alcance de la investigación, sin ninguna clase de cálculo establecido (Hernández et al., 2014).

2.4.1 Muestra

La población de estudio fue conformada por 106 trabajadores que laboran en una institución de ente público del sector sur de la Ciudad de Quito.

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de los trabajadores

		N =	106	%	
Género	Masculino	83		78%	
	Femenino	23		22%	
	Otro				
Estado civil	Soltero/a	22		21%	
	Casado/unión libre	69		65%	
	Viudo/a	1		1%	
	Divorciado/a	14		13%	
Tipo de trabajo	Tiempo completo	103		97%	
	Tiempo parcial	3		3%	
Tipo de institución	Pública	101		95%	
	Privada	5		5%	
		M	Máx.	Min.	(DT)
Edad		34,37	65	24	5,45
Horas de trabajo por día		11,70	24	5	6,20
Experiencia laboral		9,48	40	2	3,82

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

En la Tabla 1, se presentan las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, destacando diversidad en varios aspectos. Predominan los hombres. En cuanto al estado civil, el 78% de los trabajadores está casado/a, seguido por el 22% de trabajadores que son soltero/as. El 97% trabaja a tiempo completo en instituciones públicas, solo el 3% trabajan en instituciones privadas. El promedio de horas de trabajo diario es de 12 horas y la experiencia laboral promedio es de 9 años.

2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión

Criterios de inclusión

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

Criterios de exclusión

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

2.5 Instrumentos de recogida de información

Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Este instrumento es un formulario no estandarizado que consta de 18 preguntas meticulosamente diseñadas para recopilar información sociodemográfica de profesionales. Permite la identificación de una variedad de aspectos, incluyendo el género, la edad, la nacionalidad, la ubicación geográfica, el estado civil, el número de hijos y el salario. Además, proporciona detalles laborales como la profesión, el nivel de experiencia, el tipo de institución y contrato, las horas de trabajo diarias y la provisión de recursos por parte de la institución. Este formulario es una herramienta valiosa para obtener una visión integral de los profesionales y su entorno laboral. (Vidal, 2021).

Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21)

La Escala DASS 21, desarrollada por Lovibond y Lovibond en 1995, es un instrumento de evaluación psicológica que se utiliza para medir los efectos negativos de la depresión, la ansiedad y el estrés en la salud mental. Este instrumento consta de ítems específicos para cada una de estas tres dimensiones; los ítems de depresión, ansiedad y estrés se evalúan en una escala Likert que va del 0 al 3, donde 0 indica que no es aplicable, 1 que es aplicable en algún grado, 2 que es aplicable en alto grado y 3 que es muy aplicable (Ruiz et al., 2017). La puntuación total se obtiene sumando los puntajes de los ítems, y una puntuación más alta indica un mayor grado de sintomatología. En cuanto a las propiedades psicométricas de la escala, se ha registrado un coeficiente alfa entre 0.85 y 0.88 para la satisfacción general. Además, el coeficiente alfa obtenido en la validación fue de 0.76, lo que indica una buena consistencia interna del instrumento. Esta escala es una herramienta valiosa para los profesionales de la salud mental en la evaluación y el tratamiento de los trastornos psicológicos (Boluarte, 2014).

Test de Capital psicológico

El test, fue desarrollado por Luthans, Youssef y Avolio en 2007. Este instrumento consta de 24 ítems que evalúan el constructo de capital psicológico, así como cada una de sus dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo. Cada dimensión se evalúa con 6 preguntas; las afirmaciones se evalúan en una escala Likert que oscila entre 1 (muy en desacuerdo) y 7 (muy de acuerdo). La interpretación de los resultados es que a mayor puntuación, mayor es el capital psicológico del trabajador (Luthans et al., 2007). El instrumento ha demostrado contar con propiedades psicométricas adecuadas, con un coeficiente alfa de más de 0.70, lo que indica una buena consistencia interna. Además, se ha encontrado que el capital psicológico está relacionado con múltiples resultados de rendimiento en el lugar de trabajo, como menor ausentismo de los empleados, menos cinismo e intenciones de renuncia de los empleados, y mayor satisfacción laboral, compromiso y comportamientos de ciudadanía organizacional (Delgado, 2019).

Test de Satisfacción laboral

La Evaluación de la Satisfacción Laboral, desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, es un instrumento diseñado para medir la percepción de los empleados sobre su trabajo remunerado. Consta de 15 ítems que exploran la respuesta emocional al empleo². Los participantes responden utilizando una escala de Likert que va desde muy insatisfecho hasta muy satisfecho. La escala aborda aspectos relacionados con la satisfacción general, factores intrínsecos (relacionados con el contenido del trabajo) y factores extrínsecos (relacionados con el contexto del trabajo). Estos factores se evalúan en niveles alto, medio y bajo. Se establece que a mayor puntuación en la escala, existe una mayor satisfacción laboral. En la validación al español, este instrumento obtuvo un coeficiente alfa de 0.76, lo que indica una buena consistencia interna (Boluarte, 2014).

2.6 Procedimiento

En la siguiente sección, se detalla por fases como se realizó el proceso de este trabajo de investigación:

Fase 1: Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico

Al inicio de esta investigación, se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la literatura con el propósito de fundamentar el marco teórico. Esta revisión se llevó a cabo mediante la recopilación de información proveniente de diversas bases de datos académicas, entre las que se incluyeron Google Académico, Scopus, PubMed, ScienceDirect y Dialnet. El objetivo central de esta revisión fue analizar la prevalencia y las implicaciones asociadas con la ansiedad, la depresión, el estrés, el capital psicológico y la satisfacción laboral. Con el fin de abordar las interrogantes planteadas en la investigación, se realizó un análisis detenido de artículos científicos, limitando la selección a aquellos publicados en los últimos cinco años.

Fase 2: Proceso de recolección de datos

En la segunda fase de esta investigación, se eligió una institución del sector sur de la ciudad de Quito, perteneciente al ámbito privado, con el objetivo de obtener una muestra representativa de 44 trabajadores. La autorización para llevar a cabo el estudio fue otorgada

por la Universidad UTPL mediante una carta de autorización que detallaba la importancia de la investigación y los instrumentos de evaluación a utilizar. Después de obtener el consentimiento de los participantes y proporcionar una explicación presencial, coordinada con el departamento de Talento Humano para la ejecución de los cuestionarios, se llevó a cabo una encuesta en línea. Esta encuesta incluyó un cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, las escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), así como un test de capital psicológico y un test de satisfacción laboral.

Fase 3: Análisis de la base de datos

En la fase final de este estudio, se llevó a cabo una depuración de la base de datos y se realizaron análisis utilizando el software estadístico Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales [SPSS]. Para las variables sociodemográficas y laborales, se aplicaron medidas de tendencia central como medias y desviaciones típicas. Además, se llevaron a cabo análisis descriptivos de la muestra mediante medias y desviaciones típicas para variables cuantitativas, mientras que para resumir las variables nominales se emplearon frecuencias y porcentajes.

Capítulo Tres

Análisis de datos y discusión

3.1 Análisis de resultados

En esta sección, presentamos los datos recopilados de las variables investigadas en nuestro estudio, que incluyen estrés, ansiedad, depresión, capital psicológico y satisfacción laboral en los trabajadores.

Tabla 2

Percepción de salud mental en trabajadores

Variables	Nivel	N = 106	%
Depresión	Ausencia	94	88,68%
	Leve	5	4,72%
	Moderado	3	2,83%
	Severo	2	1,89%
	Extremadamente severo	2	1,89%
Ansiedad	Ausencia	80	75,47%
	Leve	3	2,83%
	Moderado	13	12,26%
	Severo	3	2,83%
	Extremadamente severo	7	6,60%
Estrés	Ausencia	94	88,68%
	Leve	6	5,66%
	Moderado	4	3,77%
	Severo	2	1,89%
	Extremadamente severo	0	0,00%

Nota. Frecuencia; %=Porcentaje

En la tabla 2, se muestra la percepción de salud mental en trabajadores donde se revela un predominio significativo de niveles de ausencia en las variables de depresión con el 88.68% de trabajadores, mientras el 75.47% de trabajadores tienen ausencia de ansiedad

y el 88.68% tienen ausencia de estrés. Por otro lado, se verifica que el 4.72% de trabajadores tienen un nivel leve de depresión, el 2.83% de trabajadores tienen un nivel moderado, y el 1.89% de trabajadores tienen un nivel severo y extremadamente severo de depresión cada uno, en la variable de ansiedad, 2.83% de trabajadores tienen un nivel leve de ansiedad, mientras 12.26% de trabajadores experimentan niveles moderados, 2.83% de trabajadores tienen un nivel severo y 6.60% un nivel extremadamente severo de ansiedad. En la variable de estrés, 5.66% de los trabajadores tienen un nivel leve y 3.77% de trabajadores tienen un nivel moderado de estrés. En lo que respecta a los niveles severos y extremadamente severos, se puede manifestar que presentan valores, que desde luego son muy bajos, en los trabajadores.

Tabla 3

Capital psicológico en trabajadores

	Media	(DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	30.44	6.62	42	12
Esperanza	30.69	6.82	42	12
Resiliencia	28.89	5.03	42	16
Optimismo	26.50	3.33	42	18

Nota. punto corte (eficacia 24; esperanza 24; resiliencia 24; optimismo 24; capital psicológico 96).

La Tabla 3, presenta el capital psicológico de los trabajadores, que incluye las dimensiones de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Todas las medias superan el punto medio de la escala, establecido. Además, el capital psicológico general superar el punto de corte. Los resultados indican que los trabajadores poseen un sólido capital psicológico que puede contribuir a su desempeño y bienestar general en el ámbito laboral.

Tabla 4

Satisfacción laboral en trabajadores

	Media	(DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	35.74	9.73	49	7
Satisfacción extrínseca	40.52	11.45	56	8
Satisfacción total	76.26	21.07	105	15

Nota. punto medio (satisfacción intrínseca 28; satisfacción extrínseca 32; satisfacción general 60).

La tabla 4, presenta la satisfacción laboral de los trabajadores, que incluye las dimensiones de satisfacción intrínseca, con una media del 35.74, satisfacción extrínseca, con una media de 40.52 y satisfacción general 76.26 lo cual muestran niveles elevados debido a que las medias obtenidas en cada una de estas dimensiones superan los puntos medios establecidos. Esto indica que los trabajadores muestran un alto grado de satisfacción en su trabajo, tanto en aspectos intrínsecos (como el sentido de realización personal y el interés en las tareas) como en aspectos extrínsecos (como el reconocimiento y las recompensas), por lo tanto, la satisfacción general, también muestra un nivel elevado.

3.2 Discusión

En cuanto a la variable depresión, se encontró que el 88,68% de los trabajadores ecuatorianos experimentan ausencia de depresión, mientras que un 4,72% leve, el 2,83% moderado, mientras 1,89% severo, y un 1,89% depresión extremadamente severa. Estos niveles de depresión son consistentes con los hallazgos de investigaciones existentes, por ejemplo, Brenes (2019) encontró que el 65.89% de los 89 trabajadores presentaban depresión leve y el 34.11% depresión moderada. De manera similar, Sheikh et al. (2020) informaron que, de una población de 200 trabajadores, el 33.5% no tenía depresión y el 37% presentaba depresión leve.

En contraste, con nuestros resultados, en la investigación de Quintero y Hernández (2021) demostraron que, en Colombia, el 60.7% de los 194 trabajadores tenían depresión con agotamiento emocional, probablemente debido a que ganan menos. En la misma línea, Napa (2021) observó que, en Callao, Perú, el 56.1% de los 157 trabajadores encontraban en un nivel de depresión moderada, y el 23.6% en depresión alta. Entonces, se puede mencionar que los trabajadores ecuatorianos tienen menor agotamiento emocional y mejor remuneración que los trabajadores de Colombia y Perú.

Respecto a la variable ansiedad, los trabajadores ecuatorianos mostraron que el 75,47% presentan ausencia de ansiedad, 2,83% un nivel leve, mientras que el 12,26% moderado, el 2,83% severo, mientras que el 6,60% un nivel extremadamente severo. Al

comparar estos resultados con otros estudios, se observa una consistencia en los hallazgos. Por ejemplo, Levante et al. (2023) estudiaron a 446 trabajadores y determinaron que más del 80% presentaban ansiedad leve. De manera similar, Mclean et al. (2023) en un estudio con 56 trabajadores de la ciudad de Ohio, Estados Unidos, identificaron que el 89.64% presentaba de igual forma ansiedad leve.

En la variable estrés, los trabajadores ecuatorianos mostraron que el 88,68% tenía ausencia de estrés, 5,66% leve, 3,77% moderado, un 1,89% severo, y ninguno de los trabajadores sufre estrés extremadamente severo. Este hallazgo es consistente con otros estudios realizados tanto a nivel nacional como internacional. Por ejemplo, en el estudio realizado por Avilés et al. (2020) a 53 trabajadores, se encontró que el 50% presentaban un nivel de estrés leve, lo que muestra una similitud con nuestro estudio. A nivel internacional, Mendes et al. (2020) realizaron un estudio en Brasil a 163 trabajadores, donde se identificaron niveles mínimos de estrés en hombres en un 67% y mujeres del 63%. En contraste, un estudio realizado por Cuba (2019) en el distrito de Mazamari en la provincia de Satipo a 100 trabajadores, encontró que el 76.37% mostró niveles moderados de estrés, el 16.36% niveles altos y el 7.27% bajos grados de estrés. Al comparar estos resultados con los nuestros, se puede apreciar que el estrés es un problema común entre los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica. Sin embargo, los niveles de estrés pueden variar dependiendo de factores como el género, la ubicación geográfica y las condiciones de trabajo.

El análisis de la prevalencia de las variables de salud mental en trabajadores ecuatorianos reveló que experimentan niveles bajos de estrés, ansiedad y depresión en comparación con estudios realizados en otros países. Estos resultados sugieren que factores como el ambiente laboral, los mecanismos de afrontamiento y el bienestar en el trabajo pueden influir significativamente en la salud mental de los trabajadores en este contexto específico. Además, se encontró que la prevalencia de estrés es similar a la de estudios realizados en Estados Unidos y otros países de América Latina, mientras que la ansiedad y la depresión son más bajas en comparación con estudios realizados en otros contextos.

Con relación al segundo objetivo de la presente investigación, identificar el capital psicológico en los trabajadores ecuatorianos. En la variable eficacia la media fue de 30,44%, esperanza 30,69%, resiliencia 28,89%, optimismo 26,50%, la media fue mayor que el punto de corte, indicando un capital psicológico alto. Resultados equivalentes al estudio de Villanueva et al. (2023) en Chile, donde los trabajadores tuvieron un 59.5% de capital psicológico alto, atribuido a mayores oportunidades de desarrollo, apoyo, autonomía en su quehacer diario y un clima de innovación y cambio. Por otro lado, la investigación de Huang y Wang (2021) en China a 120 trabajadores demostró que el capital psicológico se encontró por debajo de la media, siendo en optimismo el 2.45 y resiliencia en 1.56, lo que se relacionó con un clima laboral ineficiente, falta de motivación y bajo bienestar laboral.

En la revisión de la literatura sobre el capital psicológico, se destaca la importancia de este factor en el desempeño y bienestar de los trabajadores. Los estudios indican que el capital psicológico puede variar considerablemente entre diferentes contextos de trabajo. En nuestra investigación, se encontró que los trabajadores poseen un alto capital psicológico, lo cual se asocia con un ambiente de trabajo positivo. No obstante, en otros países como China, se han observado niveles más bajos de capital psicológico, vinculados a un clima laboral deficiente y falta de motivación. Estos hallazgos subrayan la necesidad de tener en cuenta el capital psicológico al diseñar estrategias para fomentar el bienestar y rendimiento de los trabajadores. Esto puede tener un impacto significativo en el sector laboral, ya que el bienestar de los trabajadores influye directamente en la calidad de trabajo que se desarrolla.

En cuanto al tercer objetivo de nuestro estudio, que se centra en la satisfacción laboral en los trabajadores ecuatorianos, nuestros hallazgos revelaron que la satisfacción intrínseca fue de 35,74%, extrínseca 40,52%, dando una satisfacción general de 76,26%, estos resultados, que superan el punto de corte, se alinean con los hallazgos de Fukuhara (2022), en Perú, donde se observaron niveles altos de satisfacción intrínseca y extrínseca en 234 trabajadores, estos niveles de satisfacción se vinculan con las condiciones de trabajo, la presión diaria, la motivación y la autonomía de los trabajadores. De manera similar, el estudio

de Castañeda y Sánchez (2022) en España, con una muestra de 120 trabajadores, encontró que la satisfacción intrínseca tuvo una media de 5.76 y la satisfacción extrínseca de 4.56. Estos resultados se relacionan con niveles bajos de agotamiento mental y despersonalización, lo que resulta en niveles significativamente altos de satisfacción laboral.

Por lo contrario, Marmolejo y Ocampo (2022) en una zona rural de Bolivia, mostraron que más del 95% de los trabajadores tienen una satisfacción laboral moderada. Los factores que influyeron en estos niveles fueron la edad, el lugar de residencia, el tiempo de traslado al trabajo, las horas de trabajo, el salario y el tipo de contrato, factores determinantes en la satisfacción personal. Estos resultados contrastan con los encontrados en nuestra investigación, lo cual indica que los trabajadores ecuatorianos presentan niveles positivos en los parámetros detallados, dando como resultado un alto nivel de satisfacción laboral.

La investigación reveló que los trabajadores ecuatorianos tienen alta satisfacción laboral, tanto intrínseca como extrínseca, similar a los hallazgos en Perú y España. Sin embargo, en una zona rural de Bolivia, la satisfacción laboral fue moderada, influenciada por factores como edad, residencia, tiempo de viaje al trabajo, horas laborales, salario y tipo de contrato. Estos resultados subrayan la necesidad de considerar el contexto laboral y los factores personales en la satisfacción laboral de los trabajadores ecuatorianos, ya que pueden afectar su calidad de vida y rendimiento laboral.

Conclusiones

Las características sociodemográficas muestran que en su mayoría el género es femenino en un 78%; y solo un 22% de género masculino. El estado civil identificado es de soltero el 21%, debido a que en la actualidad con la edad de los encuestados (con una media de 34 años) no optan por el matrimonio sino por unión libre o unión de hecho; asimismo en cuanto a tipo de trabajo prevalece el tiempo completo con el 97% porque la jornada de en el sector público es de 8 horas para no ir en contra de las leyes establecidas. La experiencia laboral de la muestra corresponde a una media de 9 años.

El personal evaluado obtuvo en la dimensión de estrés y depresión un resultado del 88.68% de ausencia, mientras que en la dimensión de ansiedad con el 75.47%, lo que indica que la salud mental de la mayoría de los trabajadores no se encuentra afectada ante las adversidades presentes en el campo laboral. Sin embargo, diversos factores como los horarios extendidos, tareas dilatadas, entre otros, que ocasionan la aparición de ciertos síntomas que alteran la salud mental; existen niveles severos en estrés 1.89% correspondiente a 2 personas afectadas, ansiedad extremadamente severa 6.60% con 7 personas afectadas y en depresión el 1.89%, siendo dos trabajadores. Se puede asegurar que una de las personas evaluadas quien tiene depresión severa comparte los síntomas de estrés y ansiedad.

El capital psicológico en los trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito-Ecuador muestran tener una media de 30.44 en eficacia, 30.69 en esperanza; además de una resiliencia con una media de 28.89 y se observa que el optimismo se encuentra en una media de 26.50; por lo tanto, se determina que los trabajadores cuentan con un buen capital psicológico.

La satisfacción intrínseca tiene una media de 35.74, que establece que los trabajadores cuentan con autonomía y confianza para realizar sus actividades y superarse desde una visión personal y profesional, con poca diferencia también se encuentra la satisfacción extrínseca con una media de 40.52. La satisfacción intrínseca y extrínseca se

relacionan con los resultados mayoritarios de los evaluados que presentan ansiedad, depresión y estrés leve; demostrando que se encuentran satisfechos con su labor.

Recomendaciones

Se recomienda a las instituciones educativas mantener su personal capacitado con años de experiencia y dentro de una edad productiva.

Se recomienda al Ministerio de Trabajo realizar estrategias educativas y políticas a nivel nacional que concienticen la prioridad de una buena salud mental; tales como proporcionar a todas las entidades educativas los recursos suficientes para impartir las clases, así como políticas ligadas al cuidado y prevención de la salud mental de la comunidad educativa a través de actividades lúdicas y recreacionales para mitigar un deterioro de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral

Para los psicólogos que trabajan en los establecimientos evaluados, se recomienda que a través de programas de intervención primarios y secundarios se atiendan aquellos trabajadores cuyos resultados son preocupantes, para evitar que sus niveles ansiedad, depresión y estrés suban a altos y moderados.

Se recomienda a la UTPL revisar los instrumentos de recogida de información para que los mismos no sean extensos y su uso sea de mayor facilidad para el trabajador según los criterios de inclusión metodológica.

Así mismo, para los directivos de las empresas, deben realizar campañas informativas para la prevención y mitigación de los factores ambientales, sociales y profesionales que contribuyen a un deterioro en la salud mental. De igual manera, para los niveles severos y moderados se propone realizar estrategias con un enfoque humanista desde la atención plena (mindfulness), terapia centrada en la persona y una autorreflexión y exploración para determinar cuáles son los pensamientos u acciones desencadenan la ansiedad, estrés y depresión. Al igual que técnicas cognitivo-conductuales enfocadas en identificar y reestructurar la parte cognitiva, técnicas de relación para reducir la activación fisiológica, planificación y manejo del tiempo como la resolución de los problemas evaluando las ventajas y desventajas que se presentan, (intervención).

Se recomienda a las instituciones evaluadas, mantener las actividades diarias dado que la esperanza y eficacia tienen resultados positivos; no obstante, para mejorar el

optimismo se debe realizar programas de intervención, donde se describa el logro del día, se analice los obstáculos percibidos y se mentalicen las acciones para favorecer la actitud de logros hacia las metas y objetivos; como la entrega de premios e incentivos motivacionales. psicoeducativas

Se recomienda a los directivos de la institución, aplicar encuestas en base a la realización personal y profesional, para conocer cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan a los trabajadores, con el fin de lograr cambios significativos en las instituciones, ya que el fortalecimiento de una satisfacción extrínseca influye en la satisfacción intrínseca.

Referencias

- Adwas, A. A. (2020). Anxiety: Insights into Signs, Symptoms, Etiology, Pathophysiology, and Treatment. <https://www.semanticscholar.org/paper/Anxiety%3A-Insights-into-Signs%2C-Symptoms%2C-Etiology%2C-Adwas-Jbireal/5e38b9318d1dfff57be1e9e0909f3093ebd72521>
- Álvarez Silva, L. A., Herrera López, P. S., Lániz Vargas, C. A., & González Zhagñay, J. O. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*, (41), 105-118. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692022000100105
- Allande Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de salud pública*, 96(9). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8620589>
- Avilés, A., Rodríguez, A., Basurto, A., Giniebra, R., Loor, R. (2020). Reacciones psicosomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Rehuso*, 5(3), 16-25. Recuperado de: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1684>
- Bello Olvera, E. O. (2022). Factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral y su relación con la producción de CRH, NA, cortisol, IL6 y glucagon. <http://www.riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2026/OEBALL03T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brenes, M. (2019). Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional]. Repositorio de la Universidad Nacional. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/17193/Tesis%209791.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Buitrago Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., y Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Caicedo, C. R. C., Salcedo, D. R. N., & Falcón, V. V. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología: RCuR*, 25(1), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9143055>
- Chagñay, V., & Ruiz, E. (2022). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores: caso práctico. *Dominio de las Ciencias*, 8(2). <https://doi.org/10.23857/dc.v8i2.2831>
- Castro, M. (2020). Identificación del capital psicológico y su relación con el Síndrome de Burnout en una muestra de profesionales de la zona 7 de Ecuador. Trabajo de Titulación. Universidad Técnica Particular De Loja. Ecuador.
- Cid, M. T. C. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista médica hondureña*, 89(Supl. 1), 46-52. <https://camjol.info/index.php/RMH/article/view/12047/13976>
- Chan G. H. (2023). Therapeutic comparison in psychological capital. *Frontiers in psychiatry*, 14, 1114170. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1114170>
- Chand, S. P. (2023, April 24). Anxiety. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470361/>
- Chura Fabian, M., & Sánchez Chayña, L. K. (2021). Acoso laboral y depresión en trabajadores de empresas de transporte urbano–Juliaca, 2020.
- Cavieres, Á., & López-Silva, P. (2021). La depresión como enfermedad: en defensa del modelo biomédico en psiquiatría. *Revista médica de Chile*, 149(2), 274-280. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872021000200274&script=sci_arttext
- Díaz Huamaní, B. G. (2022). Abordaje cognitivo conductual en trastorno de ansiedad generalizada.

- Delgado, E. C., De la Cera, D. X., Lara, M. F., & Arias, R. M. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36. <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>
- Erazo, J. L., & Díaz, Y. a. S. (2022). Estrés y ansiedad en pacientes diabéticos, hospital Gustavo Lanatta Luján, Bagua, Perú, 2020. *Revista Científica UNTRM*, 5(1), 55. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20225.840>
- Espada, J. P., Orgilés, M., Méndez, X., & Morales, A. (2021). Problemas relacionados con la regulación emocional: Depresión y problemas de ansiedad. *Libro Blanco de la salud mental infanto-juvenil*, 1, 18-31.
- Espinoza Ortiz, A. A., Pernas Álvarez, I. A., & González Maldonado, R. de L. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades médicas*, 18(3), 697–717. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-81202018000300697&lng=es
- Flinkman, M., Rudman, A., Pasanen, M., & Leino-Kilpi, H. (2023). Psychological capital, grit and organizational justice as positive strengths and resources among registered nurses: A path analysis. *Nursing open*, 10(8), 5314–5327. <https://doi.org/10.1002/nop2.1769>
- Greene, T., Harju-Seppänen, J., Adeniji, M., Steel, C., Grey, N., Brewin, C. R., Bloomfield, M., & Billings, J. (2021). Predictors and rates of PTSD, depression and anxiety in UK frontline health and social care workers during COVID-19. *European Journal of Psychotraumatology*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/20008198.2021.1882781>
- Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8, 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Hidalgo Jurado, S. A. (2023). Síndrome de burnout, depresión e inteligencia emocional en el personal de salud de un hospital de la ciudad de Durán (Ecuador). <https://gredos.usal.es/handle/10366/152730>

- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs, 207-241.
- Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R., et al. (2020). Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: a cross-sectional study. *Brain Behav. Immun.* 87, 11–17. doi: 10.1016/j.bbi.2020.03.028.
- Labrador, J., & Migdalia, I. (2022). Nivel de ansiedad en un grupo de personas en modalidad laboral teletrabajo. <http://168.77.210.164/handle/123456789/1062>
- Lema, V. E. C., & Naranjo, E. A. R. (2022). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores: caso práctico. *Dominio de las Ciencias*, 8(2), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8637998>
- Levante, A., Petrocchi, S., Bianco, f., Castelli, I., y Lecciso, F. (2023). Teachers during the COVID-19 Era: The Mediation Role Played by Mentalizing Ability on the Relationship between Depressive Symptoms, Anxious Trait, and Job Burnout. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010859>
- Lilián, G. R. K. (2020, December 11). Estrés y sobrecarga laboral en los trabajadores de la Fundación Apoyar – Sede Soacha. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2212>
- Linares Chumbile, Á., & Pareja Bonifacio, A. Y. (2023). Impacto psicológico del SARS CoV-2 en obstetras del Hospital Nacional Dos de Mayo y Hospital Regional de Ayacucho, 2021.
- Luthans F, Youssef-Morgan FM (2017) Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annu. Rev. Organizat. Psychol. Organizat. Behav.* 4: 339-366.
- Manosalvas, F. M. S. (2021). El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defender su derecho a una formación integral y una vida digna. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8215076>

- Marisol, C. A., Yanier, E. G., & Gerson, G. A. (2023, January). La neurofisiología o bioquímica del estrés. In BioqHo2023. <https://eventosbioquimica.sld.cu/index.php/bioquimica/2023/paper/view/33/0>
- Marthans Fuerman, R. C. (2022). Ansiedad y rendimiento académico en cadetes de una escuela de formación profesional al militar de Lima Metropolitana-año 2019.
- McLean, L., Janssen, J., Espinoza, P., Lindstrom Johnson, S., & Jimenez, M. (2023). Associations between teacher and student mathematics, science, and literacy anxiety in fourth grade. *Journal of Educational Psychology*, 115(4), 539–551. <https://doi.org/10.1037/edu0000790>
- Molina, J. (2020). Trabajo y salud mental en tiempos de pandemia. *Realidad empresarial*, (9), 52-55. <http://repositorio.uca.edu.sv/jspui/bitstream/11674/4808/1/10071-Texto%20del%20art%C3%ADculo-36174-1-10-20200724.pdf>
- Morán, R. C. D., Corzo, E. D. C. A., Nizama, J. L. R., & Paredes, C. E. G. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 663-677. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>
- Mosquera, E. L. C., Rodríguez, J. P. P., & Parra, P. M. P. (2022). Tendencias actuales sobre la depresión, factores de riesgo y abuso de sustancias. *Journal of American health*, 5(1).
- Muñoz Arroyave, C. O., Cardona Arango, D., Restrepo-Ochoa, D. A., & Calvo, A. C. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *CES Psicología*, 15(2), 151-168. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-30802022000200151&script=sci_arttext
- Muñoz Fernández, S. I., Molina Valdespino, D., Ochoa Palacios, R., Sánchez Guerrero, O. y Esquivel Acevedo, J. A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(S1), 127-136. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>

- Nagasu, M., Muto, K., & Yamamoto, I. (2021). Impacts of anxiety and socioeconomic factors on mental health in the early phases of the COVID-19 pandemic in the general population in Japan: A web-based survey. *PLOS ONE*, 16(3), e0247705. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247705>
- Namcela, S. R. P., Chiriboga, J. S. L., López, I. M. F., Serrano, A. C. B., & Sigüenza, A. G. A. (2022). Evaluación de estrés, ansiedad y depresión en Ecuador durante la pandemia de COVID-19. *La Ciencia al Servicio de la Salud y la Nutrición*, 13(1), 13-25. <http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/cssn/article/view/667>
- Napa. H. (2021). Estrés y depresión en docentes de instituciones educativas nacionales del Callao. [Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1537/Napa%20Oria%20Henry%20Christian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ocaña, Aguilar, N, G., Romero-Casanova, M, C., Ocaña, Aguilar, V, A., & Ocaña, Gutiérrez, V, R. (2021). Ansiedad, estrategias y recursos para el afrontamiento de trabajadores de salud en primera línea COVID-19 del primer nivel de atención, Cajamarca, 2021. *Revista Médica Vallejana*, 10(2), 39–52. <https://doi.org/10.18050/revistamedicavallejana.v10i2.03>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de saude publica*, 36(4), e00054020. <https://www.scielosp.org/pdf/csp/v36n4/1678-4464-csp-36-04-e00054020.pdf>
- Pérez Valdecantos, D. (2023). Valoración biopsicológica de profesionales sanitarios de los servicios de urgencias hospitalarias de Soria y Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62633>
- Penninx, B. W. J. H., Pine, D. S., Holmes, E. A., & Reif, A. (2021). Anxiety disorders. *The Lancet*, 397(10277), 914–927. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(21\)00359-7](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(21)00359-7)

- Pro, A. O., & Gavilanes-Gómez, D. (2022). La ansiedad y su relación con el síndrome burnout en docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2388-2404. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2384/3529>
- Reyes, V. D. L. C. R., Paredes, N. C., & Castillo, A. L. G. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(S1), 1-11. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=103530>
- Rodríguez Aguilar, F. (2023). Salud psicologica en trabajadores formales e informales de atencion al cliente, durante la pandemia por covid-19. <http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/4079>
- Rodríguez-Cáceres, Claudio, Ramírez-Vielma, Raúl, Fernández-Ríos, Manuel, & Bustos-Navarrete, Claudio. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 123-133. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Sánchez, R., Ramírez, R, Paladines, B & Ortega, D.(2022). Prevalencia de la salud mental y variables psicológicas de protección en trabajadores sanitarios en Ecuador.UTPL. <https://vinculacion.utpl.edu.ec/sites/default/files/inline-files/Informe%20prevalencia%20de%20la%20salud%20mental%20y%20variables%20psicol%C3%B3gicas%20de%20pr>
- Schönfeld, Fátima Soledad, & Mesurado, Belén. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), e315. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: from assessment to intervention*. Routledge.
- Sosso, F. E. (2020). Insomnia, excessive daytime sleepiness, anxiety, depression and socioeconomic status among customer service employees in Canada. *PubMed*, 13(1), 54–64. <https://doi.org/10.5935/1984-0063.20190133>
- Spellman, T., & Liston, C. (2020). Toward circuit mechanisms of pathophysiology in depression. *American Journal of Psychiatry*, 177(5), 381-390. <https://ajp.psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.ajp.2020.20030280>

- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Tomalá León, M. L. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario (Bachelor's thesis, Jipijapa. UNESUM).
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Varón Restrepo, P. A., Loaiza Gutiérrez, K. T., Vargas Duarte, S., Llano Gallego, M. S., & Vargas Londoño, J. C. (2023). Prevalencia y factores desencadenantes del síndrome de burnout en el personal de Salud Colombiano (Bachelor's thesis, Medicina). <https://repositorio.uceva.edu.co/handle/20.500.12993/4068>
- Vásquez Elera, L. E. (2020). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020.
- Vázquez, O. G., Orozco, M. R., Muñiz, R. C., Contreras, L. A. M., Ruíz, G. C., & García, A. M. (2020). Síntomas de ansiedad, depresión y conductas de autocuidado durante la pandemia de COVID-19 en la población general. *Gaceta médica de México*, 156(4), 298-305. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7725297>
- Vidal Contreras, L. P. (2021). Estrés laboral en cuidadores en las parroquias de Chiquintad y Sidcay pertenecientes a la Ciudad de Cuenca durante el año 2017 2018 (Bachelor's thesis).
- Villanueva, Y., Hernández, M., Sandoval, B., Salas, S., y Luna, N. (2023). El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios. *Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 10281-10296. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6119/9286>
- Vizoso-Gómez, C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Estudios Sobre Educación*, 39, 267–295. <https://doi.org/10.15581/004.39.267-295>

- Yuan, Z., Zhang, X., Wang, F., Jin, M., Teng, M., He, H., & Wang, J. (2023). Levels of psychological capital among nurses: A systematic review and meta-analysis. *International nursing review*, 70(1), 89–96. <https://doi.org/10.1111/inr.12803>
- Yupari Azabache, I. L., Rabanal León, H. C., Guzmán Cárdenas, M. Z. & Rodríguez Azabache, J. A. (2022). Estudio comparativo del estrés laboral y características del docente en tiempos de pandemia: Perú-Colombia. In *Memorias de la Décima Segunda Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética: CICIC* (pp. 79-84).