



UTPL

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 del
sector Centro de la ciudad de Zamora**

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

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Macas Minga, Diana Carolina

Directora: Espinosa Valdivieso, María José

LOJA

2024



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

2024

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 24 de octubre de 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 ecuatorianos del sector Centro de la ciudad de Zamora, por Diana Carolina Macas Minga 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 José Espinosa Valdivieso, Magíster

C.I.: 1106091695

Correo electrónico: mari.jose1903@hotmail.com

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Diana Carolina Macas Minga, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado "*Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del sector Norte de la ciudad de Zamora*", de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo uno; Marco teórico sobre el estado del arte, Capítulo dos; Metodología de la investigación, Capítulo tres; Resultados, Discusión de Resultados y Conclusiones, siendo Mgtr. María José Espinosa Valdivieso, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación con 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: Diana Carolina Macas Minga

C.I.: 1900883412

Correo electrónico: carolina.macas098@gmail.com

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi esposo, por esta ahí conmigo siempre con su apoyo incondicional. Muchos de mis logros se lo debo a él en el que se incluye este, mi hija también que ha sido la fuerza para día a día seguir superando cada obstáculo.

Gracias querido esposo por siempre dedicarme un apalabra de aliento a lo largo de este trayecto.

A mis queridos padres María y Segundo, quienes con sus oraciones, consejos y palabras de aliento me han convertido en una mejor persona, para ellos mi agradecimiento por inculcar en mí el ejemplo de humildad, esfuerzo, dedicación y valentía, valores que me han servido para enfrentar las adversidades que se han presentado en mi camino, con su amor y paciencia han aportado positivamente para poder cumplir uno más de mis objetivos

Agradecimiento

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero agradecer a todos mis seres queridos que formaron parte he hicieron posible este sueño, aquellos que caminaron en todo momento y tuvieron palabras de apoyo y fortaleza. En especial para Dios que me ha guiado con sabiduría, mi esposo, mi hija y mi querida suegra que me motivo a seguir estudiando. Gracias por formar parte de este sueño y demostrarme que “Todo lo que uno se propone en esta vida se logra”.

Mi profundo agradecimiento a la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA por abrirme las puertas y darme la oportunidad de superarme tanto personal como profesionalmente. Mi agradecimiento sincero a la directora de tesis Mgtr. María José Espinosa Valdivieso, a cada uno de los docentes que con su apoyo y enseñanza constituyen la base de mi vida profesional.

Índice de contenidos

Carátula	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice de contenidos.....	VII
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	5
Marco teórico	5
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental	5
1.2 Indicadores de variables de salud mental	6
1.2.1 <i>Ansiedad</i>	8
1.2.2 <i>Depresión</i>	9
1.2.3 <i>Estrés</i>	10
1.3 Salud mental en trabajadores	12
1.4 Repercusiones de las variables de la salud mental	13
1.4.1 <i>Ansiedad</i>	13
1.4.2 <i>Depresión</i>	14
1.4.3 <i>Estrés</i>	15
1.4.4 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	16
1.5 Capital psicológico y satisfacción laboral.....	18
1.5.1 <i>Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	19
1.5.2 <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	21
1.5.3 <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	22
Capítulo dos	25
Metodología.....	25
2.1 Objetivos.....	25
2.1.1 <i>Objetivo general</i>	25
2.1.2 <i>Objetivos específicos</i>	25
2.2 Preguntas de investigación	25
2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación	25
2.4 Enfoque de investigación	26
2.5 Tipo de investigación	26
2.6 Diseño de investigación	27
2.7 Población y muestra.....	27
2.7.1 <i>Muestra participante</i>	28
2.8 Criterios de inclusión / exclusión	29

2.8.1 Criterios de inclusión	29
2.8.2 Criterios de exclusión	29
2.9 Instrumentos de recogida de información	29
2.9.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral	30
2.9.2 Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21)	30
2.9.3 Cuestionario de Capital psicológico (PCQ-24)	31
2.9.4 Escala de satisfacción laboral	32
2.10 Procedimiento	33
Capítulo tres	34
Análisis de resultados y discusión	34
3.1 Análisis de los resultados	34
3.1 Discusión	37
Conclusiones	42
Recomendaciones	43
Referencias	45
Apéndice	52
Apéndice A	52
Apéndice B	53
Apéndice C	54
Apéndice D	55
Apéndice E	56

Índice de Tablas

Tabla 1	Percepción de salud mental en trabajadores	34
Tabla 2	Capital psicológico en trabajadores	35
Tabla 3	Satisfacción laboral en trabajadores	36

Resumen

La salud mental de trabajadores es un tema de gran importancia, ya que su bienestar influye directamente en su capacidad para laborar con eficiencia. El objetivo de la presente investigación fue determinar la prevalencia de salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos del sector Centro de la ciudad de Zamora. El diseño de la investigación fue de tipo cuantitativo, transversal y descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 53 trabajadores. Como instrumentos de recolección de datos se utilizó la Escala De Depresión, Ansiedad Y Estrés (DASS – 21), el cuestionario de Capital Psicológico (Psychological Capital Questionnaire) y el cuestionario de Satisfacción Laboral. Se determinó que la mayoría de las personas presentaron ausencia de estrés (75%), ansiedad (49%) y depresión (60%), se encontró que dentro del capital psicológico la esperanza es la que más puntuó con un valor medio de 32,64 y en cuanto a la satisfacción laboral la satisfacción extrínseca es la que predominó con una media de 39,62. Los trabajadores ecuatorianos presentan un nivel de salud mental satisfactorio.

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

Abstract

Mental health among workers is of great importance, as their well-being directly influences their ability to work efficiently. The objective of this research was to determine the prevalence of mental health, psychological capital, and job satisfaction among Ecuadorian workers. The research design was quantitative, cross-sectional, and descriptive. The sample consisted of 53 workers. Data collection instruments included the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21), the Psychological Capital Questionnaire, and the Job Satisfaction Questionnaire. It was determined that the majority of participants showed an absence of stress (75%), anxiety (49%), and depression (60%). Within psychological capital, hope scored the highest with an average value of 32.64, and regarding job satisfaction, extrinsic satisfaction predominated with an average of 39.62. Ecuadorian workers exhibit a satisfactory level of mental health.

Keywords: Mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

La salud mental de los trabajadores ecuatorianos es un tema de gran importancia, ya que su bienestar influye directamente en su capacidad para laborar de manera eficiente y eficaz (Hidalgo, 2021). Comprender el estado de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores es crucial para su bienestar individual, el desempeño laboral y el desarrollo socioeconómico de la región (Rodríguez et al., 2022).

En la región latinoamericana, la situación no es diferente. Un estudio realizado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) encontró que el 19% de los trabajadores de la región sufren de depresión, el 23% de ansiedad y el 22% de estrés. En Ecuador, la situación es similar. Por ejemplo, un estudio realizado por la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca en 2022, titulado “La salud mental de los trabajadores ecuatorianos en tiempo de pandemia”, encontró que el 21% de los trabajadores ecuatorianos sufren de depresión, el 24% de ansiedad y el 23% de estrés (Quezada, 2022).

Los factores que contribuyen a la mala salud mental de los trabajadores son diversos, pero incluyen las altas exigencias laborales, es decir, los trabajadores suelen tener que laborar largas horas, lidiar con situaciones difíciles y cumplir con muchas expectativas (Herrera, 2020). Por otro lado, de acuerdo con Sánchez (2021), el bajo salario es otro factor que afecta al desempeño laboral de los trabajadores, contribuyendo al estrés y la ansiedad. Además, los trabajadores a menudo no reciben el apoyo que necesitan de sus empleadores, colegas o familiares, lo que agrava la problemática expuesta (Miranda, 2021).

Por lo antes mencionado, el presente trabajo tiene como objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos. La investigación se realizó con un diseño cuantitativo, transversal y descriptivo. La muestra analizada estuvo compuesta por 53 trabajadores cualificados de diversas ocupaciones. Como instrumentos de recolección de datos se utilizó la escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), el cuestionario de Capital Psicológico (Psychological Capital Questionnaire, PCQ) y el cuestionario de satisfacción laboral.

Los resultados de esta investigación son generalizables a los trabajadores ecuatorianos. Estos resultados pueden contribuir a mejorar la comprensión de la salud mental de los trabajadores en Ecuador y ayudar a las autoridades laborales a desarrollar políticas y programas para mejorar la salud mental de los trabajadores y, por lo tanto, aumentar la productividad laboral.

La presente investigación se encuentra distribuida en 4 capítulos diferentes: el marco teórico, la metodología, los resultados y las conclusiones. En el primer capítulo se explican los conceptos principales acerca de las variables en estudio y cómo se encuentran actualmente tanto en el contexto nacional, regional e internacional. En el segundo capítulo se detalla el proceso que se siguió para recolectar la información, que seguidamente se procesó y se tabuló. Además, en esta parte se explica cuál fue el enfoque, el tipo y el diseño de la investigación, criterios de inclusión y exclusión, y una breve descripción de los instrumentos utilizados. En el capítulo 3 se interpretan y analizan los resultados más relevantes encontrados acerca de las variables en estudio, y también se indica cómo se contrastaron los resultados con otras investigaciones relacionadas tanto a nivel local como internacional. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo uno

Marco teórico

1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

La salud mental en el mundo contemporáneo es una preocupación significativa y muy relevante. Los trastornos mentales, como la depresión y la ansiedad, están aumentando y afectan a millones de personas globalmente (Levine et al., 2019). La pandemia de COVID-19 ha intensificado esta situación, aumentando el estrés y los problemas emocionales (Xiao et al., 2023).

A pesar del creciente conocimiento sobre la salud mental, el estigma y la discriminación siguen siendo obstáculos para que las personas busquen ayuda (Rodríguez et al., 2022). Además, el acceso a los servicios de salud mental es limitado debido a barreras económicas y la falta de recursos y profesionales capacitados (Schislyaeva y Saychenko, 2023).

La salud mental influye considerablemente en la calidad de vida de las personas y en la sociedad. Los trastornos mentales impactan las relaciones personales, el rendimiento académico y laboral, y generan costos económicos significativos (Masa et al., 2020). Por ello, es crucial la prevención y promoción de la salud mental mediante programas que fomenten el bienestar emocional y la resiliencia desde temprana edad (Shelemy et al., 2020).

A pesar de los desafíos, hay progresos en la atención de la salud mental. Se están utilizando enfoques innovadores, como la tele psicología y las aplicaciones móviles, para mejorar el acceso y la eficacia de los tratamientos. También se está integrando más la salud mental en la atención médica general (Droogenbroeck y Spruyt, 2015).

Por tanto, la salud mental en el mundo actual es un desafío significativo que requiere un enfoque integral y colaborativo (Stephens & Spratling, 2023). Es necesario reducir el estigma, mejorar el acceso a la atención y promover el bienestar emocional en la sociedad para abordar adecuadamente los trastornos mentales y mejorar la calidad de vida (Letícia et al., 2022).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), la salud mental se define como un estado de bienestar donde el individuo reconoce sus habilidades, maneja las tensiones cotidianas, trabaja de manera productiva y contribuye a su comunidad. De acuerdo con Ferreira et al. (2016), la salud mental es un aspecto crucial del bienestar general, afectando todas las áreas de la vida. No es solo la ausencia de trastornos, sino también cultivar un equilibrio emocional, desarrollar habilidades de afrontamiento y promover el bienestar en todas las áreas de la vida.

Mantener una buena salud mental implica cuidar tanto de la mente como del cuerpo. Esto incluye prestar atención a las emociones, buscar apoyo cuando sea necesario y practicar el autocuidado de manera regular (Ikram et al., 2023). Además, fomentar una mentalidad de aceptación y compasión hacia uno mismo y los demás contribuye a un entorno emocionalmente saludable (Levine et al., 2019).

La salud mental también implica buscar un propósito y significado en la vida de cada persona (Luo et al., 2023). Esto incluye establecer metas realistas, desarrollar fortalezas personales y encontrar actividades que brinden alegría y satisfacción (Maciel & Medeiros, 2019). El autocrecimiento y la autorreflexión son componentes esenciales de este proceso, permitiendo explorar y entender pensamientos, sentimientos y comportamientos (Shapiro et al., 2023).

En resumen, la salud mental es un viaje personal y único para cada individuo. Requiere un compromiso continuo con el autocuidado, la búsqueda de equilibrio emocional y el desarrollo de habilidades para enfrentar los desafíos de la vida (Letícia et al., 2022). Invertir en la salud mental nos permite cultivar mayor felicidad, bienestar y calidad de vida en general (Bhakat & Das, 2023).

1.2 Indicadores de variables de salud mental

Según la OMS (2021), aproximadamente 450 millones de personas en todo el mundo viven con problemas de salud mental que afectan gravemente su vida. De hecho, el 12.5% de todos los problemas de salud corresponden a trastornos mentales, una cifra superior a la del cáncer y los problemas cardiovasculares (OMS, 2020).

En Europa, más de 85 millones de personas padecen trastornos mentales. En Hispanoamérica, entre el 19 y el 24% de la población tiene problemas psíquicos, dependiendo del país, con unas 100 mil personas suicidándose al año, casi la mitad de ellas siendo niños y adolescentes (Letícia et al., 2022).

En Estados Unidos, uno de cada cinco adultos sufre de trastornos mentales, siendo grave en uno de cada 20 adultos. Los trabajadores entre los 25 y 35 años sufren de trastornos de salud mental, uno de cada siete padece una enfermedad mental (Yang et al., 2019).

En Ecuador, una encuesta de 2023 por la Red Nacional de Niñas, Niños, Adolescentes y Jóvenes, apoyada por World Vision y el Ministerio de Educación, reveló que el 88% de los jóvenes se considera feliz. Sin embargo, el 20% enfrenta dificultades con sentimientos negativos y el 12% experimenta ansiedad o depresión, mientras que el 28% no se siente cómodo hablando con profesionales de salud mental.

Un estudio del MSP en 2018 encontró que el 20% de la población adulta en Ecuador presenta síntomas de depresión o ansiedad, casos que se han acentuado a raíz de la pandemia del COVID-19. Según Maciel & Medeiros (2019), la adolescencia es una etapa vulnerable a los problemas de salud mental, con una prevalencia del 10% al 20%, siendo los trastornos más comunes la ansiedad, la depresión y el TDAH.

Wand (2023) destaca que los factores de riesgo para problemas de salud mental en adolescentes incluyen experiencias adversas en la infancia, problemas familiares, sociales y de salud física. En adultos, los trastornos más comunes son la ansiedad, la depresión y el trastorno bipolar, impactando especialmente a la población económicamente activa (Shelemy et al., 2020).

La salud mental es crucial para la salud laboral, ya que los trabajadores con buena salud mental son más productivos y tienen menos accidentes. Factores como la carga de trabajo, el clima laboral, el estrés y las oportunidades de desarrollo pueden afectar la salud mental de los trabajadores.

El Foro Económico Mundial (2011) prevé que el impacto económico global de los trastornos mentales entre 2011 y 2030 será de 16.300 millones de dólares. Mantener la salud mental de la población activa es una prioridad mundial, siendo clave en la medicina laboral para garantizar la eficacia profesional.

En la última década, la prevalencia de trastornos mentales graves en la población activa latinoamericana fue del 5% y la de trastornos leves del 15%. Esto resalta la complejidad de los determinantes de la salud mental en el ámbito laboral. Un estudio de Maciel & Medeiros (2019) en Colombia encontró una alta incidencia de trastornos psicológicos, depresión y agotamiento emocional entre los trabajadores, vinculados tanto a factores laborales como personales. Identificar y tratar los problemas de salud mental es vital para mejorar la calidad de vida de las personas y su productividad en el trabajo.

1.2.1 Ansiedad

La ansiedad es una respuesta natural y adaptativa del organismo que se activa en situaciones percibidas como amenazantes o estresantes. Es una emoción común que todos experimentamos en algún momento y puede manifestarse como inquietud, tensión, preocupación excesiva o miedo intenso (Mustafa et al., 2023).

En sí misma, la ansiedad no es necesariamente problemática, ya que puede ayudarnos a estar alerta y preparados para enfrentar desafíos (Wand, 2023; Franklin et al., 2012). Sin embargo, cuando se vuelve desproporcionada o persistente, puede interferir significativamente en el bienestar y funcionamiento diario de una persona, indicando un posible trastorno de ansiedad (McClean et al., 2020).

Existen varios tipos de trastornos de ansiedad, como el trastorno de ansiedad generalizada (TAG), el trastorno de pánico, la fobia social, el trastorno de estrés posttraumático (TEPT) y la ansiedad por separación. Todos comparten la presencia de ansiedad excesiva y recurrente, acompañada de síntomas físicos, cognitivos y emocionales específicos (Schislyaeva & Saychenko, 2023).

Los síntomas físicos de la ansiedad pueden incluir palpitaciones, dificultad para respirar, tensión muscular, sudoración y molestias gastrointestinales. A nivel cognitivo, las personas pueden experimentar pensamientos catastróficos, dificultad para concentrarse, preocupación constante y temor a perder el control. Emocionalmente, la ansiedad puede generar miedo, irritabilidad, inseguridad y una constante sensación de alerta (McClean et al., 2017).

El tratamiento de la ansiedad generalmente combina técnicas psicoterapéuticas y, en algunos casos, medicación (Hutchison et al., 2022). La terapia cognitivo-conductual (TCC) es una de las aproximaciones más utilizadas y efectivas para tratar los trastornos de ansiedad. Esta terapia se enfoca en identificar y modificar patrones de pensamiento y comportamiento disfuncionales, y en aprender estrategias de afrontamiento más adaptativas (Harding et al., 2019; Franklin et al., 2012).

1.2.2 Depresión

La depresión es un trastorno mental que impacta profundamente el estado de ánimo, los pensamientos y el comportamiento de una persona. Se manifiesta a través de sentimientos constantes de tristeza, desesperanza y falta de interés en actividades previamente disfrutadas. Este trastorno puede ser tan debilitante que dificulta el funcionamiento diario (Harding et al., 2019a).

A diferencia de las fluctuaciones normales del estado de ánimo, la depresión es una condición prolongada que interfiere en múltiples aspectos de la vida, como el trabajo, los estudios, las relaciones personales y la salud física (Li et al., 2023).

Según Merriman et al. (2023), los síntomas habituales de la depresión incluyen una tristeza persistente, sensación de vacío o desesperanza, pérdida de interés en actividades diarias, cambios significativos en el apetito y peso, problemas para dormir o dormir en exceso, sentimientos de inutilidad o autocrítica, dificultades para concentrarse y pensamientos recurrentes de muerte o suicidio (Shelemy et al., 2020).

La gravedad de la depresión puede variar, desde casos leves hasta episodios severos. Algunas personas pueden experimentar un único episodio depresivo, mientras que otras pueden sufrir episodios recurrentes a lo largo de su vida (Wand, 2023).

Las causas de la depresión son variadas e incluyen factores biológicos, genéticos, psicológicos y ambientales. Por ejemplo, desequilibrios químicos en el cerebro, cambios hormonales, predisposición genética, estrés crónico, traumas, pérdidas significativas o problemas de relación pueden contribuir al desarrollo de la depresión (Masumoto et al., 2021).

El tratamiento de la depresión usualmente combina psicoterapia y, en algunos casos, medicación (Askell-Williams & Cefai, 2014). La terapia cognitivo-conductual (TCC) es una modalidad terapéutica efectiva que ayuda a identificar y modificar patrones de pensamiento negativos y comportamientos desadaptativos. Además, la terapia se enfoca en mejorar habilidades de afrontamiento, fortalecer el apoyo social y promover cambios en el estilo de vida para fomentar el bienestar emocional (Hamranová, 2015).

1.2.3 Estrés

El estrés es una respuesta natural del cuerpo y la mente ante situaciones percibidas como amenazantes o demandantes. Es una reacción adaptativa que nos ayuda a enfrentar desafíos movilizando nuestros recursos. Sin embargo, cuando el estrés se vuelve crónico o excesivo, puede tener un impacto significativo en la salud mental (Maciel & Medeiros, 2019).

Diversos factores pueden desencadenar el estrés, como el trabajo, problemas financieros, conflictos interpersonales, eventos traumáticos, responsabilidades familiares o cambios importantes en la vida. Cada persona tiene una tolerancia diferente al estrés y percibe los eventos de manera distinta, lo que resulta en respuestas de estrés variadas (Hamranová, 2015).

El estrés afecta tanto al cuerpo como a la mente. Físicamente, puede aumentar la frecuencia cardíaca, causar tensión muscular, acelerar la respiración y liberar hormonas del estrés como el cortisol y la adrenalina (Mustafa et al., 2023). Aunque estas respuestas preparan al cuerpo para la acción, su prolongación puede llevar a problemas de salud como

trastornos del sueño, problemas digestivos, enfermedades cardiovasculares y un sistema inmunológico debilitado (Tag et al., 2023).

Además de los síntomas físicos, el estrés crónico puede afectar gravemente la salud mental, aumentando el riesgo de trastornos de ansiedad, depresión y otros problemas psicológicos (Thibaut & Nahas, 2023). También puede causar frustración, irritabilidad, agotamiento emocional y reducir el bienestar psicológico general, además de interferir con la concentración, la toma de decisiones y el rendimiento en el trabajo o estudios (Luo et al., 2023).

El estrés crónico puede también perjudicar la calidad de vida y las relaciones interpersonales, dificultando el manejo de situaciones cotidianas, provocando conflictos y generando sentimientos de aislamiento y soledad (Droogenbroeck & Spruyt, 2015). Es importante reconocer que no todos reaccionan al estrés de la misma manera; algunas personas tienen mejores habilidades de afrontamiento y son más resistentes, mientras que otras son más vulnerables y tienen más dificultades para manejarlo (Luo et al., 2023).

Factores individuales como la personalidad, la historia de vida, el apoyo social y las habilidades de afrontamiento influyen en cómo una persona responde al estrés y en su bienestar general (Stephens & Spratling, 2023). Estos factores determinan cómo se perciben y manejan las situaciones estresantes (Shapiro et al., 2023).

Para reducir el impacto del estrés en la salud mental, es crucial adoptar estrategias de afrontamiento saludables (Mclean et al., 2020). Según Droogenbroeck & Spruyt (2015), una estrategia efectiva es el apoyo social, buscando y manteniendo conexiones significativas con amigos, familiares o grupos de apoyo. Practicar técnicas de relajación como la respiración profunda, la relajación muscular progresiva y el yoga también puede ayudar a reducir el estrés.

Carrion et al. (2023) sugieren establecer límites aprendiendo a decir no y manejando de manera saludable las responsabilidades. Además, fomentar el pensamiento positivo y desarrollar un enfoque optimista ante los desafíos puede ser beneficioso para el equilibrio emocional (Ikram et al., 2023).

En conclusión, aunque el estrés es una respuesta natural del organismo, su cronicidad puede afectar negativamente la salud mental. Es fundamental aprender a manejar el estrés de manera saludable y buscar apoyo cuando sea necesario para mantener un equilibrio emocional y una buena calidad de vida (Demirovi & Gaji, 2023).

1.3 Salud mental en trabajadores

La salud mental de los trabajadores es un tema crucial y de gran importancia en el ámbito industrial (Ferreira & Elen, 2016). Los trabajadores desempeñan un papel fundamental en la formación y el desarrollo de las empresas, pero a menudo enfrentan diversos desafíos y demandas que pueden afectar su bienestar emocional y mental (Levine et al., 2019).

Los trabajadores se enfrentan a una serie de factores estresantes y demandas emocionales en su trabajo diario (Shapiro et al., 2023). El agotamiento emocional, la sobrecarga de trabajo, la presión por alcanzar resultados, la falta de recursos y las dificultades en la relación con los demás trabajadores son solo algunos de los desafíos que pueden afectar la salud mental (Luo et al., 2023).

Es importante tener en cuenta que la salud mental no solo afecta su propio bienestar, sino que también influye en su capacidad para brindar un ambiente de calidad (Schislyaeva & Saychenko, 2023). Los trabajadores con buena salud mental tienen mayor capacidad para establecer relaciones positivas, manejar situaciones difíciles, fomentar un clima laboral positivo y mantener su compromiso y entusiasmo (Halladay et al., 2020).

Para promover la salud mental de los trabajadores, es fundamental implementar estrategias y políticas a nivel institucional y gubernamental (Yang et al., 2019). Esto incluye brindar programas de formación en habilidades de manejo del estrés y autocuidado, promover una cultura de apoyo y proporcionar recursos adecuados y tiempo suficiente para la planificación y preparación de las clases (Goyal et al., 2022).

Además, es importante fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los trabajadores, establecer políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y promover

la comunicación abierta y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo (S. Li et al., 2023).

1.4 Repercusiones de las variables de la salud mental

Las variables de la salud mental, como la ansiedad, la depresión y el estrés, tienen repercusiones significativas en la vida de las personas (Mclean et al., 2017). Estos trastornos pueden afectar el funcionamiento diario, las relaciones interpersonales, el rendimiento académico o laboral y el bienestar emocional (Masumoto et al., 2021).

Las repercusiones incluyen un deterioro en la calidad de vida, la pérdida de la capacidad para disfrutar de actividades, dificultades en la toma de decisiones, aislamiento social, alteraciones en el sueño y el apetito, y un mayor riesgo de suicidio (Halladay et al., 2020). Además, los problemas de salud mental pueden tener un impacto económico, debido a los costos asociados con la atención médica y la disminución de la productividad laboral (Demirovi & Gaji, 2023).

1.4.1 Ansiedad

La ansiedad es un tema relevante y de gran importancia en la salud mental de los trabajadores. A medida que enfrentan diversas demandas y desafíos en su trabajo, como altas expectativas, carga de trabajo excesiva, presión por resultados, dificultades en la relación con colaboradores es común que experimenten niveles significativos de estrés y ansiedad (Pacchin et al., 2017).

De acuerdo con Stephens & Spratling (2023) existen diferentes tipos de trastornos de ansiedad que pueden afectar a los trabajadores. Algunos de los más comunes incluyen el trastorno de ansiedad generalizada (TAG), el trastorno de pánico, el trastorno de ansiedad social y el trastorno de estrés postraumático (TEPT) (Yang et al., 2019).

Cada uno de estos trastornos tiene características específicas, pero comparten síntomas comunes como preocupación excesiva, irritabilidad, inquietud, dificultad para concentrarse, tensión muscular, problemas de sueño y evitación de situaciones temidas (Simone et al., 2017).

La ansiedad puede tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores, puede afectar su bienestar emocional, su autoestima y su calidad de vida en general (McClean et al., 2017). También, puede interferir en su desempeño laboral, dificultando la capacidad de concentración, la toma de decisiones y la interacción con los estudiantes y el personal escolar (Helmbrecht et al., 2017).

En conclusión, la ansiedad es un aspecto importante a tener en cuenta en la salud mental de los trabajadores (Nalipay & Simon, 2023). Es fundamental abordarla de manera integral, priorizando el autocuidado, buscando apoyo social, desarrollando estrategias de afrontamiento efectivas y, en casos más graves, buscando ayuda profesional, al cuidar la salud mental de los trabajadores, no solo se benefician ellos mismos, sino también sus estudiantes y el entorno educativo en general (Bragalli et al., 2017).

1.4.2 Depresión

La depresión en la salud mental de los trabajadores es un tema importante y preocupante (Franklin et al., 2012). Los trabajadores pueden enfrentar una serie de desafíos y presiones en su trabajo diario, lo que puede llevar al desarrollo de la depresión (Wand, 2023), donde los síntomas pueden ser causados por múltiples factores relacionados con su trabajo (Franklin et al., 2012).

El entorno laboral también puede ser un factor de riesgo para la depresión en los trabajadores (Goyal et al., 2022). La falta de apoyo, la falta de recursos, las demandas administrativas, los conflictos interpersonales y la presión para cumplir con los estándares educativos pueden tener un impacto negativo en el bienestar mental de los trabajadores (Hutchison et al., 2022). Además, las condiciones de trabajo adversas, como la falta de reconocimiento y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pueden aumentar el riesgo de depresión (Ferreira & Elen, 2016).

En resumen, la depresión en la salud mental de los trabajadores es un problema real. Es crucial tomar medidas para prevenir, identificar y abordar la depresión en los trabajadores, brindándoles el apoyo necesario para mantener su bienestar mental y promover un entorno de aprendizaje saludable y efectivo (Halladay et al., 2020).

1.4.3 Estrés

El estrés en los trabajadores es un tema de gran relevancia, a diario enfrentan múltiples demandas y desafíos en su trabajo diario, lo que puede generar niveles significativos de estrés (Ferreira & Elen, 2016). Este estrés puede tener un impacto negativo en su bienestar emocional, físico y mental, así como en su capacidad para desempeñarse de manera (Li et al., 2023). Por lo tanto, es fundamental comprender y abordar el estrés en los trabajadores para promover un entorno de trabajo saludable y garantizar una educación de calidad (Quintiliani et al., 2017).

Las causas del estrés en los trabajadores son diversas y pueden variar según las circunstancias individuales y las características del entorno laboral (Alzubaidi et al., 2023). Algunos factores estresantes comunes incluyen la carga de trabajo excesiva, las altas expectativas, la falta de recursos y apoyo, la presión por alcanzar resultados, los conflictos con los estudiantes o los padres, los cambios frecuentes en las políticas educativas y la falta de tiempo para la planificación y la preparación de clases (Martínez-Solano et al., 2017).

El estrés crónico en los trabajadores puede dar lugar a una serie de consecuencias negativas para su salud y bienestar (Harding et al., 2019a). A nivel físico, pueden experimentar síntomas como fatiga, dolores de cabeza, problemas digestivos, trastornos del sueño y debilitamiento del sistema inmunológico, a nivel emocional, pueden experimentar irritabilidad, cambios de humor, ansiedad, depresión y sentimientos de desesperanza (Harding et al., 2019b). También pueden manifestar síntomas cognitivos, como dificultad para concentrarse, falta de claridad mental y disminución de la capacidad de toma de decisiones (Wand, 2023).

Además del impacto en su salud individual, el estrés en los trabajadores también puede afectar la calidad de la relación con clientes y compañeros (Courtwright et al., 2023). El estrés crónico puede disminuir la capacidad de los trabajadores para establecer relaciones positivas con los estudiantes, manejar situaciones difíciles, mantener la motivación y la creatividad, y adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes, lo que puede

generar un ambiente educativo tenso y afectar negativamente el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes (Montes et al., 2017).

1.4.4 Investigaciones previas en la salud mental

Diversos estudios se han realizado para evaluar el estado de la salud mental de las personas, buscando identificar patologías que afectan su bienestar e influyen en diferentes aspectos de su vida. A continuación, se presentan investigaciones relacionadas con la ansiedad, depresión y estrés.

La ansiedad es una de las patologías más comunes a nivel mundial (Masumoto et al., 2021). Según la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 1994), la prevalencia anual y de por vida es aproximadamente del 3% y 5%, respectivamente. El Estudio Epidemiológico Europeo de los Trastornos Mentales registró una prevalencia de vida del 2.8% en una muestra de 21,000 personas (Alonso et al., 2004).

La Encuesta Mundial de Salud Mental de la OMS indica que en Latinoamérica la prevalencia anual de la ansiedad es del 3.6%. La Organización Panamericana de la Salud señala que la depresión, la ansiedad y los trastornos del dolor son las enfermedades más comunes en América Latina y el Caribe (Martens et al., 2023). Por ejemplo, la encuesta arrojó datos que indican que la ansiedad en personal adultas es de 10.7%, la depresión es de 6.2% y los grupos de edad más afectados son entre 25 y 34 años (Martens et al., 2023).

Un estudio del 2021 encontró que el 46% de los participantes ecuatorianos reportó síntomas de ansiedad, siendo las mujeres y los adultos jóvenes los grupos más afectados. La misma investigación evidenció que el 39% de los participantes presentó síntomas de depresión, con mayor prevalencia en adultos jóvenes (Sáez et al., 2020). El 41% de los ecuatorianos encuestados en este estudio experimentó niveles de estrés moderados a severos (Demirovi & Gaji, 2023).

Luo et al. (2023) mencionan que los trastornos de ansiedad son prevalentes hoy en día y son más frecuentes en mujeres que en hombres (Carrion et al., 2023). El Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG) tiene una prevalencia de vida del 4% en hombres y del 7% en mujeres (Martens et al., 2023).

Las diferencias en la prevalencia de estos trastornos entre hombres y mujeres pueden deberse a factores psicosociales y socioculturales, como el rol de género, la pobreza y el nivel educativo (Demirovi & Gaji, 2023). Además, factores como la predisposición genética, hormonas sexuales y reactividad endocrina al estrés también influyen en estas diferencias (Sáez et al., 2020).

Socialmente, se permite a las mujeres preocuparse y mostrar vulnerabilidad, mientras que se permite a los hombres mostrar comportamientos agresivos y competitivos (Méndez, Inglés & Hidalgo, 2022). La ansiedad puede manifestarse a través de síntomas fisiológicos, cognitivos y conductuales, según la teoría del triple sistema de respuesta de Lang (1968) (Stephens & Spratling, 2023).

En cuanto a la depresión, estudios han examinado la salud mental de los trabajadores. Harding et al. (2019a) encontraron que los profesores de inglés de primaria tienen más probabilidades de experimentar malestar psicológico significativo comparado con otros profesionales, aunque en niveles más bajos que los diagnosticados con depresión. En Suecia, Ikram et al. (2023) encontraron que el 15% de los trabajadores puntuaron alto en agotamiento, cinismo y baja eficacia profesional (Droogenbroeck & Spruyt, 2015).

En Dinamarca, se observó que la enseñanza y las profesiones de la salud presentan el mayor riesgo de desarrollar trastornos afectivos o relacionados con el estrés (Askell-Williams & Cefai, 2014). Sin embargo, Demirovi & Gaji (2023) no encontraron evidencia concluyente de que los trabajadores tengan peor salud mental que otros profesionales, destacando las limitaciones metodológicas en la literatura existente (Tag et al., 2023).

Sobre el estrés, estudios globales han mostrado resultados mixtos respecto a su gravedad y qué grupos de maestros están en mayor riesgo (Xiao et al., 2023). Tag et al. (2023) sugieren que los trabajadores enfrentan más estrés que el público general, aunque faltan detalles significativos en sus estudios (J. Li et al., 2023).

En revisiones de literatura, Ikram et al. (2023) han señalado las limitaciones metodológicas y estadísticas en muchos estudios, como la falta de una definición clara de estrés y el uso de medidas no estandarizadas (Schislyaeva & Saychenko, 2023). Halladay et

al. (2020) informaron resultados inconsistentes sobre el estrés en los trabajadores, con algunos estudios sugiriendo que los maestros al inicio de su carrera están en mayor riesgo, mientras que otros no encontraron diferencias según la experiencia.

En resumen, aunque se han realizado numerosos estudios sobre ansiedad, depresión y estrés, existen inconsistencias y limitaciones metodológicas que dificultan sacar conclusiones firmes. Es necesario realizar más investigaciones actualizadas y a gran escala para entender mejor estos problemas en los trabajadores.

1.5 Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes

La investigación ha demostrado que el capital psicológico está positivamente relacionado con la satisfacción laboral. Esto significa que las personas con un mayor nivel de capital psicológico suelen tener una mayor satisfacción laboral. (Kuroki, 2023)

En el mundo actual, el capital psicológico es un recurso cada vez más importante para los trabajadores. Los trabajadores se enfrentan a una serie de desafíos, como el cambio tecnológico, la globalización y la competencia global. El capital psicológico puede ayudar a los trabajadores a afrontar estos desafíos y a tener una experiencia laboral más positiva. (Ikram et al., 2023).

Por ejemplo, el capital psicológico puede ayudar a los trabajadores a adaptarse a los cambios tecnológicos. Los trabajadores con un alto nivel de autoeficacia creen en su capacidad para aprender nuevas cosas y adaptarse a los cambios. El optimismo les permite ver el cambio como una oportunidad de crecimiento. La esperanza les permite perseverar en los momentos difíciles. Y la resiliencia les permite recuperarse de los fracasos. (Stephens & Spratling, 2023).

Un estudio realizado en Chile por Suarez (2022) encontró que el capital psicológico estaba positivamente relacionado con la satisfacción laboral en una muestra de 152 trabajadores chilenos. Los trabajadores con un alto nivel de capital psicológico tenían más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo, su salario, sus oportunidades de desarrollo profesional y su relación con su supervisor.

Otro estudio, realizado en 2023 por investigadores de la Universidad de São Paulo, encontró que el capital psicológico estaba positivamente relacionado con el compromiso con el trabajo en una muestra de trabajadores brasileños. Los trabajadores con un alto nivel de capital psicológico estaban más propensos a estar comprometidos con su trabajo, a sentirse orgullosos de su trabajo y a recomendar su trabajo a otros (Droogenbroeck & Spruyt, 2015).

Finalmente, un estudio realizado en 2023 por investigadores de la Universidad de Argentina, encontró que el capital psicológico estaba positivamente relacionado con la salud mental en una muestra de 110 trabajadores argentinos. Los trabajadores con un alto nivel de capital psicológico eran menos propensos a experimentar estrés, ansiedad y depresión (Bhakat & Das, 2023).

1.5.1 Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico, también conocido como PsyCap, es un concepto que se ha destacado en el campo de la psicología positiva y la gestión organizacional (McClean et al., 2017). Representa un conjunto de recursos psicológicos positivos y adaptativos que las personas poseen y pueden desarrollar para mejorar su bienestar, rendimiento y resiliencia en diversos contextos, incluyendo el trabajo y la vida personal (Franklin et al., 2012).

El capital psicológico se compone de cuatro elementos principales, la autoeficacia que se refiere a la creencia en las propias habilidades para enfrentar con éxito situaciones desafiantes y lograr metas específicas, las personas con alta autoeficacia tienden a enfrentar desafíos con confianza y perseverancia, lo que aumenta su capacidad para alcanzar el éxito (Bhakat & Das, 2023).

El optimismo se refiere a la tendencia a esperar resultados positivos en el futuro, incluso en situaciones difíciles, los individuos optimistas tienden a ver las adversidades como temporales y específicas, lo que los impulsa a seguir adelante a pesar de las dificultades (Yang et al., 2019). La esperanza es la combinación de creer que uno puede alcanzar sus objetivos y desarrollar rutas para alcanzarlos, la esperanza fomenta una actitud proactiva y una mentalidad enfocada en la búsqueda de soluciones (McClean et al., 2017).

Finalmente, la resiliencia es la capacidad de adaptarse y recuperarse frente a situaciones adversas o desafiantes (McLean et al., 2017). Las personas con alta resiliencia son capaces de mantener un buen funcionamiento incluso en momentos de estrés y adversidad (Nalipay & Simon, 2023).

El capital psicológico puede tener un impacto significativo en diferentes aspectos de la vida de una persona, en el ámbito laboral, las personas con un mayor PsyCap suelen tener un mayor compromiso con su trabajo, una mayor satisfacción laboral y una mejor capacidad para afrontar el estrés y los desafíos laborales (Ferreira & Elen, 2016). También pueden ser más creativas y colaborativas en el trabajo (Franklin et al., 2012).

Además, el capital psicológico se ha relacionado con una mejor salud mental y física, ya que ayuda a las personas a enfrentar de manera más efectiva los problemas y a manejar el estrés (Shapiro et al., 2023). También se ha asociado con una mayor satisfacción en las relaciones interpersonales y una mayor sensación de bienestar general (Bhakat & Das, 2023).

Por otro lado, la satisfacción laboral es un concepto que se refiere al grado de contento, felicidad y bienestar que experimenta un individuo en relación con su trabajo y su entorno laboral, es la percepción subjetiva que tiene un empleado sobre su trabajo y cómo este satisface sus necesidades y expectativas personales y profesionales (Rodríguez et al., 2022).

Cuando los trabajadores están satisfechos con su empleo, tienden a sentirse más comprometidos con sus tareas y son más productivos, además, la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con una mayor retención del talento dentro de las organizaciones, lo que contribuye a una mayor estabilidad y eficiencia en el ambiente laboral (Goyal et al., 2022).

Por otro lado, la satisfacción laboral está influenciada por diversos factores, como el nivel de autonomía y responsabilidad en el puesto, la remuneración y los beneficios, el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento por el trabajo bien realizado (Hutchison et al., 2022).

Un entorno laboral positivo y un liderazgo efectivo también pueden impactar significativamente en la satisfacción laboral de los empleados, cuando los trabajadores sienten que son valorados, escuchados y apoyados por sus superiores, es más probable que se sientan satisfechos con su trabajo (Wood et al., 2023).

La satisfacción laboral no solo beneficia al empleado, sino también a la organización en general (McClean et al., 2017). Los empleados satisfechos tienen una actitud más positiva hacia la empresa y son más propensos a hablar favorablemente sobre ella, lo que puede mejorar la reputación y la imagen de la organización en el mercado laboral (Leticia et al., 2022).

En resumen, la satisfacción laboral es un aspecto fundamental para el bienestar y el rendimiento de los empleados (Franklin et al., 2012). Un ambiente laboral que promueva el reconocimiento, el desarrollo profesional y la participación activa de los empleados contribuirá a una mayor satisfacción laboral y, en última instancia, a una mayor productividad y éxito organizacional (Masa et al., 2020).

1.5.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

La motivación laboral es uno de los constructos más importantes de la psicología, siendo en gran parte estudiado por académicos y profesionales (Gomes & Borba, 2011). Según Martens et al. (2023) este constructo está presente en todos los contextos laborales a nivel internacional y local.

La motivación del trabajador es un factor fundamental para el éxito escolar de los estudiantes (Jesús, 2005). Diversos estudios, como el de Stephens & Spratling (2023), han demostrado que este concepto es crucial para la motivación de los estudiantes de los trabajadores

Una revisión de Jesús (2003), sobre este tema, evidenció que la mayoría de los estudios no presentó un enfoque teórico sólido y los principales temas abordados fueron la incentivos salariales, premisas también corroboradas por el trabajo de Mueller y Hanfstingl (2010).

La aparición de factores de malestar se relaciona con varios aspectos, tales como: (a) mala conducta del estudiante; (b) alta carga de trabajo; (c) relación con el personal de la escuela; (d) intensidad del trabajo; y (e) horario de trabajo extendido (Luo et al., 2023)

Además, los profesores satisfechos también están más motivados, contribuyendo así a una mejor funcionamiento del aula y de la escuela, lo que facilitará el logro de los objetivos escolares (Vieira & Jesús, 2007). Debido a la importancia de esta relación, es fundamental analizar estudios que relacionan la motivación laboral y la satisfacción laboral (Ikram et al., 2023).

1.5.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

Investigaciones recientes, como las realizadas por Cho et al. (2022), indican que durante la pandemia del COVID-19, los trabajadores de salud experimentaron un aumento en enfermedades como el estrés, la depresión y la ansiedad. No obstante, estos problemas no han sido estudiados con igual profundidad en otros trabajadores, aunque García y Ortíz (2021) reportan casos de burnout y estrés entre los profesores.

La pandemia también generó riesgos ergonómicos, trastornos musculoesqueléticos, y una mayor exposición a riesgos biológicos y psicosociales para los trabajadores. Además, se observó una mayor sobrecarga laboral, ansiedad, incertidumbre, adicción al trabajo, ciberacoso, aislamiento social, exclusión, problemas de sueño y conflictos familiares (Roda, 2020).

Estos factores han deteriorado tanto la salud física como mental de los trabajadores durante la pandemia. Con el retorno a la presencialidad en 2022, se enfrenta un nuevo cambio organizacional no planeado que puede afectar el bienestar, la satisfacción laboral y el capital psicológico (Li et al., 2023).

En Ecuador, Cajas (2019) llevó a cabo un estudio con trabajadores de la ciudad de Milagro, utilizando un enfoque descriptivo y cualitativo con una muestra de 170 empleados del sector privado. Los resultados mostraron que el 66% de los participantes consideraban la remuneración como el principal factor de satisfacción laboral, seguido por el estilo de dirección y las relaciones humanas (51%), el reconocimiento (36%) y las condiciones de

trabajo (29%). En cuanto a la insatisfacción, las condiciones de trabajo encabezaron la lista (39%), seguidas por las políticas de la empresa (31%) y el estilo de dirección (24%).

Barahona (2012) estudió el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos tras el retorno a la presencialidad en Quito. Utilizando un enfoque cuantitativo, los datos se recopilaban mediante encuestas y se analizaron con un modelo de ecuaciones estructurales. Se encontró una correlación positiva significativa entre el capital psicológico y la satisfacción laboral, destacando la autoeficacia como el componente más fuerte del capital psicológico y el optimismo como el más bajo.

Cruz (2020) encontró que los componentes del capital psicológico, como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en empleados de una empresa de servicios financieros en Ecuador. La autoeficacia correlacionó positivamente con la satisfacción laboral en un 67% ($r = 0.67$), el optimismo presentó una correlación positiva del 58% ($r = 0.58$) con la satisfacción laboral y la esperanza se asoció positivamente con la satisfacción laboral en un 52% ($r = 0.52$).

Nieto (2021) también encontró una relación positiva entre la autoeficacia y el optimismo con la satisfacción laboral en docentes de educación primaria.

Sánchez (2023) descubrió que el capital psicológico se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en empleados de una empresa de manufactura, siendo esta relación más fuerte entre empleados con mayor nivel educativo.

La salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral son temas críticos en los trabajadores ecuatorianos. En Hispanoamérica, entre el 19% y el 24% de la población sufre problemas psíquicos, sugiriendo que Ecuador podría enfrentar desafíos similares. Fomentar recursos como la autoeficacia y la resiliencia es clave para mejorar el bienestar general de los trabajadores.

La satisfacción laboral, esencial para el bienestar, se ve influida por condiciones laborales, reconocimiento y relaciones interpersonales. Abordar estos factores en el contexto ecuatoriano es vital para mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés y la ansiedad entre los trabajadores. La colaboración entre el gobierno, las empresas y los profesionales

de salud mental es esencial para implementar estrategias innovadoras, como la telepsicología y aplicaciones móviles, que pueden mejorar la salud mental y la satisfacción laboral en un contexto global afectado por la pandemia. Implementar medidas específicas requiere un enfoque integral y coordinado que contemple tanto los desafíos actuales como las soluciones innovadoras disponibles.

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 centro de la ciudad de Zamora durante el año 2023.

2.1.2 Objetivos específicos

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

2.2 Preguntas de investigación

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

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

El enfoque, el tipo y el diseño de investigación son clave en la planificación y ejecución de un estudio científico (Cho et al., 2022). El enfoque de investigación tiene una orientación teórica o metodológica utilizada para abordar una pregunta de investigación (Ferreira & Elen, 2016).

El tipo de investigación toma en cuenta el propósito y los objetivos de la investigación y finalmente el diseño de investigación trata sobre la estructura y organización general de un estudio científico (Xiao et al., 2023). A continuación, se detalla el enfoque, tipo y diseño de investigación adoptados en la presente investigación.

2.4 Enfoque de investigación

En la presente investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo ya que el objetivo es obtener datos numéricos y realizar análisis estadísticos para responder a las preguntas de investigación específicas y establecer relaciones causales entre variables, es decir, que permitió medir variables de manera precisa y objetiva (Li et al., 2023).

Es por lo anterior que se utilizó muestras representativas de la población y, a través de técnicas de muestreo adecuadas, se podrá generalizar los resultados obtenidos a la población más amplia (Merriman et al., 2023), por lo tanto, esto permitirá hacer inferencias y sacar conclusiones válidas para un grupo más grande (Li et al., 2023).

De ese modo, al utilizar un enfoque cuantitativo este se podrá replicar fácilmente utilizando los mismos métodos y medidas, lo que aumenta la confiabilidad de los resultados (Xiao et al., 2023), además, permite realizar comparaciones sistemáticas entre diferentes grupos o situaciones, por lo que se puede contrastar la información obtenida con investigaciones similares (Merriman et al., 2023).

2.5 Tipo de investigación

El tipo de investigación se refiere a la categoría o clasificación general que se asigna a un estudio en función de sus características y objetivos, es decir, es una forma de categorizar o agrupar los estudios de acuerdo con sus enfoques metodológicos y propósitos, por lo tanto, los tipos de investigación proporcionan un marco para comprender la naturaleza y el alcance del estudio (Shapiro et al., 2023).

Una investigación es no experimental cuando el investigador no manipula las variables de estudio. Esto significa que el investigador no interviene en el fenómeno que está investigando, sino que lo observa tal como se presenta en su contexto natural, estas investigaciones son más comunes que las tesis experimentales, ya que son más fáciles de realizar y sus resultados son más generalizables. Además, las tesis no experimentales son más útiles para la investigación aplicada, ya que pueden ayudar a comprender y resolver problemas del mundo real (Luo et al., 2023).

La presente investigación es de tipo descriptiva, es decir no experimental, porque se centra en describir y caracterizar fenómenos o situaciones existentes, por lo tanto su objetivo principal es proporcionar una imagen detallada y precisa de los hechos, sin buscar establecer relaciones causales, ya que se utiliza para obtener una comprensión general de un tema o problema específico (Bhakat & Das, 2023).

2.6 Diseño de investigación

El diseño de investigación se refiere al plan o estructura general que se establece para llevar a cabo un estudio, debido a que es el marco metodológico que guía la recopilación y el análisis de datos, así como la interpretación de los resultados, es por lo anterior, que el diseño de investigación proporciona una estrategia para responder a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos planteados (Yang et al., 2019).

El diseño planteado en la presente investigación es de tipo transversal o también conocido como diseño de sección transversal, implica la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo (Bhakat y Das, 2023). Se estudia a una población o muestra en un momento específico para describir características, comportamientos o fenómenos (Goyal et al., 2022).

Por otro lado, la presente investigación también tiene un diseño no correlacional, Este tipo de investigación se utiliza para describir un fenómeno o acontecimiento sin manipular las variables de estudio. Por ejemplo, para estudiar las características de los estudiantes universitarios, el impacto de un nuevo programa de salud pública o la relación entre dos variables (Carrion et al., 2023) .

2.7 Población y muestra

En investigación, la población es el conjunto de elementos sobre los que se desea obtener información. Por ejemplo, si se desea realizar una investigación sobre la satisfacción laboral de los empleados de una empresa, la población sería el conjunto de todos los empleados de esa empresa. La población puede ser finita o infinita. Una población finita es aquella que tiene un número de elementos conocido. Una población infinita es aquella que tiene un número de elementos desconocido o que es muy grande (Li et al., 2023)..

La muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para realizar la investigación. La muestra debe ser representativa de la población, de modo que los resultados de la investigación sean generalizables a la población total. Para que la muestra sea representativa, debe ser seleccionada de forma aleatoria. Esto significa que todos los elementos de la población deben tener la misma probabilidad de ser seleccionados. El tamaño de la muestra también es importante. El tamaño de la muestra debe ser suficiente para detectar las diferencias significativas entre los grupos de la población (Shapiro et al., 2023).

En resumen, la población es el conjunto de elementos sobre los que se desea obtener información, y la muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para realizar la investigación.

Es importante tener en cuenta que la calidad y la representatividad de la muestra son fundamentales para obtener conclusiones válidas y generalizables sobre la población de interés, los métodos de selección de la muestra deben ser cuidadosamente diseñados y aplicados para minimizar el sesgo y garantizar la validez de los resultados obtenidos (Cho et al., 2022).

La población analizada en la presente investigación se centra en los trabajadores que laboran en el sector centro de la ciudad de Zamora.

2.7.1 Muestra participante

La muestra analizada estuvo compuesta por 53 trabajadores cualificados. El método de muestreo utilizado en la presente investigación fue el método no probabilístico por conveniencia, ya que es un método de selección de muestra en el que los elementos se eligen según su disponibilidad y accesibilidad para el investigador (Cooper y Nguyen, 2020). En otras palabras, los participantes de la muestra se seleccionan debido a su conveniencia y facilidad para incluirlos en el estudio, en lugar de seguir un proceso de selección aleatoria (Shabani et al., 2017).

Es importante tener en cuenta que el muestreo no probabilístico por conveniencia puede introducir sesgos en los resultados del estudio. Dado que la muestra no se selecciona

de manera aleatoria, es posible que los participantes no representen adecuadamente a la población objetivo, lo que limita la generalización de los hallazgos.

2.8 Criterios de inclusión / exclusión

Los criterios de inclusión y exclusión son condiciones o características que se utilizan para determinar qué individuos formarán parte de la muestra de una investigación y cuáles serán excluidos (Shelemy et al., 2020). Estos criterios se establecen con el propósito de seleccionar una muestra que sea representativa de la población objetivo y que cumpla con los objetivos de la investigación (Wood et al., 2023).

2.8.1 Criterios de inclusión

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

2.8.2 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

2.9 Instrumentos de recogida de información

La información recolectada en la presente investigación se obtuvo mediante la aplicación de un conjunto de baterías psicológicas, las cuales son herramientas utilizadas para evaluar y medir diferentes aspectos de la cognición, la personalidad y el funcionamiento psicológico de una persona (Harding et al., 2019b).

Entre las baterías psicológicas utilizadas para la recolección de información se encuentran: a) el cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, b) las escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), c) el Capital psicológico (PCQ-24) y d) la satisfacción laboral con el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Cada una se aplicó con el

objetivo de evaluar las variables dependiente e independientes propuestas en la investigación (Stephens & Spratling, 2023).

2.9.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Un cuestionario ad hoc sociodemográfico y laboral es un instrumento de recolección de datos diseñado específicamente para recopilar información sobre características sociodemográficas y laborales de los participantes en una investigación o estudio. "Ad hoc" significa que el cuestionario se crea y adapta para satisfacer las necesidades y objetivos específicos de la investigación en particular (Wood et al., 2023).

El propósito de un cuestionario ad hoc sociodemográfico y laboral es recopilar datos relevantes sobre variables sociodemográficas, como edad, género, estado civil, nivel educativo y situación de vivienda, así como variables laborales, como ocupación, sector de empleo, antigüedad laboral, ingresos y nivel de satisfacción laboral (Letícia et al., 2022)..

Estas variables proporcionan información relevante para comprender las características de la población en estudio y además, es importante que el cuestionario ad hoc sea claro, conciso y comprensible para los participantes, y que garantice la confidencialidad y privacidad de la información recopilada, además, se deben considerar aspectos éticos y legales relacionados con la protección de datos personales y el consentimiento informado de los participantes (Carrion et al., 2023).

El cuestionario cumplió con los aspectos éticos y legales relacionados con la protección de datos. El cuestionario fue aprobado por un comité de ética, y los participantes fueron informados sobre el propósito del estudio y sus derechos de privacidad. Los datos recogidos fueron tratados de forma confidencial y se eliminaron una vez finalizado el estudio.

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

La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21, por sus siglas en inglés) es una herramienta de evaluación psicológica ampliamente utilizada para medir los niveles de depresión, ansiedad y estrés en una persona. Consiste en un cuestionario compuesto por 21 ítems, con 7 ítems para cada una de las tres escalas: depresión, ansiedad y estrés (Li et al., 2023).

Cada ítem se puntúa en una escala de cuatro puntos que va desde "nunca" hasta "casi siempre". Los puntajes de cada una de las tres escalas se suman para obtener una puntuación total para obtener el valor de la depresión, la ansiedad y el estrés (Letícia et al., 2022).

La DASS-21 es una herramienta útil tanto para la evaluación clínica como para la investigación de fenómenos sociales relacionados con la salud mental, este instrumento puede ayudar a identificar y cuantificar los síntomas de depresión, ansiedad y estrés en una persona, y proporcionar una base objetiva para el diagnóstico y el seguimiento del tratamiento (Harding et al., 2019b).

Para determinar la confiabilidad interna de las escalas psicológicas se utiliza el coeficiente alfa de Cronbach. En el caso de la DASS-21, los estudios de confiabilidad han reportado valores alfa de Cronbach adecuados en general. Los valores típicos de alfa para las tres subescalas (depresión, ansiedad y estrés) suelen estar en el rango de 0.80 a 0.95. Estos valores indican que la escala tiene una buena consistencia interna, lo que sugiere que los ítems están midiendo de manera coherente los constructos de depresión, ansiedad y estrés (Wand, 2023).

De la misma manera, se ha determinado que en investigaciones realizadas en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, las escalas de depresión y estrés los valores alfa de Cronbach son de 0.85 y 0.83 respectivamente y para la escala de ansiedad el valor alfa es igual a 0.73 (Carrion et al., 2023), por otro lado Letícia (2023) indica que estos valores pueden cambiar a 0.88 para la escala de depresión, 0.86 para el estrés y 0.79 para la ansiedad tal como lo informaron en su investigación realizada en la ciudad de Santiago de Chile en Chile.

2.9.3 Cuestionario de Capital psicológico (PCQ-24)

El capital psicológico se refiere a los recursos psicológicos individuales que pueden influir positivamente en el bienestar y el desempeño de una persona. Estos recursos incluyen la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo. Para medir el capital psicológico, se utilizan diferentes instrumentos de evaluación. Uno de los instrumentos más utilizados para

medir el capital psicológico es el Cuestionario de Capital Psicológico (Psychological Capital Questionnaire, PCQ).

El PCQ fue desarrollado por Fred Luthans y sus colegas como una herramienta para medir el capital psicológico en el contexto laboral. El cuestionario consta de 24 ítems distribuidos en cuatro subescalas, cada una de ellas correspondiente a uno de los componentes del capital psicológico (Harding et al., 2019a).

La primera subescala es la Esperanza que mide la creencia de una persona en su capacidad para establecer metas y encontrar rutas para alcanzarlas, la segunda es la Autoeficiencia que evalúa la confianza en la propia capacidad para desempeñarse efectivamente en diversas situaciones, luego se encuentra la Resiliencia que mide la capacidad de recuperación y adaptación ante situaciones adversas o estresantes y finalmente el Optimismo que evalúa la tendencia a tener una actitud positiva y expectativas optimistas hacia el futuro (Courtwright et al., 2023).

Cada ítem del cuestionario se puntúa en una escala de 6 puntos, desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Los puntajes obtenidos en cada subescala se suman para obtener una puntuación total en capital psicológico. En este cuestionario, el coeficiente alfa de Cronbach oscila entre el 0.81 y 0.88 en una investigación realizada en la ciudad de Medellín Colombia (Stephens y Sprating, 2023). Otro estudio realizado en Argentina por Cooper y Nguyen (2020) utilizó el mismo cuestionario donde el alfa de Cronbach fue de 0.87.

2.9.4 Escala de satisfacción laboral

La escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva ante el propio trabajo. La escala original fue elaborada por Warr en 1979. Para este estudio se aplicó la versión de Pérez y Fidalgo 1995. La escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral comprendida como el grado en el que un individuo reporta satisfacción tanto con los componentes intrínsecos (reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, entre otros) y extrínsecos (remuneración, condiciones físicas, etc.) de su

trabajo (Warr et al., 1979). Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert que oscila con puntuaciones desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”, este cuestionario de acuerdo con Stephens y Sprating (2023) obtuvo un alfa de cronbach de 0.82 y en un estudio aplicado en México por Carrion et al (2023) el alfa de cronbach fue de 0.88.

2.10 Procedimiento

El procedimiento del trabajo de investigación se llevó a cabo en tres fases diferentes. En la primera fase se realizó la revisión de la literatura donde se analizaron investigaciones recientes sobre temas de salud mental, capital psicológico, y satisfacción laboral en trabajadores. Luego se llevó a cabo la aplicación de las tres baterías psicológicas sobre salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral a los trabajadores. Finalmente en la tercera fase se agrupó toda la información para proceder con su respectivo análisis.

En cuanto a la revisión de la literatura, es un trabajo que se realizó desde el mes de octubre del 2023 hasta enero 2024 y se lo ha realizado en el transcurso de los meses, esto con el fin de analizar a fondo cada una de los variables de constructos y poder tener una visión general y profunda de cada una de ellas y poder revisar como se ha manejado en trabajos similares.

Las bases de datos utilizadas para la revisión de la literatura fueron Scopus, PsycArticles, Psychology & Behavioral Sciences Collection, Web of Science entre otros y entre las palabras claves utilizadas para realizar la búsqueda fueron “satisfacción laboral en trabajadores”, “ansiedad”, “depresión”, “estrés en trabajadores ecuatorianos”, etc.

En la segunda fase de la investigación, se aplicaron cuatro baterías psicológicas para recopilar información sobre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores en la zona de estudio. Estas baterías se han aplicado en los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2023. Los trabajadores las completan en línea y los datos se almacenan en una base de datos para su posterior análisis y tabulación.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1 Análisis de los resultados

En este capítulo, se exponen los resultados del análisis de las variables relacionadas con la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en el contexto de los trabajadores ecuatorianos, seguido de una discusión de estos resultados en comparación con la revisión del estado del arte.

La Tabla 1 presenta los resultados relacionados con el primer objetivo específico, que se centra en la evaluación de las condiciones de salud mental en trabajadores. Estas evaluaciones abarcan tres variables clave: estrés, ansiedad y depresión. Con el propósito de proporcionar una comprensión más precisa, los resultados se presentan en términos de frecuencias (N) y porcentajes (%).

Tabla 1

Percepción de salud mental en trabajadores

Variables	Nivel	N = 53	%
Depresión	Ausencia	32	60 %
	Leve	7	13 %
	Moderado	12	23 %
	Severo	1	2 %
	Extremadamente severo	1	2 %
Ansiedad	Ausencia	26	49 %
	Leve	6	11 %
	Moderado	9	17 %
	Severo	4	8 %
	Extremadamente severo	8	15 %
Estrés	Ausencia	40	75 %
	Leve	3	6 %
	Moderado	8	15 %
	Severo	2	4 %
	Extremadamente severo	2	4 %

Nota. N =Frecuencia; %=Porcentaje

La Tabla 1 indica la prevalencia de depresión, ansiedad y estrés en una muestra de 53 individuos. Se observa que la mayoría de los individuos no presentan síntomas de depresión (60%) ni ansiedad (49%). Sin embargo, en cuanto al nivel moderado de depresión, ansiedad y estrés se observa porcentajes de 23%, 17% y 15% respectivamente.

En el caso del estrés, la mayoría de los individuos no presenta síntomas (75%), mientras que un 25% presenta algún nivel, siendo el moderado el más frecuente (15%). Es importante destacar que existe la presencia de casos de depresión severa (8%), ansiedad severa (8%) y estrés severo (4%) aunque los porcentajes son mínimos.

En la Tabla 2 se detalla los resultados obtenidos con relación al segundo objetivo específico, la cual hace referencia a las dimensiones del capital psicológico en trabajadores, en esta incluye la eficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo. Los datos se han procesado y organizado de manera que la tabla refleja los valores de la media (M), los valores máximos (Máx), los valores mínimos (Mín) y la desviación estándar (DT).

Tabla 2

Capital psicológico en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Eficacia	31.23 (8.15)	42	12
Esperanza	32.64 (7.79)	42	12
Resiliencia	30.38 (6.40)	42	16
Optimismo	29.70 (4.63)	40	20

Nota. M= Media; Máx= Máximo; Mín= Mínimo; DT= Desviación típica

Se observa que la dimensión que más predomina en los trabajadores evaluados es la esperanza con una media igual a 32.64, pudiéndose observar que la media está por encima del valor situado en la mitad entre los puntajes mínimo y máximo, asemejándose más al valor máximo que es 42. La esperanza se define como la capacidad de mantener una visión positiva del futuro a pesar de las dificultades y los obstáculos.

Seguidamente se encuentra la dimensión de la eficacia con una media igual a 31.23. Además, la resiliencia y el optimismo fueron las dimensiones que más bajo puntuaron con medias de 30.38 y 29.70, respectivamente, sin embargo, dichos resultados se encuentran en un nivel medio, lo cual denota que los trabajadores sí cuentan con recursos personales para

enfrentar las adversidades de la vida de manera efectiva y la de fomentar pensamientos positivos, practicar la gratitud y mantener una perspectiva constructiva en sus labores diarias.

En la Tabla 3, se presentan los resultados relacionados al tercer objetivo específico de la investigación, el mismo que indica la satisfacción laboral en trabajadores, y además toma en cuenta las dimensiones de la satisfacción intrínseca, la satisfacción extrínseca y la satisfacción general.

Tabla 3

Satisfacción laboral en trabajadores

	Media (DT)	Máximo	Mínimo
Satisfacción intrínseca	34.87 (9.61)	49	7
Satisfacción extrínseca	39.62 (10.44)	56	10
Satisfacción total	74.49 (19.90)	105	17

Nota. M= Media; Máx= Máximo; Mín= Mínimo; DT= Desviación típica

Los datos revelan que la mayoría de los trabajadores experimentan altos niveles de satisfacción en su trabajo. Esto se refleja especialmente en la satisfacción extrínseca, que tiene la mayor puntuación media (39.62) y una desviación estándar de 10.44. Esto sugiere que los factores externos, como el salario, las condiciones laborales y el reconocimiento, son altamente valorados y contribuyen significativamente al bienestar laboral.

En cuanto a la satisfacción intrínseca, aunque la media es ligeramente inferior (34.87) en comparación con la satisfacción extrínseca, esta no es significativamente baja. La desviación estándar de 9.61 indica una variabilidad moderada entre los trabajadores. Estos resultados sugieren que los factores internos, como la realización personal, el sentido de logro y el interés en las tareas, también están presentes a un nivel medio alto en la mayoría de los trabajadores.

Finalmente, se puede apreciar en la Tabla 3 que la media de la satisfacción total es de 74.49, es decir se asocia con valores numéricos que se ubican en el extremo superior del rango entre el valor mínimo y máximo, en general la satisfacción total alta es un indicador positivo que refleja una experiencia favorable y un alto nivel de valoración.

3.1 Discusión

El propósito de este estudio consistió en determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos. Para ello, se establecieron tres objetivos específicos: primero, determinar la prevalencia de las variables relacionadas con la salud mental; segundo, identificar el capital psicológico de los trabajadores; y tercero, determinar el nivel de satisfacción laboral en este colectivo.

En primer lugar, sobre la prevalencia de la salud mental, específicamente en la subescala de estrés, se encontró que el 75% de los trabajadores experimentan niveles leves, de igual manera la mayoría de los trabajadores también reportan niveles leves de ansiedad (49%) y depresión (60%). Estos resultados se asemejan a los encontrados por Agyapong et al., (2022), quienes analizaron a 117 trabajadores en la ciudad de Edmonton en Canadá. Se reportó que el 88% de ellos presentaban niveles leves de estrés y solamente el 10% niveles de ansiedad moderado, esto puede deberse a que casi la mitad de los trabajadores investigados no superaba los 35 años y tenían un promedio de 5 años de experiencia, en la presente investigación se obtuvo que la edad promedio de los participantes fue de 35 años y el promedio de años de experiencia laboral fue de 6 años, esto se puede deber a que las personas con mayor edad y años de trabajo, tienden a adquirir experiencia y habilidades que les permiten adaptarse mejor a los desafíos laborales. Según Agyapong et al., (2022) la experiencia puede brindar una mayor sensación de control sobre las situaciones estresantes, como el desarrollo de habilidades de afrontamiento, el conocimiento de la industria, el establecer rutinas y la red de contactos y apoyo profesional favorecen a la disminución de la percepción del estrés.

Otro estudio realizado por Zuasnabar (2018) en Perú en realizado por trabajadores de la industria textil de la provincia de Huancayo en la zona urbana, investigó a una muestra de 221 trabajadores y reportó que en cuanto al estrés, el 67% del personal estaban ligeramente estresados en su trabajo, por otra parte, en la dimensión de la depresión, el 25% presentaban niveles leves, el 58% presentó un nivel moderado y solo el 17% un nivel severo, la diferencia

entre los resultados encontrados en torno a la depresión puede estar relacionada a que la mayoría de personas investigadas son de género femenino.

Sánchez (2019) señala que los trabajadores pueden experimentar niveles de estrés y depresión que oscilan entre bajos y medios, principalmente como consecuencia del cansancio acumulado por las demandas laborales y las interacciones con clientes. El 65% de los trabajadores encuestados presenta niveles bajos de estrés, lo que les permite afrontar las demandas laborales de manera adecuada y cumplir con sus responsabilidades de forma eficiente. El 35% de los trabajadores reporta niveles medios de estrés, lo que puede generar algunas dificultades en su desempeño, como falta de concentración, irritabilidad y disminución de la productividad.

De manera similar, Reyes y Viteri (2023) realizaron un estudio sobre la prevalencia y factores asociados del estrés laboral y depresión en trabajadores administrativos y docentes en establecimientos educativos Leoncio Cordero de la ciudad de Cuenca y Miguel Leoro de Ibarra, donde encontraron que el 50,53% del personal no presentó estrés, sin embargo el 49.47% si lo hizo, de este porcentaje, el 21.91% presentó estrés leve, un 18.30% estrés moderado y el 9.26% un nivel severo. Aunque la mayoría no presentó estrés, los que sí lo hicieron reportaron un nivel leve, además los niveles de ansiedad y depresión también fueron leves con el 43% y 52% respectivamente. De acuerdo con Cardelle-Elawar, M., y Lizarraga, M (2010) la prevalencia de estrés laboral, ansiedad y depresión tiene un origen multifactorial donde se tiene que analizar variables como la carga de trabajo, presión por rendimiento, ambiente laboral, falta de recursos etc.

Por otro lado, en cuanto al capital psicológico en trabajadores del Ecuador, la dimensión que más predomina es la esperanza con una media de 32.64, seguida por la eficacia con una media de 31.23. Por otro lado, el 50% de los trabajadores son de género femenino y la media de experiencia laboral es de 15 años. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Mesurado & Laudadio (2019), quienes analizaron una muestra de trabajadores compuesta por 250 personas, con una media de edad de 39 años y donde el

51% eran de género femenino. El 38% de los trabajadores investigados ejercen su labor hace más de 15 años.

Para determinar el capital psicológico se utilizó la versión abreviada del Psychological Capital Questionnaire propuesta por Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007), donde la mayoría de los trabajadores presentaron valores altos en las dimensiones de esperanza y eficacia con medias de 32.64 y 31.23, respectivamente. La relación entre un alto porcentaje de capital psicológico y los años de trabajo puede deberse a que con el tiempo los trabajadores pueden desarrollar una mayor resiliencia frente a los desafíos y adversidades laborales, dado que la experiencia ofrece una diversidad de posibles soluciones frente a un problema. Además, la autoeficacia, que se refiere a la creencia en la propia capacidad para lograr metas y superar desafíos, tiende a aumentar con dicha experiencia laboral (Parrales, 2021).

Otra investigación realizada por Cardelle-Elawar & Lizarraga (2010) analizó un total de 342 trabajadores de nacionalidad argentina, el 77.90% fue de género femenino, la edad media fue de 39 años y la media de los años de experiencia laboral fue de 13. Se aplicó la escala desarrollada por Omar et al. (2014) para Argentina, la recolección de datos fue mediante una encuesta en línea, la cual tuvo lugar en los meses de marzo, abril y mayo del año 2020. La esperanza tuvo una media de 32, que tiene concordancia con el valor encontrado en la presente investigación. Por otro lado, se puede observar una estrecha relación entre los años de experiencia laboral y un elevado valor de capital psicológico en los trabajadores, incluso con valores por encima de la media. Esto se puede entender como a medida que pasa el tiempo los trabajadores pueden enfrentar los desafíos con una mentalidad positiva, influyendo en su perseverancia ante las dificultades y en su capacidad para motivar a sus colegas.

Finalmente, en cuanto a los resultados obtenidos sobre la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos, se observó que la mayor puntuación está en la satisfacción extrínseca con una media de 39.62 y la satisfacción intrínseca presenta una media de 34.87. Parrales & Puerto (2021) realizaron un estudio de los trabajadores de la Universidad Central del Ecuador en el año 2019 donde se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO y una encuesta

sociodemográfica a una muestra de 225 trabajadores sin exclusión alguna. Se determinó un valor de satisfacción intrínseca de 34.87, valor que estaba por debajo de la media. Esto además se relaciona con el tipo de trabajo que tienen, es decir, se encontró que la población con porcentajes más altos de insatisfacción en las 7 dimensiones estudiadas son los trabajadores que laboran a tiempo completo, en contraste con el presente estudio donde se determinó que el 95.7% trabaja a tiempo completo y el valor de satisfacción intrínseca está por encima de la media. En conjunto, estos resultados sugieren que la falta de reconocimientos y las pocas oportunidades de desarrollo en el trabajo pueden tener un impacto negativo significativo en la salud mental, la satisfacción laboral y el capital psicológico de los trabajadores ecuatorianos.

En un estudio realizado por Sánchez (2019), se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 para evaluar a una muestra de 35 trabajadores. De estos, el 65.7% eran mujeres, el 45.71% tenía entre 37 y 49 años, el 68.6% estaban casados y el 68.6% trabajaban más de 32 horas a la semana. A pesar de que los niveles de estrés reportados se encontraban en un rango medio, se observó un notable nivel de satisfacción intrínseca, con un puntaje promedio de 34.87. Los estudios coinciden en la importancia de la salud mental para el bienestar laboral, Sin embargo, presentan ciertas diferencias en sus enfoques y hallazgos ya que el primero se centra en una muestra específica y analiza la relación entre la experiencia laboral y la satisfacción intrínseca, encontrando que los trabajadores con mayor experiencia tienden a experimentar una mayor satisfacción en su trabajo y el segundo evalúa una muestra más amplia y analiza la prevalencia de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en general, encontrando niveles satisfactorios de salud mental en la mayoría de los participantes. Ambos estudios aportan información valiosa sobre la salud mental y el bienestar laboral en el contexto ecuatoriano.

La investigación de Sánchez (2019), aporta evidencia relevante sobre cómo el capital psicológico y la satisfacción laboral pueden influir en la salud mental de los trabajadores ecuatorianos. El hecho de que los niveles de estrés se mantengan en niveles moderados, pero con altos índices de satisfacción intrínseca, resalta la importancia de factores internos y

motivacionales en el bienestar laboral. Estos resultados también subrayan la necesidad de considerar intervenciones que fomenten el desarrollo del capital psicológico, tales como la resiliencia, la autoeficacia y el optimismo, para mejorar tanto la satisfacción laboral como la salud mental de los trabajadores.

Conclusiones

Aproximadamente una cuarta parte de la muestra presenta síntomas moderados a severos de ansiedad, con un 17% en el nivel moderado y un 23% en los niveles severo y extremadamente severo, lo que significa que alrededor de una cuarta parte de la muestra sufre de estos niveles de ansiedad. En términos de depresión, aunque la mayoría de los trabajadores no presenta síntomas significativos, una proporción notable (23%) enfrenta niveles moderados, es decir, aproximadamente una quinta parte de la muestra sufre de depresión en nivel moderado. En cuanto al estrés, la gran mayoría de los trabajadores se encuentran libres de síntomas, pero un pequeño porcentaje (19%) experimenta estrés en niveles que van de leves a extremadamente severos, lo que representa aproximadamente una sexta parte de la muestra.

Los trabajadores presentan un adecuado capital psicológico. La dimensión de esperanza es la que predomina con una media de 32.64 (DT = 7.79), seguida por la eficacia con una media de 31.23 (DT = 8.15). Esto sugiere que las personas mantienen una visión positiva de la vida y confían en sus capacidades para alcanzar sus objetivos. La resiliencia también se destaca con una media de 30.38 (DT = 6.40), indicando una buena capacidad para recuperarse de los contratiempos. Por último, el optimismo presenta una media de 29.70 (DT = 4.63), reforzando la tendencia general de una actitud positiva frente a la vida y el trabajo.

Los trabajadores manifiestan una satisfacción laboral adecuada, con una media de satisfacción total de 74.49 (DT = 19.90). La dimensión de satisfacción extrínseca es la más destacada, con una media de 39.62 (DT = 10.44), seguida de la satisfacción intrínseca con una media de 34.87 (DT = 9.61). Esto sugiere que los trabajadores están satisfechos tanto con los factores externos, como las condiciones laborales y la compensación, como con los factores internos, encontrando el trabajo gratificante y estimulante. Un equilibrio entre ambas dimensiones es crucial para que los trabajadores se sientan realizados y mantengan una actitud positiva hacia su labor, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más productivo y saludable.

Recomendaciones

Se recomienda el diseño de programas de salud mental orientados a los trabajadores, para mantener una buena salud mental. Estos programas pueden ser desarrollados de manera coordinada con varias instituciones relevantes. Los programas deben estar enfocados en adoptar hábitos saludables, como una buena alimentación, ejercicio regular, descanso adecuado, relaciones sociales y habilidades de afrontamiento, ya que estas acciones contribuyen a reducir el estrés, mejorar el estado de ánimo y aumentar la resiliencia.

Se recomienda que el Ministerio de Salud, en conjunto con otras instituciones laborales, desarrolle programas específicos y detallados para mejorar el capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores. Estos programas deberían incluir charlas y seminarios que aborden temas como el reconocimiento temprano de síntomas de estrés, ansiedad y depresión, y la importancia del bienestar mental en el ámbito laboral. Estos talleres pueden incluir la participación de expertos en salud mental que proporcionen información práctica y recursos accesibles para los trabajadores. Sesiones de formación que enseñen técnicas de manejo del estrés, como la meditación, el mindfulness y técnicas de relajación progresiva. Proveer acceso a consejeros laborales y psicólogos para consultas individuales, permitiendo un espacio seguro para discutir problemas personales y laborales.

Para futuras investigaciones sobre la salud mental en trabajadores, se recomienda seguir la metodología detallada en la presente investigación. No obstante, para mejorar la representatividad y validez de los resultados, se sugiere ampliar el tamaño de la muestra para obtener resultados más representativos y generalizables, reflejando con mayor precisión las diversas realidades de los trabajadores en diferentes sectores y regiones. Además, implementar un seguimiento longitudinal permitirá observar la evolución de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo, proporcionando datos valiosos sobre las tendencias y cambios en estas variables. Diversificar los métodos de recolección de datos, utilizando cuestionarios, entrevistas y observaciones, mejorará la calidad y profundidad de la información obtenida, permitiendo una comprensión más completa de las experiencias y percepciones de los trabajadores. Estas mejoras potenciarán la calidad

y utilidad de las investigaciones, ofreciendo estrategias más efectivas para mejorar el bienestar laboral.

Referencias

- Alzubaidi, H., Saidawi, W., Alzoubi, K. H., Franson, K. L., Samorinha, C., & Goldstone, L. W. (2023). American Journal of Pharmaceutical Education Mental Health Care Education and Training in Pharmacy Programs in Arabic-Speaking Countries. *American Journal of Pharmaceutical Education*, November 2022, 100039. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2022.12.007>
- Askill-williams, H., & Cefai, C. (2014). Australian and Maltese teachers ' perspectives about their capabilities for mental health promotion in school settings. *Teaching and Teacher Education*, 40, 61–72. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.02.003>
- Bhakat, P., & Das, K. (2023). Journal of Affective Disorders Reports Status of mental health among college and university students during first and second wave of COVID-19 outbreak in India: A cross-sectional study. *Journal of Affective Disorders Reports*, 12(February), 100494. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2023.100494>
- Bragalli, C., Fortini, M., & Todini, E. (2017). Data Assimilation in Water Distribution Systems. *Procedia Engineering*, 186, 506–513. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.03.263>
- Carrion, A. J., Ridley, A., Rasaki, A. A., Journee, B., & Mccants, T. A. (2023). Impact of COVID-19 on the academic performance and mental health of HBCU pharmacy students. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 15(2), 123–129. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2023.02.017>
- Cho, J., Bae, M., Lee, H., Park, S., Kim, M. H., & Won, S. (2022). The mental health of middle and high school teachers during the COVID-19 pandemic in 2020. *Neuroscience Applied*, 1, 100373. <https://doi.org/10.1016/j.nsa.2022.100373>
- Courtwright, S. E., Jones, J., Barton, A., Peterson, K., & Eigen, K. (2023). *Including Voices of Adolescents With Chronic Conditions in the Redesign of Children ' s Mental Health Systems : Implications for Resource Allocation*. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2023.01.004>
- Demirovi, D., & Gaji, T. (2023). *Journal of Hospitality and Tourism Management Feeling ready*

to volunteer after COVID-19 ? The role of psychological capital and mental health in predicting intention to continue doing volunteer tourism activities. 54(February), 500–512.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.02.009>

Droogenbroeck, F. Van, & Spruyt, B. (2015). Do teachers have worse mental health ? Review of the existing comparative research and results from the Belgian Health Interview Survey. *Teaching and Teacher Education*, 51, 88–100.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.006>

Ferreira, E. D., & Elen, J. (2016). *Disorders and Mental health of Basic Education Teachers in a Brazilian Municipality Tag edEn* (pp. 1–9).
<https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2023.02.010>

Franklin, C. G. S., Kim, J. S., Ryan, T. N., Kelly, M. S., & Montgomery, K. L. (2012). Children and Youth Services Review Teacher involvement in school mental health interventions : A systematic review. *Children and Youth Services Review*, 34(5), 973–982.
<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2012.01.027>

Goyal, D., Dol, J., Leckey, M., Naraine, S., Dennis, C., & Chan, E. K. (2022). Scoping Review of Racial and Ethnic Representation of Participants in Mental Health Research Conducted in the Perinatal Period During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Obstetric, Gynecologic, & Neonatal Nursing*, 52(2), 117–127.
<https://doi.org/10.1016/j.jogn.2022.11.003>

Halladay, J., Bennett, K., Weist, M., Boyle, M., & Manion, I. (2020). Teacher-student relationships and mental health help seeking behaviors among elementary and secondary students in Ontario Canada. *Journal of School Psychology*, 81(June), 1–10.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.05.003>

Hamranová, A. (2015). Content analysis of selected Slovak educational journals focusing on the issue of t eacher ´ s mental health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 2538–2542. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.928>

Harding, S., Morris, R., Gunnell, D., Ford, T., Hollingworth, W., Tilling, K., Evans, R., Bell, S., Grey, J., Brockman, R., Campbell, R., Araya, R., Murphy, S., & Kidger, J. (2019a). Is

teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing? ☆. *Journal of Affective Disorders*, 253(April), 460–466.

<https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.03.046>

Harding, S., Morris, R., Gunnell, D., Ford, T., Hollingworth, W., Tilling, K., Evans, R., Bell, S., Grey, J., Brockman, R., Campbell, R., Araya, R., Murphy, S., & Kidger, J. (2019b). Journal of Affective Disorders Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing? *Journal of Affective Disorders*, 242(January 2018), 180–187. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.08.080>

Helmbrecht, J., Pastor, J., & Moya, C. (2017). Smart solution to improve water-energy nexus for water supply systems. *Procedia Engineering*, 186, 101–109. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.03.215>

Hutchison, S. M., Watts, A., Gadermann, A., Oberle, E., Oberlander, T. F., Lavoie, P. M., & Louise, C. M. (2022). *Journal of Affective Disorders Reports School staff and teachers during the second year of COVID-19: Higher anxiety symptoms, higher psychological distress, and poorer mental health compared to the general population*. 8(March). <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2022.100335>

Ikram, M., Fatima, N., Azhar, Z., Dwibedi, N., & States, U. (2023). Journal of Affective Disorders Reports Factors associated with COVID-19-related mental health among Asian Indians in the United States. *Journal of Affective Disorders Reports*, 11(June 2022), 100472. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2023.100472>

Kuroki, M. (2023). Mental Health & Prevention Housing affordability and mental health in the United States: 2013 – 2020. *Mental Health & Prevention*, 29(February), 200261. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2023.200261>

Leticia, S., Pereira, M., Donato, G. Di, Pillon, S. C., Graziani, K., Vedana, G., Pereira, C., & Miasso, A. I. (2022). Archives of Psychiatric Nursing Predictors of job stress and alcohol consumption amongst university professors. *Archives of Psychiatric Nursing*, 40(July), 137–146. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.07.009>

- Levine, E., Phillippo, K. L., Weston, K., & Rodger, S. (2019). United States and Canada pre-service teacher certification standards for student mental health : A comparative case study. *Teaching and Teacher Education, 80*, 71–82. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.015>
- Li, J., Ma, Y., Xu, Z., & Thornicroft, G. (2023). SSM - Mental Health The development of mental health care in Guangzhou , China. *SSM - Mental Health, 3*(36), 100211. <https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2023.100211>
- Li, S., Wang, Y., Xu, L., Ni, Y., & Xi, Y. (2023). Mental health service needs and mental health of old adults living alone in urban and rural areas in China : The role of coping styles. *Geriatric Nursing, 50*, 124–131. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2023.01.012>
- Luo, L., Yu, P., & Jiang, B. (2023). Differentiating mental health promotion effects of various bluespaces : An electroencephalography study. *88*(July 2022). <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2023.102010>
- Maciel, C. A., & Medeiros, A. M. De. (2019). *Mental Disorders and Self-Perceived Interpersonal Communication and Vocal Symptoms in University Professors*. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2022.12.006>
- Martens, M., Schroer, M., Williams, T., & Kennedy, B. (2023). The Journal for Nurse Practitioners Identifying Mental Health Issues Associated With Infertility. *TJNP: The Journal for Nurse Practitioners, 19*(2), 104471. <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2022.09.024>
- Martínez-solano, F. J., Iglesias-rey, P. L., Mora-meliá, D., & Vicente, S. (2017). Exact skeletonization method in water distribution systems for hydraulic and quality models. *Procedia Engineering, 186*, 286–293. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.03.246>
- Masa, A., Boncz, I., Kívés, Z., Tobak, O., & Deutsch, K. (2020). Mental Health - Patient-Centered Research. *Value in Health, 23*(May), S211. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2020.04.675>
- Masumoto, Y., Morinobu, S., Fujimaki, K., & Kasagi, K. (2021). Journal of Affective Disorders Reports Important factors in the observation dimensions of high school Yogo teachers to

- detect prodromal symptoms of mental health issues in adolescents. *Journal of Affective Disorders Reports*, 5, 100173. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2021.100173>
- McClean, L., Abry, T., Taylor, M., & Gaias, L. (2020). The influence of adverse classroom and school experiences on first year teachers' mental health and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 87, 102956. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102956>
- McClean, L., Abry, T., Taylor, M., Jimenez, M., & Granger, K. (2017). Teachers' mental health and perceptions of school climate across the transition from training to teaching. *Teaching and Teacher Education*, 65, 230–240. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.018>
- Merriman, B., Jarmoc, G., Rijn, M. Van Der, & Pierre-joseph, N. (2023). Impact of COVID-19 on Mental Health and Resiliency of Pregnant and Parenting Adolescents and Young Adults: A Qualitative Study. *Journal of Pediatric Health Care*, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2023.03.002>
- Montes, C., Bohorquez, J., Borda, S., & Saldarriaga, J. (2017). Criteria of minimum shear stress vs. minimum velocity for self-cleaning sewer pipes design. *Procedia Engineering*, 186, 69–75. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.03.210>
- Mustafa, N., Mumvuri, J., Walsh, P., Lonsdale, P., & Green, J. (2023). Are you feeling stressed? Looking after the mental health of health students: Resources to raise self-awareness and signpost health students to sources of self help and support. *Science Talks*, 6(February), 100169. <https://doi.org/10.1016/j.sctalk.2023.100169>
- Nalipay, M. J. N., & Simon, P. D. (2023). middle-income countries. *Asian Journal of Psychiatry*, 81(November 2022), 103407. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2022.103407>
- Organización Mundial de Salud. (2015). *La salud mental en Latinoamérica y el mundo*.
- Quintiliani, C., Alfonso, L., Di, C., Leopardi, A., & Marinis, G. De. (2017). Exploring the use of operational interventions in water distribution systems to reduce the formation of TTHMs. *Procedia Engineering*, 186, 475–482. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.03.258>
- Rodriguez, V., Rojas, N. M., Rabadi-raol, A., Souto-manning, M. V, & Brotman, L. M. (2022). Early Childhood Research Quarterly Silent expectations: An exploration of women pre-

- Kindergarten teachers' mental health and wellness during Covid-19 and beyond. *Early Childhood Research Quarterly*, 60, 80–95. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2021.12.006>
- Schislyaeva, E. R., & Saychenko, O. A. (2023). Microprocessors and Microsystems The design of a mental health service platform for college students based on multi-modal information. *Microprocessors and Microsystems*, 96(June 2022), 104748. <https://doi.org/10.1016/j.micpro.2022.104748>
- Shapiro, M. O., Kroll-desrosiers, A., & Mattocks, K. M. (2023). Understanding the Mental Health Impact of Previous Pregnancy Loss Among Currently Pregnant Veterans. *Women's Health Issues*, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2023.03.006>
- Shelemy, L., Harvey, K., & Waite, P. (2020). Mental Health & Prevention Meta-analysis and systematic review of teacher-delivered mental health interventions for internalizing disorders in adolescents. *Mental Health & Prevention*, 19(March), 200182. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2020.200182>
- Simone, A., Berardi, L., Laucelli, D., & Giustolisi, O. (2017). A proposal of optimal sampling design using infrastructure modularity. *Procedia Engineering*, 186, 559–566. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.03.270>
- Stephens, M. A., & Spratling, R. (2023). Evaluation of the Mental Health Referral Process for African American Adolescent Patients Within a Primary Care Setting: A Quality Improvement Project. *Journal of Pediatric Health Care*, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2023.03.006>
- Tag, D. C., Godoy, L., Hamburger, S., Druskin, L. R., Willing, L., Bostic, J. Q., Pustilnik, S. D., Beers, L. S., Biel, M. G., & Long, M. (2023). Tag edH1 DC Mental Health Access in Pediatrics : Evaluating a Child Psychiatry Access Program in. *Journal of Pediatric Health Care*, 37(3), 302–310. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2022.11.009>
- Thibaut, F., & Nahas, G. El. (2023). Mental health. *Psychiatric Clinics of North America*. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2023.04.001>
- Wand, T. (2023). The Journal for Nurse Practitioners Integrating Nurse Practitioner e Led Mental Health Care in Emergency Departments. *TJNP: The Journal for Nurse*

Practitioners, 19(4), 104557. <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2023.104557>

Wood, G. A., Clark, W. A. V., Ong, R., Smith, S. J., & Truong, N. T. K. (2023). SSM - Population Health Residential mobility and mental health. *SSM - Population Health*, 21(September 2022), 101321. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101321>

Xiao, Y., Liu, Z., Wang, B., & Zheng, Y. (2023). Heliyon The entertainment videos pushed by WeChat promote the mental health of undergraduate students. *Heliyon*, 9(3), e13776. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13776>

Yang, R., You, X., Zhang, Y., Lian, L., & Feng, W. (2019). International Journal of Educational Development Teachers ' mental health becoming worse: The case of China *. *International Journal of Educational Development*, 70(August 2017), 102077. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2019.102077>

Apéndice

Apéndice A

Oficio de solicitud para la recolección de datos

Apéndice B

Escala sociodemográfica

Anexo 4. Batería de instrumentos psicológicos

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

Género: Masculino Femenino Otro **Edad:** ____ años **Número de hijos:** ____

Ciudad de trabajo: _____ **Nacionalidad:** _____

Estado civil: Soltero Casado/union libre Viudo Divorciado

La zona en que trabaja es: Urbana Rural Su remuneración es de:

\$425 a \$800 \$1201 a \$1600
 \$801 a \$1200 mayor a \$1601

Profesión: _____ **Nivel en que ejerce la docencia:** **Primaria** **Secundaria** **Universitaria**

Tipo de contrato: Nombramiento permanente Nombramiento provisional
 Libre nombramiento y remoción Servicios ocasionales
 Otro

La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:

Totalmente Medianamente Poco Nada

Apéndice C

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

DASS-21

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

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

1.	Me costó mucho relajarme	0	1	2	3
2.	Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
3.	No podía sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
4.	Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6.	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7.	Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8.	Sentí que tenía muchos nervios	0	1	2	3
9.	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	0	1	2	3
10.	Sentí que no tenía nada por que vivir	0	1	2	3
11.	Noté que me agitaba	0	1	2	3
12.	Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3

Apéndice D

Cuestionario de Capital Psicológico (Psychological Capital Questionnaire, PCQ)

Capital psicológico PCQ-24

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

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo					Muy de acuerdo	
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones con de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/metras en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1	2	3	4	5	6	7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1	2	3	4	5	6	7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1	2	3	4	5	6	7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1	2	3	4	5	6	7
14	Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15	Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes.	1	2	3	4	5	6	7
18	Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
19	Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5	6	7
20	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	1	2	3	4	5	6	7
21	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
22	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23	En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen.	1	2	3	4	5	6	7
24	Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo.	1	2	3	4	5	6	7

Apéndice E

Cuestionario de satisfacción laboral Escala de satisfacción laboral

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