



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

**SALUD MENTAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA CB VISIÓN DEL CANTÓN
PAUTE-AZUAY**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**

AUTOR: SILVIA TATIANA MARTÍNEZ ONCE

ANAYELY PAULINA GUAMÁN ZHUNLA

DIRECTOR: PSI. CLIN. JUAN PABLO VIÑANZACA LÓPEZ, MGS

CUENCA - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

**SALUD MENTAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DE LA EMPRESA CV VISIÓN DEL CANTON PAUTE-AZUAY**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**

AUTOR: SILVIA TATIANA MARTINÉZ ONCE

ANAYELY PAULINA GUAMÁN ZHUNLA

DIRECTOR: PSI. CLIN. JUAN PABLO VIÑANZACA LÓPEZ, MGS

CUENCA - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO


Silvia Tatiana Martínez Once portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0106377138** y **Anayely Paulina Guamán Zhunaula** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **1900664911**. Declaramos ser los autores de la obra “**Salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay**”, sobre la cual nos hacemos responsables sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaramos que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaramos finalmente que nuestra obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también nos responsabilizamos y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **21 de febrero de 2024**

F: 

Silvia Tatiana Martínez Once

C.I. **0106377138**

F: 

Anayely Paulina Guamán Zhunaula

C.I. **1900664911**



CERTIFICACIÓN

Yo **Psi. Clin. Juan Pablo Viñanzaca López, Mgs**, con cedula de identidad N° **0105635072** en calidad de Director del Trabajo de Titulación con el tema: **“Salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay”**, certifico que el presente trabajo fue desarrollado por **SILVIA TATIANA MARTÍNEZ ONCE** y **ANAYELYPAULINA GUAMÁN ZHUNAULA**, bajo mi supervisión



Firmado electrónicamente por:
**JUAN PABLO
VINANZACA LOPEZ**

Psi. Clin. Juan Pablo Viñanzaca López, Mgs
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN
DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico principalmente a Dios por las bendiciones que me otorga cada día y por darme las fuerzas para seguir adelante y no decaerme ante los problemas.

A mi madre Victoria, por su comprensión, amor y apoyo incondicional. Cada sacrificio que ha hecho, cada día de trabajo duro y cada consejo y valores inculcados en mí, me han formado como la persona que soy hoy en día.

A mi padre Manuel, quien ha sido mi fuente de inspiración para este logro académico, aunque ya no este físicamente conmigo, su espíritu y amor continúan guiándome en cada paso de este camino.

A mi esposo Stalin, por todo el amor y el apoyo que me ha brindado siempre. Por ser el impulso y el pilar principal de mi carrera profesional y mi vida personal. En los días turbulentos, ha sido mi ancla, y en los buenos momentos, mi razón de sonrisas.

A mi hermana Verónica, a mi sobrino Fernando, y a mi familia en general, porque me han brindado su apoyo de una u otra manera y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

A mi tutor de tesis, Psi. Clin. Juan Pablo Viñanzaca, Mgs. Su orientación y apoyo han sido invaluable en el proceso de este trabajo. Su conocimiento, paciencia y compromiso han sido fundamentales para mi éxito académico.

Silvia Tatiana Martínez Once.

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada principalmente a Dios, gracias a él he logrado afrontar todos los obstáculos y me ha permitido haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación académica.

A mis padres Melva Zhunaula y Lauro Guamán mis mayores fuentes de inspiración y confort, ya que estuvieron conmigo brindándome apoyo, motivación y consejos en momentos difíciles lo que permitió hacer de mí una mejor persona, muchas gracias por su amor, paciencia y esfuerzo y por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo de no rendirme nunca por mayor dificultad que se me presente, todo esto me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

A mis hermanos Brayan, Fabián, Jessenia, Samay quienes me alentaron y me brindaron su apoyo para seguir adelante y no desistiera en alcanzar mis logros.

A esa persona especial que siempre confió y vio en mí a alguien capaz y con gran potencial, además de ello me brindó su apoyo incondicional, motivándome y celebrando conmigo todos los logros que fui cumpliendo a lo largo de la carrera.

Anayely Paulina Guamán Zhunaula.

ÍNDICE

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
Metodología	14
Diseño.....	14
Población y Muestra.....	14
Procedimiento.....	14
Instrumentos	14
a. Mental Health Continuum Scale Short Form (MHC- SF)	14
b. Depression, Anxiety and Stress Scale 21 (DASS 21).....	15
c. Escala Satisfacción Laboral S20/23	15
Procedimiento.....	16
Aspectos bioéticos.....	16
Análisis de Datos.....	17
Resultados	17
Discusión.....	22
Conclusiones	25
Referencias.....	27

Resumen

Introducción: La salud mental puede verse afectada, debido a que situaciones estresantes del entorno laboral desencadenan síntomas de estrés, depresión y ansiedad. **Objetivo:** Analizar la relación entre la salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute. **Metodología:** Estudio no experimental, con enfoque cuantitativo, de tipo transversal y con alcance descriptivo-correlacional. La muestra del estudio fue por conveniencia, contando con 22 participantes. Se aplicó la escala de Satisfacción Laboral S20/23, Mental Health Continuum Scale Short Form (MHC- SF), Depression, Anxiety and Stress Scale 21 (DASS 21). **Resultados:** Referente a la salud mental, el 68.2% mostraron un nivel alto y 31.8% medio alto, según MHC-SF. Además, el 45.5% no presentó estrés y el 27.3% mostró un nivel moderado, por otro lado, el 22.7% presentó un nivel moderado de ansiedad mientras que el 63.6% no la manifestó, el 63.6% no mostró depresión y un 18.2% sí de manera moderada, según DASS-21. En relación a la satisfacción laboral, el 27.3% obtuvo una satisfacción media alta, mostrando niveles altos en ambiente físico y participación, pero niveles bajos en supervisión y prestaciones recibidas, según S20/23. También se identificó una correlación moderada pero poco significativa entre la salud mental y la satisfacción laboral, por otra parte, entre la salud mental y las variables de depresión, ansiedad y estrés existió una correlación débil e indirecta. **Conclusión:** El personal presentó un nivel alto de salud mental y una satisfacción laboral a nivel medio alto, se encontró que existe una correlación directa y moderada pero poco significativa entre estas dos variables.

Palabras clave: Ansiedad, depresión, estrés, salud mental, satisfacción laboral.

Abstract

Introduction: Mental health can be affected because stressful situations in the work environment generate symptoms of stress, depression, and anxiety. **Objective:** To analyze the relationship between mental health and job satisfaction of the staff belonging to “CB Vision” —a company from the Paute canton—. **Methodology:** A non-experimental study, with a quantitative approach, cross-sectional type, and descriptive-correlational scope was conducted. The study sample was performed by convenience with 22 participants. Job Satisfaction scale S20/23, Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF) Scale, and Depression Anxiety and Stress Scale 21 (DASS21) were applied. **Results:** Regarding mental health, 68.2% people showed a high level and 31.8% indicated a medium-high level, according to MHC-SF. Furthermore, 45.5% workers did not present stress and 27.3% showed a moderate level. On the other hand, 22.7% indicated a moderate level of anxiety while 63.6% did not show it, 63.6% did not show depression and 18.2% did moderately, according to DASS-21. In relation to job satisfaction, 27.3% obtained a medium-high satisfaction, showing high levels in physical environment and participation, but low levels in supervision and benefits received, according to S20/23. A moderate but insignificant correlation was also identified between mental health and job satisfaction; conversely, between mental health and the variables of depression, anxiety, and stress, there was a weak and indirect correlation. **Conclusion:** The staff presented a high level of mental health and a medium-high level of job satisfaction; it was found that there is a direct and moderate but insignificant correlation between these two variables.

Keywords: Anxiety, depression, stress, mental health, job satisfaction.

Introducción

La salud mental no precisamente es la carencia de alguna patología, sino que se enfoca en el estado general de bienestar mental, social y físico, y permite regular las emociones y sentimientos, por ende, una buena salud mental da lugar a un buen afrontamiento de situaciones estresantes de la vida diaria, a desenvolverse productivamente en sus trabajos y a contribuir objetivamente a la comunidad (Etienne, 2018; Gómez et al., 2020; Orozco et al., 2022).

En muchas ocasiones la salud mental puede verse afectada comúnmente por alteraciones como el estrés, la depresión y la ansiedad, las cuales son generadas por eventos estresantes muy propios de los sistemas laborales, por lo que un 15% de personas dentro de la etapa laboral llegan a padecer un problema de salud mental a lo largo de su vida (Cabrera & Tapia, 2022; Cuenca et al., 2020; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022; OMS & Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022), principalmente si se expone al individuo a demasiadas horas laborales, a salarios malos, a problemas con los compañeros, a presiones exhaustivas por parte de los supervisores, lo cual contribuye a que manifieste problemas a nivel endocrino, cardiovascular, músculo-esquelético y gastrointestinal, alteraciones del sueño, problemas familiares y sociales y sobre todo estén expuesto a padecer un trastorno mental como los mencionados en líneas anteriores (Sierra & Velásquez, 2020; Vieco & Abello, 2013).

Se entiende que la depresión es considerada una enfermedad global, pues afecta mundialmente a un 3.8 % de toda la población. La quinta edición del “Diagnostic Statistical Manual of Mental Disorders” (DSM 5, 2013), la conceptualiza como un trastorno del estado de ánimo, que afecta al humor, conlleva síntomas físicos y cognitivos y se puede clasificar en trastorno de depresión mayor, distimia y bipolar, y su etiología es de difícil entendimiento, puesto que en ella interceden factores biológicos, genéticos y psicosociales (Corea del Cid, 2021). En cuanto a la sintomatología se puede manifestar mala concentración, autoestima baja, sentimientos de culpa, carencia de esperanza sobre su futuro, pensamientos recurrentes sobre la muerte/suicidio, insomnio, hipersomnia, cambios del peso corporal, astenia y puede causar problemas en las diversas esferas de la vida cotidiana (OMS, 2023; Scott et al., 2019).

Por otro lado, la OMS (2022) determinó que aproximadamente 301 millones de personas padecen ansiedad, la cual se puede considerar desde dos perspectivas distintas; como normativa o patológica. La normativa, establece que es una característica propia y positiva de las personas que contribuye a evaluar y cuestionar cognitivamente las situaciones que se les presentan y a analizar los recursos disponibles para actuar estratégicamente ante dichos eventos. Mientras que la patológica, es una reacción emocional desproporcionada ante la situación u objeto amenazante, se desprende de una cognición errónea del peligro e interfiere en el control efectivo y adaptativo de situaciones difíciles. Los tipos de ansiedad más conocidas son la específica, generalizada, social, mutismo selectivo y trastorno de pánico, las cuales pueden desencadenar consecuencias a nivel laboral, social y familiar (Díaz & De la Iglesia, 2019; Gómez, 2020; Martínez et al., 2021) y además pueden ocasionar tensión, temblores, alteraciones vasomotoras, sudoración, taquicardia, insomnio, fatiga, escalofríos, hormigueos, malestares digestivos, miedo descontrolable al futuro, sensación de incertidumbre, preocupación, negatividad, agobio, pánico, frustración, también se puede ver alterada la atención, el razonamiento, el aprendizaje y la percepción (Batista et al., 2023; Gómez et al., 2023).

Con respecto al estrés, Cohen et al. (1983) afirman que el estrés puede ser tomado como un factor de desenlace que calcula el rango de tensión vivenciado en función de situaciones objetivas estresantes, procedimientos de afrontamiento y elementos de la personalidad, etc. Por otro lado, Lazarus y Folkman (1986) sostienen que el estrés se basa en el valor que el individuo produce en relación a los recursos que posee, así como a los requerimientos que le da el ambiente conflictivo, pudiendo ser este valor distorsionado u objetivo, es decir, que la tensión es ocasionada por una percepción errónea del estímulo estresor que por sí mismo no es el generador de estrés, más bien el estrés se da debido a las ideas distorsionadas de la persona al considerar que no tiene los recursos apropiados para afrontar las situaciones (Silva et al., 2020) y como consecuencia provoca un desequilibrio emocional en los individuos (Espinosa, 2020).

En cuanto a la satisfacción laboral es considerada como el bienestar emocional placentero y positivo tanto en experiencias, necesidades, expectativas y valores, que se da lugar de la experiencia del trabajo y permite que responda de manera eficaz y eficiente a las exigencias del mismo (Pujol & D'Dabos, 2018). Así también, Meléndez et al. (2020) manifiestan que como se siente un empleado en el ambiente en el que realiza su trabajo es lo que se conoce como satisfacción laboral, el cual puede presentarse como no satisfecho debido

a diversos factores como ambientes inadecuados, baja remuneración, liderazgo deficiente, niveles alto de ansiedad, estrés o depresión, por lo cual la satisfacción laboral puede influir en el ejercicio laboral tanto de forma personal como grupal. Por lo cual una adecuada organización para que se cumpla la satisfacción laboral permite que se puedan cumplir las metas, planificaciones y el control de la organización (Pedraza, 2020)

De acuerdo a la OMS (2022) mil millones de individuos a nivel mundial presentan problemas de salud mental. De igual manera la OPS (2018) afirma que 1 de cada 10 sujetos experimenta un trastorno mental, por lo cual ha tomado una mayor relevancia en los últimos tiempos. La salud mental y el trabajo están relacionados entre sí. La salud mental alterada es contraproducente para el bienestar del individuo, repercutiendo en la productividad y el rendimiento laboral (OMS, 2022).

Según la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022) al año se pierden 12.000 millones aproximadamente de días laborales en los trabajos debido a la ansiedad y depresión, afectando la economía a nivel mundial, involucra complicaciones sociales más extensas que repercuten en la salud mental. Collantes (2012) acota que el trabajo es uno de los factores relevantes que repercuten en la salud mental de los trabajadores, ya sea por su organización, nivel de exigencia y demanda, lo que desencadena que los principales trastornos presentes sean el estrés, la ansiedad y la depresión, los mismos que ocasionan inconvenientes e influyen negativamente en la salud mental de los empleados.

Aldana et al. (2022) mediante su estudio a 106 trabajadores de una Unidad de Atención en Salud Mental Pública de México, obtuvieron que el 20.75% de casos muestran malestar psicológico, un 12.26% muestra ansiedad/insomnio, un 3.77% presenta depresión y 65.34% refleja satisfacción laboral. Por otro lado, en un trabajo realizado por Pujol (2019) a 124 gerentes argentinos, se obtuvo que el 75% suelen sentirse tensos, cansados, estresados, desanimados, entre el 10% y el 35% presenta problemas del sueño, dolores de espalda y cabeza, fatiga, y el estudio de ecuaciones estructurales demuestra que la satisfacción laboral incide indirectamente en la salud física mediante la salud mental.

En una investigación realizada por Chagñay y Ruiz (2022) a 29 trabajadores de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado Riobamba, obtuvieron que el 82.8% tienen un nivel de ansiedad normal, el 6.9% leve, el 6.9% tiene ansiedad severa y el 3.4% muy severa; y en cuanto a la depresión el 75.9% presenta niveles normales de depresión, el 17.2% leve, el

3.4% moderado y el 3.4% muy severa, por último, el 86.2% tiene niveles normales de estrés, el 6.9% leve, 3.4% moderado y el 3.4% muy severo. Mientras que Cladellas et al. (2018) en su trabajo aplicado a 145 maestros de siete universidades públicas de España, identificaron que el 12.5% de docentes permanentes muestran una satisfacción laboral buena, el 18.5% presenta una salud mental mala y el 15.9% presenta estrés.

En el análisis realizado por Castillo et al. (2022) a 45 trabajadores de terapia intensiva del Hospital General de Riobamba, evidenciaron que el 75.56% presentaron estrés laboral significativo, con respecto a la ansiedad se obtuvo que el 57.78% presentaron ansiedad moderada. Por otra parte, en el análisis de Paima et al. (2019) en el cual participaron 207 trabajadores de la Marina de Guerra de Perú, determinaron que el 51.6% tenía estrés laboral alto, mientras que el 39.2% presentó ansiedad moderada. Similarmente, en la investigación efectuada por Torrecilla et al. (2021) a 52 personas pertenecientes al personal de enfermería en la ciudad de Mendoza, los resultados obtenidos muestran que el 72.1% de los trabajadores presentaron altos niveles de ansiedad, y el 13.5% presentaron elevados niveles de depresión.

El autor Gamero (2022) hace mención que la OMS (2022) estableció algunas recomendaciones, con el objetivo de eliminar posibles peligros para la salud mental en el área laboral. Así pues, debido a que la alteración de la salud mental es tomada como un inconveniente en la salud pública, su investigación es de crucial relevancia para la prevención y su manejo adecuado. Por lo cual, Cabrera et al. (2022) mencionan que se debe tener en cuenta que la salud es la que impulsa a la sociedad, caso contrario no existe un buen funcionamiento. Considerando que una mala salud mental repercute en las áreas de la vida de los trabajadores tanto a nivel individual y colectivo, se estima la gran importancia del estudio de este fenómeno mediante la identificación de los principales trastornos psicológicos que pueden estar presentes en los empleados, incluyendo el estrés, la ansiedad y la depresión.

Así pues, los cambios en el ambiente laboral generan varios problemas que requieren ser tratados para preservar y mejorar la salud mental del personal laboral, lo cual facilita que se eleve el bienestar y se evita repercusiones laborales como el ausentismo, rotación frecuente, falta de compromiso organizacional, mala calidad del trabajo; la protección de la salud mental en las empresas es esencial para alcanzar objetivos y metas; motivo por el cual se efectuó el presente estudio con el tema de salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute, en dicha empresa no se han realizado anteriormente investigaciones referentes al tema. Por lo que este estudio buscó analizar cuál es la relación

entre la salud mental y la satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute. Mientras que en los objetivos se buscó determinar la prevalencia de la salud mental del personal de la empresa, así como lograr identificar el nivel de satisfacción laboral.

Metodología

Diseño

El diseño de la presente investigación fue no experimental, con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y con un alcance descriptivo-correlacional.

Población y Muestra

El muestreo del estudio se efectuó por conveniencia, contando con el personal completo de la empresa CB Visión del cantón Paute, con un total de 22 participantes, en el cual se optó por criterios de inclusión como laborar en la empresa CB Visión del cantón Paute, mientras que en los criterios de exclusión se contempló al personal que no firmó el consentimiento informado.

Procedimiento

El acercamiento a la población se realizó de la siguiente manera: (1) garantizando el conocimiento y la intención de los directivos de la empresa, (2) socializando la información con respecto a la investigación, (3) socializando el consentimiento informado, (4) receptando los consentimientos informados con las firmas respectivas, (5) aplicando la escala de Salud Mental, (7) aplicando la escala DASS 21, (8) aplicando la escala de Satisfacción Laboral.

Instrumentos

a. Mental Health Continuum Scale Short Form (MHC- SF)

La escala fue creada por Keyes Corey en el año 2007, con la finalidad de evaluar los rangos de la salud mental de tipo positivo. La versión original tiene 40 ítems y la versión abreviada tiene 14 ítems compuesto por tres dimensiones, el bienestar emocional (tres ítems), el psicológico (seis ítems) y el social (cinco ítems). La calificación se basa en una escala a modo Likert de seis puntos, donde 1=nunca, 2=una o dos veces, 3=una vez a la semana, 4=alrededor de dos a tres veces a la semana, 5=casi todos los días y 6=siempre, y el sumatorio total oscila de 0 a 70. Otra de las formas para calificar es mediante la categorización, donde se califica como salud floreciente cuando la puntuación es de cinco o seis en por lo menos seis veces en los ítems de bienestar emocional y por lo menos uno en bienestar social y psicológico; la calificación de languideciente cuando la puntuación es de 0 o 1 por lo menos

en una interrogante de bienestar emocional y en por lo menos seis de las otras dos dimensiones y en el caso de no cumplir con la explicación anterior, se clasifica como moderado. Para el presente estudio, se tomó en cuenta la validación efectuada por Peña et al. (2017) en el Ecuador, consta con un Alpha de Cronbach de 0.91 y con una validez con un ajuste bueno de la estructura de tres factores: bienestar psicológico, social y emocional con valores de $RMSEA= .045$, $CFI= .996$, $\chi^2(52)= 109.048$ ($p= .000$), $GFI= .997$ y $TLI= 0.993$.

Para la categorización de los puntajes de la escala de salud mental, primeramente se tomaron en cuenta los puntos de corte declarados por parte de la autora de la validación ecuatoriana Peña et al. (2017), siendo 0 deficiente, 25 bajo, 50 medio, 75 medio alto y 100 alto, mientras que para las dimensiones, se construyeron los puntos de corte con base a la distribución normal de los puntajes, analizados en el histograma, por lo que en primera instancia se obtuvo los cuartiles de los puntajes y a posterior se aplicaron cuatro puntos de corte.

b. Depression, Anxiety and Stress Scale 21 (DASS 21)

La escala original fue realizada por Peter y Sydney Lovibond en el año 1995 la cual consta de 42 ítems, 14 preguntas por escala la misma que está enfocada en estudiar los estados emocionales de la ansiedad, estrés y depresión de esta surge la versión abreviada de esta escala siendo llamada DASS-21 la cual consta de 21 preguntas de las cuales, siete ítems miden el estado de ansiedad, siete miden la depresión y siete miden el estrés, las mismas cuentan con una estructura de respuesta tipo Likert con cuatro opciones que van desde el 0 a 3. La suma de cada escala da como resultado de 0 a 21 puntos. Para el presente estudio se tomó en cuenta la validación realizada en el país de Colombia siendo la que se asemeja mejor a la realidad de Ecuador, fue validada por Ruiz et al. (2017), cuenta con una consistencia interna entre 0.92 a 0.95. El Alpha de Cronbach de y la validez convergente de los factores fueron satisfactorias ($\alpha_{\text{depresión}}=0,86$ a 0.92; $\alpha_{\text{ansiedad}}=0.80$ a 0.87; $\alpha_{\text{estrés}}=0.80$ a 0.86).

c. Escala Satisfacción Laboral S20/23

La escala fue creada por José Meliá y José Peiró en el año 1998, con el objetivo de medir la satisfacción laboral considerando las limitaciones temporales y motivacionales, a las que están comúnmente expuestos los individuos en contextos organizacionales. Consta de 23 ítems, midiendo la satisfacción en cinco factores de satisfacción: supervisión, ambiente físico, satisfacción con la participación, con los salarios recibidos y satisfacción laboral intrínseca. Se califica con las escalas de Likert con las opciones de respuesta: 1=muy insatisfecho,

2=bastante insatisfecho, 3=algo insatisfecho, 4=indiferente, 5=algo satisfecho, 6=bastante satisfecho. Esta escala fue validada en Ecuador por Maldonado (2020) constando con un Alpha de Cronbach de 0.84 y con una validez convergente de los factores que oscilan entre 0,76 y 0,89.

Para la categorización de los puntajes de la escala de satisfacción laboral, se determinaron puntos de corte propios para la muestra de este estudio debido a que el instrumento original y sus adaptaciones no refieren puntos de corte para su calificación. Es así que en primera instancia se procedió a realizar un análisis de la distribución de los datos y se procedió a realizar una primera división con base en los cuartiles. Posterior a ello se colocaron cuatro puntos de corte, para una mayor sensibilidad, tomando como primera ubicación el cuartil 25 y la última ubicación el cuartil 75.

Procedimiento

El proceso que se llevó a cabo para la investigación constó de los siguientes pasos: (1) se solicitó verbalmente al gerente de la empresa la apertura para la realización del estudio en dicha entidad, (2) luego de la aceptación verbal del gerente de la empresa se solicitó una carta de intención de la acogida favorable del estudio, (3) se coordinó una fecha y un horario con el gerente para el encuentro con todo el personal de la empresa, (4) se informó el tema, los objetivos y la forma como se llevaría el estudio al personal de la empresa, (5) se solicitó a los participantes que deseaban ser parte del estudio que firmaran el consentimiento informado, (6) se corroboró los criterios tanto de inclusión como de exclusión, (7) se dio la aplicación de los reactivos de la siguiente manera:

En primera instancia se aplicó la Escala Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF), posteriormente se aplicó la escala de Depresión, ansiedad y Estrés (DASS 21) y por último la escala de Satisfacción Laboral S20/23. Los reactivos, así como los consentimientos informados tuvieron un proceso de codificación (e.g., 001) con la finalidad de proteger la anonimización de los datos y por consiguiente ubicar a los participantes en caso de revocatoria de consentimiento.

Aspectos bioéticos

Al ser un estudio de campo con personas que laboran en la empresa CB Visión del cantón Paute, se resguardo la integridad de los individuos excluyendo los datos de identificación en los reactivos que se les aplicó y se empleó el consentimiento informado, en

el cual se detalló el compromiso por parte de los investigadores para proteger la confidencialidad y anonimato de la información y resultados que se obtuvieron de la investigación.

Además, la investigación fue evaluada por el Comité de ética en Investigación en Seres Humanos (CEIHS) de la Universidad Católica de Cuenca bajo el código CEISH-UCACUE-2023-060 en categoría de expedito.

Los reactivos aplicados, así como los consentimientos informados se encuentran bajo llave al cuidado del docente tutor de esta investigación. La base de datos generada no contiene datos de identificación de los participantes y está bajo el resguardo del docente tutor del estudio. Para resguardar la identidad de los participantes se utilizó la técnica anonimización de enmascaramiento de datos en su variante de su eliminación parcial de datos y se aplicó codificación (e.g., 001).

Análisis de Datos

El análisis de la información obtenida mediante los instrumentos, fueron ingresados y codificados en el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences, versión v.25). Donde se incluyó (1) los datos descriptivos y análisis de las frecuencias de las variables sociodemográficas (género, edad, estado civil, tiempo que labora en la empresa), (2) los datos descriptivos y análisis de frecuencia de la ansiedad, estrés, depresión, salud mental y satisfacción laboral, (3) el análisis de la distribución de datos de los 22 participantes mediante shapiro wilk test y por último (4) se aplicó la prueba de correlación de Spearman correlation coefficient para determinar la relación entre las variables escalares de estudio.

Resultados

El total de participantes del estudio fue de 22 personas, de ambos géneros, cuyas edades oscilaban de 21 a 39 años, con una media de 28.27 presentando una desviación estándar de 4.2 quienes, dichos datos sociodemográficos se especifican en la tabla 1.

Tabla 1.

Características de la población de estudio (N=22)

Variables	N	%
Sexo		

Hombre	15	62.2
Mujer	7	31.8
Estado civil		
Soltero	12	54.5
Casado	9	40.9
Unión libre	1	4.5
Lugar de residencia		
Paute	18	81.8
Guachapala	3	13.6
Gualaceo	1	4.5

Para la clasificación de los puntajes de la escala de la salud mental, primeramente se tomaron en cuenta los puntos de corte declarados por parte de la autora de la validación ecuatoriana Peña et al. (2017), siendo 0 deficiente, 25 bajo, 50 medio, 75 medio alto y 100 alto, mientras que para las dimensiones, se construyeron los puntos de corte con base a la distribución normal de los puntajes, analizados en el histograma, por lo que en primera instancia se obtuvo los cuartiles de los puntajes y a posterior se aplicaron cuatro puntos de corte, siendo que para bienestar emocional ≤ 12 equivalente a deficiente; 13-13 equivalente a bajo; 14-14 equivalente a medio; 15-15 equivalente a medio alto; en la dimensión de bienestar psicológico se tomó en cuenta ≤ 23 como equivalente a deficiente, 24-25 equivalente a bajo; 26-27 equivalente a medio; 28-29 equivalente a medio alto y mayor a 30 equivalente a alto; por último en la dimensión de bienestar social ≤ 15 como equivalente a deficiente; 16-16 equivalente a bajo; 17-17 equivalente a medio; 18-18 equivalente a medio alto y mayor a 19 como equivalente a alto. Por otra parte, para determinar la prevalencia de depresión, ansiedad y estrés se utilizaron los baremos del test DASS 21 Ruiz et al. (2017), valores que se pueden evidenciar en la tabla 2.

Tabla 2.

Prevalencia de la salud mental (N=22)

Dimensiones	N	%
Bienestar psicológico		
Deficiente	6	27.3
Bajo	3	13.4
Medio	6	27.3
Medio alto	6	27.3
Alto	1	4.5
Bienestar emocional		

Deficiente	7	31.8
Bajo	4	18.2
Medio	5	22.7
Medio alto	6	27.3
Bienestar social		
Deficiente	5	22.7
Bajo	3	13.6
Medio	1	4.5
Medio alto	3	13.6
Alto	10	45.5
Salud Mental Total		
Medio Alto	7	31.8
Alto	15	68.2
Estrés		
Ausente	10	45.5
Leve	5	22.7
Moderado	6	27.3
Severo	1	4.5
Ansiedad		
Ausente	14	63.6
Leve	2	9.1
Moderado	5	22.7
Severo	1	4.5
Depresión		
Ausente	14	63.6
Leve	4	18.2
Moderado	4	18.2

Para la categorización de los puntajes de la escala de satisfacción laboral, se determinaron puntos de corte propios para la muestra de este estudio debido a que el instrumento original y sus adaptaciones no refieren puntos de corte para su calificación. Es así que en primera instancia se procedió a realizar un análisis de la distribución de los datos y se procedió a realizar una primera división con base en los cuartiles. Posterior a ello se colocaron cuatro puntos de corte, para una mayor sensibilidad, tomando como primera ubicación el cuartil 25 y la última ubicación el cuartil 75. De esta manera, siendo que para supervisión se consideró ≤ 29 equivalente a deficiente, 30-31 equivalente a bajo, 32-32 equivalente a medio, 33-34 equivalente a medio alto y ≥ 35 equivalente a alto. Para las dimensiones de supervisión y ambiente físico ≤ 29 equivalente a deficiente; 30-31 equivalente a bajo; 32-32 equivalente a medio; 33-34 equivalente a medio alto y ≥ 35 equivalente a alto, con respecto a la dimensión de satisfacción por participación ≤ 33 equivalente a deficiente; 34-35 equivalente a bajo; 36-37

equivalente a medio; 38-39 equivalente a medio alto y ≥ 40 equivalente a alto; en las prestaciones recibidas ≤ 22 equivalente a deficiente; 23-24 equivalente a bajo; 25-26 equivalente a medio; 27-28 equivalente a medio alto, en la satisfacción intrínseca ≤ 16 equivalente a deficiente; 17-18 equivalente a bajo; 19-20 equivalente a medio; 21-22 equivalente a medio alto y por último, en la satisfacción laboral total tenemos ≤ 131 equivalente a deficiente; 132-138 equivalente a bajo; 139-145 equivalente a medio; 146-152 equivalente a medio alto y ≥ 153 equivalente a alto, lo cual se puede visualizar en la tabla 3.

Tabla 3.

Satisfacción Laboral (N=22)

Dimensiones	N	%
Supervisión		
Deficiente	5	22.7
Bajo	2	9.1
Medio	7	31.8
Medio alto	4	18.2
Alto	4	18.2
Ambiente físico		
Deficiente	7	31.8
Bajo	2	9.1
Medio	1	4.5
Medio alto	4	18.2
Alto	8	36.4
Satisfacción de participación		
Deficiente	6	27.3
Baja	4	18.2
Media	4	18.2
Media alta	3	13.6
Alta	5	22.7
Prestaciones recibidas		
Deficiente	5	22.7
Bajo	5	22.7
Medio	5	22.7
Medio Alto	7	31.8
Satisfacción intrínseca		
Deficiente	5	22.7
Bajo	4	18.2
Medio	10	45.5
Medio Alto	3	13.6
Satisfacción Total		
Deficiente	5	22.7

Bajo	2	9.1
Medio	6	27.3
Medio Alto	6	27.3
Alto	3	13.6

Para relacionar la salud mental con la satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay, en primera instancia, considerando que la muestra es inferior a 30, se utilizó la Prueba de Shapiro Wilk, con el propósito de analizar la distribución de la información obtenida, en donde se observó que la variable de estrés, presentó un valor \geq a .05 y las variables de depresión, ansiedad y satisfacción laboral \leq a .05, razón por la cual se consideró utilizar estadística no paramétrica para analizar la correlación, siendo el coeficiente de Spearman. En la tabla 4 se analizó que la correlación entre la variable de depresión y salud mental es directa y muy débil; entre ansiedad y salud mental y a la vez entre las variables de estrés y salud mental es inversa y muy débil, a lo que una correlación negativa baja indica que una mejor salud mental podría estar ligeramente asociada con menores niveles de ansiedad y estrés; mientras que entre satisfacción laboral y salud mental es directa y moderada. Entre ansiedad y depresión existe una correlación positiva moderada que indica que niveles más altos de depresión están asociados con niveles más altos de ansiedad; entre estrés y depresión existe una correlación significativa y directa lo que sugiere una relación significativa entre mayores niveles de depresión y mayores niveles de estrés, en tanto que entre satisfacción laboral y depresión es inversa y muy débil. Mientras que entre estrés y ansiedad la correlación es directa y moderada, y entre la satisfacción laboral y ansiedad es inversa y buena. En tanto que entre satisfacción laboral y estrés la correlación es inversa y muy débil, valores que se pueden visualizar en la tabla 4.

Tabla 4.

Correlación de la salud mental con la satisfacción laboral (N=22)

Variables	1	2	3	4	5
1. Salud mental	-				
2. Depresión	.151	.			
3. Ansiedad	-.152	.438*	.		
4. Estrés	-.029	.539**	.271	.	

5. Satisfacción laboral	.263	-.009	-.046	-.019	-
-------------------------	------	-------	-------	-------	---

Discusión

Como se mencionó anteriormente en diversas investigaciones se considera que la salud mental no abarca solo la denuncia de enfermedades, implica un estado general de bienestar psicológico, físico y social. Una salud mental positiva contribuye al correcto afrontamiento de factores estresantes presentes en la vida cotidiana, ser productivos en sus trabajos, la alteración de esta salud mental puede acarrear trastornos como la ansiedad, depresión y estrés, así como discapacidades funcionales y conductas o ideas suicidas (Cuenca et al., 2020; Etienne, 2018).

En la muestra del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute se evidenció que la prevalencia de la salud mental es alta (68.2%) y media alta (31.8%), específicamente en cuanto al bienestar psicológico mostraron un nivel medio alto, en el bienestar emocional reflejaron un nivel deficiente y en el bienestar social un nivel alto. Resultados que difieren con el estudio efectuado por Aldana et al. (2022) al personal de la Unidad de Atención en Salud Mental de México, en donde se evidenció una prevalencia mediana de malestar psicológico en dichos profesionales. Así también, en un estudio realizado por Ramos et al. (2020) a los trabajadores de un instituto privado del país de Colombia, el 54% del personal refleja un bienestar psicológico muy alto con el 30% y alto con el 54% y el 16% mostraron un nivel moderado, además afirman que el bienestar psicológico, es un elemento de suma importancia para el bienestar social, y la satisfacción laboral determina el nivel de bienestar emocional que puede tener un sujeto en su entorno laboral, por lo cual, los resultados bajos en satisfacción laboral pudiesen deberse a un bienestar emocional y psicológico inadecuado de la apreciación de la experiencia laboral. En la misma línea, el personal de la empresa objeto de estudio mostró que el 45.5% de trabajadores no presenta estrés y el 27.3% presenta estrés moderado, el 63.6% no mostró ansiedad y el 22.7% mostró ansiedad moderada, el 63.6% no presentó depresión y el 18.2% presentó depresión moderada y leve. De igual forma, en una investigación realizada por Chagnay y Ruiz (2022) a los trabajadores una empresa de Agua Potable y Alcantarillado de Riobamba-Ecuador se obtuvieron resultados parecidos, donde el 86.2% no presentó niveles considerables de estrés, el 82.8% no presentó una ansiedad patológica, el 75.9% no presentó depresión y el 17.2% presentó una depresión leve y moderada. Similarmente, en un estudio realizado por Linares y Gutiérrez (2010) a docentes de distintos niveles de educación de

México, los resultados reflejaron niveles altos e idóneos de salud mental, al igual que niveles altos de bienestar psicológico, lo cual se puede evidenciar en unas mejores actitudes ante el estrés laboral, así como en una correcta resolución de problemas en el trabajo y en la vida diaria. Contrario a estos hallazgos, en el estudio efectuado por González (2008) a una muestra de docente de los institutos Universitarios de Tecnología del Estado de Zulia-Venezuela, en el cual presentaron altos porcentajes de estrés, debido principalmente a la sobrecarga laboral y las faltas de oportunidades para el crecimiento profesional. Otro estudio con resultados parecidos realizado por Fernández et al. (2018) a enfermeras(os) de México, obtuvo que estos profesionales tienen un nivel moderado de depresión (21.6%) y un nivel alto de ansiedad (87.5%) debido principalmente al contacto directo y constantes con factores estresantes del propio trabajo, como el estado de salud crítico de sus pacientes, la falta de conocimientos en el área crítica, problemas familiares y sobrecarga laboral.

En relación a varias investigaciones se establece que la satisfacción laboral, es el bienestar positivo enfocado en las necesidades, experiencias y expectativas en el lugar de trabajo. Una adecuada satisfacción laboral en los individuos, permite que se den respuestas eficaces y eficientes en el desempeño laboral, generando una influencia positiva en la empresa, caso contrario, esta puede repercutir de manera negativa sobre la empresa y el propio individuo (Meléndez et al., 2020; Pujol & D'Dabos, 2018). En la investigación efectuada a los trabajadores de la empresa CB Visión del cantón Paute, se evidenció en cuanto a la satisfacción laboral que un 13.6 % presenta un nivel alto, mientras que el 27.3% presentan un nivel medio alto y el mismo porcentaje presenta un nivel medio, el 22.7 % refleja un nivel deficiente y el 9.1% un nivel bajo, específicamente en la dimensión de supervisión se encuentra un mayor porcentaje con satisfacción media (31.8%), en ambiente físico se refleja un mayor porcentaje con una satisfacción alta (36.4%); la satisfacción de participación se encuentra con un mayor nivel deficiente (27.3%); en las prestaciones recibidas el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio alto (31.8%) y por último, en la dimensión de satisfacción intrínseca se encuentra en un nivel medio (45.5%). De la misma manera en el estudio realizado por Montero et al. (2015) al personal del Departamento de Recursos Humanos en una empresa de Venezuela, se obtuvo que el 80% de la población presentaba una satisfacción alta, en el cual no intervenía el sexo, quienes llevaban trabajando alrededor de 7 años. En el estudio efectuado por Holguin y D' Contreras, (2020) con 40 participante siendo enfermeros, doctores y empleados administrativos, se constató que el sexo femenino predominaba entre los participantes obteniendo un 28% de satisfacción alta, mientras que el 86.7% que llevaban menos de 3 años

trabajando presentaron un grado de satisfacción media-alta, a diferencia del 68% que llevan trabajando de 4 a 6 años; por otra parte el 48% obtuvo una satisfacción media, mientras que de cuatro trabajadores uno mostro un nivel bajo de satisfacción laboral, por último, en la investigación efectuada por Silva et al. (2019) realizado al personal de una empresa ubicada en la zona mercantil de la Bahía Guayaquil, se evidenció un alto porcentaje de insatisfacción laboral, con respecto a la dimensión de supervisión se evidencio un 63.11% de insatisfacción, dimensión de ambiente físico 64.90 % de insatisfacción, en la dimensión satisfacción con la participación 65.76 % de insatisfacción , en la dimensión prestaciones recibidas 64.58% de insatisfacción y por último en la dimensión de satisfacción intrínseca 62.67 de insatisfacción, situación que se presenta debido a la dificultad de toma de decisiones, remuneraciones inadecuada, desarrollo personal y las condiciones inadecuadas del ambiente. A diferencia de los estudios mencionados anteriormente, esta muestra una discrepancia significativa con respecto al nivel desfavorable de satisfacción laboral, lo cual puede ser relacionado a qué el estudio presentó un mayor número de muestra, en relación con la del estudio efectuado, dado que se utilizó el mismo cuestionario.

En la correlación de las variables del presente estudio se observó que en la mayor parte no existe una correlación directa, según Choi et al. (2020) entre la salud mental y satisfacción laboral se evidencia una correlación directa-moderada, donde la satisfacción laboral es un punto determinante que interfiere en la salud mental que pueda experimentar el individuo con respecto a su área laboral, por lo cual si se presenta menor satisfacción existe la posibilidad de que se presente un estado emocional bajo a la percepción que tiene sobre su experiencia laboral, provocando una menor eficacia, frustración o a su vez problemas de estrés, ansiedad y depresión (OMS, 2022; Pedraza, 2020). Mientras que en el estudio efectuado por los autores Ramos et al. (2020) resalta la confirmación de la hipótesis planteada “la existe una relación directa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral” pero está se presenta en un nivel moderado-bajo por lo cual se desiste de que las dos variables sean independientes, se complementan entre las dimensiones de variables ya que sus coeficientes de valores se encuentran entre 0.21 y 0.36. Por otra parte, el estudio llevado a cabo por los autores Gavilanes et al. (2020) de trabajadores de una compañía de transporte, se estableció que la salud mental y la satisfacción laboral pueden llegar a ser un factor desencadenante de la presencia o ausencia de Burnout, es indispensable identificar cómo se encuentran ambas variables en el área laboral, principalmente considerando el impacto que se genera en los empleados, encontrarse en niveles adecuado o inadecuados producirán un desenvolvimiento eficaz o deficiente.

Conclusiones

El objetivo general de esta investigación fue analizar la relación entre la salud mental y la satisfacción laboral del personal de la Empresa CB Visión del cantón Paute, por lo cual mediante los resultados obtenidos se evidencia una correlación directa y moderada pero poco significativa entre la salud mental (ansiedad, depresión, estrés) y la satisfacción laboral de los trabajadores de esta institución. Sin embargo, cabe mencionar que, entre la variable de estrés y depresión, entre ansiedad y depresión, y entre estrés y depresión si existe una correlación directamente significativa.

Además, se evidenció que la salud mental del personal de la empresa se encuentra en un porcentaje medio alto y alto a nivel general, concretamente se observaron resultados en la dimensión de bienestar psicológico con una proporción similar entre deficiente, medio y medio alto, por otra parte, en el bienestar emocional se encuentra en un nivel deficiente, en cuanto al bienestar social se observa un nivel alto. Con respecto a los niveles de ansiedad, estrés y depresión de los trabajadores los resultados mostraron niveles bajos y poco significativos.

Con respecto al nivel de satisfacción laboral en este estudio se logró evidenciar que la satisfacción se inclina a un medio y medio alto, existe una adecuada satisfacción en el ámbito laboral, sin embargo también se pudo constatar que en la dimensión de satisfacción por la participación un nivel deficiente, a la vez en la dimensión del ambiente físico se encuentra entre deficiente y alto aunque este no sea sumamente significativo, permite abrir recomendaciones para trabajar en tales áreas con el fin de mejorar el proceso de bienestar en todos los integrantes de la empresa.

Cabe recalcar que una limitación del estudio fue que a nivel regional se han encontrado pocos artículos científicos sobre el tema de salud mental y satisfacción laboral en las empresas lo que provocó una complejidad en la comparación de los resultados, mayormente se encuentran estudios de grados que no se encuentran indexados, al igual la muestra de la población fue muy pequeña, este punto debe ser tomado en cuenta en la interpretación de resultados de esta investigación

La relación entre la salud mental y la satisfacción laboral en el personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay, determinó que la satisfacción laboral incide con respecto a la salud mental de los trabajadores de manera directa y moderada, por lo cual estos hallazgos

podrían considerarse como un elemento base que brinde aportes importantes para la realización de futuras investigaciones en el ámbito de la Psicología, para esto se recomienda que se amplíe la muestra a un número superior de 30 participantes, así como hacer comparaciones respecto al género por la posibilidad de la existencia de discrepancias, que se hagan análisis de diferencias de grupos de acuerdo a la edad, y también que se realicen estudios de cortes para indagar cómo se encuentra la salud mental cuando un sujeto inicia a laborar y posterior a algún tiempo laborando, lo cual a su vez contribuirá a que los profesionales del área de la Psicología puedan realizar una correcta prevención y promoción de la salud mental en contextos laborales, permitiendo al mismo tiempo una adecuada calidad de vida y evitar el padecer enfermedades físicas, trastornos mentales y problemas psicosociales.

Referencias

- Aldana-López, J., Durán-Gutiérrez, R., & Medina-Dávalos, R. (2022). Salud mental, estrés psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una unidad de atención en salud mental pública. *Rev. Médico-Científica de la Secretaría de Salud Jalisco*, 9(2), 77-82. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2022/sj222e.pdf>
- American Psychiatric Association. (2013). Anxiety Disorders. In Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). Editorial Médica Panamericana. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596.dsm05>
- Batista, P., Meireles, A., Silva, I., Silva, M., Paula, W., & Silva, C. (2023). Symptoms of depression, anxiety and stress in health students and impact on quality of life. *Rev. Latino-Americana de Enfermagem*, 31(1), 1-10. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6315.3885>
- Cabrera-Armijos, R. A., & Tapia-Viteri, M. G. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Rev. Científica Dominio de las Ciencias*. 8(3), 621-639. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2829>
- Castillo Caicedo, C. R., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2022). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Rev. Cubana de Reumatología*, 25(1), 1-15. <https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/1012>
- Chagñay-Lema, V., & Ruiz-Naranjo, E. (2022). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores: caso práctico. *Rev. Dominio de las Ciencias*, 8(2), 1721-1743. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i2.2831>
- Choi, D., Tagore, P., Soddiq, F., Park, K., & Ewing, R. (2020). Descriptive Statistics and Visualizing Date. *Basic Quantitative Research Methods for Urban Planners*, 107.
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Rev. Salud Pública*, 20(1), 53-59. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>

- Collantes-Ibañez , P. (2012). *Rev. Prevención de riesgos psicosociales y salud mental*. (1ª ed.). https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Corea del Cid , M. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Rev. Médica Hondureña*, 89(1), 46-52. <https://doi.org/10.5377/rmh.v89iSupl.1.12047>
- Cuenca-Robles, N. E., Robladillo-Bravo, L. M., Meneses-Riva, M. E., & Vega, J. A. (2020). Salud mental en adolescentes universitarios Latinoamericanos. *Rev. AVFT*, 39(6), 691-695. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4403731>
- Díaz-Kuaik , I., & De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: Revisión y delimitación conceptual. *Rev. Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>
- Espinosa-Castro, J. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica: Rev. AVFT*, 39(1), 63-69. <https://biblat.unam.mx/hevila/Archivosvenezolanosdefarmacologiyaterapeutica/2020/vol39/no1/14.pdf>
- Etienne, C. F. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Rev. Panamericana de Salud Pública*, 1(1), 15-22. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.140>
- Fernández-Sánchez, A., Estrada-Salvarrey, M., & Arizmendi-Jaime, E. (2018). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Rev. Enfermería Neurológica*, 18(1), 29-40. <https://www.revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/277/28>
- Gavilanes, J., & Moreta, R. (2020). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Rev. Psicodebate*, 20(2), 7-19. <https://doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>
- Gómez, J., Emiro Restrepo, J., & Díaz-Larenas, C. (2023). Causas y efectos de la ansiedad. *Rev. Fuentes*, 1(1), 101-110. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2023.22097>
- Gómez-Álvarez, D. (2020). Ansiedad patológica por aislamiento social en tiempos del COVID-19. *Rev. Hisp Cienc Salud*, 6(3), 148-149. <https://www.uhsalud.com/index.php/revhispano/article/view/442/274>

- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Rev. REDHECS*, 3(4), 68-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717959>
- Holguín, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el servicio de Nefrología del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. *Rev. USMP*, 20(2), 1-8. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. España. Amazon.es. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-nacional-del-comahue/psicologia/lazarus-libro-de-estres/10394765>
- Linares-Olivas, O., & Gutiérrez-Martínez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Rev. Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36. <https://www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com/index.php/RMIP/article/view/112/25>
- Maldonado-Masapanta, T. (2020). *Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en el año 2019*. (tesis de maestría). Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. *Repositorio Institucional UASB-DIGITAL*, 1(1). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7319/1/T3195-MDTH-Maldonado-Incidencia.pdf>
- Martínez-Saavedra, C., Bustos, E., & Duvan-Reyes, J. (2021). Representaciones externas de estudiantes de grado noveno sobre el fenómeno de la ansiedad. *Rev. Tecné, Episteme y Didaxis: TED*, 2623-2629. <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/TED/article/view/15320/10110>
- Meléndez, J. S., & Delgado-Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Rev. Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 1-14. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Montero, C., Fernandez, M., Caceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2015). Nivel de satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Rev. Saber*, 27(4), 586-594. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009

- National Institute of Mental Health. (2020). *Cualquier trastorno de ansiedad*. <https://doi.org/https://www.nimh.nih.gov/health/statistics/any-anxiety-disorder>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos*. <https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Trastornos mentales. [https://doi.org/https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders#:~:text=En%202019%2C%20301%20millones%20de,ni%C3%B1os%20y%20adoloescentes%20\(1\)](https://doi.org/https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders#:~:text=En%202019%2C%20301%20millones%20de,ni%C3%B1os%20y%20adoloescentes%20(1))
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). *Depresión*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2018). *Guía de intervención mhGAP para los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias en el nivel de atención de salud no especializada*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34071>
- Orozco-Solís, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Rev. Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. www.doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4

- Paima-Olivari R., Luján-Peche M., Corcuera-Ciudad R., & Chambergo-Michilot D. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú. *Rev. Med Int Méx.*, 35(6), 835-844. <https://doi.org/10.24245/mim.v35i6.2721>
- Pedraza-Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Rev. Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peña-Contreras, E., Lima-Castro, S., Bueno-Pacheco, G., Aguilar-Sizer, M., Keyes, M., & Arias-Medina, W. (2017). Fiabilidad y validez de la Escala del Continuum de Salud Mental (MHC-SF) en el contexto ecuatoriano. *Rev. Ciencias Psicológicas*, 11(2), 223-232. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1499>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pujol-Cols, L. (2019). Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. *Rev. Cuadernos de Administración*, 32(59). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-59.slsaed>
- Ramos-Narváez, A., Coral-Bolaños, J., Villota-López, K., Cabrera-Gómez, C., Herrera-Santacruz, J., & Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción. *Rev. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>
- Ruiz, F. J., García-Martín, M. B., Suárez-Falcón, J. C., & Odriozola-González, P. O. (2017). The Hierarchical Factor Structure of the Spanish Version of Depression Anxiety and Stress Scale-21. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 17(1), 97-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5823618>
- Sierra-Catellanos, Y., & Velásquez-Murcia, A. (2020). *Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y prevención*. (tesis de maestría). Universidad El Bosque, Colombia.

https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/4458/Velasquez_Murcia_Adriana_%20Marcela_%202020.pdf.pdf?sequence=1

Silva, L. A., Rodríguez, L. A., & Avilés, N. E. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *UEES*, 4(1), 87-96. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>

Silva-Ramos, M., López-Cocotle, J., & Columba-Meza, M. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Rev. Investigación y Ciencia*, 28(79), 75-83. <https://www.redalyc.org/journal/674/67462875008/67462875008.pdf>

Scott, K., Lewis, C., & Martí, C. (2019). Trajectories of Symptom Change in the Treatment for Adolescents With Depression Study. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 58(3), 319-328. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2018.07.908>

Torrecilla, N., Victoria, M., & Richaud, M. (2021). Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva. *Rev. Argentina de Salud Pública*, 13(1), 1-7. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025&lang=es

Vieco, F., Abello, Ll. (2013). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Rev. Psicología desde el Caribe*. 31(2), 354-385. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>

Glosario

Ansiedad normativa: característica propia de las personas que contribuye a evaluar y cuestionar cognitivamente las situaciones y a analizar los recursos disponibles para actuar.

Ansiedad patológica: reacción emocional desproporcionada ante la situación u objeto amenazante.

Bienestar emocional: conjunto de sensaciones positivas derivadas de un funcionamiento mental que nos capacita para hacer frente o adaptarnos a las situaciones y demandas ambientales.

Bienestar psicológico: es un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo.

Bienestar social: estado final en el que se cumplen las necesidades humanas básicas y las personas pueden convivir pacíficamente en comunidades con oportunidades de progresar.

Correlación de variables: medida estadística que expresa hasta qué punto dos variables están relacionadas linealmente.

Depresión: trastorno del estado de ánimo, que afecta al humor, conlleva síntomas físicos y cognitivos.

Estrés: puede ser tomado como un factor de desenlace que calcula el rango de tensión vivenciado en función de situaciones objetivas estresantes, procedimientos de afrontamiento y elementos de la personalidad.

Hipersomnia: trastorno poco frecuente del sueño que causa mucha somnolencia durante el día, incluso después de haber dormido bien durante toda la noche.

Histograma: es la representación gráfica en forma de barras, que simboliza la distribución de un conjunto de datos.

Prevención y promoción de la salud mental: se centran en identificar los determinantes individuales, sociales y estructurales de la salud mental, para luego intervenir a fin de reducir los riesgos, aumentar la resiliencia y crear entornos favorables para la salud mental.

Problemas psicosociales: situación de estrés social que produce o facilita la presentación, en los individuos afectados, de enfermedades somáticas, psíquicas o psicosomáticas.

Salud mental: estado general de bienestar mental, social y físico.

Satisfacción laboral: bienestar emocional placentero tanto en experiencias, necesidades, expectativas y valores, que se da lugar de la experiencia del trabajo.

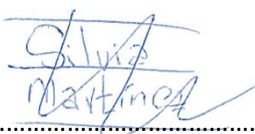
Satisfacción laboral intrínseca: percibida como un sentimiento asociado con aspectos que se manifiestan de manera emocional en el empleado.

Síndrome de Burnout: Es la cronificación del estrés laboral, el que provoca agotamiento físico y mental alterando la personalidad y la eficacia en el desenvolvimiento de sus actividades.

Trastorno mental: afecciones que impactan el pensamiento, sentimientos, estado de ánimo y comportamiento del individuo.

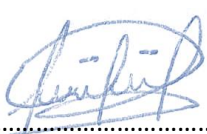
Silvia Tatiana Martínez Once portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0106377138** y **Anayely Paulina Guamán Zhunaula** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **1900664911**. En calidad de autores/as y titulares de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación : **“Salud mental y satisfacción laboral del personal de la empresa CB Visión del cantón Paute-Azuay”**, de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconocemos a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizamos además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **21 de febrero de 2024**

F: 

Silvia Tatiana Martínez Once

C.I. 0106377138

F: 

Anayely Paulina Guamán Zhunaula

C.I. 1900664911