



**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 docentes, del sector urbano y rural  
de la Ciudad de Cañar y Cantón El Tambo**

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

**LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

**Autor:** Guamán Verdugo, Álvaro Benjamín

**Director:** Ontaneda Aguilar, Mercy Patricia

CAÑAR

2023



*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>*

2023

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

Loja, 30 de junio de 2023

Magister,  
David Mauricio Ortega Jiménez  
**Director de la carrera de Psicología**  
Ciudad.

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes, del sector urbano y rural de la ciudad de Cañar y cantón El Tambo realizado por Álvaro Benjamín Guamán Verdugo ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mercy Patricia Ontaneda Aguilar, Mgtr.

C.I.: 1103939284

Correo electrónico: mpontaneda@utpl.edu.ec

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

Yo, Álvaro Benjamín Guamán Verdugo, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes, del sector urbano y rural de la ciudad de Cañar y cantón El Tambo, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Marco teórico, metodología y análisis de resultados y discusión. siendo Mercy Patricia Ontaneda Aguilar director (a) del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autor: Álvaro Benjamín Guamán Verdugo

C.I.: 0301577557

Correo electrónico: [abguaman4@utpl.edu.ec](mailto:abguaman4@utpl.edu.ec)

## **Dedicatoria**

El motor de mi vida han sido mis dos hijos Alma Jethsabel y Gustavo Samael a quienes quiero dedicar este trabajo, mi esposa que siempre ha estado a mi lado y me ha apoyado desde el inicio de la carrera.

## **Agradecimiento**

Cada esfuerzo tiene su recompensa a largo plazo, cada tutoría y cada paso que hemos dado han sido muy importantes para la formación académica como profesionales en la rama de salud mental, un agradecimiento a todo el personal docente de tan prestigiosa Universidad como es la UTPL que día a día se siga superando en todos los aspectos, un agradecimiento especial a mi tutora de tesis MSc. Patricia Ontaneda A. que con su paciencia y generosidad me ha guiado para estar preparado y dejar en alto nuestro centro educativo.

## Índice de contenido

Carátula .....	1
Aprobación del director del trabajo de Integración Curricular .....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria .....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido .....	VII
Resumen.....	1
Abstract .....	2
Introducción .....	3
Capítulo uno.....	5
Marco Teórico .....	5
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental.....	5
1.1.1 Indicadores de las variables de salud mental.....	5
1.2 Salud mental en docentes.....	15
1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental.....	15
1.2.2 Investigaciones previas en la salud mental .....	21
1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes .....	23
1.3.1 Conceptualización del capital psicológico.....	23
1.3.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral .....	24
1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral .....	25
1.4 Satisfacción laboral.....	27
1.4.1 Satisfacción laboral docente en Ecuador.....	28
Capítulo dos .....	29
Metodología.....	29
2.1. Objetivos .....	29
2.1.1 General .....	29
2.1.2 Específicos .....	29
2.2 Preguntas de investigación. ....	29
2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación.....	30
2.3.1 Enfoque de investigación.....	30
2.3.2 Tipo de investigación.....	30
2.3.3 Diseño:.....	30
2.4 Población y muestra.....	31
2.4.1 Población.....	31
2.4.2 Muestra .....	31

2.4.3 Muestra participante .....	31
2.4.4 Criterios de inclusión y exclusión .....	33
2.5. Instrumentos para recolección de información. ....	33
2.5.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral .....	33
2.5.2 Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21):.....	34
2.5.3 Satisfacción laboral .....	35
2.6 Procedimiento.....	35
Capítulo tres .....	37
Análisis de resultados y discusión.....	37
3.1 Análisis de resultados.....	37
3.2. Discusión .....	39
Conclusiones .....	42
Recomendaciones .....	43
Referencias .....	44
Apéndice.....	51

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diagnóstico de trastorno de ansiedad. ....	8
Tabla 2 Características sociodemográficas y laborales del personal de salud .....	32
Tabla 3 Percepción de salud mental de docentes .....	37
Tabla 4 Capital psicológico en docentes. ....	38
Tabla 5 Satisfacción laboral en docentes .....	38

## Resumen

La salud mental de los docentes es de interés investigativo, ya que el ejercicio profesional docente genera eventos estresantes que exigen regulación emocional en el docente. La presente investigación se planteó como objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del sector urbano y rural de los cantones Cañar y El Tambo. Se realizó una investigación cuantitativa, de alcance descriptivo, transversal, en una población de 39 docentes de estos cantones, a quienes se les aplicaron la Escala de satisfacción laboral, capital psicológico (PCQ-24), y salud mental (DASS-21). Los resultados investigativos dejan ver que el capital psicológico y la satisfacción laboral tienen indicadores altos (136,13 y 73,08 respectivamente), mientras que la salud mental presentó indicadores relativamente altos en cuanto a casos de severidad que requieren atención profesional de salud (estrés severo 5,1%; ansiedad severa 15,4% y depresión severa 10,3%). Las conclusiones dejan ver que la mayor parte de docentes tienen buena salud mental, satisfacción laboral y capital psicológico, existiendo un grupo minoritario que muestra índices de gravedad en salud mental.

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

### **Abstract**

The mental health of teachers is of research interest, since the professional teaching practice generates stressful events that require emotional regulation in the teacher. The objective of this research was to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in teachers from the urban and rural sectors of the cantons of Cañar and El Tambo. A quantitative, descriptive, cross-sectional study was carried out in a population of 39 teachers from these cantons, to whom the job satisfaction test (Job Satisfaction Scale), psychological capital (PCQ-24), and mental health (DASS-21). The research results show that psychological capital and job satisfaction have high indicators (136.13 and 73.08 respectively), while mental health showed relatively high indicators in terms of severity cases that require professional health care (stress severe 5.1%, severe anxiety 15.4% and severe depression 10.3%). The conclusions show that most of the teachers have good mental health, job satisfaction and psychological capital, there being a minority group that shows severity rates in mental health.

Keywords: mental health, psychological capital, job satisfaction, teachers.

## Introducción

La salud mental es un tema que ha adquirido relevancia en las últimas décadas, debido en parte a que las exigencias sociales, sobre todo las laborales, que se han agudizado de mano de una sociedad altamente exigente, sometida a constantes cambios y que opera a un ritmo de vida acelerado (Del Pilar, et al., 2019). En este entorno tanto la competencia como la carencia de oportunidades, en el caso de países en vías de desarrollo, son factores que tensionan a la persona para consolidarse en un puesto de trabajo y realizar sus labores con satisfacción (Delgado, et. al, 2020).

El ámbito laboral docente es altamente exigente, tanto por la misma responsabilidad de educar a extensos grupos de estudiantes, coordinar acciones con otros docentes, padres de familia y responder a la institución educativa y su cuerpo administrativo; como también por los cambios constantes que afronta el docente en su actividad cotidiana (Gómez y Rodríguez, 2020).

El primer cambio relevante que se enfoca en la actividad docente, es la constante búsqueda de nuevas formas de orientar la educación, con objeto de alcanzar un aprendizaje significativo (Malthus, 2022). Esto implica el abandono (parcial) de métodos educativos tradicionales, como las clases magistrales, y se asume el compromiso docente de apuntar hacia un nuevo paradigma educativo.

Finalmente, uno de los cambios más importantes que asume el docente en su ámbito de trabajo, es la vinculación de los recursos tecnológicos; mismos que condicionan la forma de pensar, relacionarse y aprender de las nuevas generaciones, a la vez que ofrecen un amplio margen de posibilidades educativas que el docente debe aprender a vincular al proceso educativo, suponiendo un desafío en constante cambio y evolución (Mesurado y Laudadio, 2019).

La convergencia de todos estos factores hace que la labor del profesor sea una tarea altamente exigida, siendo un factor de riesgo para desarrollar problemas de salud mental, tales como ansiedad, depresión y estrés (Aguilar, et al., 2020). Frente a estos trastornos,

existen factores protectores que deberán ser valorados y fomentados, como es el capital psicológico y la satisfacción laboral (Cabezas, et al., 2021).

En este sentido, el objetivo general planteado en este trabajo investigativo fue el de conocer la prevalencia de la salud mental, desde la psicología positiva del capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de los cantones Cañar y El Tambo. Para esto, se realizó una investigación cuantitativa, de corte transversal y descriptiva, con una muestra de 39 docentes de los cantones Cañar y El Tambo.

La investigación se organizó en tres capítulos: el primero, que enfoca los aspectos teóricos referentes a salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral. Posteriormente, se presenta el apartado metodológico en donde se describe el procedimiento de investigación, muestreo y técnicas de recolección de información. Finalmente, se exponen los resultados investigativos, el análisis y discusión de los mismos para cerrar con conclusiones y recomendaciones.

No se presentaron inconvenientes en aspectos metodológicos del trabajo. En cuanto al desarrollo de la discusión, se constató que las investigaciones en cuanto a la satisfacción laboral son escasas a nivel de Ecuador, lo cual limita también el conocimiento de su prevalencia a nivel del país.

Finalmente, cabe señalar que este tipo de investigaciones están orientadas a describir de mejor manera las características del entorno docente, en este caso, desde un enfoque de su salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral. Esto permite trazar un panorama sobre la epidemiología de problemas de salud mental, con objeto de reducir su incidencia y desarrollar factores de protección para mejores condiciones del entorno educativo.

## Capítulo uno

### Marco Teórico

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

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

La salud mental es definida como

(...) un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Definición en la que se evidencia que la salud mental está vinculada a múltiples factores tanto subjetivos (sensación de bienestar), así como de orden social (contribución a la comunidad), de donde se comprende que la salud mental es fundamental para permitir un adecuado estilo de vida, y fomentar tanto el desarrollo personal como el desarrollo social de las personas (Villa Moya y Ruiz, 2019).

El constructo de salud mental ha evolucionado a lo largo de los años, ya que inicialmente la salud estuvo concebida desde la valoración fisiológica del funcionamiento del organismo, sin atender los aspectos de orden mental (Macaya et al., 2018).

En este sentido, es preciso citar lo manifiesto por Macaya et al., (2018) y Carrazana (2018), quienes puntualizan que la salud no solamente se considera como la ausencia de enfermedad, sino que es un proceso complejo en el cual “interactúan factores biológicos, económicos, sociales, políticos y ambientales en la generación de las condiciones que permitan el desarrollo pleno de las capacidades y potencialidades humanas, entendiendo al hombre como un ser individual y social” (p. 340).

El concepto integral de salud no es nuevo; afirmaciones populares y propias de las antiguas culturas como “el trabajo es salud”, son evidencias de que la concepción de la salud estuvo siempre más allá de un estado de bienestar físico, y que se fue asociando también a

otros indicadores como el referente en la frase citada, el estado ocupacional (Fernández, et al., 2020).

Específicamente, en cuanto al concepto de salud mental, es preciso comprender que este constructo ha ido adaptándose a las épocas, ganando relevancia sobre todo en la segunda mitad del siglo XX, tras los acontecimientos de la Segunda Guerra Mundial; antecedente que impuso de forma recurrente el término “armonía”, como parte de la comprensión de la salud mental (Miranda, 2018). En este marco, surge la necesidad de encontrar indicadores determinantes que permitan pensar en la salud mental, a criterio de Miranda (2018), los criterios surgen en 1950, mismos que son relevantes en la posterioridad y hasta la actualidad; siendo éstos:

- a. autoconcepto realista, identidad y autoestima, b. búsqueda de crecimiento y autoactualización, c. integración de sí mismo y de las distintas experiencias, d. autonomía, e. percepción objetiva de la realidad y f. dominio del entorno: adaptación y éxito para alcanzar metas. (p. 87).

La comprensión de la salud mental desde la perspectiva de las políticas públicas es complejo, ya que al hablar de salud mental desde un enfoque a la comunidad, el término termina vinculándose con una serie de condiciones comunitarias, como salud, empleo, carencia de violencia, garantías de derechos, entre otros; enfoque que por conveniencia presupuestaria podría inmediatamente volcar la concepción de la salud mental a algo más centrado en el individuo solamente, y relacionado con lo que se ha denominado los trastornos mentales y del comportamiento (Godoy, et al., 2020). Es así que, la salud mental muchas de las veces han sido reducidas a la ausencia de problemas psicológicos o psiquiátricos (Hernández, 2020).

Es también importante recalcar que la perspectiva positivista de las ciencias, en relación a la salud mental, han apuntado a la observación de los fisiológico, que en la actualidad discute el ámbito de aplicación de la neurología y la psiquiatría (Pérez y Orejuela, 2020). En tal sentido, es posible (desde el positivismo), afirmar que la salud mental es a su vez el resultado de un adecuado funcionamiento fisiológico a nivel neurológico, y esta

condición permite mantener los indicadores sociales dentro de lo que se considera como salud mental (Sánchez et al., 2020).

A modo de resumen, se comprende que la salud mental es parte de la salud integral del ser humano. Además, es un componente relevante y sus afecciones generan también efectos en la salud física de las personas. La salud mental se comprende en diversas dimensiones, al ser un constructo complejo. Para objeto de la presente investigación, se han considerado las variables de: ansiedad, depresión y estrés, como indicadores de salud mental.

**1.1.1.1 Ansiedad.** El término “ansiedad”, deriva del latín *anxieta*, que hace referencia a un estado de ánimo caracterizado por la agitación, inquietud y zozobra (Díaz y Iglesia, 2019).

Es preciso partir por diferenciar la ansiedad, como un trastorno, y la ansiedad, conocida en el entorno cotidiano, como un estado de ánimo que surge en determinadas circunstancias. De acuerdo a Macías et al., (2019), la ansiedad se comprende como “la anticipación a una amenaza futura que surge de la percepción de estímulos generales potencialmente dañinos, evocando un estado de inquietud, agitación, preocupación e hipervigilancia” (p. 2). Básicamente la ansiedad es una respuesta fisiológica del organismo frente a un posible daño, la diferencia radica en que un estado de ansiedad natural encuentra una justificación en el entorno exterior, en tanto que un estado de ansiedad patológico no se justifica por una situación exterior, o, en su defecto, inclusive cuando el desencadenante de ansiedad ha desaparecido, el organismo continúa brindando una respuesta fisiológica de ansiedad. De acuerdo a Ceccon (2020), la ansiedad natural es una respuesta biológica adaptativa frente a cambios en el ambiente, mientras que la ansiedad patológica se manifiesta sin existir un real peligro exterior que la motive.

Los trastornos de ansiedad se clasifican de acuerdo a sus manifestaciones específicas en diferentes formas, las más aceptadas constan en los manuales: Manual de Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM-5), creado por la *American Psychiatric Association* (APA) y la Guía de clasificación de los trastornos mentales y del comportamiento (CIE-10),

recomendado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Las tipologías se describen a continuación en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Diagnóstico de trastorno de ansiedad*

DSM-V	CIE-10
Trastorno de ansiedad por separación	Trastorno de ansiedad
Mutismo selectivo	Trastorno generalizado de ansiedad
Trastorno de pánico	Trastorno de pánico
Agorafobia	Agorafobia
Fobia específica	Trastorno de ansiedad fóbica
Trastorno de ansiedad social	Fobia Social
Trastorno de ansiedad generalizada	Fobias específicas
Trastorno de ansiedad inducida por sustancias	Trastorno obsesivo-compulsivo.
Trastorno de ansiedad atribuible a condiciones médicas.	Reacciones a estrés grave y trastornos de adaptación.
Otros trastornos específicos de ansiedad.	
Trastorno de ansiedad no específica.	

*Nota:* La tabla fue desarrollada por el autor Guamán (2023).

De donde se observa que las manifestaciones clínicas de los trastornos de ansiedad, diferencia múltiples subclasificaciones. Los criterios diagnósticos en cuanto al trastorno de ansiedad generalizada (TA) son: “Ansiedad y preocupación excesivas, persistentes y que las personas tienen dificultades para controlar, sobre diversos acontecimientos o actividades y que se asocian a tres o más síntomas de sobre activación fisiológica” (Tortella, 2018, p.65)

Estos síntomas deben presentarse la mayoría de días durante un tiempo mínimo de 6 meses (APA, 2014).

Los trastornos de ansiedad afectan la calidad de vida de las personas que la padecen, siendo también una de las principales causas de incapacidad dentro de los entornos

laborales, sobre todo porque se ha reportado en las investigaciones, que las personas que padecen trastorno de ansiedad generalizado (TAG), presentan serias dificultades en cuanto a su capacidad de concentración y tienden a quedarse con la mente en blanco (Langarita y Gracia, 2019). En cuanto a su prevalencia, se considera que el TAG se encuentra en incremento, sobre todo en los últimos años, como consecuencia de la pandemia global generada por Covid-19, y las implicaciones sociales, económicas, en materia de salud y ocupacional, que este fenómeno ha generado, afectando significativamente la salud mental de la población ( Delgado et al., 2021). Los datos reportan que la ansiedad es más prevalente en mujeres (7,7%) que en hombres (3,6%) ( Delgado et al., 2021).

En referencia a los factores de riesgo, se han identificado múltiples factores relacionados con el trastorno de ansiedad (TA), por lo que el proceso de diagnóstico y tratamiento deberá partir de una detallada historia clínica del paciente (Martínez, 2023). Se ha encontrado relación desde los factores biológicos, como la existencia de trastornos previos en familias, así como también las experiencias adversas acontecidas en la infancia, siendo éstos últimos factores de orden social y propios de la experiencia de vida de cada persona (Cabezas, et al., 2021). Se ha observado también que la constante exposición a factores estresores genera incremento de riesgo de padecer ansiedad, y también se ha registrado que el consumo de sustancias (alcohol, cigarrillos u otros), incrementan también el riesgo de desarrollar TA (Macías et al., 2019).

En síntesis, la ansiedad es un trastorno de la salud mental, caracterizado por excesiva preocupación frente a situaciones que no demandan comportamientos ansiosos. La persistencia de este estado mental, genera efectos a nivel fisiológico, por los diversos mecanismos que se activan a nivel del organismo como respuesta al evento de ansiedad; pudiendo afectar el desempeño social, las relaciones afectivas y la capacidad laboral.

**1.1.1.2 Depresión.** En forma general, la depresión se asocia con la presencia de tristeza y pesimismo en la persona que la padece (Mora, et al., 2021). Popularmente, el término “depresión”, es también frecuentemente usado para referirse a un estado de tristeza

que generalmente resulta pasajero, o si bien es recurrente, no persiste de forma prolongada (Prieto, et al., 2020). A su vez, otras manifestaciones emocionales se han relacionado con la depresión, tales como: pesimismo, sentimientos de culpabilidad, irritabilidad, desgana, entre otras (Gaibor y Moreta, 2020). Esto, sin embargo, no resulta válido cuando se habla de la depresión desde un enfoque clínico, ya que el trastorno depresivo excede la circunstancia de un estado de ánimo pasajero que se puede superar con “ponerle ganas”, o con lecturas motivadoras para sentirse mejor frente a la vida (Prieto et al., 2020).

Etimológicamente, la palabra depresión proviene del latín *depressio*, que se traduce como “hundimiento”; término que remite a una circunstancia o situación que induce esta sensación en el ser humano (Matos y Manzano, 2021). A pesar de que la etimología se aproxima a comprender el término, lo cierto es que en la actualidad no existe aún consenso sobre su definición (Matos y Manzano, 2021).

De acuerdo a la OMS, (2017), la depresión es un trastorno mental caracterizado por “la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración” (p.1)

Por su parte Calero et al. (2019), definen a la depresión como “una enfermedad que afecta el estado de ánimo con descenso del humor, por lo que ocasiona una afección global de la vida psíquica” (p. 11). Además, acotan los investigadores, que la depresión es en la actualidad la principal problemática en materia de salud a nivel general, y se ha consolidado en la principal causa de incapacidad en el entorno laboral (Calero, et al., 2019).

En esta misma línea, la OMS (2018), afirma que la depresión puede ser duradera o recurrente, lo cual termina por afectar la capacidad de desempeño de una persona, dificultando el cumplimiento en el ámbito laboral, o en el mantener las labores cotidianas. Sumado a esto, los eventos depresivos guardan también relación con escenarios de suicidio, cuando ésta se presenta en su forma más severa (Guerra, et al., 2019).

De acuerdo a su intensidad, la depresión se la ha clasificado en dos tipos: trastorno o episodio depresivo mayor, caracterizado por tristeza, pérdida de interés, incapacidad de

disfrute, pérdida de energía, y de acuerdo a su grado se la puede considerar leve, moderado o severo; mientras que la **distimia**, se denomina a una forma de depresión que si bien temporalmente es más persistente, su forma de presentación es una depresión leve, presentando la misma sintomatología que la depresión mayor, pero reducidos en intensidad y temporalidad (Matos y Manzano, 2021).

En cuanto a su prevalencia, se estima que la depresión alcanza aproximadamente un 4,5% de la población a nivel mundial; siendo más prevalente en mujeres que en hombres, en una relación próxima de 2 a 1 (OMS, 2018). Además, los registros de la OMS (2018) sugieren que la prevalencia de la depresión es más alta en países en vías de desarrollo que en naciones con mejores índices económicos. Finalmente, es preciso también mencionar que las tasas más altas de prevalencia se encuentran en edades más avanzadas, pudiendo alcanzar el 7,5% en mujeres adultas mayores (OMS, 2018).

Las causas de la depresión son ampliamente discutidas tanto desde la psiquiatría como desde la psicología. De esta manera, desde el enfoque psiquiátrico se ha brindado especial atención a los enfoques biológicos de la etiología, particularmente en los factores genéticos/hereditarios, y en los indicadores neuronales, que básicamente se han concentrado en el estudio de los inhibidores de secreción de serotonina (Morales, 2017). Por su parte, el enfoque psicológico aborda la comprensión de la naturaleza de la depresión desde los factores ambientales y cómo éstos afectan la vivencia subjetiva de la persona que se expone a determinado ambiente (Prieto, et al., 2016). Lo cierto es que en la actualidad las tendencias sugieren que ambos puntos de vista tienen incidencia al momento de determinar la etiología de la depresión, por lo que se habla de teorías íntegras de la etiología (Prieto, et al., 2020).

En referencia a las causas sociales, la depresión es explicada por Freud desde la idea de “malestar cultural” desde la teoría psicoanalítica. Posteriormente, y en el auge del cognitivismo, se plantea la depresión como un conflicto de creencias aprendidas y los factores emocionales (Suarez et al., 2021). Básicamente, las teorías cognoscitivas concuerdan en que quienes padecen depresión se caracterizan sobre todo por verse expuestos a situaciones y

entornos en los cuales no poseen la capacidad de controlar su comportamiento (Suarez et al., 2021).

Desde el enfoque social también se destaca que la depresión es recurrente en escenarios en los cuales la carga social es excesivamente alta, la cual se caracteriza por la persistencia de eventos negativos, como falta de oportunidades, afección familiar, enfermedades, violencia, entre otros, que dificultan la cohesión social, encontrándose relación significativa entre el riesgo de padecer depresión y una situación socio-económica deficiente (Caballero et al., 2020).

Por su parte, en referencia a los factores neurobiológicos, las investigaciones de esta orden, en una primera instancia se enfocaron específicamente en el estudio de monoaminas, desde los cuales se determinó que la depresión se presenta en la prevalencia de un déficit en el funcionamiento de determinados mecanismos neurotransmisores catecolaminas; encargados básicamente de la regulación de adrenalina, noradrenalina, serotonina y dopamina; que regulan el estado de ánimo (Aragónés, 2020).

De manera específica, se considera que los neurotransmisores 5-HT y NA, se ven afectados en su capacidad, mostrando significativa reducción en trastornos depresivos (Aragónès, 2020). A la vez, los medicamentos antidepresivos apuntan a compensar estas deficiencias (Aragónès, 2020).

Podría considerarse esta teoría absoluta, cuando el tratamiento de antidepresivos sea efectivo en su totalidad; sin embargo, la realidad clínica indica que no en todos los casos el uso de medicamentos que combaten la deficiencia de neurotransmisores, son eficaces en personas con trastornos depresivos (Caballero, 2020).

En síntesis, la depresión es un trastorno mental caracterizado por tristeza y pesimismo. La persistencia de esta sensación genera estados depresivos, afectando la capacidad funcional de la persona, generando alteraciones en los ciclos de sueño, alimentación, y toda actividad que requiera alguna motivación previa, que, en el caso de las personas depresivas, constituye una carencia. Si bien, existe a la actualidad tratamiento para la depresión desde lo farmacológico, es necesario que éste se vea apoyado mediante

seguimiento psicológico con objeto de restaurar conductas que beneficien la salud mental de quien padece el trastorno.

**1.1.1.3 Estrés.** Etimológicamente el término “estrés”, proviene del latín *strictus*, que significa “ceñir, o atar fuertemente”. De forma coloquial, el término se utiliza para describir situaciones en las que las circunstancias exteriores generan un estado de tensión en la persona (Cabezas, 2021).

Delgado et al., (2020), explican que “el estrés aparece cuando los recursos con los que se cuenta resultan insuficientes ante las exigencias del entorno” (p. 12). De donde se comprende que el estrés es una respuesta del organismo cuando éste se ve exigido más allá de sus propias capacidades. En esta línea, Cuadros y Marrufo (2022), afirma que el estrés brinda al cuerpo capacidades temporales para una mejor respuesta a las exigencias del entorno. Así, este mecanismo de defensa permite a la persona reaccionar y actuar de forma más eficaz que en situaciones normales, con objeto de garantizar su seguridad.

Por su parte, Mejia et al. (2020), señalan que el estrés es una respuesta a múltiples factores, mismos que de acuerdo a la OMS (2018), se relacionan con exigencias que superan la capacidad de respuesta de la persona y que en la actualidad están generalmente vinculados con la situación laboral, monotonía, desgaste físico y emocional, volumen excesivo de trabajo, falta de oportunidades, y otros múltiples factores que generan una sensación de inseguridad en la persona.

Silva et al., (2020), señalan que el estrés es “una respuesta negativa que provoca un desequilibrio en los individuos que lo padecen a causa de las diferencias entre la presión y la capacidad para afrontarla” (p. 75); a la vez que puntualiza que el estrés no radica específicamente en la situación, sino en la capacidad de respuesta de la persona ante dicha situación, de donde se comprende que existen personas capaces de responder ante situaciones estresantes, sin presentar síntomas patológicos de estrés, y personas que reaccionan de forma diferente, generando en sí incomodidad y casos de estrés que afectan su estado de salud.

Los autores Gallego et al., (2018), indican que el estrés no se puede evitar, al ser una reacción natural del cuerpo ante las circunstancias, por lo que no se puede afirmar que el estrés sea algo “malo”, o “patológico”; sin embargo, se habla de eventos adversos y que afectan la calidad de vida, cuando la persona está constantemente expuesta a situaciones estresantes, o en su defecto, las reacciones del cuerpo ante situaciones estresantes, suceden ante circunstancias que no deberían generar dicha respuesta.

Desde lo fisiológico, el estrés (y su efecto en la salud), se explica desde el concepto de homeostasis; mismo que describe el equilibrio en el organismo (Romero et al., 2019). Dicho equilibrio se ve alterado cuando existen exigencias exteriores, como los agentes estresores (del Pilar, et al., 2019). De tal forma, el estrés genera una respuesta psicofisiológica que se caracteriza por la liberación de glucocorticoides (Romero et al., 2019). Esta estimulación conduce a cambios en el organismo caracterizados por inducir un estado de excitación, alerta vigila, mejora de cognición, euforia y disforia (del Pilar, et al., 2019). Evidentemente, esta situación exige del organismo más energía del habitual, por lo que una respuesta natural de estrés es de carácter temporal, y lo más probable es que el organismo busque volver a su estado de homeostasis (Romero, et al., 2019). Lo contrario, la persistencia de estrés genera descompensación en el organismo (Romero et al., 2019).

El estrés en la actualidad está asociado a las condiciones de la sociedad actual (Delgado, 2020). Si bien, el organismo está dotado de la capacidad de responder ante situaciones que le generen tensión, es también cierto que las exigencias de la sociedad moderna superan muchas de las veces las capacidades de respuesta naturales de las personas, lo que genera un desequilibrio entre lo que socialmente se exige, sobre todo en ámbitos laborales, y la capacidad natural de tolerar dichas situaciones (Mejia et al., 2019).

El estrés patológico, también descrito como “distrés”, genera una serie de alteraciones fisiológicas y cognitivas que reducen el normal desempeño de una persona, afectando también su calidad de vida (Delgado, 2020). Las enfermedades generadas por eventos estresores han sido clasificadas en dos grandes grupos: aquellas generadas por estrés crónico, caracterizadas por úlceras, estados de shock y neurosis post traumática; y las

enfermedades que se generan a causa de estrés agudo, como dispepsia, gastritis, ansiedad, entre otros (Gallego et al., 2018).

A modo de resumen, el estrés se ha incrementado en los últimos años, debido a las altas exigencias sociales en entornos académicos y laborales. Esta tensión constante genera respuestas en el organismo cuya persistencia afecta el normal desempeño, pudiendo generar enfermedades somáticas como dispepsia, gastritis, correlación con ansiedad, depresión, entre otros riesgos.

## **1.2 Salud mental en docentes**

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

Villamizar et al. (2017), señalan que la salud mental es variable ya que responde también a los cambios en el ambiente; en tal sentido, la salud mental está en función de los agentes exteriores. Esto implica, que la salud mental exige de las personas una capacidad de adaptación, flexibilidad y búsqueda constante de un estado de equilibrio que les permita afrontar su realidad de forma satisfactoria.

En el caso de los docentes, las circunstancias externas a las que están expuestos, están en función de múltiples factores, algunos que presentan mayor rigidez en su estructura (diseños curriculares, institución, grupo de docentes con quienes laboran), y otros que están en constante cambio, como el grupo de estudiantes a quienes imparten educación, así como las constantes exigencias laborales que se actualizan y las mismas exigencias del entorno social que reconfiguran de forma permanente los objetivos de aprendizaje (Ochoa y Arango, 2015).

Todos estos factores repercuten de diferentes formas en los grupos docentes, mismos que deberán poseer ciertas capacidades que les permitan afrontar de forma satisfactoria dichos cambios y exigencias propias del entorno laboral (Salessi y Omar, 2018).

Lo cierto es que los cambios dados en el entorno laboral abordan también los paradigmas educativos, mismos que actualmente buscan alcanzar aprendizajes significativos y se enmarcan, en mayor parte, en enfoques constructivistas, dejando atrás prácticas

docentes catalogadas en la actualidad como “tradicionales”, para buscar un aprendizaje que invite sobre todo al pensamiento y la reflexión, con sentido crítico, por parte de los estudiantes (Salessi y Omar, 2018).

Todos estos desafíos del quehacer docente se dan en un entorno social caracterizado por constantes cambios y un acelerado desarrollo tecnológico; lo cual obliga a que los docentes se mantengan a la vanguardia en cuanto a tecnologías de comunicación, con objeto de orientar su uso en los estudiantes (Ochoa y Arango, 2015). Además, las tecnologías pueden representar herramientas que apoyan y optimizan el trabajo docente, siempre y cuando se disponga de la capacidad para hacer uso de ellas; lo contrario, es un factor más que contribuye a eventos estresantes con potencial capacidad de afectar la salud mental (Ochoa y Arango, 2015).

En este apartado se abordan los principales problemas que afrontan los docentes desde su práctica laboral, y sus repercusiones a nivel fisiológico, psicológico y conductual.

**1.2.1.1 Ansiedad.** En el entorno docente, los problemas de ansiedad se han incrementado y afectan significativamente su capacidad de desempeño (Cabezas et al., 2021). Otero, (2012), indica que estos problemas además representan un importante factor de morbilidad de servicios de salud, ya que muchas de las veces el entorno docente es observado por las exigencias que socialmente se espera de los mismos, pero existe inatención a las garantías de la salud mental de los profesores.

De acuerdo a la investigación realizada por Cuadros y Marrufo (2022), se determinó que los niveles de ansiedad en un grupo de docentes universitarios alcanzó un 39%, catalogados como “alto”; es decir, la epidemiología de ansiedad en docentes es alta. Estos resultados se reportaron también en otras investigaciones como la de Vite (2020).

Se estima además que la prevalencia de ansiedad en docentes se habría incrementado en los últimos años, como consecuencia de la pandemia por Covid-19, y las exigencias nuevas que la situación de confinamiento supuso para los docentes, quienes tuvieron que trasladar su entorno habitual de educación, al de la nueva virtualidad; sin una

preparación previa y tratando de hacer máximo aprovechamiento de los recursos digitales, con objeto de no detener el aparato educativo (Cabezas et al., 2021).

El trastorno de ansiedad en los docentes, afecta significativamente su calidad de vida y su desempeño laboral (Navas y Vargas, 2014). Las repercusiones dimensionadas a nivel psicológico se caracterizan por la sobre estimación del riesgo en determinadas circunstancias, constante estado de tensión y alerta, lo cual se traduce en hostilidad en el entorno laboral, así como reducción en su capacidad comunicativa, y afección a los canales comunicativos en el entorno laboral (Tortella, 2018).

En cuanto a los efectos de orden fisiológico, los docentes tienden a manifestar agitación excesiva, frente a circunstancias que, si bien dentro de la normalidad no representan un riesgo, a causa del trastorno ya desarrollado generan respuesta fisiológica (Tortella, 2018). Otros factores que son recurrentes son la sudoración involuntaria, alteración del ritmo cardíaco, afección en cuanto a la tensión muscular, y cuando el episodio de ansiedad es de mayor gravedad, suele presentarse también incremento de ritmo en la actividad simpática, lo cual se traduce en tembloración, diarrea, poliuria, que sin duda terminan afectando la capacidad de desempeño del docente y generan problemas para su desempeño normal en situaciones propias del entorno laboral (Navas y Vargas, 2014).

Evidentemente, estos factores psicológicos y fisiológicos, terminan por alterar también el comportamiento o el factor conductual del docente (Tortella, 2018). Si bien, la ansiedad es una respuesta natural que busca la adaptación, la ansiedad como trastorno genera un efecto contrario y tiende a que el sujeto, en vez de poder adaptarse al entorno, termine por rechazarlo y huir del mismo (Ceccon, 2020). Esto provoca que las personas que padecen ansiedad, con frecuencia, tiendan al aislamiento, a evitar situaciones caracterizadas por concentración de grupos de personas, así como también evitan la comunicación, ya que se dificulta manejar de forma eficaz el lenguaje, por el mismo estado de ansiedad latente que puede provocar confusión en las ideas, reducción en la capacidad de expresión; por lo que las respuestas recurrente están caracterizadas por escape y evitación (Cuadros y Marrufo, 2022).

Es preciso también señalar que la ansiedad en el entorno docente no genera solamente afección a quien la padece, sino que termina afectando el entorno laboral (Delgado, et al., 2021). De acuerdo a Martínez (2003), la percepción de ansiedad en docentes es capaz de inducir la sensación de ansiedad en personas que no lo padecen, afectar las relaciones intrainstitucionales, así como generar tensión en los entornos laborales, afectando también el desempeño y satisfacción en el entorno laboral de todos quienes conviven en dicho entorno.

En este sentido, las investigaciones deberían abordar, a más de la prevalencia y características de la ansiedad, también la búsqueda de estrategias docentes para afrontar el trastorno en uno de los elementos docentes, así como también sugerencias, recomendaciones y prácticas que permitan reducir el grado de afección que la ansiedad genera en el ambiente laboral (Said et al., 2021).

Los índices de depresión son altos en el entorno docente, registrándose prevalencias próximas al 40% en algunos casos. Esto se debe a que las exigencias del entorno educativo son altas y además cambiantes. Educar representa un desafío y muchas de las veces las garantías de ambientes saludables, garantías para los docentes, así como atención a su salud mental, no han sido tomadas en cuenta como verdaderas necesidades.

**1.2.1.2 Depresión.** Al igual que la ansiedad, la depresión se ha visto también incrementada en su prevalencia en el entorno docente; en parte también justificada por los cambios y nuevas exigencias laborales (Gaibor y Moreta, 2020). A los cambios ya descritos, es preciso acotar lo señalado por Noroña (2022), quien puntualiza que uno de los cambios que más ha afectado el factor emocional de los docentes, es la nueva perspectiva que se tiene en la actualidad de la educación y del rol docente; cuando en el siglo anterior la figura docente ocupaba un rol respetado en el entorno social, y en la actualidad es (desde múltiples perspectivas), condenado por los desaciertos que se den en el proceso formativo de los estudiantes, independientemente de comprender que la formación requiere la atención íntegra de múltiples aristas: familia, sociedad, relación de pares, contexto educativo, entre otros (Gómez y Rodríguez, 2020).

En esta misma línea, Martínez y Giraldo (2019), manifiestan que uno de los factores que induce la depresión en docentes está relacionado también con la satisfacción laboral. Cuando el grado de satisfacción que se genera de la profesión, tanto por la valoración de los logros alcanzados, como por el nivel de remuneración que deriva del trabajo, se genera una relación directa en cuanto a la satisfacción obtenida (Noroña, 2022). En este marco, los nuevos paradigmas educativos resultan más exigentes, y generalmente la valoración de los logros docentes adquieren nuevas perspectivas, pudiendo generar menor grado de satisfacción y a la vez, siendo objeto de crítica y valoración que afecta la autopercepción del docente sobre su desempeño (Martínez y Giraldo, 2019).

La depresión en el docente, afecta principalmente su bienestar psicológico, ya que la enfermedad lo induce a un estado de melancolía y desinterés constante, siendo característico de la enfermedad (Vera, et al., 2018). Un docente que padece de depresión o atraviesa episodios depresivos, pierde paulatinamente su motivación, a su vez, la insatisfacción personal se va incrementando, generando así un docente desmotivado, que de a poco pierde el interés por el ejercicio de su profesión (Gómez y Rodríguez, 2020). Esta característica es propia de personas depresivas, razón por la cual se considera que el estado de depresión es una de las principales causas de disfuncionalidad laboral, sin ser el ámbito docente la excepción (Vera et al., 2018).

A nivel fisiológico, la depresión afecta los patrones de sueño de las personas que la padecen, pudiendo los mismos incrementar drásticamente, o en su defecto, reducirse (Guerra, et al., 2019). Paulatinamente, el apetito también va desapareciendo, lo cual puede generar estados de salud agravados por la falta de una adecuada nutrición y drásticas pérdidas de peso en tiempos relativamente bajos (Martínez y Giraldo, 2019). Esta condición se asocia con el riesgo de padecer enfermedades, ya que se reduce también la capacidad del sistema inmunológico (Aguilar y Mayorga, 2020).

A nivel fisiológico, la depresión se caracteriza por generar un estado constante de pérdida de energía, traducida en un ánimo reducido, vinculado también con dificultades para realizar procesos cognitivos como la concentración, memoria y afecta también la toma de

decisiones (Martínez y Giraldo, 2019). De igual manera, a nivel fisiológico se alteran los patrones de sueño, pudiendo manifestarse con dificultad para conciliar el sueño, o en su defecto, excesivas horas de sueño (Guerra, et al., 2019). A nivel digestivo existen también molestias características del trastorno, que surgen sin causa aparente, o que no se disipan con tratamiento médico (Vera et al., 2018). Es también frecuente que las personas con depresión presenten dolores de cabeza, mareo, y reducción en la capacidad muscular, acompañados de calambres y pesadez (Guerra et al., 2019).

Las manifestaciones a nivel conductual son menos constantes; si bien la depresión se caracteriza por tristeza, en el entorno social las personas con depresión pueden interactuar de forma aparentemente normal (Guerra, et al., 2019); sin embargo, su vivencia subjetiva puede verse alterada (Vera, et al., 2018). Cuando la persona manifiesta los síntomas, éstos se caracterizan por tristeza aguda, desinterés, muestra de poco ánimo y carencia total de entusiasmo frente a cualquier estímulo (Aguilar y Mayorga, 2020). En el entorno docente, la depresión puede manifestarse en una reducida capacidad de desempeño del docente, pérdida de interés por su auto-cuidado, afección a sus relaciones y una personalidad constantemente irritable (Mora et al., 2021).

**1.2.1.3 Estrés.** El estrés en el entorno laboral está caracterizado por las altas exigencias del mismo; no siendo la excepción para el caso de los docentes, mismos que en la actualidad están en la obligación de responder a una serie de exigencias que van desde las mismas características de la práctica docente: planificación, evaluación, búsqueda de material para el trabajo en el salón, entre otros factores circunstanciales que deberá afrontar el docente de acuerdo al grupo que educa, como también factores institucionales que exigen constantemente evidencia de su trabajo y lo vinculan con la labor burocrática del quehacer docente (Martínez, 2003). Si a estas responsabilidades se le suman también las exigencias sociales sobre la labor del docente, ya que muchas de las veces se exigen del proceso educativo no solamente competencias académicas, sino se lo vincula también con la responsabilidad de un desarrollo íntegro de la persona; se tiene en este conjunto de

exigencias los elementos requeridos para generar situaciones características de un entorno altamente estresante (Martínez y Giraldo, 2019).

A su vez, se ha estudiado también la capacidad de afrontamiento que posee el docente a situaciones estresantes (Gómez y Rodríguez, 2020). Si bien, el proceso formativo del docente debe ser bien orientado y prepararlos en este tipo de competencias; lo cierto es que ningún entorno universitario se encuentra en la capacidad de prevenir los múltiples escenarios que deberá afrontar el docente en su trabajo diario, por lo que es más probable que las universidades formen docentes con limitadas capacidades de afrontar el estrés (Martínez, 2003).

A nivel psicológico, la exposición constante a eventos estresores puede generar alteración en el normal comportamiento, caracterizado por irritabilidad, sentimientos de frustración, tristeza, y poca tolerancia a los cambios. Un docente altamente estresado difícilmente podrá afrontar situaciones que se le presenten, mismas que con normalidad no representarían de ninguna manera una problemática (Gómez y Rodríguez, 2020). A su vez, esto se podría también traducir en tensión constante en el salón de clase y tratos poco cordiales con los estudiantes (Del Pilar et al., 2019).

A nivel fisiológico, los eventos estresantes producen en los docentes alteraciones al normal funcionamiento del organismo (Gómez y Rodríguez, 2020). La descompensación puede caracterizarse por respuestas como cefaleas, manchas a nivel de la piel, picazón, urticarias, así como también alteraciones al normal funcionamiento del aparato digestivo (Gómez y Rodríguez, 2020).

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

La prevalencia de las enfermedades mentales se ha venido incrementando en las últimas décadas, por lo que se considera un tema de salud pública que debe ser abordado (Morales, 2017). La depresión afecta a más de 50 millones de personas alrededor del mundo, y en todas las edades (Morales, 2017). A nivel de Latinoamérica, se estima que la prevalencia de enfermedades mentales varía entre un 15 al 25%, mientras que los datos indican que en

Estados Unidos y Canadá las cifras ascienden a un 30,9% hasta un 33,9%, de donde se comprende la complejidad de este tipo de trastornos (Benjamín et al., 2016).

A nivel de Ecuador, las investigaciones empíricas señalan que existe un alto riesgo de depresión, ansiedad y estrés a nivel del país. De acuerdo a Gaibor y Moreta, (2020), en una muestra de personas entre 17 y 39 años, se determinó que la prevalencia de depresión alcanza un 15,2%; 9,7% de ansiedad y un 5,5% de estrés. La mayor parte de entrevistados fueron estudiantes secundarios o universitarios, de donde se puede considerar que el factor académico es uno de los que motiva al incremento de la prevalencia de este tipo de enfermedades mentales (Gaibor y Moreta, 2020).

Es posible que los efectos de la pandemia por Covid-19, hayan incrementado el riesgo de desarrollar este tipo de padecimientos en la población. De acuerdo a la investigación realizada por Jácome y Flores (2020), 10 de cada 12 trabajadores muestran afección de estrés y 11 de 12 tiene riesgo de desarrollar depresión y ansiedad.

Kidger, et. al (2016), afirma que en general se considera que los docentes presentan alto riesgo de padecer trastornos en su salud mental, debido a factores relacionados con el estrés laboral, horarios extensos de trabajo, demandas emocionales que surgen de las responsabilidades que recaen sobre el docente, en conjunto con falta de apoyo institucional.

A pesar de afrontar esta realidad, en Ecuador las investigaciones señalan que generalmente los docentes gozan de salud mental favorable, sobre todo debido a diversos factores de protección, como el autocontrol, posibilidades de crecimiento, formación continua, apoyo emocional entre docentes (Soto & Deroncele, 2021).

### **1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes**

#### **1.3.1 Conceptualización del capital psicológico**

El concepto de capital psicológico surge como parte de la denominada psicología positiva, misma que busca hacer uso de la psicología en un sentido que difiere a la psicología tradicional, caracterizada por centrarse en lo que funciona mal en el ser humano (Ramírez, et al., 2018). Este enfoque alcanza mayor aceptación en el entorno laboral, siendo uno de los fundamentos de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Mesurado y Laudadio, 2019).

En este sentido, el concepto de capital psicológico enfoca sobre todo aquellas capacidades que se valoran positivamente en un entorno laboral y por ende se relacionan con la satisfacción, un buen ambiente de trabajo, adecuado desempeño y otros indicadores que son consecuencia de dichas cualidades (Ramírez, et al., 2018). A continuación, se analizan algunas definiciones dadas para el constructo de capital psicológico.

Se denomina capital psicológico a la “confianza para asumir una tarea desafiante, efectuar atribuciones positivas acerca del resultado de la misma, perseverar en la búsqueda de los objetivos y salir fortalecido de la adversidad” (Salessi y Omar, 2018, p. 90). Es decir, el capital psicológico se considera la capacidad personal que posee una persona para fortalecerse en las adversidades; esto representa una cualidad o capacidad relevante, si consideramos su funcionalidad en entornos laborales que son constantemente desafiantes, como en el caso del docente.

De acuerdo a Mesurado y Laudadio (2019), el capital psicológico es un estado psicológico positivo que se manifiesta (y puede ser valorado) en determinadas circunstancias, caracterizado particularmente por las probabilidades de éxito en un ejercicio o desempeño en base al esfuerzo y capacidad de perseverancia de la persona. Los autores señalan que el capital psicológico está conformado por cuatro dimensiones: eficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Mesurado y Laudadio, 2019). Las personas con estas características se consideran poseedoras de un alto capital psicológico, que les permite hacer frente a las adversidades y manifestarse confiados, capaces de hacer los esfuerzos necesarios frente a

exigencias y desafíos, valorar positivamente sus proyecciones a futuro, trabajar de forma perseverante y sostenerse frente a adversidades (Rodríguez, et al., 2018).

En este sentido, la valoración del capital psicológico es relevante en el entorno laboral, ya que las investigaciones han determinado que las personas con alto capital psicológico fomentan un entorno laboral satisfactorio y brindan confianza, así como motivan a la búsqueda de objetivos y planteamiento de metas desafiantes de acuerdo a sus perfiles ocupacionales (Mesurado y Laudadio, 2019).

El capital psicológico, ha sido utilizado y definido sobre todo como un predictor de satisfacción laboral y capacidad de desempeño; así lo afirman Rodríguez et al. (2018), al indicar que el concepto de capital psicológico, al estar conformado por las cuatro dimensiones (ya citadas previamente), tiene mayor capacidad de predicción de desempeño que cada una de las dimensiones de forma aislada.

En resumen, se comprende que el capital psicológico se mide por las dimensiones de: eficacia, optimismo, esperanza y resiliencia; factores que permiten predecir la capacidad de desempeño de una persona en su entorno laboral y se relacionan con la satisfacción que dicha persona posee en su trabajo. En el marco docente, el capital psicológico constituye sin duda una característica relevante para determinar el éxito y satisfacción en su ejercicio profesional.

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

En un entorno laboral altamente exigente, es importante que el docente cuente con características que le permitan reducir los efectos negativos de un trabajo que demanda de sí el mayor de su potencial (Cuadra, et al., 2018). Si bien muchos docentes poseen capacidades cognitivas, experiencia y de orden social y económico que lo podrían proyectar al éxito en sus funciones, todos estos elementos requieren de características psicológicas capaces de afrontar los desafíos que surgen en el diario ejercicio laboral, en donde radica la importancia del capital psicológico (Salessi, 2020).

El capital psicológico y la satisfacción laboral son componentes vinculados y que en la actualidad son altamente valorados (Salessi y Omar, 2018). De acuerdo a la investigación realizada por Salessi (2020), el capital psicológico está vinculado con la capacidad de innovación que pueden mostrar los docentes en el entorno académico, y es tan importante como otros elementos que han sido previamente validados tales como: entorno laboral, disposición tecnológica, formación profesional, entre otros. Así, es posible proyectar la capacidad de innovación de un docente en base a su capital psicológico.

A su vez, es también importante considerar que un buen desempeño por parte del docente, supone también (por lo general), una buena valoración exterior de su trabajo, lo cual se asocia con un mejor ambiente laboral y alta satisfacción laboral (Schönfeld et al., 2020).

De acuerdo al estudio realizado por Cuadra et al. (2018), quienes indagan en la relación existente entre el capital psicológico y las actitudes deseadas en un entorno laboral; los resultados muestran relación significativa entre la variable de capital psicológico con las variables: satisfacción laboral, satisfacción vital y compromiso organizacional. De estos resultados se comprende que un alto capital psicológico no solamente se vincula con satisfacción laboral en el docente, sino también con una vivencia subjetiva positiva y una sensación de autorrealización que genera emociones saludables y de vitalidad en el docente.

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

A nivel de Latinoamérica, el concepto de capital psicológico ha venido ganando interés en las últimas décadas; sin embargo, no se han publicado datos estadísticos que permitan perfilar un indicador de su presencia a nivel organizacional. Generalmente, las investigaciones se han aproximado al concepto a través de su contraste, mediante el estudio del estrés laboral y síndrome de Burnout, como aquellas consecuencias que derivan de un deficiente capital psicológico y condiciones laborales poco satisfactorias (Fernández et al., 2020).

A nivel de Ecuador, las investigaciones se han centrado en determinar la relación del capital psicológico con diferentes indicadores. La investigación realizada por Ramírez y

Ortega (2021), aborda el capital psicológico en docentes de la zona sur del país muestran que las dimensiones más representativas de esta muestra fueron la de auto eficiencia y de esperanza, mientras que los indicadores de optimismo y resiliencia obtuvieron datos menos satisfactorios (31,2 y 33,1 respectivamente). Estos resultados se ven justificados (según los autores), por el apoyo social que fue percibido como “alto” por la mayor parte de docentes.

Por su parte, Mosquera y Salazar (2022), consideran que el capital psicológico está relacionado con el apoyo social, mismo que no se encuentra fortalecido en el caso de docentes que trabajan en Ecuador, pero son extranjeros. En tal sentido, los autores sugieren mejorar las redes de apoyo social de manera que éstas sean integrativas y permitan un mejor desempeño laboral incluyendo a aquellos docentes cuya nacionalidad difiere de la local.

Como ya se manifestó en relación al contexto Latinoamericano, a nivel de Ecuador tampoco existen estudios específicos que muestren los niveles de capital psicológico en docentes. Por el contrario, algunas investigaciones abordan la carencia de capital psicológico, que podría provocar el Síndrome de Burnout y la cantidad de docentes que los padecen, en esta línea, Paredes et al. (2021), refieren que en el contexto universitario, se reporta un 86% de docentes que padecen Burnout, asumiendo el mismo como la consecuencia de un entorno laboral altamente estresante, y la existencia limitada de capacidades para afrontar dicha situación.

Si bien, no es posible asumir estadísticamente que quienes logran afrontar situaciones estresantes, poseen capital psicológico, lo más probable es que así suceda. Es preciso considerar también que el nivel de estrés que afronta un docente es el principal factor para determinar el Burnout, y que este factor puede ser independiente del capital psicológico (Cuadra, et al., 2018), de donde se comprende que, si bien las investigaciones citadas permiten aproximarse a comprender la problemática, es todavía necesario que se profundicen los temas en cuanto a conocer niveles y prevalencia del capital psicológico de docentes en el país.

## 1.4 Satisfacción laboral

Se atribuye a Abraham Maslow, la introducción del tema de satisfacción laboral, en su estudio de “Una teoría de la Motivación Humana”, en 1943. En este trabajo el autor hace referencia al orden jerárquico de las necesidades humanas, con objeto de explicar la complejidad de la satisfacción en el ser humano (Flores, et al., 2013).

Actualmente, la satisfacción laboral es un campo de investigación amplio, sobre todo porque se relaciona con la capacidad productiva, eficacia, desarrollo económico y otros indicadores sociales que resultan beneficios. En términos sencillos, es posible afirmar que la satisfacción laboral es la actitud positiva que una persona tiene en relación al trabajo que desempeña (Benavente, et al., 2017).

La satisfacción laboral puede tener un impacto significativo tanto en el desempeño del individuo en el trabajo como en su bienestar general. Los empleados que están satisfechos con su trabajo suelen tener un rendimiento más alto, menos ausentismo y son menos propensos a abandonar su trabajo (Olivares, et al., 2006).

El desarrollo del tema de satisfacción laboral puede abordarse desde varios ángulos:

Factores que contribuyen a la satisfacción laboral: Puedes investigar qué factores influyen en la satisfacción laboral. Estos pueden variar dependiendo de la cultura, la industria y el rol laboral específico (Malandar, 2016).

Consecuencias de la satisfacción laboral: Puedes investigar cómo la satisfacción laboral afecta el rendimiento laboral, el compromiso con la organización, la salud mental y física de los empleados, entre otros aspectos (Olivares, et al., 2006)..

Medición de la satisfacción laboral: Existen varias formas de medir la satisfacción laboral, desde encuestas de autoinforme hasta observaciones de comportamiento. Podrías explorar estas metodologías y analizar sus fortalezas y debilidades (Malandar, 2016).

Intervenciones para mejorar la satisfacción laboral: Puedes investigar cómo las organizaciones pueden trabajar para mejorar la satisfacción laboral. Esto podría incluir estrategias como mejorar las condiciones de trabajo, proporcionar oportunidades de

desarrollo profesional, promover un ambiente laboral saludable, entre otros (Benavente, et al., 2017).

#### **1.4.1 Satisfacción laboral docente en Ecuador**

La satisfacción laboral de los docentes se puede verse afectada por una serie de factores, incluyendo el apoyo institucional, las condiciones de trabajo, el salario, la relación con los estudiantes y colegas, entre otros. En el caso específico de Ecuador, algunos estudios han identificado factores relevantes.

Por ejemplo, un estudio publicado en 2016 por la Universidad de Cuenca (Espinosa, P. y col., 2016) encontró que la satisfacción laboral de los docentes estaba influenciada por la interacción con los estudiantes, el respeto hacia su profesión, la realización personal que obtenían de su trabajo, y su relación con sus colegas y superiores.

En cuanto al salario, un informe del Ministerio de Educación de Ecuador de 2015 señaló que, aunque los salarios de los docentes habían aumentado en los últimos años, muchos docentes seguían insatisfechos con su remuneración.

También es importante mencionar que las condiciones de trabajo de los docentes en Ecuador pueden variar dependiendo de si trabajan en áreas urbanas o rurales, en escuelas públicas o privadas, entre otros factores.

Para una comprensión más profunda y actualizada del tema, te sugeriría que busques estudios recientes y específicos sobre la satisfacción laboral de los docentes en Ecuador.

## Capítulo dos

### Metodología

#### 2.1. Objetivos

##### 2.1.1 General

- Determinar la prevalencia de la salud mental, y niveles de capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos del sector urbano y rural de entidades educativas de la ciudad de Cañar y el Cantón El Tambo durante el año 2022.

##### 2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, distrés) en docentes del sector urbano y rural de la ciudad de Cañar y el Cantón El Tambo durante el año 2022.
- Identificar el capital psicológico en los docentes de la muestra, en docentes del sector urbano y rural de la ciudad de Cañar y el Cantón El Tambo durante el año 2022.
- Determinar la satisfacción laboral en los participantes, del sector urbano y rural de la ciudad de Cañar y el Cantón El Tambo durante el año 2022.

#### 2.2 Preguntas de investigación.

¿Cuál es la prevalencia de salud mental de los docentes en relación al distrés, ansiedad y depresión, del sector urbano y rural de la ciudad de Cañar y el Cantón El Tambo durante el año 2022?

¿Cuáles son los niveles del capital psicológico de los docentes con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, del sector urbano y rural de la ciudad de Cañar y el Cantón El Tambo durante el año 2022?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la muestra de estudio, del sector urbano y rural de la ciudad de Cañar y el Cantón El Tambo durante el año 2022?

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

Al referirnos a diseño se puede manifestar que es un plan o una estrategia que empleamos desde un inicio de la investigación lo cual nos sirve para obtener respuestas a las preguntas o hipótesis de investigación (Hernández et al., 2014).

### **2.3.1 Enfoque de investigación**

#### **Cuantitativo:**

Este enfoque utiliza la recolección de datos y así prueba la hipótesis en base de medición numérica de un análisis estadístico en el cual establece varios patrones del comportamiento de los participantes, guiado en el contexto, la situación, los recursos de los que dispone cada objetivo y el problema que se encuentra en estudio (Rodríguez et al., 2007).

### **2.3.2 Tipo de investigación**

#### **No experimental:**

Se basa en varios contextos como, variables, conceptos, sucesos en donde el investigador no interviene directamente y así no manipula la variable de ninguna manera (Zurita-Cruz, et al.,2018).

### **2.3.3 Diseño:**

#### **Transversal:**

Trata de un análisis del nivel o un estado de numerosas variables a considerar en el momento dado, esto quiere decir en un punto en el tiempo. Estos estudios son generalmente exploratorios o descriptivos, y no experimentales, ya que no se pretende ver o determinar formas de cambio en un plazo determinado, sino conocer una realidad en un momento específico. Esto a su vez implica que el tiempo puede generar cambios en las evidencias de los estudios transversales, de donde se comprende la importancia del contexto de investigación (Cvetkovic et al., 2021).

**Descriptiva:**

Se selecciona varias cuestiones y se mide la información de una manera independiente o conjunta sobre cada una de las variables a de estudio así se produce las respuestas que pretendemos buscar; también este diseño permite describir una tendencia grupal o poblacional (Hernández et al., 2014).

**2.4 Población y muestra****2.4.1 Población.**

Es un total de personas representativas para la investigación a las cuales tenemos acceso para el estudio (Malthus, 2022).

En el caso de este estudio se tomará como población a los señores docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Cañar y el Cantón el Tambo del sector rural y urbano los mismos que pertenecen a los niveles inicial, preparatoria, elemental, media básica superior y bachillerato. A nivel de los cantones, existe un total de 720 docentes, de los cuales 312 laboran en el cantón El Tambo y 408 en el cantón Cañar.

**2.4.2 Muestra**

La muestra es un grupo representativo de una población más amplia (Malthus, 2022). La muestra es de utilidad cuando la población es demasiado extensa para abarcar su totalidad, por lo que se toma un grupo de dicha población como una representación de la misma. En la definición de la muestra puede existir riesgo de sesgo, por lo que es importante determinar los procedimientos metodológicos recomendados para muestreos de acuerdo a cada situación y contexto de investigación planteados (Malthus, 2022).

En este caso se tomará en cuenta a 40 docentes cualificados.

**2.4.3 Muestra participante**

La muestra se recolectó en tres Instituciones Educativas del Cantón Cañar y El Tambo del sector urbano y rural, realizando la encuesta a los 40 docentes.

En cuanto al presente estudio, se utilizó un muestreo no probabilístico, es decir, que la elección de los elementos del investigador no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o sus propósitos (Hernández et al., 2014). Además, es de accesibilidad accidental, ya que los individuos son elegidos producto de circunstancias casuales, de tal modo que quienes realizan el estudio eligen un lugar, a partir del cual reclutan los sujetos a estudio de la población que accidentalmente se encuentren a su disposición (Otzen y Manterola, 2017).

En este estudio la muestra recolectora fue de 40 docentes y la muestra procesadora fue de 39 docentes. La tabla 1 muestra las características de género, estado civil tipo de trabajo y tipo de institución en la que laboran.

A continuación, se describe en la Tabla 2 las características sociodemográficas de la muestra docente.

**Tabla 2**

*Características sociodemográficas y laborales del personal de salud*

Detalle		N	%		
Género	Masculino	20	51,3%		
	Femenino	19	48,7%		
	Otro	0	0,0%		
Estado civil	Soltero/a	6	15,4%		
	Casado/unión libre	29	74,4%		
	Viudo/a	0	0,0%		
	Divorciado/a	4	10,3%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	37	97,4%		
	Tiempo parcial	1	2,6%		
	Pública	32	82,1%		
Tipo de institución	Privada	7	17,9%		
		<b>M</b>	<b>Máx.</b>	<b>Min.</b>	<b>DT</b>
Edad		46	57	30	7
Horas de trabajo por día		8	8	3	1
Experiencia laboral		20	38	2	10

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

La muestra estuvo organizada, por sexo, una tendencia a la equidad (51,3% masculino y 48,7% femenino), que favorecía al grupo masculino por un docente de diferencia (20/19). La mayor parte de docentes presentan su estado civil de casado/unión libre (74,4%), trabajan como docentes por tiempo completo (97,4%) y pertenecen al sector público (82,1%). La edad media de los docentes registrada fue de 46 años (DT=7).

#### **2.4.4 Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de inclusión**

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

##### **Criterios de exclusión**

- Docentes que estén pasando por eventos estresantes (pérdidas familiares, o enfermedades) u otro factor no convencional ni habitual que afecte su estado de salud mental.
- Docentes con menos de seis meses de experiencia en el ejercicio docente.

#### **2.5. Instrumentos para recolección de información.**

##### **2.5.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral**

Es un cuestionario no estandarizado, compuesto por una serie de ítems que permiten la recolección de información socio demográfica, en la cual se pueden identificar: el género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que trabaja, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, así mismo consta de datos laborales como: profesión, nivel en que ejerce la docencia, años de experiencia laboral, tipo de institución, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente, si la institución provee de los recursos necesarios, entre otras. Este

cuestionario sirve de referencia para contemplar los criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente (Manzanillas y Ocampo, 2023).

### **2.5.2 Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21):**

El autor original de la escala fue Lovibond & Lovibond en 1995. Para estudio se utilizó la versión de Ruiz et al. en 2017. El instrumento evalúa la depresión, ansiedad y estrés; comprendiendo a la depresión como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estado de ánimo disfóricos como la tristeza; la ansiedad es descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, y el estrés descrito como cierta tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente (Lovibond & Lovibond, 1995). Consta de un total de 21 ítems que se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí). La subescala de depresión comprende los ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21, Ansiedad los ítems: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20 y Estrés los ítems: 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18. Para evaluar cada subescala por separado, se deben sumar las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada una de ellas; para la interpretación se considera que, a mayor puntuación, mayor grado de sintomatología. Los puntos de corte, por lo general, usados son: Depresión (5 a 6 leve, 7 a 10 moderada, 11 a 13 severa y, 14 o más extremadamente severa); Ansiedad (4 leve, 5 a 7 moderada, 8 a 9 severa y, 10 o más, extremadamente severa) y, Estrés (8 a 9 leve, 10 a 12 moderado, 13 a 16 severo y, 17 o más extremadamente severo). En conjunto, los ítems que componen el DASS - 21 presentaron una adecuada consistencia interna con valores alfa que oscilan desde .92 a .95 (Ruiz et al.,2017).

**Psychological Capital Questionnaire 24 (PCQ-24)** El autor original de la escala fue Luthans y otros en 2007. Para este estudio se utilizó la versión venezolana de Ponce y Yáber en 2012. El instrumento evalúa al constructo de capital psicológico, como un estado de desarrollo psicológico positivo que está compuesto por cuatro dimensiones: esperanza,

autoeficacia, resiliencia y optimismo (Luthans et al., 2007). La escala está compuesta por un total de 24 ítems que es evaluada con opciones de respuesta en escala de Likert que oscilan en puntuaciones desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). La dimensión de eficacia comprende los ítems: 1,2,3,4,5 y 6; la dimensión de esperanza los ítems: 7,8,9,10,11 y 12; la resiliencia los ítems 13,14,15,16,17 y 18 y el optimismo los ítems 19,20,21,22,23 y 24 (los ítems 13,20 y 23 son de puntuación inversa); para la interpretación se considera que a mayor puntuación, mayor grado de capital psicológico o sus dimensiones. En cuanto a las propiedades psicométricas se encontró un alfa de .79 (Ponce y Yáber, 2012).

### **2.5.3 Satisfacción laboral**

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”. La subescala de factores intrínsecos está compuesta por 7 ítems: 2,4,6,8,10,12 y 14 mientras que la subescala de factores extrínsecos la componen los ítems: 1,3,5,7,9,11,13 y 15. Se trata de una escala aditiva, por lo tanto, para su interpretación indica que, a mayor puntuación, mayor satisfacción general (se considera el mismo criterio para las subescalas). En cuanto a las propiedades psicométricas se registra un alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 1995); Así también, el coeficiente alfa obtenido en la validación de Boluarte (2014) fue de 0.76.

### **2.6 Procedimiento.**

- Como inicio de la investigación en curso se tomaron en cuenta diferentes documentos de varias fuentes primarias académicas y científicas como la biblioteca de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), en donde se pudo profundizar

correctamente el tema, se revisó en artículos científicos, textos, tesis anteriores etc. para la construcción del marco teórico.

- Para la recolección de datos como primer paso se procedió a acudir a las instituciones educativas (I.E) seleccionadas teniendo una entrevista previamente planificada con los diferentes directivos de los establecimientos, se socializó las encuestas a los docentes dando a conocer que es libre y voluntario realizar dichas las mismas, cabe destacar que se utilizaron diferentes plataformas informáticas para la búsqueda de información y el muestreo del estudio; además, se acudió a la autoridad de la I.E para realizar una reunión en el laboratorio y así utilizar los diferentes dispositivos celulares y computadoras para la recolección de datos.
- Para procesar la información de las encuestas se realizó una depuración de la base de datos y los análisis se llevaron a cabo por medio del software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), utilizando medias y desviaciones típicas para las variables cuantitativas y frecuencias y porcentajes para las variables nominales.

## Capítulo tres

### Análisis de resultados y discusión

#### 3.1 Análisis de resultados

A continuación, se presentan y describen los resultados obtenidos en las variables: estrés, ansiedad, depresión, capital psicológico y satisfacción laboral de los docentes que laboran en el sector urbano de los cantones Cañar y El Tambo.

**Tabla 3**

*Percepción de salud mental de docentes*

Niveles		N	%
Estrés	Leve	34	87,2%
	Moderado	3	7,7%
	Severo	2	5,1%
Ansiedad	Leve	28	71,8%
	Moderado	5	12,8%
	Severo	6	15,4%
Depresión	Leve	34	87,2%
	Moderado	1	2,6%
	Severo	4	10,3%

*Nota:* N= Frecuencia; %=Porcentaje

En la tabla número 1 se describen las variables: estrés, ansiedad y depresión.

Destaca de los resultados que un 5,1% de docentes presenta estrés severo (distrés). Además, el 7,7% de docentes presentan estrés moderado, que a la vez son potenciales casos que podrían progresar a estrés severo.

En el caso de la ansiedad, destaca que la ansiedad severa alcanzó una prevalencia del 15,4%, lo cual es un porcentaje representativo de la muestra.

En cuanto a la depresión, se registró un 10,3% de depresión severa, que constituye un porcentaje representativo de docentes.

De las tres variables analizadas, la de mayor prevalencia en cuanto a casos severos es la ansiedad, seguida de la depresión y el distrés como el menor porcentaje.

En la Tabla 2, se describen los resultados de la variable referente al capital psicológico.

**Tabla 4**

*Capital psicológico en docentes.*

Dimensiones	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	34,49	42,00	6,00	7,31
Esperanza	36,21	42,00	6,00	6,74
Resiliencia	34,44	42,00	17,00	5,29
Optimismo	31,97	42,00	18,00	5,01
Capital psicológico	136,13	168,00	31,00	24,21

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

Los resultados dejan ver que las medias en cuanto a los indicadores que componen la variable capital psicológico, se ordenan de mayor a menor de la siguiente manera, por la medida de sus medias: esperanza (36,21), eficacia (34,49), resiliencia (34,44), optimismo (31,97). En general, el capital psicológico muestra una media de 136,13/144, siendo un indicador alto, lo que implica que cada uno de sus componentes se presentan también con puntajes altos. Se observa que el capital psicológico en general se percibe en altos niveles para el grupo de docentes participantes de la muestra. De los componentes del capital psicológico, el optimismo es el menor puntuado.

Los resultados referentes a la satisfacción laboral, se describen a continuación en la Tabla 3.

**Tabla 5**

*Satisfacción laboral en docentes*

Tipos de satisfacción	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	37,26	48,00	7,00	10,16
Satisfacción extrínseca	35,82	48,00	7,00	8,65
Satisfacción general	73,08	93,00	14,00	18,32

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

La variable de satisfacción laboral se analizó en sus factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los resultados dejan ver que tienen mayor relevancia los factores intrínsecos; esto implica que los factores que requieren ser mejorados para mayor satisfacción laboral son los extrínsecos. La media general para la satisfacción fue de 73,08 puntos, con una desviación típica de 18,32 puntos; lo que sugiere que existe un grupo importante de docentes que se encuentran bajo la media de puntuación. Al tratarse de una escala aditiva, la interpretación indica que, a mayor satisfacción general, mayores son también las subescalas.

### **3.2. Discusión**

La discusión se organizó en relación a los objetivos específicos planteados en la presente investigación.

Se analiza el primer objetivo específico, relacionado con la salud mental de los docentes, que para el caso de esta investigación se estudió en las dimensiones: estrés, depresión y ansiedad.

En la presente investigación, los porcentajes de estrés, depresión y ansiedad en docentes fueron de forma predominante, leves, con los siguientes porcentajes: 87%, 87,2% y 71,8% respectivamente. Lo cual sugiere que la mayoría de docentes no tiene riesgo en cuanto a su salud mental. Por otro lado, observando los porcentajes de grado de afección severo, se observa que los mismos son relativamente altos (teniendo en cuenta que la patología severa requiere atención médica y puede causar discapacidad laboral) sobre todo para las variables de ansiedad y depresión. La ansiedad severa alcanzó una prevalencia del 15,4%, la depresión el 10,3% y el estrés severo un 5,1%. La investigación realizada por Lapo y Medina (2022), en donde además se diferencia entre zona urbana y rural, muestra que en general un 14,4% de docentes presentó depresión, el 21,8% ansiedad y un 9,9% estrés (distrés) y, específicamente en la zona urbana, los porcentajes son más altos, correspondiendo a depresión un 15,4%; ansiedad un 24,5% y estrés un 10,6%. Estos datos expuestos son más altos que los reportados en la presente investigación. En la misma línea, la investigación de Patiño (2021), encontró en un grupo de docentes el 8,9% de ansiedad

severa y el 15,2% de docentes que padecen depresión severa, resultados que se observan más próximos y similares a las evidencias encontradas en esta investigación. Estos datos permiten inferir que las afecciones en la salud mental de los docentes muestran porcentajes altos de severidad. En contraste con estos resultados, la investigación realizada por Prieto, et al., (2016), muestra la existencia de niveles bajos de ansiedad grave (2,27%) y depresión (4,54%), lo que evidencia que ciertos grupos de docentes gozan de mejores condiciones en cuanto a su salud mental.

En respuesta al segundo objetivo específico, sobre el capital psicológico de los docentes de Cañar y El Tambo, los resultados de la investigación dejan ver que en general los docentes presentan un alto capital psicológico, siendo el indicador con menor puntaje, el de optimismo (31,97). Estos resultados se acercan con la investigación realizada por (Ding et al., 2015; Hashemi et al., 2018; Tian et al., 2020) quienes obtienen datos de 31.2 para optimismo y 33 para resiliencia y se determinó que la mayor parte de la investigación actual posee un alto capital psicológico, que puntuaron sobre 30 puntos en la escala en todos los indicadores.

Finalmente, y en atención al tercer objetivo específico de esta investigación, se determinó que la satisfacción laboral es relativamente alta en los docentes de la zona urbana de Cañar y El Tambo, con una media general de 73,08. En cuanto al análisis de sus componentes, la satisfacción laboral intrínseca es más significativa que la extrínseca. Zambrano y Zambrano (2022), en una investigación realizada en docentes de unidades educativas de la ciudad de Calceta, cantón Bolívar, provincia de Manabí, reportó una puntuación media de 87 puntos para satisfacción laboral intrínseca y 87 puntos para satisfacción laboral extrínseca. Estos datos se muestran superiores a los encontrados en la presente investigación, y además, no existe diferencia entre los factores intrínsecos y extrínsecos. Contrario a estos reportes, la investigación realizada por Fajardo y Valle (2022), reporta índices más bajos de satisfacción laboral, con medias de 65,26 puntos para la satisfacción laboral extrínseca y 50,35 puntos para la satisfacción laboral intrínseca. Estos datos dejan ver que en este caso (el último citado), la satisfacción laboral de los docentes es

relativamente baja; además, se evidencia que la satisfacción laboral extrínseca es más significativa que la intrínseca, a diferencia de lo que la presente investigación reportó. Esta divergencia en cuanto a resultados en diversas investigaciones permiten comprender que la satisfacción laboral está mediada por diversos elementos que deben ser tomados en cuenta al momento del estudio de esta variable.

## **Conclusiones**

Se concluye que, en referencia a la variable de la salud mental, dimensionada en sus componentes de ansiedad, depresión y estrés, los docentes poseen en mayor porcentaje indicadores de leve, existiendo un importante porcentaje de casos severos. La ansiedad severa fue la que mayor porcentaje alcanzó en relación a los otros trastornos en el nivel severo en los docentes de Cañar y El Tambo.

En referencia al capital psicológico en docentes de Cañar y El Tambo, se determinó que poseen alto capital psicológico, siendo el componente más elevado la esperanza, por el contrario, el componente más bajo de capital psicológico fue el optimismo.

La satisfacción laboral de los docentes es alta, según se registró en la investigación en el contexto de Cañar y El Tambo. Además, se observó que la satisfacción intrínseca es más representativa que la satisfacción extrínseca, pero con una diferencia mínima entre ellas.

## Recomendaciones

Es recomendable que se brinde mayor atención a la salud mental de los docentes ya que padecimientos severos de depresión, ansiedad y distrés afectan la calidad de vida de la persona, reduciendo y hasta imposibilitando su práctica docente. Esto se puede realizar mediante convenios con el Ministerio de Salud (MSP), Instituto Ecuatoriano de Salud Pública, y toda entidad vinculada con intereses de salud a nivel nacional, y la dotación de profesionales en psicología destinados para brindar atención a los docentes a nivel de la institución educativa.

Es recomendable desarrollar programas enfocados en el capital psicológico como capacidad inherente a la actividad docente, con objeto de potenciar las capacidades de afrontamiento a situaciones estresantes que pueden conducir a los docentes a desarrollo de enfermedades de orden mental. Específicamente, en el caso de investigación, se observa que el optimismo es la dimensión del capital psicológico que requiere mayor atención. Estos programas pueden desarrollarse a través de entidades como el mismo Ministerio de Educación mediante la implementación de programas de formación continua.

En referencia a la satisfacción laboral, los docentes se encuentran en general satisfechos en cuanto a su actividad laboral. Esto significa que existen diversos factores que permiten esta satisfacción, como remuneración, seguridad laboral, ambiente laboral, acorde a las propias aspiraciones de los docentes. En este marco, es recomendable mantener las condiciones de satisfacción laboral y potenciarlas constantemente, con objeto de mejorar aún más las condiciones laborales de docentes en el contexto de Cañar y El Tambo.

## Referencias

- Aguilar, A., y Mayorga Lascano, M. (2020). *Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador*. Revista UNIANDÉS Episteme, ISSN- e 1390-9150, Vol. 7, No. 2, 2020 (Ejemplar Dedicado a: Abril - Junio (01/04/2020)), Págs. 265-278, 7(2), 265–278.
- Aragonès, E. (2020). Determinación de serotonina plasmática y otros neurotransmisores en el diagnóstico de la depresión: Evidencia y falsedades. FMC - Formación Médica Continuada En Atención Primaria, 27(3), 131–133. <https://doi.org/10.1016/J.FMC.2019.07.009>
- Benjamín, V., Saldivia, S., y Pihán, R. (2016). Prevalencias y brechas hoy: salud mental mañana. Acta Bioethica, 22(1), 51–61. <https://doi.org/10.4067/S1726-569X2016000100006>
- Caballero, M., Franco, V., Marchán, J., y Montgurt, A. (2020). Depresión resistente al tratamiento: un concepto disgregado y el más infortunado diagnóstico evolutivo de la depresión mayor. Uniwersytet Śląski, 7(1), 343–354. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Cabezas, E., Herrera, R., Ricaurte, P., y Novillo, C. (2021). Depresión, ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: análisis a partir del Covid-19. Rev. Venezolana de Gerencia, 26(94), 603–617. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612008/29069612008.pdf>
- Calero, C., Palomino-Vásquez, K. L., y Moro, L. (2019). Depresión en adolescentes asociados a migración familiar, familia disfuncional y bullying en Huánuco 2018. Revista Peruana de Investigación En Salud, 3(4), 180–187. <https://doi.org/10.35839/REPIS.3.4.500>
- Ceccon, J. (2020). ¿Eso que llaman ansiedad, es angustia? Rev. Académica, 5(2), 1–9. <https://www.aacademica.org/julieta.ceccon/2.pdf>
- Cuadra, A., Sjoberg, O., y Beyle, C. (2018). Capital psicológico y su relación con actitudes deseadas. Rev. Interciencia, 43(11), 758–762. <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/33957918004.pdf>
- Cuadros, D., y Marrufo, V. (2022). Estrés y ansiedad en docentes de una Universidad de Lima. Universidad Privada Del Norte, 1(4), 1–36. <https://orcid.org/0000-0001-6778-9104>
- Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, Jorge L., Soto, Alonso, Lama-Valdivia, Jaime, y López, Lucy E. Correa. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Del Pilar, S., Madrid, C., Manuel, :, y Moreno, P. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. RECIMUNDO: Revista Científica de

- La Investigación y El Conocimiento, ISSN-e 2588-073X, Vol. 3, No. 1, 2019, Págs. 522-554, 3(1), 522–554. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)
- Delgado, E. C., De La Cera, D. X., Lara, M. F., y Arias, R. M. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23–36.
- Delgado, S. K., Calvanapón Alva, F. A., y Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/EE.04.09.03>
- Díaz, I., y Iglesia, G. (2019). Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. *Summa Psicológica UST*, ISSN 0718-0446, Vol. 16, No. 1, 2019, Págs. 42-50, 16(1), 42–50. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>
- Fajardo, Á., y Valle, M. (2022). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de educación básica y relación con su satisfacción laboral en la provincia de Napo. *Universidad de Valladolid*, 1-105. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/57093/TFM-G1567.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, M., Soler, M., y Mesenguer, M. (2020). Vista de Burnout, salud y capital psicológico: un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Rev. Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 182–195. <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.13311/1669>
- Gaibor, I., y Moreta, R. (2020). Optimismo disposicional, ansiedad, depresión y estrés en una muestra del Ecuador. Análisis inter-género y de predicción. *Actualidades En Psicología*, 34(129), 17–31. <https://doi.org/10.15517/AP.V34I129.35148>
- Gallego, Y., Gil, S., y Sepúlveda, M. (2018). Revisión teórica de eustrés y distrés, definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. *Universidad CES*, 1(3), 1–97.
- Godoy, D., Eberhard, A., Abarca, F., Acuña, B., y Muñoz, R. (2020). Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(2), 169–173. <https://doi.org/10.1016/J.RMCLC.2020.01.005>
- Gómez, N., y Rodríguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de Covid-19 y la educación. *AcademicDisclosure*, 1(1), 216–234. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/89>
- Guerra, C., Pinto, C., y Hernández, V. (2019). Polivictimización y su relación con las conductas autoagresivas y con la depresión en adolescentes. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 57(2), 100–106. <https://doi.org/10.4067/S0717-92272019000200100>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Pilar Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). Mc Graw Hill
- Hernández, D. (2020). Perspectivas conceptuales en salud mental y sus implicaciones en el contexto de construcción de paz en Colombia. *Ciência y Saúde Coletiva*, 25(3), 929–942. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020253.01322018>
- Jácome, A., y Flores, J. (2020). Salud mental y trabajo: estudio de depresión y ansiedad ante el Covid-19 en el personal de cajas de un Hospital Privado de Quito-Ecuador [Universidad Internacional SEK]. [https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3857/2/Jácome Llumipanta%2C Anthony Ramón](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3857/2/Jácome%20Anthony%20Ramón)
- Langarita, R., y Gracia, P. (2019). Neuropsicología del trastorno de ansiedad generalizada: revisión sistemática. *Rev. Neurol.*, 59(2), 59–67. <https://www.svnps.org/documentos/ansiedad-generalizada.pdf>
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. doi:10.1002/job.165.
- Macaya, X. C., Pihan, R., y Vicente, B. (2018). Evolución del constructo de Salud mental desde lo multidisciplinario. *Humanidades Médicas*, 18(2), 338–355. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202018000200338&lng=es&nrm=isoyt&lng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000200338&lng=es&nrm=isoyt&lng=pt)
- Macías, M., Pérez-Estudillo, C., López-Meraz, L., Beltrán-Parrazal, L., y Morgado-Valle, C. (2019). Trastornos de ansiedad: revisión bibliográfica de la perspectiva actual. *Rev. Neurobiología*, 10(24), 1–11. [www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2019/24/24.html](http://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2019/24/24.html)
- Malthus, T. R. (2022). Ensayo sobre el principio de la población. BoD–Books on Demand.
- Masanillas y Ocampo (2023). *Prácticum 4.3 Trabajo de integración curricular/Examen complejo: opción Trabajo de Integración Curricular*. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Martínez, D., y Giraldo, V. (2019). Relación de estrés laboral y depresión en docentes de secundaria en la Institución Educativa Monseñor Francisco Cristóbal Toro. *Universidad de Antioquia*, 1(4), 1–97. [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16387/1/MartinezDiana\\_2019\\_RelacionEstrésLaboral.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16387/1/MartinezDiana_2019_RelacionEstrésLaboral.pdf)
- Martínez, V. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso: Revista de Educación*, ISSN 1577-0338, ISSN-e 2445-2866, No. 26, 2003, Págs. 9-22, 34(26), 9–22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=499144&info=resumen&idioma=SPA>
- Matos, A., y Manzano, G. (2021). Bases neurológicas de la depresión. *Analogías Del Comportamiento*, 19. <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/analogias/article/view/5165>

- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., y García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)
- Mejia, C. R., Franco Rodríguez–Alarcon, J., Garay–Rios, L., de Guadalupe Enriquez–Anco, M., Moreno, A., Huaytán–Rojas, K., Huancahuari–Ñañacc Huari, N., Julca–Gonzales, A., Alvarez, C. H., Choque–Vargas, J., y Curioso, W. H. (2020). Percepción de miedo o exageración que transmiten los medios de comunicación en la población peruana durante la pandemia de la COVID–19. *Rev. Cubana de Investigación Biomédica*, 39(2), 1–20. <https://orcid.org/0000-0003-4803-0287>
- Mesurado, B., y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios Teaching Experience, Psychological Capital and Work Engagement. Their Relationship with the Burnout on University Teachers. *Propósitos y Representaciones Set.-Dic*, 7, 12–40. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Miranda, G. (2018). ¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental? *Rev. Universidad de Zulia*, 23(83), 86–95. <https://www.redalyc.org/journal/279/27957772009/html/>
- Mora, C., Bonilla, G., y Bonilla, J. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión | Runae. *Rev. Runae*, 6(12), 41–60. <https://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/view/488>
- Morales Fuhrmann, C. (2017). La depresión: Un reto para toda la sociedad del que debemos hablar. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(2), 136–138. <http://scielo.sld.cu>
- Mosquera, A., y Salazar, C. (2022). Identificación de factores de Riesgos laborales Psicosociales en docentes de instituciones educativas públicas y privadas en los sectores centro norte de la ciudad de Quito durante el año 2021. *UTPL*, 1(1), 1–98.
- Navas, W., y Vargas, M. (2014). Trastornos de ansiedad: revisión dirigida para atención primaria. *Rev. Médica de Costa Rica y Centroamérica*, 69(604), 497–507.
- Noroña, D. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. *Rev. ECA Sinergia*, 13(1), 80–92. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v13i1.3831](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3831)
- Ochoa, A. M. M., y Arango, A. C. G. (2015). Salud Mental, Función Docente y Mentalización en la Educación Preescolar. *Psicología Escolar e Educativa*, 19(1), 117–125. <https://doi.org/10.1590/2175-3539/2015/0191811>
- Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud (2017). Día mundial de la salud 2017. Hablemos de depresión.

- [https://www.paho.org/mex/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1246:dia-mundial-de-la-salud-2017&Itemid=597](https://www.paho.org/mex/index.php?option=com_content&view=article&id=1246:dia-mundial-de-la-salud-2017&Itemid=597).
- Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud (2018). Depresión y otros trastornos mentales comunes Estimaciones sanitarias mundiales. Paho.Org, 1(23), 1–24.
- Otzen, Tamara, y Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paredes, M., Vilorio, H., Lozada, D., Guale, J., y Guzmán, J. (2021). Burnout y afrontamiento en docentes universitarios de Ecuador. Rev. Grupo de Investigación En Comunidad y Salud, 6(4), 39–54. <https://www.youtube.com/channel/>
- Pérez, M. D. M., y Orejuela, J. J. (2020). Sujeto, síntoma, dispositivo y terapeuta: una mirada hacia la responsabilidad subjetiva en el campo de la salud mental. *Affectio Societatis*, ISSN-e 0123-8884, Vol. 17, No. 32, 2020, 17(32), 9. <https://doi.org/10.17533/udea.affs.v17n32a09>
- Prieto, D., Aguirre Bravo, G. L., de Pierola, I., Luna Victoria-de Bona, G., Merea Silva, L. A., Lazarte Nuñez, C. S., Uribe-Bravo, K., Zegarra, Á. (2020). *Depresión y ansiedad durante el aislamiento obligatorio por el COVID-19 en Lima Metropolitana*. Liberabit, 26(2), e425. <https://doi.org/10.24265/LIBERABIT.2020.V26N2.09>
- Prieto, J., Leal, L., y Ramírez, Y. (2016). Ansiedad y depresión en docentes del Colegio Nacionalizado Femenino de Villavicencio. *Universidad Coop. Col.*, 1-43. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/587b1f5d-98ea-44f6-97c4-80db88c64020/content>
- Ramírez, M., y Ortega, D. (2021). Capital psicológico y su relación con el apoyo social en docentes de la zona 7 del Ecuador. Rev. Pensamiento Crítico , 22(43), 191–207.
- Rodríguez, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M., y Bustos-Navarrete, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 123–133. <https://doi.org/10.5093/JWOP2018A15>
- Rodríguez, M., y Cabrera, I. P. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. *Enfermería universitaria*, 4(1), 35-38.
- Romero, E., Young, J., y Salado-Castillo, R. (2019). Fisiología del estrés y su integración al sistema nervioso y endócrino. *Revista Médico Científica*, 32, 61–70. <https://doi.org/10.37416/RMC.V32I1.535>
- Said, E., Marcano, B., y Garzón, R. (2021). Ansiedad académica en docentes y Covid-19. Caso instituciones de educación superior en Iberoamérica. *Prisma Social*, 33(2), 290–305. <https://revistaprismasocial.es/article/view/4202/4947>

- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos Artículo de investigación. *Rev. de Psicología UNLP*, 19(1), 88–103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Salessi, S., y Omar, A. (2018). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo. El rol mediador de la satisfacción laboral. *Rev. Estudios de Psicología*, 22(1), 89–98. [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53741/CONICET\\_Digital\\_Nro.f1409035-3ebe-4813-94d2-78d690f04dea\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53741/CONICET_Digital_Nro.f1409035-3ebe-4813-94d2-78d690f04dea_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Sánchez, S., Puig Llobet, M., Lluch Canut, M. T., y Roldán Merino, J. F. (2020). Evolución del concepto de calidad de los cuidados en salud mental. *Rev. Rol Enferm*, 46–50.
- Schönfeld, F. S., Mesurado, B., Schönfeld, F. S., y Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), 315. <https://doi.org/10.20511/PYR2020.V8N1.315>
- Silva, M. F., López-Cocotle, J. J., y Meza-Zamora, M. E. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios Academic stress in university students. 28(79), 75–83. <http://orcid.org/0000-0002->
- Suarez Monsalve, L. F., Guerrero Clavijo, M. A., y Bedoya Olaya, A. D. (2021). Ajuste razonable del modelo de terapia cognitiva de Aaron Beck en una muestra piloto de personas sordas señantes, una sistematización de experiencia. *Revista de Psicoterapia*, 32(118), 217–236. <https://doi.org/10.33898/rdp.v32i118.464>
- Tellez-Bedoya-Carolina, C. (2019). Mediación del Capital psicológico en la relación entre Prácticas organizacionales saludables y Satisfacción laboral en una universidad de Bogotá [Tesis de maestría, Universidad Central]
- Tortella, M. (2018). Los trastornos de ansiedad en el DSM-5. *Rev. Medicina Psicosomática*, 5(12), 62–69.
- Vera, M., Vélez, C., y Fernández, M. (2018). Efectos de la depresión en el bienestar laboral: modulador del apoyo social en el trabajo. *Rev. Investigatio*, 11(10), 1–9. <http://52.89.153.187/index.php/IRR/article/view/142/120>
- Villa Moya, M., y Ruiz, L. (2019). Síndrome de Burnout en enfermería: estrategias de afrontamiento. *Universidad Del País Vasco*, 5(21), 1–42.
- Villamizar, D. J., Padilla Sarmiento, S. L., y Mogollón Canal, O. M. (2017). Contexto de la salud mental en docentes universitarios: Un aporte a la salud pública. *Revista CES Salud Pública*, ISSN-e 2145-9932, Vol. 6, No. 2, 2015, Págs. 146-159, 6(2), 146–159. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5526135&info=resumen&idioma=SP>

- Zambrano, G., y Zambrano, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Rev. Podium*, 151-167. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n42/2588-0969-podium-42-151.pdf>
- Zurita-Cruz, J. N., Márquez-González, H., Miranda-Novales, G., y Villasís-Keever, M. Á. (2018). Estudios experimentales: diseños de investigación para la evaluación de intervenciones en la clínica. *Revista alergia México*, 65(2), 178-186.

## Apéndice

### Apéndice A. Oficio de Autorización

#### Solicitud a la institución

Cañar, día de mes del año

Dr.  
XXXXXXXXXX  
Decano.  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
En su despacho. -

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la carrera de Psicología, ha desarrollado desde 1998, varias líneas de investigación en el ámbito psicológico, en cooperación interinstitucional con diferentes Universidades Nacionales e Internacionales; con el fin de aportar al proceso de investigación y desarrollo del país.

Es importante, en el momento actual, promover el desarrollo de entornos favorables para la salud y el bienestar laboral, por ello me permito comentar que, en el ámbito de la Salud mental, se lleva a cabo el proyecto de investigación: "Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos".

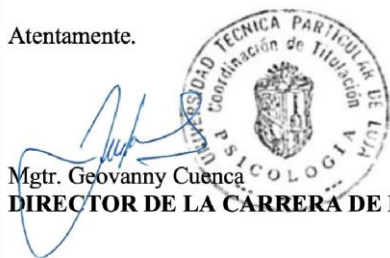
Concedores de su alto espíritu de colaboración y compromiso con la sociedad y la ciencia, solicito a usted se autorice a xxxxxxxxxxxxxxxx, con cédula (XXXXXXX), estudiante de la Carrera de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja, como parte de su Trabajo de Investigación, realice la recolección de información dirigida a docentes de la Institución que usted tan acertadamente dirige.

Es importante indicar que los datos recogidos serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, salvaguardando la identidad de los profesionales e instituciones participantes.

Seguro de contar con la favorable atención al presente, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente.

Mgtr. Geovanny Cuenca  
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA**



## Apéndice B. Formulario de consentimiento informado

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

Datos del equipo de investigación: *(puede agregar las filas necesarias)*

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Alvaro Benjamín Guamán Verdugo	0301577557	Universidad Técnica Particular de Loja

**¿De qué se trata este documento?** *(Realice una breve presentación y explique el contenido del consentimiento informado). Se incluye un ejemplo que puede modificar*

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

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

### Introducción

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

### Objetivo del estudio

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

### Descripción de los procedimientos

Al ser un estudio a nivel nacional se considera recolectar información de un aproximado de 500 participantes. A los voluntarios se les aplicarán distintos test psicológicos y levantamiento de información socio demográfica, a través de los siguientes instrumentos: cuestionario socio demográfico y laboral, escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), escala de soledad (UCLA-3), conflicto, trabajo, familia, satisfacción laboral y capital psicológico. Se contempla aproximadamente un tiempo de 25 minutos en total para llenar los cuestionarios.

¿Incurriré en algún gasto?

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

Confidencialidad de los datos:

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

Participación voluntaria:

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

### **Riesgos y beneficios**

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

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

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

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

#### **Beneficios**

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

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

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

**Derechos de los participantes** *(debe leerse todos los derechos a los participantes)*

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara;
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;
- 7) Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio;
- 8) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;
- 9) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 10) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 11) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 12) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
- 13) Estar libre de retirar su consentimiento;
- 14) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;
- 15) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

**Manejo del material biológico recolectado** *(si aplica)*

No aplica

**Información de contacto**

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio, por favor llame al siguiente teléfono 0983120938 que pertenece a

*Karina Ocampo Vásquez* o envíe un correo electrónico a [keocampo@utpl.edu.ec](mailto:keocampo@utpl.edu.ec)

**Consentimiento informado** *(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora*

*adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran, el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)*

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

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

Número de cédula:

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

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a investigador/a

\_\_\_\_\_  
Firma del/a investigador/a

\_\_\_\_\_  
Fecha

### Apéndice C. Cuestionario sociodemográfico y laboral

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

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

Ciudad de trabajo: \_\_\_\_\_ Nacionalidad: \_\_\_\_\_

Estado civil: Soltero  Casado/unión 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 D: DASS-21 (Lovibond & Lovibond, 1995, versión de Ruiz et al. 2017).**

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
13.	Me sentí triste y deprimido .....	0	1	2	3
14.	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo .....	0	1	2	3
15.	Sentí que estaba al punto de pánico .....	0	1	2	3
16.	No me pude entusiasmar por nada .....	0	1	2	3
17.	Sentí que valía muy poco como persona .....	0	1	2	3
18.	Sentí que estaba muy irritable .....	0	1	2	3
19.	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico .....	0	1	2	3
20.	Tuve miedo sin razón .....	0	1	2	3
21.	Sentí que la vida no tenía ningún sentido .....	0	1	2	3

**Apéndice E:** Capital psicológico PCQ-24 (Luthans y otros 2007, versión venezolana de Ponce y Yáber en 2012)

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

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo    Muy de acuerdo						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largoplazo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones 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/metast en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1	2	3	4	5	6	7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1	2	3	4	5	6	7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1	2	3	4	5	6	7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	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 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 F:** Escala de Satisfacción Laboral (N.T.P) Warr en 1979, (versión de Pérez y Fidalgo 1995)

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