



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del sector Joya de los Sachas

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

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Autor: Torres Salazar, Ingrid Brillid

Director: Guzmán Figueroa, Carmen Gabriela

JOYA DE LOS SACHAS

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/a del trabajo de titulación

Loja, día de mes de año

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: Salud Mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas realizado por Ingrid Brillid Torres Salazar 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: Guzmán Figueroa Carmen Gabriela. título académico.

C.I.: 0104513536

Correo electrónico: gabyguzmanfs@gmail.com

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Ingrid Brillid Torres Salazar, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente: Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud Mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas, de la carrera de Psicología , específicamente de los contenidos comprendidos en: marco teórico, metodología, análisis de datos y discusión, siendo Carmen Gabriela Guzmán Figueroa, director (a) del presente trabajo; también declaró que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratificó que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, con relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

Autor: Ingrid Brillid Torres Salazar

C.I.: 2150292437

Correo electrónico: brillidtorres433@gmail.com

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mi familia, especialmente a mis amados padres que siempre han estado ahí, apoyándome de todas las maneras posibles y aun cuando no era posible, cuando solo dependía de mí nunca faltaron sus consejos y palabras de aliento que me recargaban de fuerzas para seguir adelante, por el trabajo tan difícil que realizan día con día para que yo pueda cumplir esta meta, porque con ustedes la carga se hace más liviana y su amor siempre me ha impulsado a ser mejor.

Agradecimiento

En primer lugar y como centro de mi vida agradezco a Dios, por su infinito amor y misericordia, por la vida, la salud y sus bendiciones que me permiten tener la oportunidad de prepararme profesionalmente, a ÉL sea la gloria honra y magnificencia. También a mis padres por siempre estar ahí para mí en los buenos y malos momentos, a mis tutores y directora por impartirme sus conocimientos, en mi corazón solo hay agradecimiento.

Índice de Contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director/a del trabajo de titulación.....	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. <i>Indicadores de las Variables de Salud Mental</i>	6
1.2. Salud mental en docentes.....	13
1.2.1. <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	13
1.2.2. <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	21
1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes.....	23
1.3.1. <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	23
1.3.2. <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	24
1.3.3. <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	26
1.4. Justificación.....	28
Capítulo dos.....	30
Metodología.....	30
2.1. Objetivos.....	30
2.1.1. <i>General</i>	30
2.1.2. <i>Específicos</i>	30
2.2. Preguntas de investigación.....	30
2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación.....	31
2.3.1. <i>Enfoque de investigación</i>	31
2.3.2. <i>Tipo de investigación</i>	31
2.3.3. <i>Diseño</i>	31
2.4. Población y muestra.....	32
2.4.1. <i>Muestra participante</i>	32

2.4.2. <i>Criterios de inclusión / exclusión</i>	33
2.5. Instrumentos de recogida de información.....	33
2.5.1. <i>Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral</i>	33
2.5.2. <i>Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21)</i>	34
2.5.3. <i>Capital psicológico</i>	34
2.5.4. <i>Satisfacción laboral</i> :.....	35
2.6. Procedimiento	35
Capítulo tres	38
Análisis de resultados y discusión	38
3.1. Análisis de resultados	38
3.2. Discusión	40
Conclusiones	43
Recomendaciones	44
Referencias bibliográficas	45
Anexos	61

Índice de Tablas

Tabla 1 Percepción de salud mental de docentes.....	38
Tabla 2 Capital psicológico en docentes	39
Tabla 3 Satisfacción laboral en docentes	40

Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de educación básica y bachillerato en el sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas durante el año 2022. Para lo cual se ocupó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, con diseño transversal, descriptivo, y los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, Escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), Capital psicológico y Satisfacción laboral. La muestra estuvo comprendida por 38 docentes. Se pudo evidenciar que, dentro de las variables de salud mental, el estrés presenta un 94,7% de nivel leve, ansiedad 89,5% y depresión 89,5% del mismo nivel. Los hallazgos sobre capital psicológico en profesores, exhibe una eficacia con media de 35,32, esperanza de 37,18, resiliencia de 33,18, optimismo de 33,08, y capital psicológico de 139,39. Y frente a la satisfacción laboral en docentes, la satisfacción intrínseca presenta una media de 42,11, satisfacción extrínseca con 41,61 y satisfacción general de 83,71. Se concluye que el estrés, la ansiedad y la depresión afectan a los docentes, con una gran prevalencia en niveles leves, con el capital psicológico positivo y la satisfacción laboral alta.

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

Abstract

The purpose of this research was to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in elementary and high school teachers in the rural sector of Unión Milagreña and San Antonio in the Joya de los Sachas canton during the year 2022. For this purpose, a quantitative approach methodology was used, non-experimental, with a cross-sectional, descriptive design, and the instruments used were: Ad Hoc sociodemographic and labor questionnaire, Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS - 21), Psychological Capital and Job Satisfaction. The sample consisted of 38 teachers. It was found that, among the mental health variables, stress presented 94.7% of mild level, anxiety 89.5% and depression 89.5% of the same level. The findings on psychological capital in teachers show an efficacy with a mean of 35.32, hope of 37.18, resilience of 33.18, optimism of 33.08, and psychological capital of 139.39. And regarding job satisfaction in teachers, intrinsic satisfaction presents a mean of 42.11, extrinsic satisfaction with 41.61 and overall satisfaction of 83.71. It is concluded that stress, anxiety and depression affect teachers, with a high prevalence in mild levels, with positive psychological capital and high job satisfaction.

Keywords: Mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

En una organización, el capital humano desempeña un papel crucial, por lo que empresarios y académicos deben prestar atención a las emociones, sentimientos y preocupaciones de las personas; de ese modo, es importante que el bienestar de los trabajadores sea prioridad en todas las organizaciones, no obstante, dentro del terreno educativo los profesores no se sienten completamente satisfechos con su trabajo (Arce Pastor, 2022). En ese sentido, el dinamismo, movilidad o rendimiento del docente se encuentra estrechamente conexo con la salud mental y los recursos cognitivos (capital psicológico) que posee este sujeto, de manera que si estos se encuentran comprometidos pueden ser un desestabilizante en la integridad del individuo (Avendaño Castro et al., 2021).

Desde esa perspectiva, a vida del docente, el educador o el profesor, está expuesta a ser amenazada seriamente por riesgos para la salud mental, lo cual implica una función que no solo es sacrificada sino también propia; así, la docencia se convierte en una categoría socio profesional de riesgo para la salud debido a la acumulación de factores psicosociales negativos o desfavorables (F. A. Fernández, 2014). En consecuencia, el educador es responsable de llevar a cabo el currículo en el aula en un entorno exigente, sin embargo, esta labor puede generar estrés laboral que afecta tanto su salud física como mental (Ayala, 2020).

En retrospectiva con lo enfatizado, se puede aludir que el trabajo del educador implica enfrentar diariamente peligros como el miedo, el aburrimiento, la humillación y la injusticia; por lo tanto, es importante realizar investigaciones en el ámbito de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral para descubrir los diferentes elementos y alternativas que puedan hacer frente a las implicancias que padecen los educadores en su contexto.

Desde esa perspectiva, se observa una estrecha relación entre la profesión docente y la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes de educación básica y bachillerato en el sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas durante el año 2022.

El proceso de investigación se dividió en varios apartados. En el primer capítulo, se realizó una revisión teórica de autores para comprender mejor las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral. El segundo capítulo explicó la metodología utilizada y presentó la muestra y los instrumentos utilizados para recopilar datos. El tercer capítulo presentó los hallazgos y se discutieron los resultados con otros autores. Por último, se proporcionaron conclusiones y recomendaciones basadas en el estudio.

Para abordar el problema planteado, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño transversal y descriptivo, y una muestra de 38 docentes, se utilizaron diferentes instrumentos (Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, Escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), Capital psicológico y Satisfacción laboral) para recopilar información de los docentes sobre variables como la salud mental (estrés, ansiedad y depresión), el capital psicológico y la satisfacción laboral. Esto destaca la importancia de abordar estos aspectos para promover el bienestar del profesorado.

Capítulo Uno

Marco Teórico

Dentro del presente capítulo, se expondrán los diferentes aportes y conceptos teóricos asociados al tema de investigación propuesto. Estos apartados tienen la finalidad de posibilitar distintos enfoques, disonancias y fundamentos conceptuales para poder entender y enriquecer los aportes que proporcionan los autores, a fin de contemplar exhaustivamente el tema.

1.1. Conceptualización y Etiología de las Variables de Salud Mental

Si bien es cierto, los atributos y comportamientos individuales, los factores ambientales como también las circunstancias económicas y sociales, aunque ciertamente verdaderos, son elementos que interactúan entre sí de manera dinámica, pudiendo influir positiva o negativamente en el estado de salud mental de un individuo; es importante destacar que estos elementos pueden desempeñar un papel defensivo en el desarrollo y mantenimiento de la salud mental de una persona (factores de protección), o bien, representar una amenaza para la misma (factores de riesgo) (Casañas & Lalucat, 2018).

En ese sentido, la salud mental es esencial para nuestra capacidad de tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma a nuestro entorno, es un derecho humano fundamental y clave para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico (Organización Mundial de la Salud OMS, 2022). No se limita a la ausencia de trastornos mentales, sino que es un proceso complejo experimentado de manera única por cada individuo, con diferentes niveles de dificultad, angustia y resultados; las condiciones de salud mental abarcan trastornos mentales, discapacidades psicosociales y estados mentales asociados con angustia, discapacidad funcional o riesgo de conducta autolesiva, estas condiciones pueden afectar el bienestar mental, aunque no siempre de manera absoluta (OMS, 2022).

Es así que el enfoque de la salud mental ha evolucionado, pasando de centrarse únicamente en la presencia de síntomas y trastornos mentales a reconocer que implica más que la ausencia de enfermedad; ahora se considera un concepto que abarca tanto el bienestar mental como las enfermedades mentales, de modo que se enfatiza la importancia del trabajo comunitario para prevenir y promover la salud mental de manera positiva (Soto, 2021). Desde esa posición y en correlación con en esta investigación, es el colectivo docente quien debe mantener una buena salud psicológica y altos niveles de resiliencia, con el objetivo de que sean capaces de brindar una respuesta efectiva y superar cualquier situación que pueda producir estrés o contratiempo inmerso en su trabajo diario (Pinel, 2022).

1.1.1. Indicadores de las Variables de Salud Mental

Según la perspectiva de (González Cabral, 2022), la salud mental es uno de los pilares centrales que contribuyen al bienestar de las personas en relación con su entorno, se enfoca en el equilibrio entre el individuo y los diversos aspectos sociales, culturales, emocionales, biológicos y psíquicos que lo rodean; el mismo autor sostiene que la salud mental, junto con la salud física y social, tienen que mantener una correspondencia equilibrada, lo cual permite contemplar las destrezas, capacidades y competencias personales.

A ese respecto, la salud mental engloba la manera en que enfrentamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones; para ser más preciso, la salud mental es un estado de bienestar en el que la persona desarrolla sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad (Unicef, 2020). También puede entenderse como salud mental al equilibrio en el cual el individuo es consciente de sus capacidades, puede afrontar las tensiones cotidianas y logra ser productivo y beneficioso para su comunidad (Godoy et al., 2020).

Desde esa misma perspectiva, la salud mental se define como un estado en el cual una persona no sufre de enfermedades mentales como la depresión, el estrés o la ansiedad

(Maitta et al., 2018), sin embargo, es importante destacar que la perspectiva psicológica revela que las enfermedades mentales representan solo una parte de la experiencia humana, aunque su impacto puede ser significativo para el funcionamiento general del individuo; por lo tanto, el estudio de la salud mental se centra en comprender este fenómeno de manera más amplia, más allá de simplemente la ausencia de enfermedad, reconociendo su aspecto positivo y promoviendo el bienestar integral. (Westerhof & Keyes, 2010).

Desde otra postura, la salud mental se entiende como el desarrollo de estilos de vida, al igual que de determinadas características personales, interpersonales, sociales y laborales, las cuales conforman una forma integrada de bienestar biopsicosocial, así es que la salud mental no es únicamente la ausencia de síntomas, sino que sobrepasa de ellos (Mebarak et al., 2009).

La salud mental está relacionada con el bienestar subjetivo, con la percepción de la eficacia, la competencia, la dependencia intergeneracional, la autonomía, la autorrealización de las capacidades emocionales e intelectuales, así como la suficiencia para hacer frente a las presiones cotidianas, con el objetivo de poder aportar de forma fructífera a su entorno (González & Sandoval, 2019).

En función de lo expuesto, se puede hacer mención que la salud mental es fundamental para el bienestar integral de las personas. Va más allá de la ausencia de enfermedades mentales y se centra en el equilibrio entre el individuo y su entorno. Implica desarrollar habilidades para manejar el estrés, relacionarse con otros y tomar decisiones. La salud mental se caracteriza por un estado de bienestar en el que la persona puede desarrollar capacidades, enfrentar las tensiones de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a la comunidad. Promover la salud mental implica un estilo de vida saludable y el cultivo del bienestar en todos los aspectos de la vida.

La Ansiedad. La ansiedad es un temor difuso e indefinido que se experimenta de manera diferente al miedo, ya que carece de un objetivo claro; es una emoción que provoca reacciones físicas como sudoración, tensión muscular, temblores, respiración agitada y diversos síntomas como dolores de cabeza, espalda, pecho y malestar estomacal. Estos síntomas obstaculizan el funcionamiento del organismo y, cuando su intensidad aumenta, la persona se vuelve incapaz de adaptarse adecuadamente a la vida diaria, lo que puede generar trastornos de ansiedad (Barán Tujá, 2018).

En otro aspecto, la ansiedad generalizada (TAG), se presenta como una ansiedad difusa y crónica, que tiene relación con la preocupación o la expectación, con síntomas de tensión muscular, fatiga, vigilancia, inquietud e irritabilidad. En ocasiones puede presentar dificultad para conciliar el sueño y falta de concentración (Borkovec & Newman, 1998).

Desde lo planteado, es importante señalar la existencia de algunos modelos explicativos de la ansiedad los cuales son (Velázquez et al., 2016):

- La aprehensión ansiosa de Barlow: Se describe como un proceso en todos los trastornos de ansiedad, sugiriendo que empieza cuando la memoria a largo plazo es estimulada, causando un efecto negativo en el estado de ánimo de la persona (Sánchez Picazo, 2018).
- Evitación cognitiva de Borkovec: El individuo pretende evitar imágenes catastróficas con la preocupación, la que deriva de la necesidad de tomar acciones a eventos percibidos, con la finalidad de solucionar los problemas (Borkovec & Newman, 1998).
- El modelo metacognitivo de la preocupación y del trastorno de ansiedad generalizada de Wells: El surgimiento de la preocupación patológica es causada por el apareamiento de la preocupación patológica y por el mantenimiento de pensamientos meta cognitivos positivos, los cuales se relacionan con el mismo proceso (Wells, 2009).

- La intolerancia a la incertidumbre de Dugas: Este modelo afirma que el mantenimiento de la preocupación y la etiología están estrechamente relacionados con la intolerancia a la incertidumbre, afectando a las conductas emocionales y cognitivas, ante situaciones de incertidumbre (Dugas et al., 1998).
- La preocupación perseverativa inducida por el estado de ánimo de Davey: En este modelo se indica que las personas que sufren este tipo de trastorno, no tienen habilidad deficiente para solucionar sus problemas, sino que no poseen la suficiente confianza para hacerlo (Davey, 2008).

Se considera a la ansiedad como un mecanismo que alerta a las personas ante situaciones que perciben a modo de amenaza, normalmente la ansiedad ayuda a los individuos a mejorar su capacidad para reaccionar. Al presentarse una situación de intranquilidad y angustia, la reacción se expresa con la combinación de síntomas fisiológicos y cognitivos en forma de sobresalto o preocupación. Se debe tomar en cuenta que la ansiedad, con una buena salud mental es positiva cuando se la usa como un mecanismo adaptativo.

La Depresión. La depresión es una combinación de factores psicológicos, biológicos, ambientales y genéticos, dando como resultado una enfermedad común pero grave, puesto que afecta las capacidades de dormir, comer, trabajar, estudiar y otras labores cotidianas (Organización Panamericana de la Salud, s. f.).

También se la conoce como trastorno del estado de ánimo ya que afecta todas las áreas cognitivas del individuo, manifestándose de forma gradual, se mantiene a través del tiempo y modifica la conducta, la actividad psicomotriz, las sensaciones específicas, la conducta y la forma en que las personas se relacionan con su entorno, y pueden desencadenar en manía o depresión (Uribe et al., 2008).

Se considera a la depresión como un estado anímico de la persona, en el cual prevalecen la tristeza, la melancolía, el pesimismo, decaimiento, baja autoestima y poca felicidad, lo que produce un total o parcial desinterés en su entorno (Corea Del Cid, 2021). Las personas con este trastorno se sienten impotentes y abrumadas, con muchos sentimientos negativos, en algunos casos pueden tener pensamientos suicidas (García, 2009).

Se considera que la depresión es un trastorno mental en el que se experimentan sentimientos de tristeza, irritabilidad y pérdida de placer, junto con cambios en el pensamiento (Camuñas et al., 2019); estos síntomas afectan la capacidad de funcionamiento del individuo, además es importante destacar que la depresión está asociada con factores de riesgo relacionados con la personalidad y niveles de afectividad negativa, y se observa que se manifiesta al comienzo del trastorno (Matabay, 2022).

Entre los principales comportamientos, se pueden mencionar:

- Enfoque comportamental de Lewinsohn: En los años 70 se desarrolló la teoría conductual de la depresión, en ella se argumentó que la baja tasa de comportamiento es la base de la depresión y que esta es la causante de los demás síntomas. Además, se planteó la hipótesis que ese bajo índice es el resultado de la falta de refuerzo del entorno de la persona (Lewinsohn, 1974).
- Enfoque del auto-control del Rehm: La autoevaluación, la auto-observación y el auto-refuerzo, son la base de este enfoque, y se los toma como las principales causas de la depresión. Además de enfatizar que los pacientes depresivos atienden más a la información y a las evaluaciones negativas, y que tienen menos consciencia de las consecuencias positivas (Rehm, 1977).
- Enfoque de indefensión aprendida de Seligman: Está basado en las tres dimensiones atribucionales: internalidad-externalidad, estabilidad-inestabilidad y globalidad-especificidad, y cómo se vinculan con los problemas de depresión y se caracteriza por

hacer atribuciones internas a las situaciones negativas y externas para las situaciones positivas (Seligman, 1986).

- Enfoque cognitivo de Beck: Esta centrado en lo que se llama la triada cognitiva, que incluyen los tres patrones cognitivos:
 - Visión negativa de uno mismo
 - Visión negativa de su mundo
 - Visión negativa del futuro

Según este modelo, las personas con depresión determinan la forma de verse a sí mismos (Clark & Beck, 2012).

- La activación conductual: Al mencionar los tres componentes de la terapia cognitiva, se pueden tener como resultado tres condiciones experimentales:
 - Sólo activación conductual
 - Activación conductual más modificación de pensamientos automáticos
 - La terapia cognitiva completa, es decir activación conductual más modificación de pensamientos y modificación de esquemas (Barraca, 2010).

Como conclusión, la depresión es considerada una emoción normal en las personas cuando se enfrentan a situaciones complicadas o difíciles de llevar. La diferencia es que cuando las personas tienen buena salud mental, las situaciones antes mencionadas se pueden superar y la fase de depresión es corta, pero cuando las personas presentan cuadros de depresión crónica, no se es capaz de lidiar con los problemas y profundizar en ellos, este tipo de personas requieren ayuda profesional, ya que la depresión puede llevarlos al suicidio.

El Estrés. El estrés es una respuesta no específica del organismo que se desencadena frente a cambios inespecíficos que ocurren en un sistema biológico (Espinosa et al., 2020); pues el agente que desencadena esta respuesta se llama estresor y provoca un desequilibrio en el organismo, de manera que, el estrés se trata de respuestas inespecíficas del organismo ante las demandas que recibe, en el que estímulo puede ser considerado como un estresor si provoca en el organismo una respuesta inespecífica que requiere de un reajuste (Kloster & Perrota, 2019).

Desde ese mismo contexto, según (Romero Viteri, 2022), enfatiza que el estrés puede entenderse como una respuesta del cuerpo frente a demandas percibidas del entorno, puede considerarse una reacción de defensa o emergencia ante lo desconocido o exigencias ambientales; figura como una respuesta fisiológica, endocrinológica y psicológica necesaria para la supervivencia y genera un estado de alerta, mismo que puede tener efectos tanto positivos como negativos en la salud física y mental, y que influye en el rendimiento.

Los cambios que desencadenan el estrés, pueden agruparse en tres bloques psicosociales:

- En el primer bloque, se encuentran estresantes únicos, asociados con desastres o con variables relevantes con respecto al entorno de las personas.
- El segundo bloque, agrega factores estresantes que se vinculan a los cambios relevantes que afectan a un o más personas, los cuales pueden ser eventos traumáticos.
- En el tercer bloque, están los estresores diarios, tales como molestias, imprevistos o los cambios rutinarios (E. Fernández, 1999).

Conforme a (O'Connor et al., 2021) el estrés es un tema de interés debido a su presencia omnipresente, afecta a todas las personas y tiene un impacto en todos los aspectos de nuestras vidas, el cual puede afectar directamente nuestra salud a través de respuestas autonómicas y neuroendocrinas; sin embargo, también es relevante mencionar que el estrés

puede tener un impacto indirecto a través de cambios en los comportamientos relacionados con la salud. Y es que según investigaciones de (Hill et al., 2018) y (Tomiyaama, 2019), sugieren que el estrés puede contribuir indirectamente a la obesidad, enfermedades cardiovasculares y aumentar el riesgo de cáncer. Esto puede ocurrir debido a cambios perjudiciales en la dieta y/o a mantener comportamientos alimentarios poco saludables, como un consumo elevado de grasas y una baja ingesta de fibra, frutas y verduras (Hill et al., 2018; Tomiyama, 2019).

Desde ese orden de ideas, se puede destacar que el estrés es una respuesta no específica del organismo ante cambios y estresores, que genera un estado de alerta necesario para la supervivencia. Puede tener efectos positivos o negativos en la salud física y mental, afectando el rendimiento. Su presencia constante en nuestras vidas lo convierte en un tema relevante. El estrés puede afectar directamente la salud a través de respuestas físicas y hormonales, y también puede tener un impacto indirecto mediante cambios en los comportamientos relacionados con la salud, como la alimentación poco saludable, que contribuye a problemas como la obesidad, enfermedades cardiovasculares y el riesgo de cáncer.

1.2. Salud mental en docentes

Dentro de este aparatado, se explicarán los diferentes aportes conceptuales en relación a la variable de la salud mental; las cuales servirán para dar una adición de diferentes perspectivas en el que lector pueda tener distintos juicios de valor y que con el mismo pueda discrepar o generar disonancias acerca de la información presentada a continuación.

1.2.1. Repercusiones de las variables de la salud mental

Si bien es cierto, el estrés laboral es reconocido por la Organización Internacional del Trabajo como un riesgo emergente debido a las nuevas condiciones de trabajo y empleo a nivel mundial, esto ha generado costos e implicaciones tanto para las empresas como para

la salud mental de los trabajadores, de manera que el estrés laboral afecta la productividad y la retención de los empleados, además de incrementar el ausentismo; y es que trabajar bajo presión ha llevado a un aumento de hasta cinco veces en el número de accidentes, en donde los sectores de la salud y la educación son especialmente afectados por esta situación (Acosta et al., 2019).

Entonces es sustancial mencionar que la globalización ha causado problemas en todas las profesiones, afectando la salud física y mental de las personas y reduciendo el rendimiento y la productividad; en ese aspecto, la salud mental ha sido descuidada, especialmente en la enseñanza, donde los problemas de los profesores no se han investigado lo suficiente, por ende, esta falta de atención ha tenido consecuencias significativas, porque los profesores no cumplen con los estándares esperados por la comunidad educativa (Ahman Najar, 2018).

De ese modo, la salud mental y el estrés de los profesores son importantes para que puedan liderar y gestionar el aula de manera integral; a pesar de que las escuelas aún no están preparadas para el aprendizaje a distancia, es necesario continuar con la educación (Asio & Bayucca, 2021). Los profesores se capacitan y reciben apoyo de mentores y expertos para estar preparados en su labor y desarrollar a los alumnos, es por ello que el bienestar físico, mental y social de los profesores debe ser considerado por las autoridades educativas, asegurándose de que tengan los conocimientos y habilidades necesarios para atender a alumnos con diversas necesidades, manteniendo un nivel de estrés tolerable (Jimenez, 2021).

Ansiedad En Docentes. La ansiedad es descrita como la expectativa de un peligro en el futuro, surgida de la percepción de estímulos generales que podrían causar daño, lo cual provoca un estado de inquietud, agitación, preocupación e hipervigilancia; ha sido concebida como un mecanismo fisiológico y conductual que se activa para evitar sufrir daño (Silverman & Van Schalkwyk, 2019). Desde una perspectiva evolutiva, se considera que la ansiedad es un comportamiento adaptativo, ya que promueve la supervivencia al impulsar al individuo a mantenerse alejado de situaciones y lugares que representan un potencial peligro (Macías Carballo et al., 2019).

Cuando esta conducta surge recurrentemente como una respuesta anticipatoria involuntaria e intensa ante una amenaza potencial, ya sea real o supuesta, la ansiedad puede convertirse en un trastorno mental (Crocq, 2022). Además, en los trastornos de ansiedad (TA), la respuesta es persistente e incontrolable, lo que merma la calidad de vida del individuo (Crocq, 2022). El diagnóstico de la ansiedad patológica, considerada un trastorno psiquiátrico, depende del umbral de respuesta del individuo a estímulos ansiogénicos externos o internos y está sujeto a un juicio clínico (Gelfuso et al., 2014).

Según el autor (Duarte Aguirre, 2019), destaca la importancia de mencionar los síntomas de la ansiedad. Los síntomas se dividen en tres tipos:

- Los síntomas cognitivos incluyen preocupación, miedo, temor, inseguridad y pensamientos negativos.
- Los síntomas fisiológicos involucran sudoración, tensión muscular, palpitaciones, dificultades respiratorias y dolores de cabeza, entre otros.
- Los síntomas psicomotrices incluyen evitar situaciones temidas, comportamientos compulsivos y movimientos repetitivos.

Por otro lado, bajo la perspectiva educativa los docentes se enfrentan a la ansiedad en la educación debido a la presión de la conectividad y los objetivos académicos, en un contexto con barreras académicas y tecnológicas, limitaciones en el hogar y distracciones

familiares; además, deben lidiar con su propio estado emocional, cambios en las relaciones sociales y la salud de ellos mismos y sus seres queridos, estas circunstancias particulares desencadenan la ansiedad (Said-Hung et al., 2021). La familiarización de los docentes con diversas herramientas de trabajo ha llevado a redefinir la pedagogía y las formas de enseñar, aprender y evaluar; mismos que tienen alta relevancia, porque están íntimamente asociados a la salud emocional de todos los involucrados en el ámbito educativo (Trujillo & Delgado, 2021).

Visto de esta forma, se puede enfatizar que la ansiedad es una respuesta adaptativa que surge como una anticipación de peligro futuro, pero cuando se vuelve recurrente e intensa, puede convertirse en un trastorno mental que afecta la calidad de vida de una persona. Los síntomas de la ansiedad pueden manifestarse en el ámbito cognitivo, fisiológico y psicomotor. En el contexto educativo, los docentes enfrentan ansiedad debido a diversos factores, como la presión académica, barreras tecnológicas y emocionales. La salud emocional de todos los involucrados en la educación es fundamental y está estrechamente ligada a la forma en que se enseña, aprende y evalúa; además, la familiarización de los docentes con nuevas herramientas y enfoques pedagógicos es crucial en este sentido.

Depresión En Docentes. La enfermedad de la depresión es un trastorno crónico o recurrente del estado de ánimo que afecta la capacidad de enfrentar la vida cotidiana y se posiciona como una de las principales causas de discapacidad laboral. Los síntomas abarcan desde la sensación de tristeza, la pérdida de placer y los sentimientos de culpa y baja autovaloración, hasta los cambios en el sueño, el apetito, la disminución de la energía y la falta de concentración (Calero et al., 2019).

Es responsable de la mayoría de los problemas de salud en la población en general, especialmente en aquellos que realizan tareas que requieren un esfuerzo físico o mental significativo (Obregón Morales et al., 2020).

Entre las profesiones más propensas a sufrir de trastornos de estrés, depresión y ansiedad, está la docencia, dada la variedad de facetas y características que se relacionan con su actividad laboral; en la mayoría de los casos tienen sobrecarga de trabajo, en ocasiones un negativo entorno psicológico, puede producir depresión y ansiedad en los docentes (L. T. Mendes Rodrigues et al., 2020). Estas circunstancias influyen de manera negativa con las actividades diarias de los maestros, particularmente en su empleo, para lo cual se deben tomar medidas preventivas, en función de evitar o aminorar el problema (L. Mendes Rodrigues et al., 2020).

Se pueden encontrar varios enfoques psicológicos para la depresión, entre los que se cuentan:

- El enfoque psicodinámico, se basa en las teorías y técnicas de Sigmund Freud, enfocadas en resolver problemas mentales de los pacientes. Freud describe una lucha entre la mente consciente e inconsciente. El psico - dinamismo se refiere a un conflicto interno en la persona, que desempeña un papel fundamental en el proceso de análisis, de esa manera, el psicoanálisis busca descubrir la raíz del problema para determinar sus posibles efectos en la realidad actual del paciente (Blanco Angulo, 2019).
- En enfoque humanista-existencial, el enfoque humanista existencial busca promover el autoconocimiento y la autonomía para vivir de manera plena, se centra en analizar y modificar el proyecto existencial de cada individuo. La terapia se enfoca en cambiar la percepción que la persona tiene sobre las cosas, en lugar de intentar cambiar la realidad externa; su objetivo principal es ayudar al individuo a recuperar su autenticidad y capacidad de tomar decisiones por sí mismo (Morales Herrera, 2018).
- El enfoque conductual, el enfoque conductual analiza el comportamiento humano como la relación entre estímulos y respuestas, sin enfocarse en el funcionamiento mental. Se centra en estudiar las conductas a partir de los estímulos y respuestas del entorno; representa una corriente científica que se basa en el comportamiento como

la interacción entre el individuo y su ambiente, buscando comprender cómo surgen y se mantienen diferentes formas de comportamiento (Estrada, 2018).

- En el enfoque cognitivo-conductual, se centra en aceptación de las cogniciones negativas y su reemplazo por pensamientos positivos; este enfoque aborda los modelos de cogniciones distorsionantes que generan comportamientos desadaptativos, los cuales perturban nuestra vida y generan emociones negativas. Al lograr este cambio, se obtienen resultados beneficiosos para el sujeto (Ramírez Mauricio, 2020).
- El enfoque sistémico, ve las disfunciones familiares como problemas del sistema completo, no solo de un individuo, evalúa los síntomas dentro del contexto familiar y considera al individuo como parte de un sistema más grande. Examina el comportamiento, desarrollo, organización y funcionamiento de las familias y sus miembros, no solo los problemas graves; si no también reconoce la importancia de la interacción con el entorno y otros sistemas, como los culturales, ideológicos y políticos (Almagro Villegas, 2018).

Desde todas estas aportaciones teóricas se puede hacer mención que la depresión es una enfermedad que afecta significativamente la capacidad de enfrentar la vida diaria y es una de las principales causas de discapacidad laboral. Sus síntomas van desde la tristeza y la baja autovaloración hasta cambios en el sueño, el apetito y la concentración. La profesión docente está especialmente propensa a sufrir trastornos de estrés, depresión y ansiedad debido a la sobrecarga de trabajo y el entorno psicológico negativo. Para abordar la depresión, se pueden utilizar diferentes enfoques psicológicos, como el psicodinámico, el humanista-existencial, el conductual, el cognitivo-conductual y el sistémico, cada uno con sus propias estrategias y objetivos terapéuticos

Estrés En Docentes. El estrés es una situación en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, demanda o recurso importante y percibe incertidumbre; pues ciertos individuos lo ven como un desafío para mejorar y obtener beneficios en su trabajo, mientras que para otros puede causar problemas debido a políticas inadecuadas, abuso de poder o mala organización, esto puede llevar a un bajo rendimiento, relaciones negativas entre superiores y subordinados, e incluso despidos o renunciaciones de los empleados (Onofre Pérez, 2021).

En el caso de la docencia, el estrés posee una asociación significativa con el trabajo lo cual se denomina como estrés laboral, misma que comprende como una respuesta fisiológica a agentes nocivos en el ambiente laboral, en el que se puede padecer Síndrome General de Adaptación (SGA), que consta de tres fases: alarma, adaptación y resistencia, y agotamiento; en ese sentido, el estrés puede interrumpir el funcionamiento estable del organismo, y si este no logra volver a su equilibrio, puede entrar en la etapa de agotamiento, lo que causa conflictos y daños en la salud; por lo tanto el estrés es una causa común de fatiga laboral (Cortés Rojas, 2021).

Según la perspectiva de (Burgos Angulo et al., 2020), el estrés es una de las problemáticas actuales que impacta significativamente a los docentes, ya que implica una gran responsabilidad y no es valorado adecuadamente por la sociedad. Según (Zuniga Jara & Pizarro-Leon, 2018), el estrés laboral afecta el rendimiento del docente, causando alteraciones físicas y psicológicas. Las exigencias de su rol, como la formación de estudiantes y la carga de tareas y documentos, generan fatiga, cambios de ánimo y actitudes modificadas. Estos efectos tienen repercusiones negativas en las relaciones laborales, sociales y familiares.

De acuerdo con (Osorio & Cárdenas Niño, 2017), el factor emocional que los docentes traen de su hogar intensifica el estrés y tiene un impacto directo en su desempeño laboral, de modo que los docentes suelen considerar las enfermedades relacionadas con el estrés como

algo normal que afecta a toda la población. Respecto con (García Rodríguez et al., 2015) señalan que algunos profesores recurren a la automedicación, mientras que otros acuden a centros de salud donde, en lugar de recibir un tratamiento preventivo, se les recetan medicamentos que actúan como analgésicos para aliviar sus dolencias.

La docencia es una de las profesiones que más tendencia tiene a padecer estrés causado por su entorno laboral, tales como la inestabilidad, la falta de capacitaciones adecuadas, las exigencias de los directivos y los juicios constantes de las familias, además de los problemas frecuentes con sus estudiantes (Durán et al., 2005).

Los aportes de (Rodríguez Alava et al., 2018), manifestaron que la salud y el estrés en los docentes posee un incidencia prominente frente al síndrome de burnout, demostrando que los estresores afectan a todos los sistemas biológicos del cuerpo a largo plazo, siendo evidente que el docente estresado sufre de fatiga, falta de energía, insatisfacción laboral, pone resistencia al cambio y muestran sentimientos de pesimismo, impotencia y frustración.

Por otro lado, según las apreciaciones de los autores (Bairero Aguilar, 2017), (Verduzco et al., 2018), (Espinoza Ortiz et al., 2018), (Ortiz Guzmán, 2020), (Acero Montoya, 2020), el estrés se caracteriza por tener distintas manifestaciones que van desde lo laboral, físico y mental, y se expresan de la siguiente manera:

- **Físicas:** Dolores de cabeza, movimientos repetitivos, sequedad en la boca, tensión y dolor muscular, mayor frecuencia respiratoria, problemas estomacales, impotencia sexual o frigidez, sequedad de la piel, cansancio frecuente, trastornos de sueño.
- **Psíquicas:** Mecanismos de defensa frente a la situación que percibe como agresora, trastornos emocionales: inseguridad, ansiedad, depresión, irritabilidad, apatía, pasividad, frustración, agotamiento emocional o burnout. Alteraciones cognitivas, alteraciones de la conducta

- **Socio-laborales:** Inadaptación al trabajo, aumento del absentismo, estancamiento, resistencia a innovaciones, conflictos laborales, disfunciones.

Como síntesis de este apartado, se puede aludir que el estrés laboral en la docencia tiene efectos negativos en la salud y desempeño de los docentes, manifestándose en problemas físicos, emocionales y sociales. Por lo tanto, es importante abordar y gestionar el estrés mediante políticas y prácticas adecuadas, apoyo emocional y estrategias de manejo; valorar y reconocer el trabajo de los docentes y promover un entorno laboral saludable es fundamental.

1.2.2. Investigaciones previas en la salud mental

El (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012), mencionó que, a mediados del siglo XX, se tenía el concepto de salud como la ausencia de enfermedades, pero fue reemplazada en ese mismo siglo por la OMS al indicar que la salud es un estado total de bienestar físico, psíquico y social.

Entre las muchas investigaciones realizadas con respecto a los problemas que pueden surgir cuando los docentes tienen una deficiente salud mental, se destaca las siguientes:

En la investigación de (Martínez-Otero Pérez, 2003) por medio de una revisión documental se discuten las preocupaciones actuales relacionadas con la salud mental de los profesores, aunque las profesiones docentes varían, se identificaron fuentes comunes de insatisfacción, como la sobrecarga, la falta de comunicación interpersonal, la capacitación inadecuada y la precariedad laboral. También se discuten los efectos del estrés y la ansiedad en los maestros, con sugerencias para mantener el equilibrio mental.

Una investigación realizada en España por (Cordeiro et al., 2002), dicen que el 45,7% de los docentes presentan síntomas de estrés, siendo que los profesores de primaria tienen mayor nivel de estrés.

En otro estudio de (Acosta & Burguillos, 2014) se encontró un 9,8% de docentes con burnout alto, 44,6% con burnout moderado y 45,7% con burnout bajo siendo que más de la mitad de los casos son mujeres, menores de 40 años de edad, sin hijos y con más de diez años de funciones.

La investigación realizada con un programa de meditación por (Mañas et al., 2011), dirigida a medir los niveles de ansiedad, estrés y depresión, arrojó como resultados que, los docentes que estuvieron en ese programa mostraron una gran reducción en sus niveles, versus aquellos que no lo recibieron

Un estudio realizado en Ecuador sobre el impacto que tuvo la pandemia de Covid-19 en los entornos educativos, sociales y económicos en los docentes por (Mora Mora et al., 2021), dejó claro que estos ámbitos tuvieron drásticos cambios, afectando al profesorado, ya que, al verse en la obligación de modificar toda su metodología, presentaron trastornos tales como burnout, ansiedad y depresión. El 62,12% de docentes afirman que las situaciones laboral y económica están peor que antes, el 47,73% presentan agotamiento emocional, el 50,76% sufren de desorden emocional y el 30,30% tienen ansiedad marcada. Estos profesores tienen síntomas de burnout, ansiedad y depresión, lo cual ha afectado su desempeño laboral y conexión familiar, ya que presentan cambios emocionales drásticos

Considerando las investigaciones citadas, se puede decir que la docencia es una profesión que tiene un alto grado de riesgo a padecer trastornos mentales, físicos y conductuales, causados por todos los factores de presión que están involucrados en sus ámbitos de trabajo. Es muy importante que, tanto autoridades de cada institución como gubernamentales, creen fondos para el estudio, prevención y tratamiento de estos padecimientos, ya que la docencia es un pilar fundamental para el desarrollo de la sociedad.

1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes

El capital psicológico y la satisfacción laboral son dos aspectos significativos en la educación, dado que poseen una incidencia importante en el bienestar psicológico y en su satisfacción en el trabajo para crear un entorno educativo positivo; contemplando esta postura, resulta necesario en el presente apartado, esclarecer las distintas adjudicaciones teóricas asociadas al capital psicológico y satisfacción laboral de los docentes, con el fin de contribuir diferentes apreciaciones, y que estas puedan tener una perspectiva diferente hacia la percepción que contemple el lector.

1.3.1. Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral

Como punto de partida, es necesario entender que el capital psicológico se refiere a una condición psicológica positiva, la cual implica la apreciación positiva de las situaciones y la percepción de la probabilidad de lograr éxito a través del esfuerzo y la constancia (Schönfeld & Mesurado, 2020). En ese mismo sentido, el capital psicológico también puede considerarse como un estado de desarrollo psicológico positivo que incluye cuatro componentes: confianza, atribuciones positivas, perseverancia y capacidad de recuperación; estos recursos son maleables y pueden ser desarrollados, a diferencia de los rasgos psicológicos estables y difíciles de cambiar (Cuadra Peralta et al., 2018).

En otro aspecto, la satisfacción laboral la satisfacción laboral es un estado emocional positivo derivado de las experiencias laborales de un individuo, está relacionada con el bienestar físico y emocional del trabajador, así como con la calidad de vida y el desempeño en el trabajo; en cambio si las necesidades básicas y de crecimiento personal no se satisfacen, puede surgir la insatisfacción laboral (Halanocca et al., 2019).

En ese mismo aspecto, la concordancia entre la persona y su puesto es lo que define la satisfacción, y esta puede ser de dos tipos: intrínseca y extrínseca; la intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas realizadas en el puesto y a cómo las personas perciben su

trabajo, mientras que la satisfacción extrínseca está relacionada con aspectos adicionales de la situación laboral, como las prestaciones y el salario, ambas formas de satisfacción son el resultado de la combinación de diferentes aspectos (Salazar Marmolejo & Ospina Nieto, 2019).

Según los autores (Rodríguez Cáceres et al., 2018), (Bayona & Guevara Rojas, 2019), enfatizan que la combinación de los cuatro componentes anteriormente aludidos del capital psicológico, tienen la potencialidad de viabilizar de mejor manera el rendimiento y la satisfacción de las personas dentro de la cosmovisión en la que se involucra el sujeto, para ser más preciso en el ambiente de trabajo. También se puede decir que el capital psicológico según (Vizoso, 2020), tiene una estrecha relación con la motivación, el compromiso, el desempeño, la salud y el bienestar de los profesores; de modo que las personas inmersas hacia estos aspectos poseen un alto capital psicológico y no suelen padecer de burnout.

Para cerrar este punto, se puede mencionar que el capital psicológico y la satisfacción laboral son clave para el bienestar y desempeño en el trabajo. El capital psicológico, incluyendo confianza, atribuciones positivas, perseverancia y capacidad de recuperación, se puede desarrollar y afecta la motivación, compromiso y salud mental. La satisfacción laboral es un estado emocional positivo relacionado con bienestar físico y emocional, y desempeño laboral. La concordancia entre la persona y su puesto, intrínseca y extrínseca, es crucial para la satisfacción laboral. El desarrollo del capital psicológico y la búsqueda de satisfacción laboral mejoran rendimiento y bienestar en el trabajo.

1.3.2. Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

El desarrollo del capital psicológico tiene efectos positivos en las instituciones, especialmente en términos de productividad. Está comprobado que existe una relación positiva entre el capital psicológico y el rendimiento laboral. Las personas que poseen autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia marcan la diferencia (Luthans et al., 2007

como se citó en Mesurado & Laudadio, 2019). Estas personas son capaces de establecer metas valiosas, fijar objetivos realistas, encontrar diferentes formas de alcanzarlos y superar obstáculos. También saben reconocer la adversidad, cuestionar creencias perjudiciales y recuperarse de los desafíos, creciendo a partir de los cambios positivos Bakker et al., 2012 como se citó en (Mesurado & Laudadio, 2019).

La satisfacción laboral es importante para evaluar la eficacia de una institución y tomar decisiones; pues los empleados satisfechos tienden a tener una actitud positiva en la vida y contribuyen a una sociedad más saludable; en la actualidad se valora más la calidad de vida laboral en lugar de solo el rendimiento, por lo tanto, es crucial que las personas se sientan bien en el trabajo y ofrezcan resultados satisfactorios (Simbron Espejo & Sanabria Boudri, 2020) .

Por consiguiente, los trabajadores satisfechos son más productivos que los que no están satisfechos, aquello se puede reflejar en actitudes como baja eficiencia, dejadez y abandono del trabajo, de modo que el grado de compromiso de los empleados influye en los resultados de una empresa; así, la alta rotación de personal indica insatisfacción y baja productividad, y consecuentemente la adaptación de nuevos empleados reduce la productividad de la empresa (Castillo et al., 2019).

Visto de esta forma, el capital psicológico está relacionado con la satisfacción laboral, es por eso que los empleados con recursos psicológicos experimentan más satisfacción, mientras que la falta de estos recursos puede llevar a la insatisfacción (Singh & Singh, 2019); por consiguiente, la satisfacción laboral es importante, ya que está vinculada a resultados positivos, denotando en los empleados una actitud positiva y una alta correspondencia con su trabajo (Lupano & Castro, 2019). El capital psicológico promueve la satisfacción laboral y comportamientos positivos en los empleados, mientras que la satisfacción laboral está relacionada con el compromiso, el rendimiento y la imagen de la empresa (Avitia Cordero

et al., 2021); por lo tanto, fomentar el capital psicológico y la satisfacción laboral beneficia tanto a los empleados como a las organizaciones (Noboa et al., 2019).

Expuestas estas consideraciones teóricas se puede deducir ineludiblemente el desarrollo del capital psicológico en las personas tiene efectos positivos en las empresas, aumentando la productividad. Existe una relación positiva entre el capital psicológico y el rendimiento laboral, donde las personas con autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia son destacadas. La satisfacción laboral también es crucial para la eficacia de una organización.

Además, los empleados satisfechos contribuyen a una sociedad más saludable y son más productivos; mientras que la insatisfacción laboral puede llevar a una baja eficiencia y alta rotación de personal. El capital psicológico está relacionado con la satisfacción laboral, y fomentar su desarrollo beneficia tanto a los empleados como a las organizaciones, promoviendo comportamientos positivos y un rendimiento óptimo. En definitiva, invertir en el capital psicológico y la satisfacción laboral es clave para el éxito y bienestar a nivel individual y organizacional.

1.3.3. Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

El empleo es un aspecto fundamental en la vida de muchas personas, puesto que, económicamente dependen de eso, es por ello que la mayor fracción del día los individuos están en sus lugares de trabajo y en ocasiones, llevan parte del mismo a sus hogares. Uno de los causantes del desgaste psicológico, puede ser esta carga excesiva de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2010).

(Mesurado & Laudadío, 2019a) realizaron una investigación para medir la relación entre el capital psicológico y el burnout, la muestra fue con 250 docentes universitarios, que promediaban los 39 años de edad, de los cuales el 51% eran mujeres. El 38% habían estado enseñando en esa institución durante 5 años, el 27% entre 6 a 10 años y el 35% lo habían

hecho por más de 11 años. En los resultados se evidenció que, los docentes con más experiencia presentaban niveles más altos de capital psicológico, como la efectividad, resiliencia y esperanza, también tenían niveles más altos de absorción de información y de compromiso que los profesores menos experimentados. El estudio no evidenció diferencias significativas en los niveles de burnout relacionadas con sus empleos, pero si se demostró que, el capital psicológico inhibe la aparición de burnout en los docentes.

(Viseu et al., 2016), realizaron una investigación bibliográfica de la relación entre el capital psicológico, motivación y la satisfacción laboral en el ámbito académico. En este estudio, se identificaron 43 estudios publicados entre 1990 y 2014 sobre temas relacionados con la satisfacción laboral y la motivación docente. Se encontró que la metodología cuantitativa y los cuestionarios autoadministrados fueron los más utilizados, y la satisfacción laboral fue el concepto más estudiado en relación con la motivación docente y se evidenció que el capital psicológico se relaciona con la estimulación, pero recomiendan que para futuras investigaciones se debe profundizar en la correlación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral.

La investigación realizada en Lima por (Alarcón & Solis, 2022), tuvo el objetivo de determinar la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes, se usó una muestra de 300 docentes, entre 25 a 65 años. Evidenciaron la relación positiva y moderada entre la satisfacción laboral y el capital psicológico. Tomando en cuenta que, los profesores que contaban con mayor capital psicológico dijeron tener mayor satisfacción laboral.

En conclusión, en base a los estudios mencionados, se puede determinar que, a mayor capital psicológico, mayor es la satisfacción laboral y menos es el índice de casos de burnout.

1.4. Justificación

La docencia no solamente es una de las profesiones más vulnerables en el sentido de que, por las características de sus labores, pueden tener mayor riesgo de padecimientos por estrés, ansiedad y depresión, lo cual les afecta no solo en el ámbito laboral, sino en su entorno y salud física.

En vista de eso, es primordial salvaguardar la salud mental de los docentes, puesto que en ellos está la responsabilidad de educar a las nuevas generaciones, aportándoles nuevos conocimientos, los cuales fortalecerán y mejorarán la sociedad.

La salud mental en los docentes debería ser un tema fundamental en la composición de la sociedad, tomando en cuenta las afectaciones leves y graves que pueden sufrir a consecuencia de la presión y la sobrecarga laboral.

La finalidad del presente trabajo es dar opciones de solución a los problemas mentales que puedan surgir en los colaboradores a través del tiempo, derivados de las diferentes situaciones laborales que enfrentan a diario.

Las personas que se dedican a la docencia, tienen sus propias actitudes, compromisos personales y éticos, afectos, valores, principios, los cuales ponen al servicio de la educación, tomando en cuenta ello, es muy importante que tengan un entorno laboral saludable con la finalidad de que se generen relaciones de confianza y apoyo con sus estudiantes.

Cuando el ambiente laboral no es el adecuado, el docente se encuentra con varios obstáculos no siempre fáciles de librar, en estas circunstancias es muy complejo que pueda dar la totalidad de su rendimiento en el aula y surgen en muchos casos las deficiencias de salud mental, ya que no cuentan con una buena capacitación o se encuentran en un ámbito

sin recursos, sin apoyo y en un entorno negligente o no tienen la capacidad de manejar los requerimientos de educación de sus alumnos.

La pandemia de Covid-19, decretada en el año 2020 obligó al mundo a tomar medidas drásticas para evitar la propagación masiva, teniendo como consecuencia la declaración de estados de emergencia a nivel mundial. Entre las medidas que se tomaron fue la confinación obligatoria, en vista de que la educación no debía detenerse, los docentes se vieron en la obligación de cambiar sus estrategias de educación para que sus alumnos continuaran con su preparación, esto produjo en muchos casos estrés, ansiedad y depresión en los docentes, ya que, al no tener la capacitación necesaria para ello se sentían impotentes antes ese reto.

En términos generales, esas modificaciones no resultaron totalmente negativas, puesto que los docentes aprendieron e implementaron nuevas formas de estudio en todos los niveles de educación formal.

La conclusión del presente trabajo es que, la docencia es uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de las sociedades, es por ello que los educadores deben ser monitoreados constantemente, con el objetivo de precautelar su salud física y mental, ya que de la satisfacción laboral de ellos e incremento de su capital psicológico, depende una correcta y eficaz educación.

Capítulo dos

Metodología

2.1. Objetivos

2.1.1. General

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de educación básica y bachillerato en el sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas durante el año 2022.

2.1.2. Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes de educación básica y bachillerato del sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas.
- Identificar el capital psicológico en docentes de educación básica y bachillerato del sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas.
- Determinar la satisfacción laboral en docentes de educación básica y bachillerato del sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas.

2.2. Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los docentes de educación básica y bachillerato en el sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas en relación al estrés, ansiedad y depresión?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo de los docentes de educación básica y bachillerato en el sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas en relación al estrés, ansiedad y depresión?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la muestra de docentes de educación básica y bachillerato en el sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas?

2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1. Enfoque de investigación

Cuantitativo: En este enfoque, el diseño consiste en crear un plan fundamental que incluye una serie de procedimientos y acciones que llevarán a encontrar respuestas a preguntas de investigación, mientras más cuidadoso y preciso sea, más probable es que se complete para recibir la información deseada (Hernández et al., 2014).

2.3.2. Tipo de investigación

No experimental: este tipo de investigación se utiliza para estudiar los fenómenos naturales o sociales sin manipular intencionalmente a los sujetos o variables del estudio para su posterior análisis (Baena, 2017).

2.3.3. Diseño

Transversal: implica la recopilación de datos de los participantes en un momento específico y la recopilación de datos adicionales a intervalos regulares a lo largo del tiempo (Bernal, 2010).

Descriptiva: Para cada variable de investigación, se selecciona y mide un conjunto de preguntas, o se recopila información para describir el tema por separado o en conjunto de cada variable de investigación. Este tipo de diseño permite describir tendencias en un grupo o población (Arias González et al., 2021).

2.4. Población y muestra

La población con la que se pretende trabajar en el presente estudio corresponde a los docentes ecuatorianos. En lo que respecta a la muestra del estudio, se trabajará con 40 docentes calificados que pertenezcan a instituciones educativas primarias, secundarias y universitarias ya sean públicas o privadas a nivel nacional.

Con respecto al presente estudio, se utilizará un muestreo no probabilístico, en la que los elementos de la población no tienen una probabilidad conocida de ser seleccionados (Arias Gómez et al., 2016). También será de accesibilidad- accidental, esta se basa en reclutar casos hasta alcanzar el número de sujetos necesarios para alcanzar el tamaño de muestra deseado. Se eligen al azar, ya que los investigadores eligen un lugar desde el cual reclutar sujetos de una población que encuentran por casualidad (Otzen & Manterola, 2017).

2.4.1. Muestra participante

En el presente estudio en la muestra recolectada de datos participaron un total de 40 personas, de los cuales al realizarse la depuración de datos se realizó el análisis de estos con 38 personas (muestra procesadora de datos).

A continuación, se presentarán las características socio demográficas y laborales de los participantes (docentes).

En cuanto a la muestra de aliado el 55.3% de participantes pertenecen al sexo masculino y 44.7% son de sexo femenino, con relación al estado civil el 21.1% de los participantes son solteros y el 76.3% están casados y en unión libre, siendo esta la cantidad más alta ya que solo un 2.6% ha perdido a su pareja (viudo), referente al tipo de trabajo se puede evidenciar que el 94.7% de docentes trabajan a tiempo completo siendo así la mayoría, ya que solo el 5.3% trabajan a tiempo parcial, respecto al tipo de institución el 100.0% trabajan en una institución pública.

La media de edad fue de 40 años, siendo la máxima edad de 57 años y la mínima 27 años, trabajan en promedio 8 horas al día y tienen una experiencia en promedio de 14 años y máximo 28 años de experiencia.

2.4.2. Criterios de inclusión / exclusión

En el presente trabajo de investigación se han propuesto los siguientes 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

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

2.5. Instrumentos de recogida de información

2.5.1. Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Un cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral es un conjunto de preguntas diseñadas para recopilar información específica sobre los individuos o grupos, centrándose específicamente en sus datos demográficos (edad, género, etnia, estado civil, educación, etc.) y situación laboral (ocupación, antigüedad, ingresos, tiempo de trabajo, etc.). Esta información se utiliza para comprender mejor a una audiencia específica, como para determinar sus necesidades, intereses y preocupaciones. Los cuestionarios Ad Hoc son una

herramienta útil para recopilar información única y específica para un propósito específico. Por lo tanto, el cuestionario ad hoc sociodemográfico y laboral se enmarca como una herramienta de investigación útil para recopilar información y comprender mejor los factores que influyen en el bienestar de una población.

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

En el DASS - 21 se establecieron tres dimensiones las cuales son; la depresión como un trastorno que consiste en síntomas generalmente asociados con estados de ánimo disfóricos como la tristeza; la ansiedad que se describe como síntomas físicos tales como la tensión, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, por último, el estrés como la tendencia a responder a eventos estresantes con síntomas como tensión, irritabilidad y preocupación constante (Lovibond & Lovibond, 1995). El estudio de estas escalas se enmarca en la investigación de salud mental y bienestar, ya que es una herramienta útil para identificar el nivel de síntomas que un individuo está experimentando y para evaluar el impacto de los factores psicológicos en su salud mental y bienestar. Además, estas escalas permiten a los profesionales de la salud mental comprender mejor los aspectos psicológicos de una persona y ayudar a establecer un plan de tratamiento adecuado.

Se realiza a modo de escala Likert con un rango de respuesta que va del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí). Por otro lado, en lo que corresponde a la confiabilidad de las escalas de depresión y estrés figuraron un alfa de 0.85 y 0.83, en tanto que en la escala de ansiedad se alcanzó un alfa de 0.73. En general, los ítems que componen el DASS-21 arrojaron un alfa de 0,91 (Antúnez & Vinet, 2012).

2.5.3. Capital psicológico

El instrumento contiene un total de 24 ítems los cuales permiten construir la valoración del capital psicológico y evaluar cada una de sus dimensiones: esperanza, autoeficacia,

resiliencia y optimismo (el formulario se conforma por 6 preguntas para cada dimensión). Esta investigación se enmarca dentro de este tipo de investigación porque se centra en cómo los factores de capital psicológico pueden contribuir al desarrollo y al logro académico y profesional. Esta investigación busca comprender cómo los factores de capital psicológico, como la motivación intrínseca, la autodeterminación y la resiliencia, influyen en el desempeño académico y profesional. Esta investigación también explora cómo se pueden desarrollar herramientas útiles para ayudar a las personas a desarrollar estos factores de capital psicológico. Se califica cada afirmación con opciones de respuesta en escala de Likert, sus puntuaciones van desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). Se ha demostrado que el instrumento tiene propiedades psicométricas adecuadas cuando el $\alpha > .70$ (Luthans et al., 2007).

2.5.4. Satisfacción laboral:

La escala implementa el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de trabajo remunerado de los empleados, teniendo en cuenta la reacción afectiva al propio trabajo. Esto se enmarca en la investigación sobre satisfacción laboral porque estoy buscando comprender mejor cómo los factores individuales, organizacionales y ambientales pueden influir en la satisfacción de los empleados. Consta de un total de 15 elementos de respuesta tipo Likert con calificaciones que van desde "muy insatisfecho" a "muy satisfecho", incluye una dimensión que indica un puntaje de satisfacción general, factores internos y factores externos. Puede ser aplicado por el evaluador tanto individual como colectivamente. Con respecto a la confiabilidad, el coeficiente alfa fue de 0,76 alcanzado en la validación del idioma español (Boluarte, 2014).

2.6. Procedimiento

Primera fase: Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico.

- a) **Seleccionar el tema:** El primer paso es elegir un tema de investigación para el que se desea realizar una revisión de la literatura.
- b) **Identificar la literatura relevante:** identificar la base de datos y las palabras clave de búsqueda que serán necesarias para encontrar la literatura relevante para el tema.
- c) **Hacer la búsqueda:** identificar las palabras clave y realizar la búsqueda en la base de datos seleccionada. Esta búsqueda debe ser lo más detallada posible para asegurar que se recopila toda la literatura relevante para el tema.
- d) **Leer y analizar la literatura:** Es necesario leer detenidamente y analizar la literatura para comprender los conceptos, teorías y datos recolectados.
- e) **Organizar la información:** Organizar la información de manera estructurada para facilitar su comprensión.
- f) **Redactar el marco teórico:** Por último, con la información organizada, se puede redactar el marco teórico. Esta parte debe incluir los principales conceptos, teorías y datos presentados en la literatura, resumidos de manera clara y concisa.

Segunda fase: Proceso de recolección de datos.

- a) **Primer paso:** acercamiento a las instituciones y presentación personal y del proyecto de investigación a los directores de cada institución. (en las dos instituciones me brindaron la apertura y aceptaron mi ingreso para realizar la investigación).
- b) **Segundo paso:** presentación de oficio facilitado por la universidad para posteriormente ser firmado y aceptado con el visto bueno para ingresar a la institución de manera formal.
- c) **Tercer paso:** reunión con todos los docentes en cada institución junto a sus directores, donde se realizó la presentación personal y socialización con el fin de dar a conocer en qué consistía el proyecto de investigación y como se iba a aplicar, también para aclarar dudas.

- d) **Cuarto paso:** una vez que los docentes ya contaban con el conocimiento del proyecto de investigación y su aplicación se procedió a realizarlo.
- e) **Quinto paso:** Se asistió a las instituciones en varias ocasiones para la recolección de la muestra ya que se aplicaban los instrumentos en horas libres de cada docente esto se realizó hasta completar la muestra.
- f) **Sexto paso:** reunión en cada institución con los docentes y sus directores para agradecer la apertura en y por su valiosa colaboración en el proyecto de investigación.

Tercera fase: Análisis de la base de datos

Para el procesamiento de datos se realizó la depuración y análisis de la base de datos utilizando el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés. Para lo cual se obtuvieron de los hallazgos, las medias, desviación estándar, frecuencias y porcentajes, además para la contemplación de la información se ocuparon tablas descriptivas.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1. Análisis de resultados

A continuación, se presentan los principales resultados en la muestra de docentes de educación básica y bachillerato en el sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas.

Tabla 1

Percepción de salud mental de docentes

		N	%
Estrés	Leve	36	94,7%
	Moderado	2	5,3%
	Severo	0	0,0%
Ansiedad	Leve	34	89,5%
	Moderado	1	2,6%
	Severo	3	7,9%
Depresión	Leve	34	89,5%
	Moderado	2	5,3%
	Severo	2	5,3%

Nota. N =Frecuencia; %=Porcentaje

En la tabla 1 se presentan los resultados de la percepción de salud mental según los niveles de gravedad. En cuanto al estrés, se observa que el 94,7% de los docentes reportan un nivel leve, mientras que el 5,3% indica un nivel moderado de estrés. En relación a la ansiedad, el 89,5% de los encuestados presenta ansiedad leve, mientras que el 2,6% muestra un nivel moderado y el 7,9% reporta un nivel severo. Respecto a la depresión, se evidencia que el 89,5% de los participantes tiene un nivel leve, el 5,3% presenta un nivel moderado y otro 5,3% muestra un nivel severo de depresión.

Estos hallazgos revelan que la mayoría de los docentes encuestados experimenta niveles leves de estrés, ansiedad y depresión. Por lo tanto, es fundamental tomar medidas y brindar apoyo a todos los docentes, independientemente del nivel de estrés, ansiedad o

depresión que presenten, con el objetivo de mantener una salud mental adecuada para cada individuo.

Tabla 2

Capital psicológico en docentes

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	35,32	42,00	18,00	6,30
Esperanza	37,18	42,00	21,00	5,23
Resiliencia	33,18	42,00	20,00	5,07
Optimismo	33,08	42,00	24,00	4,52
Capital psicológico	139,39	168,00	85,00	18,66

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

La tabla 2 presenta los resultados del capital psicológico en los docentes. En relación a la eficacia, se observa una media de 35,32, con un valor mínimo de 18, lo cual indica que los sujetos se perciben como altamente eficaces. En cuanto a la esperanza, se obtiene una media de 37,18, con un valor mínimo de 21, lo que sugiere que hay una percepción optimista y una mayor esperanza cuando el valor supera los 24. Respecto a la resiliencia, se registra una media de 33,19, con un valor mínimo de 20, lo cual denota una capacidad de recuperación adecuada. En relación al optimismo, se observa una media de 33,08, con un valor mínimo de 24, indicando que los docentes se perciben como personas optimistas. En cuanto al capital psicológico total, se obtiene una media de 139,39, reflejando un alto nivel de capital psicológico en los profesores. Además, se evidencia una variabilidad moderada en los puntajes según la desviación estándar de los diferentes aspectos evaluados.

Estos resultados revelan diferencias en las características cognitivas y psicológicas de los docentes de la muestra. Destacan la importancia del capital psicológico en el contexto educativo y sugieren que esta variable puede influir significativamente en el bienestar y el desempeño de los docentes.

Tabla 3*Satisfacción laboral en docentes*

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	42,11	49,00	33,00	4,23
Satisfacción extrínseca	41,61	49,00	34,00	4,51
Satisfacción general	83,71	98,00	69,00	8,41

Por último, la tabla 3 presenta los resultados de la satisfacción laboral de los maestros evaluados. En cuanto a la satisfacción intrínseca, se obtiene una media de 42,11, con un valor máximo de 49. En relación a la satisfacción extrínseca, se observa una media de 41,61, con un valor máximo de 49. En cuanto a la satisfacción general, se registra una media de 83,71. La desviación estándar indica que existe una variabilidad significativa en los puntajes de satisfacción. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos para mejorar la satisfacción laboral de los docentes y crear un ambiente de trabajo educativo positivo.

3.2. Discusión

La presente investigación revela la dimensión del estrés en relación a la salud mental de los docentes. Se observa un nivel leve de estrés en un 94,7%, lo cual difiere de los hallazgos de (Cordeiro et al., 2002), donde predominaba el estrés leve en un 71%. También difiere de los resultados de (Guerrero-Barona et al., 2018), quienes reportaron un nivel leve del 27,1%. Estos resultados destacan la importancia de prestar mayor atención a las necesidades de salud mental de los docentes, ya que una buena salud mental es fundamental para su bienestar personal y el desarrollo adecuado de sus actividades diarias.

En cuanto a la dimensión de la ansiedad, se encontró un mayor porcentaje de nivel leve, con un 89,5%. Estos hallazgos difieren de los resultados de (Mora et al., 2021), donde el nivel de ansiedad leve fue del 9,85%, siendo menor en comparación con la muestra de docentes evaluados. Por otro lado, se observó una similitud con el estudio de (Cabezas et al.,

2021) , donde el nivel de ansiedad leve fue del 71,23%. Estos resultados resaltan la importancia de abordar la ansiedad y precautelar el bienestar de los docentes, aunque no se presenten niveles moderados y severos en grandes proporciones.

En relación a la depresión, se encontró un nivel leve en un 89,5%, similar al estudio de (Loo Rivadeneria & Cevallos Lara, 2022), donde se reportó un nivel leve del 89% para la depresión. También se observa una similitud con el estudio de (Lapo & Medina, 2022), donde el nivel leve se presentó en el 85,6% de los docentes. Es importante considerar estrategias de intervención y apoyo para prevenir el aumento de los niveles de depresión leve y severa en el profesorado.

En cuanto al capital psicológico, se evidencia que la eficacia presenta una media de 35,32, la esperanza un valor promedio de 37,18, la resiliencia de 33,18, el optimismo de 33,08 y el capital psicológico de 139,39. Estos datos difieren de los resultados obtenidos por (Mesurado & Laudadio, 2019), quienes reportaron un promedio de esperanza de 4,58, resiliencia de 4,33, optimismo de 4,51 y capital psicológico de 4,66. Asimismo, difieren del estudio de (Bedoya et al., 2022), donde la esperanza tuvo una media de 4,73, la resiliencia de 4,58 y el optimismo de 3,52. En el estudio de (Salessi, 2020), el capital psicológico presentó una media de 4,10. Estos hallazgos destacan las diferencias en el capital psicológico entre los docentes, lo cual puede relacionarse con diversos factores. No obstante, es importante brindar apoyo e intervención para optimizar el bienestar de los docentes.

Finalmente, en cuanto a la satisfacción laboral de los docentes, la satisfacción laboral intrínseca promedia en 42,11 y la extrínseca en 41,61. Estos resultados difieren del estudio de (Criado del Rey Morante & Pino, 2014), donde la satisfacción laboral intrínseca promedia en 5.13. Asimismo, difieren del estudio de Kurt & Demirbolat (2019), donde la satisfacción intrínseca es de 3.87 y la extrínseca es de 3,39. Es importante implementar diversas acciones en las instituciones educativas para promover un ambiente de trabajo educativo positivo.

Conclusiones

De acuerdo a las variables de salud mental, se concluye que el estrés presenta mayor prevalencia para el nivel leve, seguido de la ansiedad y depresión que presentan el mismo porcentaje de 89,5%. En donde si bien se presentan una mayor prevalencia para niveles leves.

En relación al capital psicológico, se concluye que la presencia de características cognitivas y psicológicas son positivas en los docentes de educación básica y bachillerato del sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas. Los docentes se ven a sí mismos como altamente eficaces, con perspectivas optimistas y aspiraciones generales más elevadas. Además, hay mucha resiliencia y una tendencia al optimismo. Estos resultados reflejan el alto nivel de capital psicológico entre los docentes encuestados.

Finalmente, con respecto a la satisfacción laboral en los docentes de educación básica y bachillerato del sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas, en general existe un nivel satisfactorio de satisfacción intrínseca y extrínseca en este grupo de individuos. Sin embargo, se observa una variabilidad significativa en los puntajes de satisfacción, lo que indica que algunos docentes pueden experimentar niveles más bajos de satisfacción laboral.

Recomendaciones

- Se aconseja establecer medidas de apoyo y promover el autocuidado en los docentes, a través de programas de apoyo psicológico, capacitación en manejo del estrés y promoción de estilos de vida saludables, para mejorar su bienestar y reducir los niveles de las variables de salud mental. A esto se puede realizar un estudio en el que se analicen los resultados de la aplicación de las medidas implementadas.
- Para fortalecer y promover el desarrollo del capital psicológico en los docentes se aconseja el desarrollo de estrategias de apoyo y capacitación. De esta manera se puede fomentar habilidades como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo para ayudar al profesorado a enfrentar los desafíos del entorno educativo de manera más efectiva.
- Se recomienda a los directivos de las instituciones del sector rural Unión Milagreña y San Antonio del cantón Joya de los Sachas, establecer distintos aspectos de mejora sobre el ambiente laboral, como mejor asignación de tareas, pausas activas, compensación por el rendimiento de los docentes frente a objetivos establecidos, entre otros.

Referencias

- Acero Montoya, M. A. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. Tesis de Posgrado, Fundación Universidad de América.
- Acosta, M., & Burguillos, A. (2014). Estrés y Burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 303-309. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v4.616>
- Acosta, M., Parra, L., Burbano, C., Aguilera, M., & Pozos, B. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(3), 328-342.
- Ahman Najar, I. (2018). Mental health of teachers. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 5(4), 32-35. <https://doi.org/10.1177/002196576000300206>
- Alarcón, R., & Solis, L. (2022). *Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo.
- Almagro Villegas, D. (2018). *Diagnóstico psicológico subyacente en la orientación familiar en grupos atendidos en el CDID en el año 2018*. Tesis de Pregrado, Universidad de Guayaquil.
- Antúnez, Z., & Vinet, E. (2012). Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS - 21): Validación de la Versión abreviada en Estudiantes Universitarios Chilenos. *Terapia psicológica*, 30(3), 49-55. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082012000300005>

- Arce Pastor, R. (2022). *Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de una institución privada de educación básica en la provincia de Arequipa*. Tesis de Pregrado, Universidad Católica San Pablo.
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arias Gonzáles, J. L., Covinos Gallardo, M., & Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. En *Enfoques Consulting EIRL*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Asio, J. M. R., & Bayucca, S. (2021). Spearheading education during the COVID-19 rife: Administrators level of digital competence and schools readiness on distance learning. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 3(1), 19-26. <https://doi.org/10.33902/JPSP.2021364728>
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: Un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Avitia Cordero, N. A., Salas Guevara, P. I., Vargas Salgado, M. M., & Gómez Bull, K. G. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 116-130. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.007>
- Ayala, L. (2020). La salud mental de los educadores: Respuesta al estrés laboral en las escuelas públicas de Encarnación—Paraguay. *Revista Científica Quialitas*, 18, 62-76.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.

- Bairero Aguilar, M. E. (2017). El Estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed. Revista Médica. Granma*, 21(6). <https://doi.org/10.1002/hep.22195>
- Barán Tujá, A. (2018). *Ansiedad y estrés (Estudio realizado con estudiantes de sexto periodo en administración de empresas del Colegio Evangélico Nueva Jerusalén del municipio de San Antonio del departamento de Suchitepéquez)*. Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar.
- Barraca, J. (2010). Aplicación de la Activación Conductual en un Paciente con Sintomatología Depresiva. *Clínica y Salud*, 21(2), 183-197. <https://doi.org/10.5093/cl2010v21n2a7>
- Bayona, H., & Guevara Rojas, L. A. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. <https://doi.org/doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Bedoya, C. T., Barahona Varon, M., & Tellez Bedoya, C. A. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en Ciencias Económicas de una Universidad Colombiana. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 22(2), 51-68.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Blanco Angulo, O. (2019). Duelo y depresión en adultos desde el enfoque psicodinámico. *Arenadina Fundación Universitaria del Área Andina*.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Medica Herediana*, 25(2), 80. <https://doi.org/10.20453/RNP.2014.249>

- Borkovec, T. D., & Newman, M. G. (1998). Worry and Generalized Anxiety Disorder. En *Comprehensive clinical psychology* (Vol. 6, pp. 439-459). Pergamon Press.
- Burgos Angulo, D. J., Rendón Lainez, V. M., Díaz Nivelá, C. de L., Aguirre Chiriguayo, J. T., Peralta Zuñiga, G. A., & Angulo de León, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: Una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/10.46642/EFD.V25I266.1617>
- Cabezas, E., Herrera, R., Ricaurte, P., & Novillo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 603-622. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35763/38074>
- Calero, C., Palomino Vásquez, K. L., & 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>
- Camuñas, N., Mavrou, I., & Miguel Tobal, J. (2019). Ansiedad y tristeza-depresión: Una aproximación desde la teoría de la indefensión-desesperanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24(1), Article 1.
- Casañas, R., & Lalucat, L. (2018). Promoción de la salud mental, prevención de los trastornos mentales. Estrategias y recursos para la alfabetización emocional de los adolescentes. *Revista de Estudios de Juventud*, 121, 117-132.
- Castillo, D., Reyes, J., & Vasquez, H. (2019). Satisfacción laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del Cantón Cañar. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 3(1), 25-32. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i1.283

- Clark, D., & Beck, A. (2012). *Cognitive Therapy of Anxiety Disorders: Science and Practice*. Editorial Desclée de Brouwer.
- Cordeiro, J., Guillén, C., & Gala, F. (2002). Educación Primaria y Síndrome de Burnout. Situación de riesgo en los y las docentes de la Bahía de Cádiz. *Confederación de STEs-Intersindical*.
https://www.researchgate.net/publication/237486213_Educacion_Primaria_y_Sindrome_de_Burnout_Situacion_de_riesgo_en_los_y_las_docentes_de_la_Bahia_de_Cadiz
- Corea Del Cid, M. T. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública | Revista Médica Hondureña. *Revista Médica Hondureña*, 89(1), 46-52.
<https://doi.org/10.5377/rmh.v89iSupl.1.12047>
- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1).
<https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V8I.2560>
- Criado del Rey Morante, J., & Pino, M. (2014). Estudio sobre la motivación del profesorado en un contexto urbano. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 31-41.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v3.478>
- Crocq, M. A. (2022). A history of anxiety: From Hippocrates to DSM. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 17(3), 319-325.
<https://doi.org/10.31887/DCNS.2015.17.3/MACROCQ>
- Cuadra Peralta, A., Sjöberg Tapia, Ó., Beyle, C., Veloso, C., Leiva, J., Muñoz, C., & Guerra, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.

- Davey, G. (2008). A Mood-as-Input Account of Perseverative Worrying. En *Worry and its Psychological Disorders: Theory, Assessment and Treatment* (pp. 217-237). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9780470713143.CH13>
- Duarte Aguirre, A. (2019). *Nivel de ansiedad en adolescentes de nuevo ingreso al bachillerato general de educación media superior*. Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Dugas, M. J., Gagnon, F., Ladouceur, R., & Freeston, M. H. (1998). Generalized anxiety disorder: A preliminary test of a conceptual model. *Behaviour research and therapy*, 36(2), 215-226. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(97\)00070-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(97)00070-3)
- Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039009>
- Espinosa Castro, J. F., Hernández Lalinde, J., Rodríguez, J. E., Chacín, M., & Bermúdez Pirela, V. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(1), Article 1.
- Espinoza Ortiz, A., Pernas Alvarez, I., & Gonzalez Maldonado, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717.
- Estrada, L. (2018). *Teorías Y Métodos—Humanismo*. Fundación Universitaria del Área Andina. Bogotá.
- Fernández, E. (1999). El estrés: Aspectos básicos y de intervención. *Emociones y salud*, 327-348. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8907809>

- Fernández, F. A. (2014). Una panorámica de la salud mental de los profesores. *Revista Iberoamericana de Educación*, 66, 19-30.
- García, A. (2009). La depresión en adolescentes. *Revista de Estudios de Juventud*, 84, 85-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3106687>
- García Rodríguez, A., Gutiérrez Bedmar, M., Bellón Saameño, J. Á., Muñoz Bravo, C., & Fernández Crehuet Navajas, J. (2015). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: Diferencias entre atención primaria y hospitalaria. *Atención Primaria*, 47(6), 359-366. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2014.09.003>
- Gelfuso, E., Rosa, D., Fachin, A., Mortari, M., Cunha, A., & Beleboni, R. (2014). Anxiety: A systematic review of neurobiology, traditional pharmaceuticals and novel alternatives from medicinal plants. *CNS & neurological disorders drug targets*, 13(1), 150-165. <https://doi.org/10.2174/18715273113129990102>
- Godoy, D., Eberhard, A., Abarca, F., Acuña, B., & 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>
- González Cabral, M. (2022). *Folletos informativos para promover la importancia de la salud mental para Project Happier World, Santa Paula, Municipio Baruta*. Tesis Doctoral, Universidad Nueva Esparta Venezuela.
- González, R., & Sandoval, J. (2019). *Manual de Psiquiatría*. Editorial Ciencias Médicas.
- Guerrero-Barona, E., Gómez del Amo, R., Moreno Manso, J. M., & Guerrero Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en

- el profesorado. *Revista Clínica Contemporánea*, 9(1), E2, 1-12.
<https://doi.org/10.5093/CC2018A2>
- Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). *La motivacion y satisfaccion laboral en relacion con la Productividad en una Institucion Prestadora de servicios de Salud*. Tesis de Posgrado, Universidad ESAN.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Education.
- Hill, D. C., Moss, R. H., Sykes-Muskett, B., Conner, M., & O'Connor, D. B. (2018). Stress and eating behaviors in children and adolescents: Systematic review and meta-analysis. *Appetite*, 123, 14-22.
<https://doi.org/10.1016/J.APPET.2017.11.109>
- Jimenez, E. C. (2021). Impact of Mental Health and Stress Level of Teachers to Learning Resource Development. *Shanlax International Journal of Education*, 9(2), 1-11. <https://doi.org/10.34293/education.v9i2.3702>
- Kloster, G., & Perrota, F. (2019). *Estrés académico en estudiantes universitarios de la ciudad de Paraná*. Tesis de Pregrado, Universidad católica de Argentina.
- Lapo, M., & Medina, S. (2022). *Prevalencia de problemas de salud mental en docentes: Diferencias según características sociodemográficas y laborales. Caso de estudio en Napo-Ecuador*. Tesis de Posgrado, Universidad de las Américas.
- Lewinsohn, P. (1974). A behavioral approach to depression. En *He psychology of depression: Contemporary theory and research*. ohn Wiley & Sons.
<https://psycnet.apa.org/record/1975-07556-006>

- Loor Rivadeneria, M., & Cevallos Lara, S. C. (2022). Prevalencia de la depresión en docentes de la Unidad Educativa Particular Manabí Tecnológico. *Polo del Conocimiento*, 7(6), 1122-1149. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i6.4126>
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335-343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Lupano, M., & Castro, A. (2019). Virtudes organizacionales y capital psicológico como predictores positivos de satisfacción y performace laboral. *Revista de Psicología*, 15(29), 22-35.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2007.00083.X>
- Macías Carballo, M., Pérez Estudillo, C., López Meraz, L., Beltrán Parrazal, L., & Morgado Valle, C. (2019). Trastornos de ansiedad: Revisión bibliográfica de la perspectiva actual. *Revista electrónica eNeurobiología*, 10(24). <https://doi.org/10.25009/EB.V10I24.2544>
- Maitta, I., Escobar, M., & Cedeño, M. (2018). *Factores biológicos, psicológicos y sociales que afectan la salud mental*. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/factores-salud-mental.html>
- Mañas, I., Franco, C., & Justo, E. (2011). Reducción de los Niveles de Estrés Docente y los Días de Baja Laboral por Enfermedad en Profesores de Educación Secundaria Obligatoria a través de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness. *Clínica y Salud*, 22(2), 121-137.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742011000200003

- Martínez-Otero Pérez, V. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso. Revista de educación*, 26, 9-21. <https://doi.org/10.58265/pulso.4896>
- Matabay, J. (2022). *Depresión a causa de la pandemia (Covid—19) en el personal de la salud en centros hospitalarios en el período de octubre 2021- marzo 2022*. Tesis de Pregrado, Universida Politécnica Salesiana.
- Mebarak, M., De Castro, A., Salamanca, M., & Quintero, M. F. (2009). Salud mental: Un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. *Psicología desde el Caribe*, 23, 83-112.
- Mendes Rodrigues, L., Campelo Lago, E., Landim Almeida, C., Pires Ribeiro, I., & Vasconcelos Mesquita, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57). <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201>
- Mendes Rodrigues, L. T., Lago, E. C., Landim Almeida, C. A. P., Ribeiro, I. P., & Mesquita, G. V. (2020). Stress and depression in teachers from a public education institution. *Enfermeria Global*, 19(1), 232-242. <https://doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Mora, C., Bonilla, G., & Bonilla, J. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: Burnout, ansiedad y depresión | Runae. *Runae*, 6, 41-60. <https://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/view/488>

- Mora Mora, C. E., Bonilla Guachamín, G., & Bonilla Guachamín, J. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: Burnout, ansiedad y depresión. *RUNAE*, 6, 41-60.
- Morales Herrera, G. (2018). *Efectividad de la Terapia Grupal Humanista Existencial para facilitar la interacción social en personas con esquizofrenia*. Tesis de Pregrado, Universidad San Francisco de Quito.
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24.
<https://doi.org/10.21855/ECOCIENCIA.61.184>
- Obregón Morales, B., Montalván, J., Segama, E., Dámaso, B., Pandura, V., & Arteaga, K. (2020). Factores asociados a la depresión en estudiantes de medicina de una universidad peruana. *Educación Médica Superior*, 32(2).
- Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Wolters Kluwer España S. A.
- O'Connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (2021). Stress and Health: A Review of Psychobiological Processes. *A review of psychobiological processes. Annual review of psychology*, 72, 663-688. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-PSYCH-062520-122331>
- Onofre Pérez, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019*. Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar.

- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*. Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud. (2022, junio 17). *Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Panamericana de la Salud. (s. f.). *Depresión*. Organización Panamericana de la Salud. Recuperado 6 de mayo de 2023, de <https://www.paho.org/es/temas/depresion>
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19.
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
- Pinel, C. (2022). *Factores psicológicos y sociales relacionados con la resiliencia en maestros y profesores*. Tesis de Doctorado, Universidad de Almería.
- Ramírez Mauricio, J. R. (2020). *Técnicas del enfoque cognitivo conductual en el tratamiento de la depresión en adultos: Una revisión sistemática*. Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo.
- Rehm, L. P. (1977). A self-control model of depression. *Behavior Therapy*, 8(5), 787-804. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(77\)80150-0](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(77)80150-0)

- Rodríguez Alava, L., Bermello Cantos, I., Pinargote Macías, E., & Durán Pico, U. (2018). El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios. *Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Rodríguez Cáceres, C., Ramírez Vielma, R., Fernández Ríos, M., & Bustos Navarrete, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 123-133. <https://doi.org/10.5093/JWOP2018A15>
- Romero Viteri, L. (2022). *Relación entre el estrés académico y la depresión en estudiantes universitarios de la PUCE - Ambato*. Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Said-Hung, E., Marcano, B., & Garzón, R. (2021). Ansiedad académica en docentes y Covid-19. Caso instituciones de educación superior en Iberoamérica. *Prisma Social*, 33(2), 290-305.
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas, Universidad Pontificia Bolivariana*, 6(1).
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: Un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología*, 19. <https://doi.org/10.24215/2422572XE045>
- Sánchez Picazo, M. (2018). *Adaptación del Protocolo Unificado de Barlow para la intervención grupal transdiagnóstica en trastornos emocionales: Propuesta e implementación en la Unidad de Psicoterapia de Salud Mental del Hospital Universitario Reina Sofía (Córdoba)*. Tesis de Posgrado, Universidad de Córdoba.

- Schönfeld, F. S., & 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>
- Seligman, M. (1986). *Helplessness*. Imprimatur S. A. <https://es.scribd.com/document/523622518/Seligman-Martin-Indefension>
- Silverman, W. K., & Van Schalkwyk, G. I. (2019). What Is Anxiety? *Pediatric Anxiety Disorders*, 7-16. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813004-9.00002-5>
- Simbron Espejo, S. F., & Sanabria Boudri, M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/CM.V6I10.295>
- Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision*, 57(4), 937-952. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2018-0966/FULL/XML>
- Soto, C. A. (2021). Salud mental positiva en una comunidad de docentes en Ecuador. *Maestro y Sociedad*, 18(4), 1633-1654.
- Tomiyaama, A. J. (2019). Stress and Obesity. *Annual review of psychology*, 70, 703-718. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-PSYCH-010418-102936>
- Trujillo, S. I., & Delgado, A. (2021). El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19. Estudio cuantitativo. *Eduscientia. Divulgación de la ciencia educativa*, 4(7), 2594-1828. www.eduscientia.com/eduscientia.divulgar@gmail.com
- Unicef. (2020). *Salud mental e infancia en el escenario de la Covid—19. Propuestas de UNICEf España*.

- Uribe, J. M., Gómez, C., & Alzate, M. (2008). Trastornos afectivos: Trastornos depresivos Definición. En *Psiquiatría clínica. Diagnóstico y tratamiento en niños, adolescentes y adulto*. Editorial Médica Panamericana.
- Velázquez, M., Martínez, M. P., Martínez, M., & Padrós, F. (2016). Modelos Explicativos del Trastorno por Ansiedad Generalizada y de la Preocupación Patológica. *Revista de Psicología*, 7(2), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/citart?info=link&codigo=6919763&orden=0>
- Verduzco, R. O. F., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64.
- Viseu, J., de Jesus, S. N., Rus, C., & Canavarro, J. M. (2016). Motivación docente, satisfacción en el trabajo y capital psicológico positivo: Una revisión. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 14(39), 439-461. <https://doi.org/10.25115/EJREP.39.15102>
- Vizoso, M. C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: Una revisión sistemática. *Estudios sobre Educación*, 39, 267-295. <https://doi.org/10.15581/004.39.267-295>
- Wells, A. (2009). *Metacognitive therapy for anxiety and depression*. Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/record/2008-15953-000>
- Westerhof, G. J., & Keyes, C. L. M. (2010). Mental Illness and Mental Health: The Two Continua Model Across the Lifespan. *Journal of Adult Development*, 17(2), 119. <https://doi.org/10.1007/S10804-009-9082-Y>
- Zuniga Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

Apéndice

Apéndice 1. Solicitud a la institución

Ambato, 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".

Conocedores de su alto espíritu de colaboración y compromiso con la sociedad y la ciencia, solicito a usted se autorice a (Nombre del estudiante investigador), 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

Atentamente.




Mgtr. Geovanny Cuenca
DIRECTOR DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

agradecimientos.

Apéndice 2. 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	Karina Elizabeth Ocampo Vásquez	1104772015	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	David Mauricio Ortega Jiménez	1104555436	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Tatiana Cecibel Mansanillas Rojas	1104496334	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Francisco Díaz Bretones	PAI9050207	<i>Universidad de Granada</i>
Investigador	Pedro Antonio García López	AAC4475598	<i>Universidad de Granada</i>

¿De qué se trata este documento? *(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 tests 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;
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

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 tuvieren, 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

Firma del/a participante

Fecha

Número de cédula:

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

Apéndice 3. DASS-21

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

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

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

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

1= Nunca

2= Rara vez

3= A veces

4= Siempre

Con que frecuencia:

1.	¿Con qué frecuencia siente que echa en falta tener compañía?	1	2	3	4
2.	¿Con qué frecuencia se siente dejado de lado?	1	2	3	4
3.	¿Con qué frecuencia se siente aislado?	1	2	3	4

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

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

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

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

Apéndice 5. Escala de Satisfacción Laboral

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

Apéndice 6. Capital psicológico PCQ-24

Las respuestas se presentan en forma de escala en la que se debe señalar un valor (encierra 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/metastas 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 mejor.	1	2	3	4	5	6	7
20	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	1	2	3	4	5	6	7
21	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
22	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23	En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen.	1	2	3	4	5	6	7
24	Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 7. Cuestionario sociodemográfico

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

Tiempo de experiencia laboral: ____ años ____ meses

Tipo de trabajo: Tiempo completo Tiempo Parcial

Tipo de institución: Pública Privada