



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en docentes de la ciudad de Cuenca,
provincia del Azuay, durante el año 2022**

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autora: Freire Carrera, Johanna Patricia

Directora: Minga Vallejo, Ruth Elizabeth

CUENCA

2023



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

2023

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 22 de junio de 2023

Magíster

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad.-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de directora del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2022 realizado Johanna Patricia Freire Carrera ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Directora: Ruth Elizabeth Minga Vallejo

Magister

C.I.: 1103086359

Correo electrónico: reminga@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Johanna Patricia Freire Carrera, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2022, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo uno marco teórico; Capítulo dos metodología, Capítulo tres análisis de resultados y discusión, siendo : Ruth Elizabeth Minga Vallejo, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador

para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autora: Johanna Patricia Freire Carrera

C.I.: 010435421

Correo electrónico: jpfreire@utpl.edu.ec

Dedicatoria

A mi familia, quienes son mi pilar fundamental, no solo en mi desarrollo académico sino a lo largo de mi vida, ustedes representan gran parte de mi motivación.

Agradecimiento

A mi familia, por ser mi apoyo incondicional y acompañarme en cada paso, gracias por su amor, consejos y valores. Lo que soy y sé es gracias a ustedes.

Índice de contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Índice de contenido	VII
Índice de tablas	IX
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción	3
Capítulo uno	5
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental.....	5
Ansiedad.....	6
Depresión.....	8
Estrés.....	11
1.2 Salud mental en los docentes.....	14
1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental.....	16
Ansiedad.....	16

Depresión.....	17
Estrés.....	18
<i>1.2.2 investigaciones previas en la salud mental.....</i>	<i>18</i>
Ansiedad.....	19
Depresión.....	19
Estrés.....	20
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral.....	20
<i>1.3.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral...20</i>	<i>20</i>
<i>1.3.2 Repercusiones del capital psicológico y satisfacción laboral.....23</i>	<i>23</i>
Escalas del capital psicológico.....	29
Nivel individual.....	29
<i>1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral.....29</i>	<i>29</i>
2.1 Objetivos.....	32
<i>2.1.3 Preguntas de Investigación.....32</i>	<i>32</i>
2.2 Enfoque, tipo y diseño de investigación.....	32
<i>2.2.1 Tipo de investigación.....33</i>	<i>33</i>
2.3 Población y muestra.....	34
<i>2.3.1 Muestra.....34</i>	<i>34</i>
Criterios de inclusión.....	35
Criterios de exclusión.....	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	35
<i>2.4.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral.....35</i>	<i>35</i>
<i>2.4.2 Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21).....36</i>	<i>36</i>

2.5 Procedimiento.....	37
3.1 Análisis de Resultados.....	38
3.2 Discusión.....	40
Conclusiones.....	45
Recomendaciones.....	46
Referencias.....	47
Apéndice.....	65
Apéndice A. Solicitud a la institución.....	65
Apéndice B. Consentimiento informado.....	66
Apéndice C. DASS-21.....	69
Apéndice E. Escala de satisfacción laboral.....	70
Apéndice F. Capital psicológico PCQ-24.....	71
Apéndice G. Cuestionario sociodemográfico.....	72

Índice de tablas

Tabla 1 Percepción de salud mental de docentes.....	47
Tabla 2 Capital psicológico en docentes.....	48
Tabla 3 Satisfacción laboral en docentes.....	49

Resumen

Este estudio toma relevancia a partir de las repercusiones de las variables de salud mental (ansiedad, estrés y depresión), las cuales dificulta la capacidad de desarrollar resultados laborales adecuados y mantener buenas relaciones interpersonales en el contexto cotidiano, por parte de los docentes de bachillerato. La presente investigación analizó la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en 39 docentes de educación básica media y superior de un centro educativo privado de la ciudad de Cuenca, mediante la aplicación del Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), Capital psicológico y satisfacción laboral. Los resultados indicaron una prevalencia de estrés leve en un 94,9%, Ansiedad leve en 84,6%, depresión leve en un 97% dentro de la muestra; en cuanto al capital psicológico, se obtuvo una valor de 136,54 sobre la media y satisfacción laboral en docentes de 78,74 con relación a la media, concluyendo la importancia del abordaje y promoción de la salud mental en este tipo de contextos.

Palabras Clave: Capital psicológico, satisfacción laboral, docentes, salud mental

Abstract

This study takes relevance from the repercussions of mental health variables (anxiety, stress and depression), which hinder the ability of high school teachers to develop adequate work results and maintain good interpersonal relationships in the daily context. The present research analyzed the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in 39 high school teachers in the city of Cuenca in high school teachers in private schools, through the application of the Ad Hoc Sociodemographic and Job Questionnaire, Depression, Anxiety and Stress Scales (DASS-21), Psychological Capital and Job Satisfaction. The results indicated a prevalence of mild stress in 94.9%, mild anxiety in 84.6%, mild depression in 97% of the sample; as for psychological capital, a value of 136.54 was obtained above the mean and job satisfaction in teachers of 78.74 in relation to the mean, concluding the importance of the approach and promotion of mental health in this type of contexts.

Key words: Psychological capital, job satisfaction, teachers, mental health.

Introducción

La presente investigación abarca la problemática de prevalencia de salud mental vinculada a las variables de ansiedad, estrés y depresión en docentes cuencanos durante el año 2022, es importante identificar que el motivo principal que motivó a la ejecución de este estudio fueron las repercusiones de las variables de salud mental que han generado malestar e incapacidad de producir resultados laborales adecuados, así mismo, impidiendo al personal desarrollar un comportamiento organizacional positivo y potencializando la percepción de satisfacción mejorando la calidad de vida laboral (Largarita et al., 2019; Muñoz et al., 2020; Díaz et al., 2019; Contreras, 2018;).

Desde una perspectiva global, los trastornos emocionales muestran que una de cada ocho personas en el mundo padece un trastorno mental de tipo emocional, siendo la ansiedad y la depresión los primeros en la lista (OMS, 2019). Con base en investigaciones previas a nivel latinoamericano, se ha determinado que la sintomatología presentada en las patologías de ansiedad, estrés y depresión influyen de forma directa en las áreas cognitivas, emocionales, físicas y conductuales del personal (Lagarita et al., 2019; Díaz, 2019; Muñoz et al., 2020). A su vez, se destaca que al no brindar la importancia pertinente al capital psicológico y la satisfacción laboral como activo valioso intangible se pierde la competitividad a nivel empresarial (Mora y Solís, 2020). A nivel nacional, investigaciones revelan que garantizar un sistema de seguridad social y mejoras en la calidad de condiciones laborales tienen repercusiones positivas en la productividad de los trabajadores (Girjalva A., 2017).

En el primer capítulo se enuncian las bases teóricas y conceptualizaciones sobre los indicadores de salud mental, sus repercusiones en los docentes e investigaciones previas sobre la temática, del mismo modo, se conceptualiza al capital psicológico y la satisfacción laboral, analizando sus componentes e

identificando las escalas; en el segundo capítulo se abarca la metodología de la investigación, los objetivos planteados, preguntas de investigación, enfoque, tipo y diseño de investigación, la muestra y los criterios que se planteó para escogerla y las técnicas e instrumentos de recolección de información; en el tercer capítulo se presenta el análisis de resultados y la discusión.

Es así que realizar este trabajo investigativo toma relevancia al momento de analizar de forma objetiva las dinámicas laborales, permitiendo a las instituciones garantizar de forma eficaz y humana el estado psíquico de su personal, el cual influye en el crecimiento y desarrollo de las instituciones y los estudiantes quienes se encuentran vinculados de forma directa con la población diana.

Para lograr evidenciar cómo la sintomatología de ansiedad, estrés y depresión tuvo influencia en el capital psicológico de los docentes y a su vez, en su satisfacción laboral, se realizó una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva y de corte transversal, que por medio del Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, la aplicación del test DASS21 y cuestionarios sobre el capital psicológico y satisfacción laboral, se analizó los datos mediante una comparación de medias, seguido de un análisis descriptivo y la obtención de los resultados. Las limitaciones que se detectaron en este estudio radica en el número de participantes dispuestos a ser parte de la muestra de la investigación.

Capítulo uno

Marco Teórico

1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

De acuerdo con Busto y Russo (2018) la salud mental se define como un estado de bienestar, en el cual la persona desarrolla sus capacidades y está apta para afrontar los diferentes episodios de estrés que se presentan de forma cotidiana, al igual que es capaz de trabajar de forma productiva y contribuir al desarrollo de la comunidad en la que se establece, por ello, todas las acciones con relación a la salud mental serán enfocadas a conductas individuales, sociales y ambientales que permita un adecuado desarrollo psicológico y psicofisiológico.

Por otro lado, Miranda (2018) menciona que la salud mental se presenta como un objeto genérico mediante el cual se engloban discursos y prácticas acerca de trastornos mentales, al igual de los problemas psicosociales y el bienestar, los cuales se relacionan con los diferentes enfoques de salud y enfermedades en el ámbito de la salud pública.

De hecho, los servicios, unidades o departamentos de salud mental suelen acotar su ámbito de forma bastante convencional, basándose en un listado de enfermedades que serían su especialidad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020). No hace muchos años, las epilepsias cruzaron la frontera de la psiquiatría a la neurología y no son pocas las personas que apuntan a que la psiquiatría debería asumir que es solo una subdirección de la neurología, porque en rigor no habría trastornos mentales mientras se tratará de disfunciones cerebrales, es decir, problemas neurológicos (Miranda, 2018).

Por otro lado, la OMS (citado en Etienne, 2018) define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental, social y no solamente la ausencia de dolencia o enfermedad. Según esta definición, la salud mental es una parte

fundamental de la salud, esto quiere decir una buena salud mental permite a las personas hacer frente a las tensiones normales de la vida, trabajar productivamente y alcanzar su potencial contribuyendo a sus comunidades.

La salud mental es una de las prioridades de la OMS, aunque la escala, el impacto de los trastornos mentales no coinciden con sus recursos de investigación y tratamiento. Un informe sobre su promoción, publicado en 2004 define los enfoques que se han utilizado para entender la llamada Salud Mental Positiva (SMP) y reconoce la necesidad de esfuerzos de construcción de perspectiva (Valdez et al., 2021).

Es así que, la salud mental puede verse entonces como una construcción multidisciplinar que combina circunstancias personales, factores sociales y políticas públicas. En situaciones de desastre, epidemias y otras crisis humanitarias, hay cambios repentinos en la dinámica de las relaciones que tienen implicaciones importantes para la salud mental (Ribot et al., 2020).

Para concluir, la salud mental es un concepto diverso el cual arraiga varios factores, los cuales permiten que los individuos se encuentren en un estado de bienestar mental lo cual les permite hacer frente ante problemáticas relacionadas con momentos de estrés que se presentan de forma cotidiana, de ahí que, el desarrollo adecuado de las habilidades y contribuirá la mejora dentro de su comunidad. A nivel mundial la salud mental es un tema relevante dentro del desarrollo de la persona, sin embargo, pese a su importancia no es considerada como una prioridad para los gobiernos.

1.1.1 Indicadores de las variables de salud mental

Ansiedad

La ansiedad ha sido un fenómeno paradigmático el cual no ha podido ser explicado, por ello, se ha convertido en un fenómeno fundamental de estudio de la

psicología y psiquiatría; por otra parte, el término ansiedad proviene del latín *anxietas* lo que significa agitación, inseguridad e inquietud, por lo tanto, se relaciona con la angustia con el cual se relaciona con su procedencia etimológica (Díaz, 2019).

Los Trastornos de Ansiedad (TA) comprenden una serie de patologías mentales los cuales provocan sufrimiento e incapacidad, siendo por ello, que constituye como una carga en los ámbitos sociales y económicos, siendo un trastorno más frecuente en las mujeres (Chacón y Xatruch, 2021). La ansiedad es una reacción emocional, esto como resultado de una amenaza para el individuo, pero al ser estas reacciones de forma cotidiana se generan síntomas de ansiedad.

Se cree que la disfunción de núcleos cerebrales como la amígdala, el hipocampo, la corteza prefrontal, el hipotálamo y el tronco encefálico son responsables del desarrollo y la modulación de los trastornos por ansiedad. Sin embargo, los flujos de información y la codificación de estos circuitos neuronales para la ansiedad en general y mucho menos para cada tipo de TA, no han sido esclarecidos. Por otro lado, también se ha sugerido que la etiología de la ansiedad puede ser genética en ciertos tipos, pero aún no se han esclarecido los loci (relación con la genómica) específicos y los mecanismos de transmisión familiar (Macías et al., 2019).

Por otro lado, en el DSM V (2013) se establece que los TA implican los siguientes criterios, criterio A considera un sentimiento de miedo de forma excesiva; estos episodios se desarrollan cuando el individuo presenta episodios de separación con las personas u objetos que sienta apego, en tanto al criterio B menciona que su duración es alrededor de cuatro semanas en infantes y adolescentes, por otro lado en los adultos se presenta por aproximadamente seis meses.

Los Trastornos de Ansiedad (TA) son causados por problemas psicológicos, sin embargo, se han ido identificado diferentes factores los cuales influyen dentro de

su desarrollo, entre los cuales encontramos los factores biológicos, psicosociales, traumáticos y psicodinámicos.

Factores biológicos, se desarrollan por la presencia de la hipersensibilidad neurobiológica que se hacen presentes por factores genéticos. En cuanto los **factores psicosociales**, se relacionan con las problemáticas del ámbito académico, interpersonal, laboral, necesidades económicas y sociales en varias ocasiones cumplen el rol importante para el desarrollo de los TA. En cuanto los **factores traumáticos**, se relaciona con las experiencias traumáticas esto con relación a los accidentes graves, violaciones, desastres naturales, entre otros, esto suele relacionarse con los trastornos de estrés post traumáticos. Finalmente, los **factores psicodinámicos** donde se destacan los mecanismos de defensa, los cuales presentan síntomas psicósomáticos conversivos (Rojas, 2021).

Como se ha evidenciado, con base en la información que antecede, los TA se desarrollan como respuesta natural ante situaciones estresantes, al igual de producir respuestas fisiológicas que son reguladas por el sistema nervioso autónomo (SNA). En definitiva, la ansiedad se define como el estado de agitación, inquietud, preocupación y sobre pensar las situaciones cotidianas. Por otro lado, se establece al TA son poligénicos, sin embargo, se establece una afección a las estructuras neuronales como por ejemplo a la amígdala la cual funciona como centro de regulación de sentimiento como el miedo, es por ello que se establece a la terapia cognitiva-conductual como una alternativa de capacitación.

Depresión

La depresión se define como el estado de hundimiento vital por el cual, muchas de las personas han experimentado situaciones de tristeza de vez en cuando, pero en algunas personas estos sentimientos no desaparecen y son acompañados por otros síntomas los cuales provocan malestar o dificultad para realizar actividades cotidianas (Organización Panamericana de la Salud, 2020). Los

síntomas que se desarrollan cuando una persona presenta un cuadro de depresión se relacionan con un estado de ánimo bajo, sentimientos de desesperanza, la pérdida de interés en actividades que anteriormente le llamaban la atención, irritabilidad, cansancio excesivo, trastornos de sueño y pérdida de apetito (Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad, 2018).

En cuanto a los factores que se encuentran dentro del desarrollo de la depresión, se encuentran los biológicos, psicológicos, demográficos y ambientales:

Factores biológicos, los cuales involucran a los neurotransmisores que se encuentran relacionados con los bajos niveles de dopamina, serotonina y norepinefrina los cuales afectan en cierta forma el equilibrio mental de las personas. En cuanto a los **factores psicológicos**, entre los cuales encontramos las características de la personalidad, al igual que la vulnerabilidad desarrollada por el ambiente familiar y social en el que se desarrolla el individuo, con relación a los **factores demográficos**, encontramos la edad, sexo, estrato social y los programas académicos los cuales se relacionan con su desarrollo. Finalmente, los **factores ambientales** se relacionan con los episodios de violencia, situaciones de abuso o la relación con un ambiente de violencia familiar (Ortega, 2015).

Se estima que en el 2017, una proporción mundial con depresión fue de 4.4% evidenciando que es más común y frecuente en las mujeres, con un 5.1%, que en los hombres con un 3.6%, la prevalencia varía de acuerdo con la región esto basado en datos de la OMS, por ello el número total de personas, las cuales han desarrollado trastornos depresivos a nivel mundial, es de 322 millones (OMS, 2017).

La depresión representa un problema dentro de la salud pública, esto se debe a unos niveles altos de prevalencia alrededor de todo el mundo. Se conoce que la etiología de la depresión es compleja y muy difícil de entender esto se debe a los diferentes factores biológicos, psicológicos, demográficos y ambientales. La

depresión se define como el trastorno del estado de ánimo, cuya característica principal son alteraciones del humor, temporalidad y origen sintomático. Se clasifica en depresión grave trastorno distímico y trastornos bipolares siendo estos tipos de depresión (Corea, 2021).

El trastorno depresivo grave conocido como depresión grave se caracteriza por desarrollarse mediante una combinación de síntomas, los cuáles interfieren dentro de la capacidad del ser humano para realizar actividades cotidianas como trabajar, dormir, estudiar, comer y disfrutar aquellas actividades que se las realizaban normalmente. Se entiende que la depresión grave incapacita a la persona e impide que la misma realice sus actividades con normalidad. Un episodio de depresión grave suele desarrollarse una vez en la vida (American Psychiatric Association's, 2013). En cambio, el trastorno distímico, también llamado distimia posee características relacionadas con sus síntomas de larga duración. Es menos grave, la cual no incapacita a la persona para desarrollar su vida con normalidad. Las personas que desarrollan un cuadro de distimia presentan uno o dos episodios de depresión grave a lo largo de su vida (Grupo Gestión de Información en Salud, 2018).

Un factor importante o trastornos que se encuentran relacionados con estas variables encontramos los Trastornos de Bipolaridad (TB), los cuales se definen como un grupo heterogéneo de trastornos caracterizados por cambios de humor y malestar subjetivo. Los pacientes con TB previo presentan retraso en el inicio del tratamiento, síntomas depresivos más severos, otros trastornos como ansiedad y trastornos por uso de sustancias. Los síntomas de este trastorno pueden dañar las relaciones, afectar el funcionamiento en la escuela o el trabajo y culminar en el suicidio. Sin embargo, los pacientes con esta condición o diagnóstico oportuno pueden recibir tratamiento, llevar una vida funcional y productiva, reduciendo la frecuencia, severidad (Martínez et al., 2019).

El tratamiento del trastorno depresivo puede ser considerado como un reto en algunos casos, lo que ha traído resultados frustrantes, esto dentro del profesional de salud y para el mismo paciente. El tratamiento para el trastorno depresivo se basa en medidas

farmacológicas y psicoterapéuticas, las cuales tienen como objetivo la estimulación del nervio vago, al igual de la estimulación cerebral profunda o la estimulación magnética transcraneal (Caballero et al., 2020).

Finalmente, con relación a lo mencionado se deduce que los trastornos depresivos son los resultados de la interacción de los factores tanto sociales, psicológicos y biológicos, los cuales se han desarrollado por circunstancias adversas como la muerte de un familiar, la pérdida de objeto de valor, situaciones de violencia, entre otros. La depresión se encuentra dentro de las enfermedades de alto impacto dentro de la salud la cual ha generado en ocasiones mortalidad dentro de millones de habitantes a nivel mundial, como se establece posee varios factores de riesgo como los sociales, biológicos culturales los cuales hacen que los pacientes presentes sintomatología.

Estrés

Se define como la respuesta fisiológica del cuerpo a la presión mental y emocional, tal situación provoca cambios químicos biológicos que aumentan la presión arterial, niveles elevados de azúcar en la sangre y alteración del ritmo cardíaco; puede desarrollarse en cualquier momento o en una situación en la que haya frustración, nerviosismo, ira e incluso tristeza. El estrés es una reacción natural y una medida protectora que debe desarrollarse como medida adaptativa, se desarrolla en tres momentos: la percepción del peligro, la reacción de alarma y la reacción enviada por el sistema nervioso (Robinet y Perez, 2020).

Esto se genera por la presencia del cortisol, la hormona generadora de estrés, producida por las glándulas suprarrenales, situadas encima de los riñones,

la cual es responsable de la utilización de glucosa, proteínas y grasas, por lo que se le conoce como una hormona del estrés. Entre los efectos negativos del cortisol elevado, también se han encontrado efectos sobre el sistema nervioso. El estrés es ahora uno de los problemas de salud con cambios físicos comprobados, fatiga mental y cambios en contra del bienestar personal (Silva et al., 2020).

El estrés es un estado constante de sobre activación mediante el cual se evidencia las dificultades cotidianas para enfrentar las demandas que se presentan de forma diaria, caracterizándose por ser un estado de baja tolerancia a la frustración o sentimientos relacionados (Tijerina et al., 2018).

Se considera que el estrés es uno de los problemas de salud que manifiesta cambios físicos, cansancio mental y cambios que afectan el bienestar personal. Por tanto, es una reacción especial del organismo para afrontar y adaptarse a las diferentes situaciones que se presentan en la vida cotidiana, reacción que se produce cuando el sistema nervioso detecta que no dispone de los recursos suficientes para solucionar los problemas (Barraza, 2020).

Por ello, diferentes situaciones o factores pueden cambiar al igual de afectar su tranquilidad mental al igual de física, estas situaciones pueden presentarse en diferentes ambientes o contextos donde el individuo se desarrolla, por ejemplo: la familia, la escuela. Los cambios en los hábitos de alimentación y sueño, las condiciones de vida, la situación económica, los logros personales importantes, las tareas laborales son situaciones que provocan un estrés generalizado. Sin embargo, los eventos estresantes de la vida más comunes son de naturaleza financiera (Palacio et al., 2018).

Por su parte, Domínguez y Suarez (2019) clasifican el estrés según sus características, duración y síntomas: estrés agudo, episódico y crónico:

El estrés agudo es el más común en la población mundial, causada por las tensiones y exigencias del presente, pasado y futuro inmediato. Tiene una duración breve, por lo que no es una afección que provoque daños graves en el organismo. El estrés agudo puede presentarse en cualquier etapa de la vida, para cualquier persona, se caracteriza por ser muy manejable y tratable en el momento de presentarse (Palencia y Coronel, 2019).

Estrés agudo episódico, en este tipo de estrés hay personas que suelen padecer estrés agudo, se caracterizan por una vida confusa, caótica y en momentos críticos son responsables de muchos deberes, no organizan demandas de atención ni presión. Cuando se trata de estrés agudo episódico, el cuerpo reacciona con síntomas como dolores de cabeza, migrañas frecuentes, hipertensión e incluso enfermedades del corazón; el tratamiento para este tipo de estrés es médico y psicológico. Las personas con este tipo de estrés tienden a dar responsabilidad a los demás y no aceptan sus errores (Barraza, 2020).

El estrés crónico se caracteriza por el agotamiento mental y físico de quien experimenta este tipo de estrés, sucede cuando una persona no encuentra una solución. En algunos casos, este tipo de estrés se produce por experiencias traumáticas ya sea en la infancia o en algún momento de la vida. El estrés crónico se evidencia por la presencia de diversos factores como desgaste del cuerpo, tensión muscular, hipertiroidismo, hasta colapso nervioso fatal, los síntomas del estrés crónico son difíciles de tratar y curar, se debe seguir la terapia por ejemplo, la terapia conductual (Domínguez y Suarez, 2019).

Concluyendo se puede mencionar que, el estrés se considera una respuesta que genera el cuerpo humano como resultado de situaciones donde el individuo se vea atacado de forma directa, esto en base a situaciones que no pueda manejar, por ello se genera un proceso de desbalance ante la exigencia de un evento. Para desarrollar las actividades de forma cotidiana es importante identificar los procesos

que producen algún tipo de alteraciones de forma nociva dentro del funcionamiento del organismo, al igual de ser capaces de modificarlos para desarrollar procesos de beneficiosos para la salud.

1.2 Salud mental en los docentes

En la actualidad, la salud mental de los docentes se ha visto afectada de forma directa por la presencia del estrés el cual se desarrolla en todos los campos de la actividad humana y en lo académico no es la excepción, pues la literatura estudiada en el campo de la educación revela que la presencia de situaciones que generan frustración o sentimientos similares se relacionan con las variables tales como el género, edad, ocupación, estrategias de afrontamiento, entre otros y además se clasifica según su origen, propiedades y consecuencias.

El trabajo del docente refleja responsabilidades que van más allá de las lecciones y el tiempo de asistencia a la institución educativa; esto incluye, entre otras cosas, la investigación, la planificación, el enlace que requieren una respuesta inmediata a las demandas de las instituciones educativas y el medio; debido a su complejidad, estos requisitos pueden afectar la salud (Basurto et al., 2020).

Los docentes son los mayormente expuestos a desarrollar problemas en su salud mental, esto por la labor que cumplen de forma cotidiana, entre estos trastornos se encuentra el síndrome de burnout, al igual de trastornos como estrés, ansiedad y depresión los cuales causan preocupación a los profesionales en el cuidado de la salud mental y emocional. Esto se debe al entorno en el que desarrolla el docente el cual se siente presionado por las exigencias laborales al igual de tiempo limitado que poseen para la entrega de trabajos requeridos (Matute et al., 2020).

Los cambios son constantes, sobre todo en los lugares de trabajo, donde se acentúan las exigencias de los perfiles, así como la carencia de un horario de trabajo establecido, que no se refleja en el contrato profesional. Las condiciones del lugar

de trabajo no son las más idóneas para el desempeño de las tareas laborales, con una carga de trabajo excesiva, lo que impide el desarrollo profesional del empleado en el campo académico y a su formación continua, sin cumplir con las expectativas de los expertos en la materia, los cuales conducen a estos factores psicosociales que afectan la salud del empleado, en particular, la productividad, el desempeño, la calidad de la organización y el ausentismo (Alvites, 2019).

Consecuentemente, los factores psicosociales como: condiciones personales, el entorno y carga aboral, relaciones interpersonales entre otras, son los principales causantes de la mala salud entre los docentes, que se manifiesta como estrés crónico y también aumenta el riesgo de trastornos emocionales, cognitivos y psicosomáticos (Graneros, 2018).

Los problemas de salud se han convertido en una problemática muy grave entre los docentes de ahí que, para minimizar sus riesgos, se deben conocer sus síntomas, consecuencias y medidas preventivas que se pueden tomar. Una persona está en un estado constante de estrés porque es parte del funcionamiento del cuerpo y por lo tanto pueden ocurrir enfermedades (Cortés, 2021) y en esta época en la que necesitamos una salud óptima, es importante reconocer sus síntomas.

Los problemas de salud mental son una responsabilidad que requieren del trabajo en equipo e incluso el apoyo del estado, al igual del sector salud, de los profesionales y de la comunidad en general, que deben eliminar las barreras socioeconómicas al igual de las culturales, enfocarse en la persona y aprender nuevas formas de enfrentar los desafíos (Rodríguez et al., 2018).

Para finalizar, la salud mental de los docentes se ha visto afectada por los diferentes cambios que se han contraído al pasar el tiempo, al igual de la carga laboral que es ocasiones puede superar la capacidad de afrontamiento de los mismos, agentes como la ansiedad, depresión y ansiedad se han hecho presente

desarrollado una serie de síntomas que se relacionan con el actuar ante actividades cotidianas.

1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental

Al padecer afecciones de carácter mental, una persona no siente que es capaz de dar resultados laborales adecuados y mantenerse, al igual de desarrollar relaciones interpersonales con otros, lo que entorpece su trabajo cotidiano. Esto se debe a que existen condiciones a su alrededor que ejercen presión sobre el docente de alguna manera, ya sea por las exigencias del trabajo o por el tiempo limitado que tienen para realizar ciertos trabajos requeridos y así completar su trabajo diario; es decir, soportan más tiempo el estrés con el que han estado lidiando para deshacerse de él o desahogarse, ya sea para luchar por lo que quieren o para huir del problema y dejan salir algo de esa frustración un sentimiento que les impedía continuar con sus tareas (Matute et al., 2020).

Ansiedad

La salud mental ha aumentado significativamente en los últimos años, cuando los factores psicosociales se han convertido en agentes de supervivencia y los estados emocionales positivos han repercutido en la salud física. La ansiedad surge de evaluar eventos incontrolables, ante los cuales se recomiendan actividades de resistencia y estilos de vida saludables, como cuidar la higiene, comer sano, hacer deporte, bailar, leer libros, entre más actividades (Apaza et al., 2020).

La ansiedad es parte de la existencia humana, todas las personas tienen un grado moderado de la misma al desarrollar una respuesta de supervivencia a veces positiva y, a veces negativa. La ansiedad leve mantiene al ser humano alerta y concentrado. Las personas que padecen el trastorno de ansiedad experimentan un miedo y una preocupación excesivos que les debilitan y les impiden realizar las actividades diarias. De hecho, la ansiedad causa serios problemas, como

dificultades en el trabajo y relaciones tensas con familiares, amigos y colegas (Contreras, 2018).

La ansiedad se genera por la necesidad de satisfacer las demandas de las relaciones al igual del logro de metas académicas en una situación donde las barreras académicas y técnicas, las condiciones del hogar, la interrupción del trabajo de los miembros de la familia, etc. Por otro lado, los docentes lidiaron con sus propios sentimientos, los efectos en sus relaciones sociales, el cambio de hábitos, la salud propia y familiar (Said et al., 2021).

Depresión

La depresión se desarrolla por cambios químicos en el cuerpo, los cuales afectan negativamente las emociones y los procesos de pensamiento. Para muchas personas, la depresión se relaciona principalmente con la falta de equilibrio en ciertos aspectos mentales y emocionales de la vida. Las personas que sufren de depresión se sienten impotentes, sin esperanza y se culpan a sí mismas por estos sentimientos negativos, incluso algunas personas llegan a tener pensamientos suicidas (Contreras, 2018).

Las predisposiciones para este evento incluyen personalidad, antecedentes familiares, eventos de la infancia, experiencias desagradables en la vida diaria de las personas y aislamiento social. Una combinación de factores, incluidos el estrés temprano y continuo y la genética pueden determinar la vulnerabilidad de una persona a los trastornos psiquiátricos como la depresión. La docencia es una de las profesiones propensas al estrés, la depresión y la ansiedad, porque la vida laboral combina muchos aspectos diferentes (Mendes et al., 2020).

El cansancio emocional y la despersonalización se relacionan significativamente con los síntomas depresivos como el agotamiento emocional crea sentimientos de alienación extrema con una pérdida gradual de energía acompañada de frustración, la fatiga, la despersonalización tiene apego bajo,

irritabilidad y falta de motivación para estar con los compañeros de trabajo, aunque solo el agotamiento emocional emerge como único predictor de síntomas depresivos (Quintero y Hernández, 2021).

Estrés

En cuanto al estrés, este se desarrolla en todos los individuos en diversas situaciones a lo largo de su vida. El estrés entre los docentes es reconocido como un problema significativo a nivel mundial, reflejando respuestas psicológicas, físicas y conductuales a situaciones típicas de las actividades diarias. El estrés se divide en factores: los elementos ambientales, familiares, laborales e interpersonales tienen diferentes características de presentación, las cuales se agravan con el desarrollo de diversas enfermedades o sintomatologías (Cabezas et al., 2021).

El estrés en los docentes se desarrolla por las demandas ambientales de un individuo a las que debe responder adecuadamente y utilizar sus recursos para sobrevivir. Cuando las demandas ambientales son excesivas en comparación con los recursos de supervivencia disponibles, se producen una serie de respuestas adaptativas que requieren activación fisiológica (Rodríguez et al., 2018).

Esta respuesta al estrés incluye una variedad de reacciones emocionales negativas, la presencia de la ansiedad, que tienen un impacto significativo en la salud física y mental de las personas. Desde este punto de vista, se ha establecido que existen factores que pueden causar estrés, denominados estresores, estímulos que directa o indirectamente desestabilizan el equilibrio u homeostasis del organismo.

1.2.2 investigaciones previas en la salud mental

Algunas investigaciones previas que dan cuenta de estudios relacionados con las variables de ansiedad, depresión y estrés se presentan a continuación.

Ansiedad

Siendo, por ejemplo, Largarita et al. (2019) quienes mencionan que los estímulos emocionales tienden a influenciar de cierta forma en el rendimiento de tareas, la memoria a corto plazo, entendida como la supresión de información irrelevante o innecesaria de la memoria de trabajo. Al tener la presencia de alguna de estas patologías, se presentan síntomas como presión arterial elevada, trastornos respiratorios, dolor crónico o síndrome de intestino irritable, el sistema nervioso central se ve afectado dando como resultado la presencia de dificultades para identificar o discernir las emociones en las personas que presentan trastornos de ansiedad al igual que generan sensibilidad ante los estímulos negativos.

Finalmente, Díaz (2019) quien menciona que el desarrollo de la disciplina psicológica, el surgimiento de teorías diferentes, llevaron a un enfoque diferente del complejo fenómeno de la ansiedad, que surgió y se desarrolló al mismo tiempo, enriqueciéndose mutuamente la presencia de un determinado estímulo, el miedo se caracteriza por la presencia de una verdadera amenaza objeto y la angustia que surge de la expectativa de peligro sin él.

Depresión

Díaz et al. (2019) mencionan que los trastornos depresivos se desarrollan en cualquier edad, por lo que no existe un rango de edad específico, estos episodios se relacionan a situaciones frustrantes, separación o pérdidas de personas u objetivos con gran valor sentimental. Se agudiza cuando el paciente no es capaz de encontrar soluciones bajo su perspectiva crítica y suele acompañarse de otros síntomas.

Finalmente, Mora et al. (2021) mencionan que el trastorno de depresión es un trastorno mental caracterizado por una tristeza extrema y pérdida de interés y una amplia gama de síntomas emocionales, cognitivos, físicos y conductuales, los síntomas relacionados a este trastorno son el llanto, irritabilidad, retraimiento social,

baja libido, fatiga, disminución de la actividad, pérdida de interés y alegría en las actividades diarias, sentimientos de culpa e impotencia.

Estrés

Con relación al estrés se identifica a Muñoz et al. (2020), en su estudio concluyeron que el estrés se produce porque la persona presenta situaciones complejas y difíciles las cuales suelen resultar difíciles de afrontar, al igual que ponen a prueba todos los mecanismos de regulación emocional al igual de la capacidad de adaptación que posee el ser humano. Por ello, en relación a los docentes el estrés se produce por la falta de pagos de salarios, extensas horas de trabajo, conflictos que se presentan dentro de la institución educativa y demás aspectos que se relacionan con el ambiente en el que desarrolla sus actividades.

El estrés comienza con demandas y presiones que tienen efectos debilitantes y debilitantes que se manifiestan como dolores de cabeza, tensión muscular, malestar estomacal y otros síntomas, lo que genera una combinación de ira o irritabilidad, ansiedad y depresión, los tres sentimientos de estrés; si no se libera, se convierte en estrés crónico agota, debilita y destruye a la persona en el entorno psicosocial, no ve salida a situaciones depresivas, exigencias y presiones interminables, sin esperanza y la persona tiene sentimientos de abandono, por ello los estudiantes como los docentes presentan los factores estresantes de la vida cotidiana, sin embargo, el medio ambiente afecta a los trabajadores de la salud es decir, la relación de trabajo con el dolor y las condiciones médicas graves de los pacientes (Fernández et al., 2019).

1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes

1.3.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral

Para entender el origen del término capital psicológico o mejor conocido como CaPsi, es necesario referirse al comportamiento organizacional positivo, definido como el estudio, aplicación de habilidades y fortalezas psicológicas que

pueden ser efectivamente medidas, desarrolladas, gestionadas para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo actual, que se perfila como un nuevo enfoque de gestión y gestión de recursos humanos que se deriva de la psicología positiva.

El capital psicológico se define como un estado de desarrollo psicológico positivo de un individuo caracterizado por: confianza en sí mismo (autoeficacia) para emprender y realizar los esfuerzos necesarios para tener éxito en tareas desafiantes; hacer juicios positivos (optimismo) sobre el éxito ahora y en el futuro; perseverar en las metas y, si es necesario, dirigir el camino hacia las metas (esperanza) para lograr el éxito; mantener y recuperarse e incluso superar problemas y dificultades (resiliencia) para lograr el éxito (Silva y Bonilla, 2020).

El capital psicológico se define como un estado de desarrollo psicológico positivo en una persona caracterizada por la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. Básicamente, el capital psicológico representa una evaluación positiva de las circunstancias con la probabilidad de éxito de un individuo basada en el esfuerzo motivado y la persistencia. El CaPsi tienen una relación positiva y única con el campo del comportamiento organizacional porque se basan en la teoría y la investigación, son medibles, temporales o abiertos al desarrollo y están relacionados con resultados laborales positivos (Jie, 2020).

Se ha demostrado que el CaPsi es de naturaleza espacial, lo que significa que es más estable que un estado temporal pero más fluido que un rasgo de personalidad, y esto permite distinguirlo del concepto de fuerza de esta naturaleza espacial, CaPsi sugiere que una persona puede crecer y desarrollarse invirtiendo lo que ha planeado para sí misma. Los cuatro componentes de CaPsi son en sí mismos factores que determinan la respuesta de una persona a los factores estresantes del lugar de trabajo, estos se definen como: eficiencia, que se refiere a la confianza para tener éxito en una tarea difícil; el optimismo, una referencia positiva al presente, al futuro en un sentido más amplio; la esperanza, que se entiende como la persistencia

individual en las metas, en encaminar los caminos que conducen a ellas, si es necesario, para alcanzarlas; y resiliencia, que se refiere a la necesidad de enfrentar desafíos o adversidades, mantenerse o mejorar, y hacer un esfuerzo adicional para lograr metas (Hernández, 2019).

El capital psicológico es un constructo más grande de segundo orden compuesto por cuatro componentes: autoeficacia, confianza, optimismo, esperanza y resiliencia, que juntos forman un factor significativo de segundo orden que predice el desempeño y la satisfacción mejor que cualquier otro de los cuatro factores que lo diferencian (Rodríguez et al., 2018).

Por otro lado, Ospina (2019) menciona que capital psicológico se deriva de la psicología organizacional positiva y se refiere al desarrollo psicológico positivo de una persona a través de la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, en definitiva, menciona que es un estado de desarrollo psicológico positivo, que consiste en una construcción de segundo orden realizada de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia.

Los cuatro componentes del constructor y el constructo en sí son habilidades psicológicas de tipo estado que son sensibles al desarrollo, la práctica, a diferencia de las habilidades situacionales a corto plazo, como las emociones y los estados de ánimo.

El capital psicológico, se considera como un activo valioso intangible que contribuye a la competitividad de una empresa. Se destaca que los activos intangibles se han convertido en recursos clave en la creación de valor corporativo, especialmente si están en línea con los objetivos estratégicos, los procesos internos. Se ha demostrado que existe un efecto directo entre la claridad estratégica de los equipos que utilizan un comportamiento innovador (Mora y Solís, 2020).

Sin embargo, existen dimensiones del capital psicológico como la esperanza y la autoeficacia que están relacionadas con la meta y la motivación. El potencial

efecto mediador del capital psicológico entre la orientación estratégica y el comportamiento innovador es importante para contribuir al conocimiento en esta nueva dirección (Cuadra et al., 2018).

1.3.2 Repercusiones del capital psicológico y satisfacción laboral

La construcción del capital psicológico se apoya en dos teorías principales: la teoría de la conservación de recursos de Hobfoll y el modelo de expansión y creación de emociones positivas de Fredrickson. Cada una de ellas se explica brevemente a continuación:

La teoría de Conservación de Recursos de Hobfoll, se relaciona con los recursos se entienden como aspectos centralmente valorados como la autoestima, las relaciones personales o la salud, así como aquellos que sirven de medio para alcanzar otros objetivos centralmente valorados relacionados con el dinero, el apoyo social, el prestigio o el reconocimiento (Fernández et al., 2020).

La premisa básica de la teoría es que personas buscan proteger, preservar, nutrir y adquirir más recursos, especialmente aquellos que consideran centrales para sus vidas. A la luz de lo anterior, el estudio del capital psicológico muestra que sus cuatro componentes comparten una relación común que lo convierte en un constructor de orden superior. Esto significa que, al mirar los cuatro componentes del capital psicológico juntos, en lugar de enfocarse en ellos individualmente, su influencia tiene un mayor impacto que cada uno de los cuatro componentes individualmente (Fernández, 2018).

Por otro lado, según esta teoría, las situaciones estresantes ocurren cuando los recursos se pierden o se ven amenazados. Así, si es posible evitar o recuperarse de una pérdida produciendo más recursos, los niveles de estrés disminuyen. Siguiendo con esta lógica, la pérdida o amenaza de pérdida daría como resultado la protección de los recursos existentes, pero no siempre la creación de nuevos recursos (Macías et al., 2013).

Otra perspectiva adecuada para la construcción teórica del capital psicológico es el modelo de construcción y refuerzo emocional positivo de Fredrickson (Fernández, 2018), además, este autor argumenta que las emociones positivas conducen a un funcionamiento óptimo a largo plazo, no solo en el momento en que se perciben. Las emociones positivas pueden amplificar el impacto de una percepción momentánea y crear recursos más duraderos. La premisa básica de esta teoría es que experimentar emociones positivas, las cuales conducen a estados mentales y estilos de afrontamiento que indirectamente preparan a las personas para enfrentar la adversidad, lo que ayuda a desarrollar el desarrollo físico, social y psicológico.

En este sentido, el modelo sugiere que los efectos de las emociones positivas son secuenciales: expansión, construcción y transformación, así mismo, las emociones positivas son capaces de expandir la atención, la cognición y las tendencias de acción, lo que en segundo lugar favorece la acumulación de recursos personales físicos, mentales y sociales para enfrentar y persistir en las dificultades, en tercer lugar, bajo la influencia de las emociones positivas, las personas son capaz de cambiarse a sí mismo (Fernández, 2021).

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es uno de los aspectos más interesantes de la calidad de vida laboral. Inicialmente, se prestó atención a los efectos de la satisfacción laboral sobre variables como la accidentalidad, el ausentismo, el cambio organizacional y la salida de la organización.

Las razones que explican el fuerte enfoque en la satisfacción laboral son la satisfacción laboral es un resultado importante, al igual de la satisfacción ha surgido en varios estudios como un predictor significativo de grandes interrupciones como el ausentismo, el cambio de trabajo y el cambio organizacional (Chiang et al., 2018). Una serie de definiciones se refieren a la satisfacción laboral como un estado

emocional, sentimiento o respuesta afectiva y se la define como un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene una persona de la experiencia laboral.

La satisfacción laboral es una parte ineludible de la gestión de recursos humanos, pues ambas se relacionan al factor humano, la razón de ser de cualquier sistema, y más aún, hoy en día lo humano es la base conceptual, por lo tanto, lograr su satisfacción está directamente relacionado con el logro de las metas organizacionales. Las organizaciones deben estar convencidas de la necesidad de buscar la participación activa de todos los empleados y realmente integrarlos en un equipo con una comprensión diferente del papel del jefe, un papel verdaderamente aceptado y reconocido de un líder que funciona de manera diferente a hace décadas, pero sigue un objetivo más claro (Mora y Mariscal, 2019).

Componentes del capital psicológico.

Se consideran componentes del capital psicológico varios recursos psicológicos: autoeficacia, esperanza, optimismo e inteligencia emocional. La esperanza, el optimismo y la autoeficacia para agregar resiliencia más tarde, ya que estas características se ajustan mejor a los criterios propuestos. Así, la estructura del capital psicológico constaba de cuatro componentes, sin embargo, es importante señalar que, tanto en la psicología positiva como en el comportamiento organizacional positivo, existe un creciente cuerpo de investigación sobre varios constructos positivos además de los cuatro componentes del capital psicológico.

Optimismo.

Es la expectativa de que las cosas funcionen y se asocia con un estilo atribucional que explica los eventos positivos como personales, permanentes, globales y los negativos como externos, temporales, especiales; por lo tanto, el optimismo implica crear factores positivos a partir del éxito presente o futuro, el concepto de optimismo dentro de la construcción del capital psicológico se refiere a

las expectativas globales positivas, que a su vez dependen de las razones y atributos que cada persona utiliza para explicar por qué ocurrieron ciertos eventos positivos o negativos. Se espera que a los optimistas les vaya bien o mal en la vida no solo porque son más felices y mantienen una mentalidad positiva, sino porque tienen diferentes mecanismos de afrontamiento que los pesimistas (Schönfeld y Hess, 2019).

Resiliencia

La resiliencia se entiende como la capacidad de protegerse, afrontar y cambiar generativamente situaciones de vulnerabilidad, daño, traumáticas, molestas o de gran exigencia para las personas. Este rasgo se puede observar a través de habilidades o recursos cognitivos, resolución de problemas, desvinculación de eventos, flexibilidad psicológica, estados afectivos, manejo, superación de emociones intensas, sentimientos de calma, amor, aprecio y comportamientos como la toma rápida de decisiones (Jaramillo y Cuevas, 2020).

La resiliencia se reduce a resistir, aprender y superarse en medio de la adversidad, por ello la resiliencia personal como la capacidad de un individuo para enfrentar, superar y sobrevivir a la adversidad de manera positiva. Hay cambios en las dificultades que enfrentan las personas (Morgan, 2020).

La resiliencia, sin embargo, está intrínsecamente relacionada con el potencial especial de cada persona para reconstruir su existencia y darle un nuevo sentido, por lo que es necesario que un sentido ético de la vida emerja de una conciencia que guíe los procesos de identidad, por ello se menciona que es la reconstrucción de historias de vida a partir de la experiencia, trayectoria específica de cada persona y le permite dar sentido a la propia existencia este esfuerzo por encontrar sentido a la propia vida es la primera fuerza motivadora de una persona, la falta de significado es un signo de desajuste emocional (Páez, 2020).

La resiliencia ha sido utilizada constantemente en el ámbito organizacional porque mantiene un ciclo positivo cuando protege a las organizaciones de los diversos riesgos a los que se enfrenta y por su capacidad de avanzar, siendo más fuerte cuando se corrigen los desequilibrios.

El concepto de resiliencia dentro del capital psicológico permite no solo recuperarse de las dificultades o hacer frente volviendo al estado original, sino también utilizar la adversidad como una oportunidad de crecimiento y desarrollo. Por tanto, en lugar de hablar de estrés postraumático, podemos considerar el concepto de crecimiento postraumático. Así, el desarrollo de la resiliencia requeriría la presencia de la adversidad, la consiguiente adaptación y posterior crecimiento, por ello el componente de la resiliencia como capital psicológico es que no es una actividad reactiva. Es la representación de la sustentabilidad como un componente proactivo que ayuda a lograr logros positivos duraderos (Fernández , 2018).

Esperanza.

Es una forma de pensar en la que las personas tienen la capacidad de encontrar diferentes caminos para lograr sus objetivos y la motivación para perseguirlos, se define como una fuerza activadora que permite a las personas ver un futuro prometedor y avanzar hacia el logro de sus metas, incluso frente a los mayores obstáculos (Cuadra et al., 2018).

Por otro lado, Ponce (2018) menciona que es la habilidad de creer que algo se vuelve realidad por razones. Los elementos de la esperanza son el libre albedrío, el camino y las metas, la agencia se entiende como la capacidad de un ser para actuar en un determinado contexto, es una creencia en la capacidad personal para iniciar y completar una tarea, la esperanza se refiere a los procesos mediante los cuales se completa con éxito una tarea, es una creencia personal de que son posibles diferentes cursos de acción para lograr el resultado y las metas, las metas

a las que se dirige la acción, que es la creencia de que una persona tiene la habilidad para lograr metas.

En otras palabras, la relación entre el concepto de esperanza proporcionado por el capital psicológico y las variables laborales ha recibido mucha atención, tanto conceptual como empíricamente.

Autoeficacia.

Se considera como la creencia en las propias habilidades para organizar e implementar cursos de acción necesarios para lograr ciertos logros o resultados. Es un pilar clave del concepto de competencia humana determina en gran medida la elección de actividades, la motivación, el esfuerzo y la persistencia ante la adversidad (Fernández, 2021).

Por ello, Gómez y Narváez (2020) sugirieron que la creencia en la regulación emocional basada en la autoeficacia y el uso de mecanismos similares al zumbido juegan un papel fundamental en el ajuste psicológico de los adolescentes, la prosocialidad y el control de la agresión, lo que permite un mejor control de las emociones y acciones en contextos que pueden causar estrés o conflicto.

En este contexto, la gestión de los elementos ambientales se considera fundamental, pues el grado de autoeficacia de una persona incide en la percepción y procesamiento de las demandas ambientales. Por lo tanto, cuando las personas creen que pueden lidiar de manera efectiva con los factores estresantes potenciales en condiciones con situaciones estresantes, no los ven como una amenaza. Pero si, por el contrario, piensan que no pueden con ellos, tienen la capacidad de afectar su bienestar psicológico (Jaramillo y Cuevas, 2020).

Además, las creencias de autoeficacia juegan un papel importante en la relación entre los factores estresantes y las conductas de afrontamiento. Se plantea la hipótesis de que las personas con alta autoeficacia utilizan estrategias de

afrontamiento más activas y centradas en la resolución de problemas que las personas con baja autoeficacia (Etienne, 2018).

Escalas del capital psicológico

El instrumento más popular para medir el capital psicológico es aquel cuya estructura fue creada por los mismos predecesores. Se desarrolló una escala para cada uno de los cuatro componentes basándose en escalas de medición más grandes existentes, lo llamaron el Cuestionario de Capital Psicológico (CCP) y hay tres versiones. Este instrumento ha sido validado en varios países como Estados Unidos, México, países europeos, entre otros y en diferentes muestras. Sin embargo, algunos grupos de investigación han creado otras escalas diferentes para medir el capital psicológico para abordar las limitaciones del cuestionario original (Fernández, 2018).

Nivel individual

Primero, el diseño del Capital Psicológico asumió la idea de que las variables positivas son independientes de las negativas. Lo que significa que son variables diferentes y no lados opuestos de la misma estructura. En segundo lugar, un criterio de inclusión clave es que eran características espaciales y, por lo tanto, evolutivamente sensibles. Así, el capital psicológico se basa en aquellas medidas que consideraron este criterio. Y tercero, ven el edificio como un antecedente más que como el resultado de otras variables. Si bien es cierto que algunos estudios han encontrado el capital psicológico como variable de resultado (Rodríguez et al., 2018).

1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

Silva y Bonilla (2020), mencionan que la satisfacción laboral se refiere a la medida o grado de satisfacción que un empleado generalmente aporta a su trabajo, teniendo en cuenta en la ecuación la satisfacción con su trabajo, colegas, supervisores y prácticas laborales. La importancia de centrarse en la satisfacción

laboral de los empleados, ya que desempeña un papel crucial en el éxito o el fracaso general de una empresa.

Por otro lado, encontramos a Avitia et al. (2021), quienes hacen referencia que la justicia también forma parte del capital psicológico y que tiene un efecto positivo en el trabajo de los colaboradores. Se considera que el capital psicológico crece y se fortalece cuando el empleado siente que es tratado con respeto y justicia y cuando la recompensa se considera justa, es decir, el trabajo se compensa con el salario recibido. Así, los directivos reconocen el trabajo realizado por empleados. Cuando esto sucede, a los sujetos se les ocurren buenas ideas sobre cómo hacer el trabajo al igual de participar en el establecimiento, la realización y el logro de objetivos. Además, los empleados pueden participar en la toma de decisiones sobre la estrategia de la empresa y así lograr completar las tareas que realizan.

Para finalizar este apartado se evidencia la existencia del capital psicológico y la satisfacción laboral, lo cual genera evidencias relacionadas con estas variables, es así que el capital psicológico involucra el estudio científico de las experiencias positivas al igual de los rasgos positivos y los diferentes programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas y con relación a la satisfacción laboral se considera como el grado de conformidad del empleado con relación a su entorno y condiciones de trabajo este punto es importante porque muestra cómo funciona la empresa.

En consecuencia, el capítulo denominado como marco teórico, permite que se establezcan las diferentes teorías, conceptos y literatura científica con relación a las variables de la investigación como es: la salud mental, de los docentes, el capital psicológico y la satisfacción laboral. En consecuencia, se identifica que la salud mental se relaciona con el estado de bienestar emocional, físico y psicológico que posee una persona, sin embargo, al verse expuesto a una serie de trastornos que se relacionan con problemas mentales como la ansiedad, depresión y estrés se ve

afectado por la serie de cambios que contrae su presencia. Con relación al capital psicológico y satisfacción laboral denota la importancia de su presencia en el ambiente laboral ya que permiten identificar el grado de conformidad que el empleado considera del entorno laboral y las condiciones del trabajo lo que permite que mantenga una buena salud mental.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de educación básica media y superior de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay durante el año 2022.

2.1.2 *Objetivos específicos*

Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes de educación básica media y superior de la ciudad de Cuenca provincia del Azuay.

Identificar el capital psicológico en los docentes de la muestra de estudio.

Determinar la satisfacción laboral en docentes de educación básica media y superior de la ciudad de Cuenca provincia del Azuay.

2.1.3 *Preguntas de Investigación*

¿Cuál es el estado de salud mental de los docentes en relación al estrés, ansiedad y depresión de los docentes de la ciudad de Cuenca provincia del Azuay?

¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo de los docentes de la muestra?

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

2.2 Enfoque, tipo y diseño de investigación

En el diseño de investigación cuantitativo se desarrolla un plan estratégico en el que incluye los procedimientos y actividades que ayuden a encontrar la respuesta a la pregunta de investigación, mientras más específico sea al final se tendrá mayores posibilidades de obtener el conocimiento o resultado deseado (Hernández, 2019).

La presente investigación es de tipo cuantitativa, esto, porque se establece la aplicación de una encuesta dirigida a los docentes de la ciudad de Cuenca, para posterior a su aplicación se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados a través de estadísticas, gráficos, tablas y características de los resultados con la finalidad de dar respuesta a las preguntas de investigación.

2.2.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que caracteriza el presente estudio es no experimental la cual se ejecuta sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para así luego analizarlos (Ocampo y Mansanillas, 2022). Por otro lado, Álvarez (2020) establece que la investigación no experimental, no existe o no se desarrolla ya que, no se manipula ningún tipo de información o variable por parte del investigador.

2.2.2 Diseño

Transversal: se caracteriza por el análisis del nivel de las variables de un momento determinado, en otras palabras, establecer un periodo de tiempo (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

El presente estudio es transversal esto se debe a que pretende medir las características de la muestra en un momento específico, en este caso se busca conocer las características que poseen los docentes que se han visto expuestos al estrés, ansiedad y depresión.

Descriptiva: este aspecto se desarrolla a través de una serie de cuestiones y permite la recolección de información de forma independiente o de forma conjunta acorde con cada una de las variables establecidas dentro del estudio para posterior a ello describir lo investigado (Huaire, 2019).

El estudio es descriptivo, esto se debe a que posterior a la aplicación de los instrumentos, con este tipo de investigación se busca conocer las diferentes características que posee la población en este caso los docentes, al igual que se

busca conocer las diferentes perspectivas y opiniones que posee la población con relación a las variables establecidas.

2.3 Población y muestra

La población se define como un conjunto de personas, objetos, organismos los cuales forman parte de un fenómeno que es identificado, definido dentro del análisis del problema de investigación. Por ello, la población tiende a tener características que le permite ser estudiada, medida y cuantificado acorde con el caso que corresponda (Toledo, 2018).

Si la población es muy grande o por alguna razón no es posible recolectarla, se selecciona una muestra para la investigación. La muestra consta de unidades seleccionadas de un conjunto específico, es decir son los sujetos o elementos con los que se realiza el experimento. Se define como un subconjunto de una población que refleja fielmente esa población y tiene sus valores (Carnacho, 2008).

La población de la presente investigación son los docentes de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay en quienes se pretende identificar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral, durante el año 2022.

2.3.1 Muestra

La presente investigación cuenta con una muestra de 39 docentes de la ciudad de Cuenca; ellos son docentes de bachillerato de entidades privadas, los cuales fueron seleccionados de forma aleatoria, con un muestreo no probabilístico, juntamente con una técnica de muestro accidental o consecutivo, esto se debe porque los individuos fueron seleccionados como resultado de circunstancias aleatorias, por lo que los investigadores eligen un lugar donde reclutan sujetos al azar de la población que tienen disponible (Otzen y Manterola, 2017).

El presente estudio es no probabilístico y se caracteriza por un alto compromiso para lograr muestras cualitativamente representativas que incluyen grupos aparentemente representativos. Es decir, coinciden con las características

de los intereses del investigador, además de ser seleccionados deliberadamente de una población generalmente de fácil acceso, o mediante búsquedas abiertas, donde las personas se ofrecen voluntariamente a participar en el estudio hasta alcanzar el número requerido para el mismo (Hernández, 2019).

2.3.2 Criterios de inclusión y exclusión

Se presentan los siguientes criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Poseer una situación laboral activa.
- Firma ejecutada en el consentimiento informado.
- Como requisito mínimo 1 año en labores internas de la institución pública.
- Profesional con título de tercer o cuarto nivel.

Criterios de exclusión

- No aceptación a ser parte de esta investigación.
- No estar ejerciendo labores por enfermedad o maternidad.
- Incumplimiento de los criterios de inclusión.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas e instrumentos de recolección de información para las variables prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes, se elaboraron y aplicaron una encuesta la cual tiene como finalidad evidenciar como la salud mental ha influenciado en el capital psicológico y satisfacción laboral en los docentes.

2.4.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Es un cuestionario no estándar que consta de un conjunto de partes que pueden ser utilizadas para recolectar información sociodemográfica de los profesionales e identificar: género, edad, nacionalidad, ciudad, área de trabajo, estado civil, número de hijos, salario, también consta de información de la fuerza laboral como por ejemplo: profesión, nivel educativo, años de experiencia laboral,

tipo de institución educativa, tipo de contrato, jornada laboral diaria, si la institución educativa brinda los recursos necesarios. Este cuestionario sirve como punto de referencia para revisar los criterios de inclusión y exclusión descritos anteriormente (Ocampo y Mansanillas, 2022).

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

El DASS 21 está conformado por tres dimensiones, la primera la depresión como un trastorno compuesto con síntomas típicamente asociados con los estados de ánimo tales como la tristeza; la ansiedad, en la cual se establece a través de síntomas físicos de excitación, los ataques de pánico, miedo y tensión muscular; y finalmente el estrés, el cual se encuentra considerado como el resultado de los acontecimientos estresantes que se relacionan con la tensión, irritabilidad y activación persistente. Se califica por medio de una escala de Likert con una escala de respuesta del 0 al 3 posee el alfa de 0.85 y 0.83 con relación a la confiabilidad y validez, en tanto a la escala de ansiedad posee un alfa de 0.73 (Román et al., 2014).

Capital psicológico: el instrumento consta de 24 ítems los cuales permiten evaluar el capital psicológico, al igual de cada una de las dimensiones, como lo son la esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo, se califica por medio de una escala de Likert que se establece entre la calificación de 1 a 7. El instrumento ha demostrado poseer propiedades psicométricas adecuadas (Luthans et al., 2007).

Satisfacción laboral: la escala operacionaliza el constructor de satisfacción laboral, muestra la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva ante su propio trabajo. Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert que oscila con puntuaciones desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”, posee dimensiones que revelan puntuaciones de satisfacción general, factores intrínsecos y factores extrínsecos. Su aplicación puede ser realizada por un evaluador, o de manera individual y colectiva (Warr et al. 1979).

2.5 Procedimiento

A continuación, se describe el proceso que se desarrolló para la elaboración de la presente investigación:

- En primera instancia se desarrolló una revisión de forma teórica científica, esto a través de la revisión bibliográfica de la información establecida en artículos científicos, revistas, libros, informes, entre otros, de acuerdo con las variables la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes.
- Posterior a ello, se estableció la metodología a utilizar para la recolección de los datos e información necesaria, la cual posee los objetivos, diseño, población, muestra y los instrumentos para la recolección de información.
- Luego, se aplicaron los instrumentos de recolección de información los cuales fueron utilizados para la recolección de datos que permiten medir cada variable psicológica establecida, de esta forma se pudo obtener el nivel en salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral de los docentes.
- Para el procesamiento de información se realizó una depuración de la base de datos y los análisis se llevaron a cabo mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés. Para las variables socio demográficas, laborales, se utilizaron medias y desviaciones típicas. Así mismo se realizaron análisis descriptivos de la muestra mediante las medias y las desviaciones típicas para variables cuantitativas, se utilizaron frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales.
- Por último, se realizó la discusión de resultados con los datos obtenidos y se establecieron las conclusiones al igual de recomendaciones desarrolladas en base a la información obtenida del estudio.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1 Análisis de Resultados

A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos con relación a la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral de los docentes de la ciudad de Cuenca. Asimismo, se discuten las implicaciones de estos resultados y se proporcionan recomendaciones para futuras investigaciones y prácticas relacionadas con el bienestar de los docentes.

Tabla 1

Percepción de salud mental de docentes

		N	%
Estrés	Leve	37	94,9%
	Moderado	2	5,1%
	Severo	0	0,0%
Ansiedad	Leve	33	84,6%
	Moderado	3	7,7%
	Severo	3	7,7%
Depresión	Leve	38	97,4%
	Moderado	1	2,6%
	Severo	0	0,0%

Nota. N =Frecuencia; %=Porcentaje

Los datos de la Tabla 1 están en relación con el objetivo específico el cual busca determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) de la muestra establecida. En cuanto al estrés, se observa que el 94,9% de los docentes encuestados experimenta un nivel de estrés leve, mientras que solo el 5,1% reporta un nivel moderado de estrés. En cuanto a la ansiedad, el 84,6% de los docentes encuestados reporta un nivel de ansiedad leve, mientras que un 7,7% reporta un nivel moderado de ansiedad y otro 7,7% reporta un nivel severo

de ansiedad. Con relación a la depresión, se observa que el 97,4% de los docentes encuestados presenta un nivel de depresión leve, mientras que solo el 2,6% reporta un nivel moderado de depresión.

Por lo tanto, los valores que más se destacan en la percepción de salud mental de los docentes investigados son: 94,9% de docentes experimente un nivel de moderado de estrés, el 84,6% de los docentes encuestados reporta un nivel de ansiedad leve, el 97,4% de los docentes encuestados presenta un nivel de depresión leve.

Tabla 2

Capital psicológico en docentes

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	34,92	42,00	24,00	5,56
Esperanza	36,31	42,00	24,00	5,32
Resiliencia	34,72	42,00	24,00	4,78
Optimismo	32,74	42,00	24,00	4,82
Capital psicológico	136,54	168,00	96,00	16,59

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

En la Tabla 2 se establece información relacionada con el segundo objetivo específico que es identificar el capital psicológico en los docentes de la muestra; la media de eficacia es de 34,92 (DE=5,56). En cuanto a la esperanza, la media es de 36,31, con un valor (DE=5,32). En el caso de la resiliencia, la media es de 34,72 (DE=4,78). Por último, en cuanto al optimismo, la media es de 32,74 (DE=4,82). Finalmente, el capital psicológico, la media es de 136,54 (DE= 16,59). De esta

manera, los resultados indican que, en promedio, los docentes muestran un buen nivel con relación a cada uno de estos componentes del capital psicológico.

Tabla 3

Satisfacción laboral en docentes

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	39,51	49,00	24,00	6,04
Satisfacción extrínseca	39,23	48,00	27,00	5,47
Satisfacción general	78,74	95,00	54,00	10,78

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

Con relación a la Tabla 3 se establece información relacionada al tercer objetivo específico el cual menciona determinar la satisfacción laboral en los participantes, la media de satisfacción intrínseca es de 39,51, en cuanto a la satisfacción extrínseca, la media es de 39,23, por último, en relación a la satisfacción general, la media es de 78,74. En consecuencia los resultados muestran que, en promedio, los docentes reportan niveles superiores a los puntos medios de la escala de satisfacción tanto en el ámbito intrínseco como extrínseco de su trabajo. La satisfacción intrínseca se refiere a la gratificación y satisfacción personal que se experimenta al realizar el trabajo en sí mismo, mientras que la satisfacción extrínseca se relaciona con los aspectos externos y tangibles del trabajo, como el salario, las condiciones laborales y el reconocimiento.

3.2 Discusión

En lo que respecta al área de prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) de la muestra establecida este estudio presenta evidencia de que los valores que más se destacan en la percepción de salud mental de los docentes investigados son: 94,9% de docentes experimente un nivel de moderado de estrés, el 84,6% de los docentes encuestados reporta un

nivel de ansiedad leve, el 97,4% de los docentes encuestados presenta un nivel de depresión leve.

Palencia y Coronel (2019) concuerda con esta investigación, ya que a partir de sus investigaciones concluye que el estrés está presente en la mayoría de la población sin embargo no provoca daños graves por lo que tiende a ser manejable y leve. En cuanto a la variable ansiedad, los resultados de esta investigación coinciden con los estudios realizados por Contreras (2018) donde concluye que la sintomatología ansiosa se presenta en la mayoría de la muestra, la cual a un nivel leve mantiene al ser humano alerta y concentrado, permitiendo al docente lidiar de forma eficaz dificultades en las áreas anímica, social, salud, familiar (Said et al., 2021). En lo que concierne a la depresión, los resultados de investigaciones han encontrado que la vida funcional y productiva de un paciente con diagnóstico de depresión es posible (Martínez et al., 2019).

Continuando con la postura, los resultados de esta investigación indican que la mayoría de los docentes encuestados experimenta niveles bajos de estrés, ansiedad y depresión. Esto es consistente con los hallazgos de varios estudios previos por ejemplo, resultados similares se encuentran en el estudio realizado por Lapo y Medina (2022), en donde se establece que la ansiedad fue la condición más común entre los docentes en Napo, con un porcentaje del 21,8%, seguida de la depresión con un 14,4% y el distrés con un 9,9%; sin embargo, es importante mencionar que estos resultados no alcanzaron significancia estadística. Estos resultados pueden atribuirse a la naturaleza del trabajo docente, que implica desafíos y demandas constantes, pero también ofrece oportunidades para la autorrealización y el sentido de propósito.

Por su parte Acosta et al. (2019), establece en su investigación las alteraciones en la salud mental, se observó una prevalencia del 21,7% en enfermería y del 4,4% en medicina; estas diferencias resultaron estadísticamente significativas ($p=0,026$).

Al analizar los datos por género, se encontró que en el género femenino la prevalencia de alteraciones en la salud mental fue del 19,0% en enfermería y del 0% en medicina, aunque estas diferencias no alcanzaron significancia estadística ($p=0,122$).

En cuanto al género masculino, se registró una prevalencia del 50% en enfermería y del 5,9% en medicina, con un valor de $p=0,028$. Por ello, la salud mental de los docentes del área de medicina se ve afectada, esto podría aumentar la incidencia y gravedad de la violencia y el acoso psicológico en el lugar de trabajo. Si se analizan los datos por grupos de docentes, esta tendencia solo se mantiene para el programa de enfermería en lo que respecta a la relación entre la presencia de acoso y las alteraciones en la salud mental.

Por el contrario, existe evidencia que demuestran que el estrés entre los docentes es reconocido como un problema significativo a nivel mundial, reflejando respuestas psicológicas, físicas y conductuales a situaciones típicas de las actividades diarias (Cabezas et al., 2021; Rodríguez et al., 2018).

A partir de los resultados que se obtuvo en la presente investigación frente a los datos que se determinaron en las investigaciones previamente planteadas se identifica una notable prevalencia de las variables de salud mental vinculadas a sintomatología ansioso depresivo y de estrés y una notable influencia en el desempeño laboral. Estos resultados pueden atribuirse a la naturaleza del trabajo docente, que implica desafíos y demandas constantes, pero también ofrece oportunidades para la autorrealización y el sentido de propósito.

En la Tabla 2 se establece información relacionada a identificar el capital psicológico en los docentes de la muestra; la media de eficacia es de 34,92. En cuanto a la esperanza, la media es de 36,31. En el caso de la resiliencia, la media es de 34,72. Por último, en cuanto al optimismo, la media es de 32,74. Finalmente,

el capital psicológico, la media es de 136,54. De esta manera, los resultados indican que, en promedio, los docentes muestran un buen nivel con relación a cada una de las variables del capital psicológico planteadas.

Estos hallazgos están respaldados por investigaciones previas así, por ejemplo, estos datos se relacionan con los de Salessi (2022), quien en su investigación menciona que los individuos que formaron parte del estudio reportaron niveles relativamente altos de capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso afectivo. Los análisis de correlación revelaron que estas tres variables se encuentran positivamente asociadas entre sí, con coeficientes r por encima de .50 ($p < 0.01$). Menciona que los docentes suelen tener altos niveles de esperanza y resiliencia, lo que les permite hacer frente a las dificultades y mantener una actitud positiva en su trabajo.

En consecuencia, estos datos determinan que el capital psicológico es un recurso valioso intangible que aporta valor corporativo dentro de los procesos internos en el área laboral. Hay correlación entre el buen desempeño laboral y las variables psicológicas propias del CaPsi, (Mora y Solís, 2020; Silva y Bonilla, 2020; Jie, 2020; Tellez et al., 2022; Ataucusi y Solís, 2022).

Con relación a la Tabla 3 se establece información relacionada al tercer objetivo específico el cual menciona determinar la satisfacción laboral en los participantes, la media de satisfacción intrínseca es de 39,51, en cuanto a la satisfacción extrínseca, la media es de 39,23, por último, en relación a la satisfacción general, la media es de 78,74. En consecuencia, los resultados muestran que, los docentes reportan niveles superiores a los puntos medios de la escala de satisfacción tanto en el ámbito intrínseco como extrínseco de su trabajo.

Estos resultados están en línea con estudios anteriores que han demostrado que la satisfacción laboral de los docentes puede variar y depende de múltiples

factores. Estos resultados se relacionan, con los de Bedoya (2018), donde se establece una relación estadísticamente significativa entre el nivel académico y los factores de supervisión y decisiones (valor $p < 0,05$). Además, el tipo de cargo influye en la satisfacción relacionada con los espacios físicos y el salario (valores p de 0,02 y 0,006, respectivamente). También se observó una relación entre la edad y la satisfacción en cuanto a la participación en las decisiones organizacionales (valor $p=0,004$), finalmente, encontró que la satisfacción laboral de los docentes está relacionada con el apoyo de la administración escolar, las oportunidades de desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo.

Es así que se confirma que la satisfacción laboral, tanto intrínseca y extrínseca se constituyen como factor fundamental e influyente en el desempeño laboral y evidencia una participación activa por parte del personal (Chiang et al., 2018; Mora y Mariscal, 2019; Cruz y Bernui, 2019). Demostrando tanto en los ámbitos intrínsecos y extrínsecos de los docentes se identifica a los puntos medios de la escala de satisfacción.

Conclusiones

En relación a las variables de salud mental, se evidencia que la dimensión que presenta mayor nivel de prevalencia, es la depresión leve con 97,4%; seguida por el estrés moderado con un 94,9% y finalmente la ansiedad con un 84,6%. La prevalencia de las tres dimensiones sigue siendo alta tomando en cuenta la muestra, por lo cual se puede concluir que si bien la salud mental de los docentes está presente, su intensidad se mantiene en un rango leve a moderado.

En cuanto al capital psicológico, se determina que la media de la dimensión de la variable eficacia es de 34,92; esperanza 34,92 y optimismo es de 32,74. De forma general, el capital psicológico presenta una media de 136,54. Con base a estos resultados, se puede concluir que, en promedio, los docentes muestran un buen nivel con relación a cada una de las variables del capital psicológico planteadas.

En general, los hallazgos de este estudio resaltan la importancia de abordar y promover la salud mental de los docentes, así como fomentar su capital psicológico y satisfacción laboral. Estos factores están estrechamente relacionados y pueden tener un impacto significativo en el bienestar y desempeño de los docentes. Es fundamental implementar estrategias y políticas que promuevan un entorno laboral saludable, brinden apoyo emocional y mejoren las condiciones laborales, para garantizar la satisfacción y compromiso de los docentes en su labor educativa.

Como conclusión final, la satisfacción laboral en docentes de educación de bachillerato, presentan una media de 78,74, donde la de tipo intrínseca es de 39,51 y la satisfacción extrínseca es de 39,51. A partir de de los resultados planteados, se puede concluir que, en promedio, los docentes reportan niveles superiores a los puntos medios de la escala de satisfacción tanto en el ámbito intrínseco como extrínseco de su trabajo.

Recomendaciones

Establecer planes de monitoreo y seguimiento para los docentes que sí presentaron niveles de sintomatología severa con la finalidad de regular sus estados emocionales y poder realizar la intervención pertinente en cada uno de los casos, tomando en cuenta la intensidad de la sintomatología y el impacto que se ha generado en el estilo de vida de cada uno de los casos.

Plantear estrategias preventivas dirigidas a los docentes de las instituciones con base en el capital psicológico donde se promueva las variables de esperanza, resiliencia y optimismo. Esto con el objetivo a largo plazo de estructurar de forma exitosa protocolos internos que valoren y pronostiquen posibles dificultades dentro del personal docente.

Analizar las políticas y normativas institucionales para garantizar la satisfacción laboral, comprendiendo desde nivel organizacional la importancia de una estructuración interna que involucre el bienestar del personal, generando rutas de apoyo dirigidas, en principio a los docentes, sin embargo, poder generalizarlo a todas las áreas de las instituciones.

Por último, se recomienda que esta investigación se replique en otros ámbitos laborales e institucionales a nivel nacional, ya que tener datos de investigación en estos niveles permitiría entender cómo las mismas variables planteadas en esta investigación se generan en distintos ámbitos laborales.

Referencias

- 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 Salud Uninorte*, 35(3), 328-342.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300328
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvites, C. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- American Psychiatric Association's. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. Arlington VA.
<https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consultamanual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- American Psychiatric Association's. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM (Quinta ed.)*.
<https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consultamanual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Apaza, C., Seminario, R., & Santa-Cruz, J. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 402-410. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559022/29063559022.pdf>

- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: enfoques consulting eirl. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Ataucusi, R., & Solis, L. (2022). *Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022*. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103872/Ataucusi_ARD-Solis_CLB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avitia, N., Salas, P., Vargas, M., & Gómez, K. (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. <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/18796/Articulo-Justicia%2c%20capital%20psicol%c3%b3gico%20y%20SL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barraza, A. (2020). *El estrés de pandemia (COVID) en población mexicana (Primera ed.)*. Ciudad de Mexico: Centro de Estudios Clínica e Investigación Psicoanalítica S.C. <http://redie.mx/librosyrevistas/libros/estrescovid.pdf>
- Basurto, A., Rodríguez, L., Giniebra, R., & Loor, M. (2020). Reacciones psicósomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 5(3), 5-14. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2550-65872020000300018&script=sci_arttext
- Bedoya, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(2),1-14. [https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3312/Factores%20asociados%20a%20la%20satisfacción%20laboral%20en%20docentes%20de%20una%](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3312/Factores%20asociados%20a%20la%20satisfacción%20laboral%20en%20docentes%20de%20una%20)

20instituc
 ión%20de%20educación%20superior%20del%20Caribe%20Colombiano.pd
 f?sequen ce=1&isAllowed=y

Bustos, V., & Russo, A. (2018). *Salud mental como efecto del desarrollo psicoafectivo en la*

infancia. Revista Psicogente, 21(39), 184-202.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n39/0124-0137-psico-21-39-00183.pdf>

Caballero, M., Franco, V., Marchán, J., & Montagut, A. (2020). *Depresión resistente al tratamiento: un concepto disgregado y el más infrtunado diagnóstico evolutivo de la depresión.* Baranquilla.

<http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/9619/1193502742.pdf?seque nce=1&isAllowed=y>

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), 603-617.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612008/29069612008.pdf>

Cantón Mayo, Isabel , Téllez Martínez Sonia . La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Revista Lasallista de Investigación [en línea]. 2016, 13(1), 214-226[fecha de Consulta 24 de Junio de

2023]. ISSN: 1794-4449. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>

Carnacho, B. (2008). *La población y la muestra.* En Metodología de la Investigación Científica (págs. 121-130).

<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/4557/1/3266.pdf>

Chacón, E., y Xatruch, D. (2021). *Generalidades sobre el trastorno de ansiedad.* Revista

Cupula, 35(1), 23-36.

<https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>

Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés*

Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Ciencia & trabajo, 20(63), 178-186.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext

Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad. (2018). *Depresión Información para el paciente, familiares y personas interesadas. Guía de práctica clínica sobre el manejo de la depresión mayor en el adulto. Único.* 80-87.

https://portal.guiasalud.es/wpcontent/uploads/2018/12/GPC_424_Dep_Adult_paciente.pdf

Contreras, I. (2018). *“Escala abreviada de depresión, ansiedad y estrés DASS-21: Evidencias psicométricas en estudiantes de tercero a quinto de secundaria de tres instituciones*

educativas públicas-Ventanilla, 2018”. Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29966/Contreras_MI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corea, M. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista Médica Hondureña,* 89(1), 47-52. <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2021/pdf/Vol89-S1-2021-14.pdf>

Cortés, J. (2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas contemporáneos:*

educación, política y valores. 8(1), 1-11.

<https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007->

[78902021000300006&script=sci_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext)

Cruz, V., & Bernui, I. (2019). *Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública*. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>

Cuadra, A., Sjöberg Tapia, Ó., Beyle, C., VelosoBesio, C., Leiva Barrios, J., Muñoz Pineda, C., & Mally Guerra, I. (2018). *Capital Psicológico y su relación con las actitudes*

deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.

<https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/33957918004.pdf>

Díaz, I. (2019). *Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual*. *Summa Psicológica UST*,

16(1), 42-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7009167>

Díaz, Y., Del Rio, M., & Abreu, M. (2019). Trastorno depresivo recurrente en un paciente con

vitíligo. *Revista Medicego*, 25(1), 60-64.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/medicego/mdc-2019/mdc191h.pdf>

Domínguez, C., & Suarez, Y. (2019). *Tipologías distintivas de respuestas ante el estrés académico en universitarios: un análisis de clasificación*. *Duazary*, 16(2), 245-257.

<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2748/256>

256

Etienne, C. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Rev Panam Salud*

Publica, 42(140), 1-2.

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49513/v42e1402018_spa.pdf

?sequence=2

- Fernández, A. (2021). *Estudiantes, emociones, salud mental y pandemia*. Revista Andina de Educación, 4(1), 23-29.
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/1567/2302>
- Fernández, A., Estrada, M., & Arizmendi, E. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 18(1), 29-40.
<https://www.revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/277/284>
- Fernández, M. (2018). *El Capital Psicológico como Predictor de la Empleabilidad y la Búsqueda de Empleo en Desempleados Jóvenes*. Murcia.
https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/60919/1/TESIS_MMV.pdf
- Fernández, M., Soler, M., & Mesenguer, M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 183-188.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8080144.pdf>
- Gómez, A., & Narváez, M. (2020). Tendencias Prosociales y su Relación con la Empatía y la Autoeficacia Emocional en Adolescentes en Vulnerabilidad Psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(2), 41-52.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-54692020000200125

Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores*

de una empresa de ingeniería-Lima 2017. Lima.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grupo Gestión de Información en Salud. (2018). *Depresión.*

Camagüey.

<https://files.sld.cu/cpicm-cmw/files/2018/03/hoja-inf-marz.pdf>

Hernández. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 76-79.

<https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>

Hernández, E. (2019). *Valor del capital psicológico en la calidad de vida del personal militar:*

un programa de entrenamiento. Madrid.

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/58474/1/T41578.pdf>

Huaire, E. (2019). *Método de investigación.*

<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>

Jaramillo, R., & Cuevas, C. (2020). *Panorama científico de la relación entre la violencia intrafamiliar y de género y la resiliencia familiar: posibilidades, retos y límites.*

Diversitas: Perspectivas en Psicología, 16(1), 152-160.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982020000100009

Jie, C. (2020). Relationship between psychological capital, job stress and job burnout of special education workers. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 29(1), 1325-

1331.

<https://www.proquest.com/openview/24126464a997dd420b184ddc97f4a6a4/1?pqorigsite=gscholar&cbl=4380457>

Langarita, R., & Gracia, P. (2019). Neuropsicología del trastorno de ansiedad generalizada:

revisión sistemática. *Revista Neurol*, 1(69), 59-67.

<https://www.svnps.org/documentos/ansiedad-generalizada.pdf>

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. Quito. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/13954>

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Capital psicológico positivo: medición y relación con el rendimiento y satisfacción. *Revista Psicología del Personal*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Macías, A., Madariaga, C., Valle, M., & Zambrano, J. (2013). *Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico*. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>

Macías, M., Pérez, C., López, L., Beltrán, L., y Morgado, C. (2019). *Trastornos de ansiedad:*

revisión bibliográfica de la perspectiva actual. *Neurobiología*, 10(24), 1-11.

<http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/1410/1/Trastornos>

<http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/1410/1/Trastornos%20de%20ansiedad%20revisi%c3%b3n%20bibliogr%c3%a1fica%20de%20la%20pe%20rspectiva%20actual.pdf>

- Martínez, O., Montalván, O., & Izquierdo, B. (2019). Trastorno Bipolar. *Consideraciones clínicas y epidemiológicas*. Revista Médica Electrónica, 41(2), 467-482. <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v41n2/1684-1824-rme-41-02-467.pdf>
- Matute, V., García, D., Ochoa, S., & Erazo, J. (2020). Tecnología en tiempos de pandemia: Una panorámica de salud mental en docentes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(2), 344-357.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7696076>
- Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I., y Vasconcelos, G. (2020). *Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza*. Enfermería Global, 19(57), 209-220. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100007
- Mendoza, L., Cabrera, E., González, D., Martínez, R., Pérez, E., & Saucedo, R. (2010). Factores que ocasionan estrés en Estudiantes Universitarios. *ENE, Revista de Enfermería*, 4(3), 35-45. http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/96/80#google_vignette
- Miranda, G. (2018). ¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental?. *Revista Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23(83), 86-95. <https://www.redalyc.org/journal/279/27957772009/27957772009.pdf>
- Miranda, G. (2018). *¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental?*. Utopía y Praxis Latinoamericana, 23(83), 86-95.

<https://www.redalyc.org/journal/279/27957772009/27957772009.pdf>

Mora, C., Bonilla, G., & Bonilla, J. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *Revista Runae*, 1(6), 41-60.

<https://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/view/488/558>

Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(1), 1-11.

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/1307/123>

Mora, R., y Solís, M. (2020). *Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo:*

influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad

para alcanzar acuerdos. Contaduría y administración, 65(2), 1-

20.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422020000200009&script=sci_arttext

Morgan, J. (2020). La resiliencia: habilidad esencial para hacerle frente a la cuarta revolución

industrial. *Revista Nacional de Administración*, 11(1), 54-

62.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000100021&script=sci_arttext#B26

Muñoz, B. (2018). *Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en*

investigaciones

científicas..

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12838/1/ECUACE-2018-CA-DE00859.pdf>

Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., & Esquivel, J. (2020). *Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19*. *Acta Pediátrica de Mexico*, 41(1), 127-136.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>

Nicomedes, E. (2018). *Tipos de investigación*.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Ocampo, K., & Mansanillas, T. (2022). *Prácticum 4.1: Trabajo de integración Curricular-*

Proyecto de Investigación. Loja: Ediloja. <https://www.utpl.edu.ec/>

OMS. (2017). *Depresión y otros trastornos mentales comunes. Estimaciones sanitarias*

mundiales. Washington.

<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34006/PAHONMH17005-spa.pdf>

OMS. (2020). *Plan de acción sobre salud mental 2013-2020*.

Ginebra.

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Organización Panamericana de la Salud*. <https://www.paho.org/es/temas/depresion>

Ortega, M. (2015). *Factores de riesgo y protección de la depresión infantil: una revisión bibliográfica*.

https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/1962/1/Ortega_Osorio_Macarena_TFG_Psicologa.pdf

Ospina, C. (2019). *Relación entre capital psicológico y capital ético aplicado a los valores*

corporativos de la Universidad Católica de Colombia.

Bogotá.

[https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23756/1/Relacion-entre-capital-psicologico-y-capital-etico-aplicado-a-UCat%
c3%b3lica-de-C.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23756/1/Relacion-entre-capital-psicologico-y-capital-etico-aplicado-a-UCat%c3%b3lica-de-C.pdf)

Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico.*

[https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)

[Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)

[851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.

International Journal of Morphology, 35(1), 227-232.

<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Páez, M. (2020). *La salud desde la perspectiva de la resiliencia. Archivos de Medicina*

(Manizales). 20(1), 203-216.

[https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/36](https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3600/5453)

[00/5453](https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3600/5453)

Palacio, C., Tobón, J., Toro, D., & Vicuña, J. (2018). *El Estrés escolar en la Infancia: Una*

reflexión Teórica. Cuadernos de Neuropsicología, 12(2), 1-

16.

<https://cnps.cl/index.php/cnps/article/view/339/365>

Palencia, E., & Coronel, A. (2019). El estrés crónico coadyuvante de los problemas de salud sexual de los adolescentes en Ecuador. *Uisrael Revista científica, 1(1), 53-63.*

<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v6n2/2631-2786-rcuisrael-6-02-00053.pdf>

Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). *Métodos y técnicas en la investigación cualitativa, algunas precisiones necesarias. Conrado, 15(70), 455-459.*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500455&script=sci_arttext&lng=pt

Ponce, J. (2018). *El Impacto del Capital Psicológico Positivo en la Innovación en las Firmas.*

Revista Gestión Empresarial y Sustentabilidad, 4(1), 75-

91.

<https://rges.umich.mx/index.php/rges/article/view/40/25>

Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2018). *Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. Memoria*

Académica, 8(2), 1-16.

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9347/pr.9347.pdf

Quintero, S., & Hernández, J. (2021). *Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado. Colombia. Psicología desde el Caribe, 38(1), 134-147.*

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2021000100133

Reyes, L., & Carmona, F. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica*

del objeto de estudio.

<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/6630/La%20investigaci%20documental%20para%20la%20comprensi%20ontol%20del%20objeto%20de%20estudio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ribot, V., Paredes, N., & González, A. (2020). *Efectos de la COVID-19 en la salud mental de*

la población. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 20(19), 1-11.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revhabciemed/hcm-2020/hcms201h.pdf>

Robinet, A., & Perez, M. (2020). *Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19.*

Polo de Conocimiento, 637-653.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>

Robinet, A., & Perez, M. (2020). *Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19.*

Polo de Conocimiento, 5(12), 637-653.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>

Rodríguez, C., Ramírez, R., Fernández, M., & Bustos, 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://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v34n3/1576-5962-rpto-34-3-0123.pdf>

- Rodríguez, L., Bermello, I., Pinargote, E., & Durán, U. (2018). El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1(1), 1-21. www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-docentes-universitarios.html
- Rodríguez, L., Ferrín, A., & Pico, D. (2018). Salud mental: demanda de atención psicológica en la población. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1(1), 1-15. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/atencion-psicologica-ecuador.html>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). *Diseño de investigación de corte transversal*. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-147. https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- Rojas, P. (2021). *Caso clínico de trastorno generalizado de ansiedad*. Lima. https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/811/PATRICIA%20MAR%20ROJAS%20SAN%20CRISTOVAL_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Román, F., Vinet, E., y Alarcón, A. (2014). Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS21): Adaptación y propiedades psicométricas en estudiantes secundarios de temuco. *Revista Argentina Clínica Psicológica*, 13(2).

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/2819/281943265009.pdf>

Said, E., Marcano, B., & Garzón, R. (2021). Ansiedad académica en docentes y covid-19. Caso instituciones de educación superior en iberoamérica. *Revista Prisma*, 2(33), 289305.

https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/8hgqJ?_s=HNIVwsaz96zQhEq3p%2Bbw7MuKJRE%3D

Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: un estudio con personas docentes argentinas. *Revista*

puertorriqueña de psicología, 33(2), 244-257.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8738397.pdf>

Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista*

Científica UISRAEL, 8(1), 113-128.

<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v8n1/2631-2786-rcuisrael-8-01-00107.pdf>

Schönfeld, F., & Hess, C. (2019). Asociación entre capital psicológico, engagement y rendimiento académico en estudiantes de nivel secundario de Entre Ríos.

Acta

Académica, 1(4), 247-251. <https://www.aacademica.org/000-111/818.pdf>

Silva, M., & Bonilla, D. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Revista de investigación e innovación*, 5(7), 16-

29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838/680>

- Silva, M., & Bonilla, D. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine de las ciencias Revista de Investigación e innovación*, 5(7), 16-29.
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838/680>
- Silva, M., López, J., & Columba, M. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Investigación y Ciencia*, 28(79), 75-83.
<https://www.redalyc.org/journal/674/67462875008/67462875008.pdf>
- Tellez, C., Barahona, M., & Tellez, C. (2022). *Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad Colombia. Face*, 2(2), 51-68.
<https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/face/article/download/1329/2477>
- Tijerina, L., González, E., Gómez, M., Cisneros, M., Rodríguez, K., & Ramos, E. (2018). *Depresión, Ansiedad y Estrés en estudiantes de nuevo ingreso a la educación superior. Respyn Revista Salud Pública y Nutrición*, 17(4), 41-47.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2018/spn184e.pdf>
- Toledo, N. (2018). *Técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas FAD UAEMex*. Toluca. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- World Health Organization. (2017). *Trastornos Mentales*. Available at:
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
(Accessed: 24 June 2023).

Valdez, R., Marín, E., & Torres, M. (2021). *Análisis comparativo del marco legal en salud mental y suicidio en México*. *Salud pública de México*, 63(4), 554-564.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/salpubmex/sal-2021/sal214k.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: SOLICITUD A LA INSTITUCIÓN

Cuenca , día de mes del año

Dr.

XXXXXXXXXX

Decano.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

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 agradecimientos.

Atentamente.




Mgtr. Geovanny Cuenca
DIRECTOR DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Anexo 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>).

<p>Derechos de los participantes <i>(debe leerse todos los derechos a los participantes)</i></p> <p>Usted tiene derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Recibir la información del estudio de forma clara; 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas; 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio; 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted; 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento; 6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario; 7) Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio; 8) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede; 9) El respeto de su anonimato (confidencialidad); 10) Que se respete su intimidad (privacidad); 11) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador; 12) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten; 13) Estar libre de retirar su consentimiento; 14) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes; 15) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.
<p>Manejo del material biológico recolectado <i>(si aplica)</i></p> <p>No aplica</p>
<p>Información de contacto</p> <p>Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio, por favor llame al siguiente teléfono 0983120938 que pertenece a <u>Karina Ocampo Vásquez</u> o envíe un correo electrónico a keocampo@utpl.edu.ec</p>
<p>Consentimiento informado <i>(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran, el documento debe ser leído y</i></p>

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

Anexo 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

Anexo 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

Questionario 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.				

Anexo 5: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

	Muy insatisfec ho	Insatisfec ho	Moderadame nte insatisfecho	Ni satisfech o ni insatisfec ho	Moderadame nte satisfecho	Satisfec ho	Muy satisfec ho
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							

Anexo 6: Capital psicológico PCQ-24

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

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo						Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones con de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/metast en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7

7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1 2 3 4 5 6 7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1 2 3 4 5 6 7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1 2 3 4 5 6 7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1 2 3 4 5 6 7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1 2 3 4 5 6 7
14	Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
15	Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo.	1 2 3 4 5 6 7
16	Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
17	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes.	1 2 3 4 5 6 7
18	Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
19	Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor.	1 2 3 4 5 6 7
20	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	1 2 3 4 5 6 7
21	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
22	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne 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 \$1 201 a \$1600

\$801 a \$1 200 mayor a \$1 601

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