



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCATIVAS
Y HUMANÍSTICAS**

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en docentes de unidades educativas
de instrucción primaria y secundaria del cantón Montúfar**

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

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Autora: Dorado Bucheli, Amanda Lucia

Directora: Sánchez León, Cristina Del Carmen

SAN GABRIEL

2023



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-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, 06 de noviembre del 2023

Magister

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Loja. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: "Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de unidades educativas de instrucción primaria y secundaria del cantón Montúfar" realizado por Amanda Lucia Dorado Bucheli, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mgtr. Cristina del Carmen Sánchez León

C.I.: 1104829484

Correo electrónico: csanchez4@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Amanda Lucia Dorado Bucheli, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: “Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del cantón Montúfar”, de la carrera Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Marco Teórico, Metodología, Análisis de resultados, Discusión, Conclusiones y Recomendaciones, siendo Cristina del Carmen Sánchez León, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación con la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

Autor: Dorado Bucheli Amanda Lucia

C.I.: 0401593322

Correo electrónico: aldorado@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Les dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia y a la persona que me motivo a continuar con mis estudios. Principalmente, a mi madre y abuelos que me han apoyado y contuvieron en todo momento. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento. Me han enseñado a ser la persona que soy hoy.

También quiero dedicarle este trabajo a mi esposo Luis y a mi hijo Derlis. Por su paciencia, comprensión, empeño, fuerza, amor. Realmente, ellos me ayudan a alcanzar el equilibrio que me permite dar todo mi potencial. Nunca dejaré de estar agradecida por esto. Sin duda son lo mejor que me ha pasado.

Gracias por todo.

Agradecimiento

Agradezco muy profundamente a mi tutora por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

A mis docentes son muchos, los que han sido parte de mi camino universitario, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí. Sin ustedes los conceptos serían solo palabras, y las palabras ya sabemos quién se las lleva, el viento.

Por último, agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título, agradezco a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos.

Índice de contenido

Carátula	I
Aprobación del director del trabajo de integración curricular.....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento.....	V
Índice de contenido	VI
Índice de tablas	IX
Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	6
Conceptualización y etiología de las variables de salud mental.....	6
1.1 Indicadores de las variables de salud mental	7
1.1.1 <i>Ansiedad</i>	8
1.1.2 <i>Depresión</i>	9
1.1.3 <i>Estrés</i>	10
1.2 Salud mental en docentes.....	11
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	12
1.2.2 <i>Ansiedad</i>	13
1.2.3 <i>Depresión</i>	16
1.2.4 <i>Estrés</i>	18

1.3	Investigaciones previas en la salud mental.....	19
1.3.1	<i>Ansiedad.....</i>	20
1.3.2	<i>Depresión.....</i>	21
1.3.3	<i>Estrés.....</i>	22
1.4	Capital psicológico y satisfacción laboral 23	
1.4.1	<i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral.....</i>	23
1.4.2	<i>Repercusiones del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	25
1.4.3	<i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral.....</i>	27
	Capítulo dos	29
	Metodología.....	29
2.1	Objetivos	29
2.1.1	<i>General.....</i>	29
2.1.2	<i>Específicos</i>	29
2.2	Preguntas de investigación	29
2.3	Enfoque, tipo y diseño de investigación.....	30
2.3.1	<i>Enfoque de investigación</i>	30
2.3.2	<i>Tipo de investigación</i>	30
2.3.3	<i>Diseño.....</i>	31
2.4	Población y muestra.....	31
2.4.1	<i>Muestra participante.....</i>	31
2.4.2	<i>Criterios de inclusión / exclusión.....</i>	32

2.5	Instrumentos de recogida de información.....	33
2.6	Procedimiento.....	34
	Capítulo tres.....	36
	Análisis de resultados y discusión.....	36
3.1	Análisis de resultados.....	36
3.1.1.	<i>Determinar la prevalencia de las variables de salud mental ansiedad, depresión y estrés en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi.</i>	<i>36</i>
3.1.2.	<i>Identificar el capital psicológico en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi.</i>	<i>37</i>
3.1.3.	<i>Determinar la satisfacción laboral en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi.</i>	<i>38</i>
3.2	Discusión	38
	Conclusiones	41
	Recomendaciones	42
	Referencias	43

Índice de tablas

Tabla 1 Percepción de salud mental de docentes	36
Tabla 2 Capital psicológico en docentes	37
Tabla 3 Satisfacción laboral en docentes	38

Resumen

En la presente investigación se realizó un análisis de la prevalencia en la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral, en los docentes de unidades educativas del cantón Montúfar, con el objetivo de determinar el alcance e influencia de estas variables durante el año 2022. Mediante un enfoque cuantitativo donde se estableció los procedimientos y actividades que permitieron dar solución a las preguntas de investigación, a ello se añadió un estudio descriptivo de carácter no experimental donde las variables de investigación no fueron manipuladas. Obteniendo como resultado que en la variable ansiedad, existe niveles moderados y severos de este factor en un total de 18.9% de docentes; además, en relación al capital psicológico la mayoría de docentes se perciben optimistas considerando su entorno y funciones encomendadas; finalmente, la variable laboral indica una satisfacción personal en la parte intrínseca y en la parte extrínseca el interés de reconocimiento por sus logros laborales. Concluyendo que el estado emocional en la mayoría de los docentes es positivo y en pocos casos presentan niveles de estrés, ansiedad y depresión que podrían afectar su rendimiento.

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

Abstract

In the present investigation, an analysis of the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction was carried out in the teachers of educational units of the Montúfar canton, with the objective of determining the scope and influence of these variables during the year 2022. Through a quantitative approach where the procedures and activities that allowed solving the research questions were established, to which was added a descriptive study of a non-experimental nature where the research variables were not manipulated. Obtaining as a result that in the anxiety variable, there are moderate and severe levels of this factor in a total of 18.9% of teachers; In addition, in relation to psychological capital, most teachers perceive themselves as optimistic considering their environment and entrusted functions; finally, the work variable indicates a personal satisfaction in the intrinsic part and in the extrinsic part the interest in recognition for their work achievements. Concluding that the emotional state in the majority of teachers is positive and, in few cases, they present levels of stress, anxiety and depression that could affect their performance.

Keywords: Mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

Actualmente los profesionales de la educación se enfrentan a una cotidianidad repetitiva, donde las acciones que ejecutan, en gran parte son de forma inconsciente, mismas que con el paso de los años los docentes desarrollan problemas vinculados a la salud mental, capital psicológico y por consecuencia una baja satisfacción laboral (Vizcarra, 2020).

Así, que para Granda (2017), en su investigación sobre la insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador, destaca varios elementos que afectan directamente al individuo, mismos que producen insatisfacción en su entorno de trabajo, con la empresa, y con sus dirigentes; también le genera insatisfacción con el salario y las políticas de control interno que lo abruman cada día más (p. 12).

Otra investigación de Trucios (2022), con el tema impacto del capital psicológico en el rendimiento de los entes educativos, estableció que la influencia de un programa de capital psicológico en el desempeño docente alcanzó un 66.67% de rendimiento alto y un predominio del 97.14% con rango alto en la ejecución de sus actividades, reafirmando que el programa influyó significativamente en el desempeño docente (p. 43).

Logrando determinar con estos antecedentes que la prevalencia de las variables de salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montúfar de la provincia del Carchi, permiten cumplir a cabalidad con los objetivos de la investigación propuestos para dar una posible solución a la problemática enfocada.

Elevando la importancia de la investigación para las instituciones educativas donde laboran los docentes parte de la muestra representativa, así como para la academia en general; puesto que este estudio representa una línea de información de base que a corto y mediano plazo garantizará dar soluciones efectivas a los problemas vinculados a los profesionales de educación; por otra parte impulsar investigaciones académicas e insumos

adaptados a la realidad local que permitan tener un diagnóstico real de los sucesos y una corresponsabilidad de los agentes involucrados.

Además, se debe mencionar que las dificultades durante el proceso de investigación estuvieron relacionadas con la identificación y contacto directo con la población objetivo para el levantamiento de información, porque se tuvo que acudir a diferentes centros educativos, lo cual incrementó el tiempo de trabajo de campo con un mayor uso de recursos materiales y talento humano.

Entre las limitaciones se menciona los criterios de exclusión, donde varios docentes evitaron participar en este estudio por temas de agenda; por encontrarse en un periodo de maternidad o enfermedad y por no cumplir con algún criterio de inclusión como encontrarse en una situación laboral activa; firmar el consentimiento informado, tener como mínimo un año de labores y ser un profesional cualificado con título de tercer nivel o superior.

Sin embargo, se detectaron diversas oportunidades que favorecieron la labor del investigador como la participación activa de los docentes consultados, la apertura de las autoridades de los planteles educativos y la facilidad de aplicar de forma directa las herramientas de investigación durante el trabajo de campo a cada uno de los involucrados en la muestra participante.

Esto permitió en primera instancia las visitas técnicas de campo, donde el investigador acudió a los diversos planteles educativos a solicitar el permiso correspondiente para ejecutar la investigación, posteriormente se realizó una inducción sobre la problemática, para finalmente realizar la aplicación de las herramientas investigativas. El informe final, está compuesto de los referentes teóricos en su primer capítulo; seguido de los aspectos metodológicos, donde se definió los objetivos, tipo, enfoque y diseño de investigación; población y muestra de estudio; instrumentos de recogida de datos, también se contempló los criterios de inclusión y exclusión; por último, el

análisis de resultados que permitió realizar las conclusiones y recomendaciones finales a la problemática planteada.

Capítulo uno

Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

La Organización Mundial de la Salud (2022), define el concepto de salud mental como un estado de bienestar en el que cada individuo es capaz de ejecutar su potencial, afrontar el estrés diario, trabajar productivamente y contribuir a la sociedad.

Sin embargo, si no hay una buena salud mental, ésta se podría diferenciar por los cambios de actitud de la persona, como sentimientos de frustración, aislamiento y desequilibrio, que no permitirían el buen desarrollo del individuo, puesto que la salud mental, podría determinar cómo un ser humano maneja el estrés, y se correlaciona con otros para poder tomar decisiones (Vizcarra, 2020).

En este contexto, las iniciativas nacionales para promover la salud mental no deben limitarse a la prevención y promoción de la salud mental para todos, sino que también deben abordar las necesidades de las personas con problemas crónicos de salud mental (Organización Mundial de la Salud, 2022).

También, se podría decir que un individuo con una adecuada salud mental, puede aprovechar al máximo sus aptitudes y actitudes, de modo que estas influyan de forma positiva en su desarrollo personal y en el entorno que lo rodea, considerando que varios elementos externos pueden alterar la salud mental independientemente del nivel de relación entre una u otra persona (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Desde esta perspectiva, la salud mental está determinada por una compleja interacción de factores a nivel individual y social; en este sentido la promoción, cuidado y prevención, son de gran importancia ya que forman parte de los objetivos de desarrollo sostenible. Considerando que se podría entender que la salud mental es el bienestar del individuo que se puede ver afectada por factores externos como por ejemplo problemas

psicoemocionales, por ello es importante que existan acciones emergentes a nivel individual y grupal, para encontrar soluciones a corto y mediano plazo.

1.1 Indicadores de las variables de salud mental

La salud mental, según la OMS lo afirma García (2014), es un estado de bienestar psicológico, en el que individuo es consciente porque participa de la toma de decisiones, superando y afrontando la presión del convivir diario.

Entonces, vincular la salud mental a variables como la ansiedad, la depresión y el estrés es un trabajo arduo y debe comenzar con fundamentos como el desarrollo de habilidades de afrontamiento de las personas, lo que puede evitar que algunos trastornos mentales vuelvan a ser historia (Mesa y Gómez, 2015).

Los principales signos o síntomas de la depresión son el agotamiento emocional, la ansiedad, la irritabilidad, estar en un determinado ambiente depresivo, un sentimiento de inadecuación profesional, una disminución o pérdida de la autoestima profesional, que por supuesto repercute en la autoestima personal; cambios en el modelo de relación con los compañeros y usuarios de los servicios; el aumento de la percepción y expresión de insatisfacción; conflicto interpersonal; cambios físicos y de comportamiento, que a veces pueden incluir insomnio, fatiga excesiva o dolores de cabeza (Rodríguez et al., 2017).

Además, en la salud mental se destaca al bienestar psicológico que permite a la persona afrontar adversidades de manera correcta; sin embargo, cuando hay alteraciones se busca acciones concretas para mejorar las condiciones; desde la perspectiva, la salud mental necesita definir qué patologías son la causa del cambio y, en base a ello, determinar qué acciones se deben priorizar para prevenirlas (Vizcarra, 2020).

Desde este punto de vista, la salud mental que le permite a una persona enfrentar dificultades referentes al bienestar psicológico, donde se plantea un problema adverso a sus emociones, trata de tomar acción para poder mejorar su calidad de vida; desde la

perspectiva de incrementar el bienestar general, donde es necesario definir qué condiciones son las causantes de los cambios en estos aspectos y, en base a esto, determinar qué acciones se deben tomar para prevenirlas.

1.1.1 Ansiedad

La ansiedad se define como el miedo a algún aspecto que no está definido o no tiene conclusión y se diferencia del temor porque tiene características diferentes como el terror a ciertas cosas, por otro lado, la ansiedad es el pavor a ciertas cosas imprecisas, o algo que no existe (Rojas, 2014).

En este contexto, la ansiedad se puede definir como un aumento de la actividad fisiológica en la que intervienen varios factores que se consideran respuestas: primero, una respuesta física que se produce cuando se activa el sistema de ansiedad, y segundo, una respuesta conductual con síntomas que pueden incluir a. espasmos de los músculos faciales; En tercer lugar, la respuesta cognitiva se refiere a la forma en que se procesa la información y afecta la percepción, y en cuarto lugar, la respuesta persuasiva se refiere a las interacciones interpersonales, donde los síntomas incluyen dificultad para participar en conversaciones y el deseo de pasar desapercibido para muchas personas (Rojas, 2014).

Cuando se trata de las causas de la ansiedad, reconocemos principalmente un desequilibrio entre los sistemas neuroquímicos del cerebro, la serotonina y la norepinefrina, a menudo determinado por ciertos rasgos de personalidad (Carrillo y Condo, 2016).

Además, en ocasiones, un estado de ansiedad o algunos cambios en el ritmo cardíaco, cuando son excesivos en nosotros, también pueden hacernos sentir ansiosos (Carrillo y Condo, 2016).

Por otro lado, los factores que pueden ocurrir en la ansiedad incluyen respuestas físicas, conductuales, cognitivas y persuasivas que van desde simples gestos o manierismos interrelacionados que pueden representarse de dos formas: una transitoria y

otra estable. Por tanto, si una persona muestra ansiedad, su comportamiento puede ser similar en determinados momentos y situaciones (Calle, 2020).

Es normal sentirse ansioso a veces, especialmente si las actividades diarias son estresantes, sin embargo, la ansiedad y la preocupación persistentes y excesivas son difíciles de controlar e interfieren en la salud mental, considerando a futuro un trastorno de ansiedad generalizada que puede presentarse en la niñez o en la edad adulta. Otras situaciones que pueden causar ansiedad incluyen el uso o abuso de drogas legales e ilegales, el consumo de tabaco, el consumo de alcohol, ciertas otras drogas ilegales, también podemos pensar en el estrés cotidiano cuando no lo estamos haciendo para saber cómo afrontarlo puede llevar a un estado de gran ansiedad.

1.1.2 Depresión

La depresión proviene del latín “depressus” que significa “abatido”, caracterizado por tristeza y aislamiento social, se define de diversas formas como un trastorno mental caracterizado por un estado de ánimo depresivo o tristeza que afecta el comportamiento y el razonamiento o los patrones de pensamiento (García, 2021).

Por ello, la Organización Mundial de la Salud considera a la depresión un trastorno mental caracterizado por tristeza, pérdida de interés o alegría; culpa o pérdida de autoestima, dificultad para dormir, pérdida de apetito, cansancio y dificultad para concentrarse (Vilariño, 2022).

Así, la depresión se asocia con un sentimiento de desesperanza y tristeza, es decir, una persona muestra un estado de ánimo irritable y pierde interés en las actividades diarias (Fernández y Villamarín, 2021).

La característica principal de la depresión es la tristeza, las personas no pueden experimentar emociones positivas o emociones tristes cuando se enfrentan a eventos de la vida, y tienen cierta dificultad para fluctuar con los eventos ambientales y deshacerse de

ellos. Pero no solo se ven afectadas las emociones, sino también el cuerpo, los síntomas físicos, la pérdida de apetito que conduce a la pérdida de peso, el insomnio, el despertar temprano, la incapacidad para concentrarse y otros problemas evidentes (Cabezas et al., 2021).

Este trastorno del estado de ánimo provoca sentimientos constantes de tristeza y pérdida de interés en diversas actividades, además en una persona afecta en como siente, piensa, se comporta y puede causar una variedad de problemas físicos y emocionales impidiéndole llevar a cabo sus actividades diarias y, a veces, puede sentir que no vale la pena vivir. La depresión no es solo una tristeza pasajera, no es una debilidad y no se puede recuperar fácilmente de la noche a la mañana, esta puede requerir un tratamiento a largo plazo, por ello a la mayoría de las personas con depresión les va mejor con medicamentos, terapia de conversación o ambos.

1.1.3 Estrés

El estrés se define como las respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales de los individuos que intentan adaptarse y adaptarse a los factores estresantes internos y externos para restaurar la homeostasis (Gómez y Rodríguez, 2020).

El estrés se puede resumir como la respuesta del cuerpo a una amenaza o a un entorno desagradable; es común en el lugar de trabajo y puede tener un impacto negativo en los empleados (Maffia y Pereira, 2014).

Si bien el estrés se considera negativo, puede afectar significativamente el desempeño de una persona en cualquier contexto social, laboral o familiar, especialmente cuando ciertas actividades laborales se consideran ocupaciones propensas al estrés, la depresión y la ansiedad (Napa, 2021).

En este sentido, hay que entender que el estrés es la respuesta del cuerpo a los desafíos, que en muchos casos es positiva porque ayuda a prevenir ciertos peligros, pero

cuando el estrés se pasa de la raya y se vuelve negativo, es una incapacidad de ser controlado; el estado emocional creado por un individuo que afecta su buen desempeño social, laboral y emocional (Carrillo et al., 2019).

Con el tiempo, los efectos del estrés se acumulan en el cerebro y el cuerpo, resultando un estrés crónico que debilita el sistema inmunológico y pone en riesgo el estado de salud en general, por el contrario, las formas de estrés a corto plazo pueden ser beneficiosas, estas pueden aumentar los niveles de energía, concentración y adrenalina para terminar una actividad con mayor rapidez y exactitud. Debido a esto es importante conocer los tipos, el buen estrés que trae armonía a la persona, y el estrés malo el cual altera al individuo, claro que depende como la persona se adapte o de respuestas a los acontecimientos de estrés.

1.2 Salud mental en docentes

La salud de los docentes es crítica porque de ella dependerá el rendimiento académico en relación con los estudiantes, especialmente cuando los factores que interactúan entre docentes, estudiantes y administradores pueden ser más complejos (Chuquillanqui, 2022).

Por lo tanto, el desempeño docente deficiente puede reflejarse en cambios en la salud mental, con los maestros mostrando signos de fatiga, insomnio y debilidad (Oramas et al., 2007).

Desde esta perspectiva, además del clima organizacional, es importante que los docentes comprendan sus habilidades de liderazgo, la satisfacción con el trabajo realizado, ya que puede afectar significativamente los resultados, integrando conductas y competencias en el logro de objetivos comunes que son los elementos que componen una organización con diferencias entre rendimiento y satisfacción laboral (Simbron y Sanabria, 2020).

Un ambiente de trabajo seguro y saludable no es solo un derecho básico, sino también una oportunidad aún mayor para reducir la tensión y el conflicto y aumentar la productividad. Por el contrario, la falta de estructuras laborales y de apoyo eficaces, especialmente para las personas con problemas de salud mental, puede afectar a la productividad y la capacidad de disfrutar del trabajo (Etienne, 2018).

Por lo tanto, la salud mental de un docente requiere de varios recursos personales para ayudar a hacer frente a las diversas funciones que debe enfrentar, por lo que es importante desarrollar habilidades socioemocionales y desarrollar estrategias para mantener la salud mental de un docente. La profesión docente requiere una variedad de recursos personales para ayudar a hacer frente a las diversas funciones que enfrentan los docentes, por lo que es importante desarrollar habilidades socioemocionales y desarrollar estrategias para mantener la salud mental de los docentes.

1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental

En ese contexto, con implicaciones para la práctica pedagógica, el estudio reveló que, en relación a su salud mental, la mayoría de las personas presentan síntomas de cansancio, agotamiento, que les dificultan encontrar soluciones a los problemas de las actividades cotidianas (Vadalá, 2013).

En este sentido, es claro que algunos problemas psicológicos pueden estar relacionados con la tendencia al malestar en el trabajo, donde, además del síndrome de burnout, también se expresan síntomas de ansiedad y depresión; entendiendo la ansiedad como una respuesta conductual, fisiológica, emocional y cognitiva a las amenazas que se activa anticipando situaciones que se perciben como altamente desagradables porque se perciben como eventos impredecibles e incontrolables (Chavez et al., 2014).

La salud mental se refiere a la sensación general de bienestar, a cómo se regula las emociones y comportamientos, entendiendo que a veces, las personas experimentan un deterioro grave de las funciones mentales, llegando a trastornos que afectan los patrones

de pensamiento deteriorando la capacidad de funcionamiento de una persona. Los riesgos para la salud mental en el lugar de trabajo, también llamados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con qué o cuándo se realiza el trabajo, con las características específicas del lugar de trabajo o con las oportunidades de desarrollo profesional.

1.2.2 Ansiedad

“La ansiedad es un proceso de varios pasos: cognitivo, conductual y emocional, todos resultantes del estrés” (Giménez, 2018, p. 12).

Aunque los riesgos psicosociales existen en todos los lugares de trabajo, algunos trabajadores están más expuestos a ellos más que otros debido al trabajo que realizan o al entorno en el que trabajan y la forma en que hacen las cosas. Por ejemplo, los docentes a menudo deben realizar tareas que resultan tediosas, exponiéndolos a eventos adversos que pueden afectar negativamente su salud mental (Cabezas et al., 2021).

En una muestra de n=849 futuros maestros que utilizaron el cuestionario estandarizado de fobia NMP-Q, niveles altos de nerviosismo, miedo o ansiedad debido a la incapacidad para comunicarse de inmediato y carga de trabajo excesiva (López y Campos, 2017).

La ansiedad en este sentido es una mente distorsionada, muy relacionada con la inseguridad, el miedo y la impotencia, pero principalmente con la inseguridad personal, ya que las personas dudan de su capacidad para afrontar determinadas cosas (Giménez, 2018).

Otro factor es el centro educativo en el que te encuentras, el cual depende en gran medida de la relación con otros docentes, los procesos que lleva a cabo la institución educativa y la disponibilidad de recursos que se pueden utilizar para realizar las funciones asignadas (Carrillo et al., 2019).

También se debe tener en cuenta el rol de los padres en la relación con el maestro, porque es muy importante y se deben poner límites, porque los padres muchas veces juegan el rol de “yo digo cómo tratar a mi hijo” y en muchos casos el rol de "culpar" o hacer, el maestro es el responsable de todo (Saez et al., 2020).

Desde otro punto de vista, cuando se trata de grupos o alumnos difíciles, los problemas de conducta a veces pueden ser un factor de estrés, ya sea en grupo, porque a veces los alumnos juegan unos contra otros o incluso contra el profesor, lo que acaba siendo otra tarea (Rojas, 2014).

También tienen que lidiar con la educación especial, sobre todo por malas actitudes o ciertas dificultades de aprendizaje, y aquí todos estos factores hacen que los docentes se pregunten constantemente: ¿me siento capaz de liderar este grupo? ¿No creo que les enseñe? sus habilidades comienzan a sentirse inseguras (Calle, 2020).

En este caso, lo importante es lo que se puede hacer en estas situaciones, por un lado, aprender a respirar y tomarse su tiempo y, por otro lado, aprender a respirar y tomarse su tiempo. Pero si no sabes cómo respirar cuando las cosas van bien, y cuando no te sientes bien, tal vez deprimido por el estrés de tu entorno, no sabes cómo reducir la velocidad y observar la situación, se necesita más tiempo para observar la condición, sobriedad, múltiples perspectivas y por tanto la capacidad de tomar las mejores decisiones (Etienne, 2018).

Entonces lo primero es prevenir antes que curar, considerando este hábito mental saludable a diario, aunque sea durante cinco minutos de meditación en silencio y de esa manera seguro que cuando se esté ante una situación de malestar va a recordar respirar, pues esto ayudará en este impasse. Cómo actuó o por lo menos también de darse cuenta de que pensamientos malos se tienen hacia ti o hacia esa clase o hacia ese compañero que te están bloqueando, frenando; entonces cómo nos va a ayudar en estas dos cosas (Eden Springs España, 2019).

Por otro lado, trata de convertir esa creencia limitante o pensamiento negativo en uno positivo, como: haz preguntas, no discutas, está bien, no sé, ¿estoy listo para esta clase? ¿Por qué crees que no estás listo? o ¿Cómo se puede monitorear a los estudiantes? Ante esto, necesitamos analizar el miedo y definirlo bien (Eden Springs España, 2019).

La ansiedad debe estar relacionada con las emociones, porque todas las emociones son internas porque se mueven por el cuerpo, provocando que las personas estén en un estado dual, feliz-infeliz, emocionado-calmado, tenso, relajado (Chaidez y Barraza, 2017).

Las causas más comunes de la ansiedad son los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, la planificación del trabajo y las condiciones de empleo, así como las condiciones externas que pueden afectar la salud, el desempeño y la satisfacción laboral. Además, las horas extraordinarias pueden reducir la salud de dos maneras principales en los docentes, uno de ellos son los efectos biológicos del estrés crónico, y el cambio en el comportamiento, las largas jornadas de trabajo pueden significar que duerme poco, hace poco ejercicio, consume comida chatarra, fuma y bebe para sobrellevar sus problemas (Gallego et al., 2018).

Para comprender los efectos de la ansiedad, es importante mencionar la ansiedad exógena, endógena y la angustia existencial; la ansiedad exógena es causada por estímulos externos, ya sean familiares, sociales, laborales, afectivos, etc., donde dichos eventos ejercen fuerza o poder a través de eventos que crean riesgo o peligro (Cuadra y Sjoberg, 2018).

La ansiedad endógena es de base biológica, interna, generada por eventos externos y procesos corporales; en esta visión, este tipo de ansiedad surge de una enfermedad cerebral bioquímica, cuando la adrenalina desencadena una cascada de miedos anticipatorios para mostrar que se vive en el presente sin saber el futuro, que es incierto (García, 2020).

En otras palabras, estos tipos de ansiedad afectan los niveles tanto externos como internos de los individuos, en cuanto al nivel externo o ansiedad exógena se refiere a los acontecimientos o experiencias como catástrofes, divorcios, la ansiedad endógena se presenta en la mente por procesos bioquímicos, se ve como ataques de pánico.

1.2.3 Depresión

Un estudio sobre el estrés y la depresión de los docentes en Brasil encontró que, de los 168 docentes del estudio, el 74,8 % informó niveles mínimos de depresión, pero la depresión puede convertirse en consecuencias psicológicas de los eventos laborales (Mendes et al., 2020).

Tomando como relación las investigaciones citadas, la depresión encierra diversos significados que en ocasiones pueden dar lugar a confusión, se habla de depresión como un síntoma, como un síndrome, también una entidad o como una conducta nostálgica que se manifiesta por síntomas o diversas patologías (Cabezas et al., 2021).

La depresión deviene del estrés laboral y síndrome de burnout, que consiste en el desgaste profesional o síndrome del profesional quemado, para los profesionales de la enseñanza pueden encontrarse fuertemente afectadas por este síndrome y verse sometidas a un gran desgaste profesional (Chuquillanqui, 2022).

Así mismo, otro estudio efectuado en Ecuador con relación a la prevalencia de la depresión destaca que se analizaron la prevalencia de SDP, depresión, estrés y ansiedad, su correlación y factores asociados, como resultados se tuvo, que en la muestra 39.1% hombres y 60.9% mujeres, se identificó un 34% de burnout, con frecuencias máximas por componente: agotamiento alto (42.3%), eficacia alta (39%) y cinismo bajo (35.7%). Se localizó un 60.5% de ansiedad, 30.5% de depresión (Espinoza, Prevalencia del Síndrome de Burnout en egresados de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, 2020).

La depresión leve y moderada pasa desapercibida en una persona porque no se nota la presencia de ánimo deprimido o pesimismo, dentro del área de la psicología la depresión leve es conocida con el nombre de trastorno depresivo persistente (distimia) y su tiempo de durabilidad es variable, semanas, meses o incluso años. Es muy común que quien padezca depresión leve, pierda interés o placer por realizar sus actividades (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2016).

El trastorno depresivo mayor es un tipo de depresión grave que se caracteriza por la aparición de uno o varios episodios depresivos de por lo menos dos semanas de duración, suelen comenzar durante la adolescencia y la adultez, se puede reconocer por la combinación de sus síntomas que intervienen en la capacidad de trabajar dormir estudiar o comer (Patiño, 2021).

“Trastorno ansioso depresivo, los síntomas son leves y están presentes durante un período corto de tiempo y se deben a algún problema puntual que se ha sufrido” (Martínez, 2019, p. 32).

Depresión atípica o conocida también como ansiedad depresiva moderada, los pacientes con este tipo de depresión tienen los mismos síntomas depresivos que los pacientes con depresión típica con dos excepciones, mientras que los pacientes con depresión típica experimentan una falta de apetito y dificultades para dormir se caracteriza por su reactividad del estado de ánimo, las situaciones diversas los pacientes con depresión atípica muestran un incremento en el apetito y la ingesta de alimentos e incremento de la necesidad de dormir (Meza, 2019).

Trastorno afectivo estacional, los pacientes con este tipo de trastornos de forma regular y repetida presentan somnolencia y apetito junto con los síntomas típicos de la depresión, destacándose aquí la fatiga (Quintero y Hernández, 2021).

Depresión Bipolar implica la existencia de episodios despectivos graves alternados por otros, de exaltación de las funciones mentales se consiste en la aceleración del pensamiento, hiperactividad, insomnio e irritabilidad (Martínez, 2020).

“Depresión bipolar tipo 1 los pacientes sufren episodios tanto depresivos como maniáticos trastorno bipolar dos los síntomas maniacos son menos pronunciados y no provocan problemas psicosociales” (Chavez et al., 2014, p. 23).

Una vez que se han definido los tipos de depresión de manera rápida, es importante señalar que dentro de la actividad docente, pueden presentarse varios de estas patologías unas con mayor o menor grado de complejidad, en tal razón es necesario que dentro de las instituciones educativas se puedan promover de capacitaciones profesionales, frente a estos tipos de trastornos psicológicos, en razón de ello se deben asumir compromisos que fortalezcan el desarrollo profesional de los docentes y su calidad de vida (Figuroa y Figuroa, 2017).

Cabe señalar que dentro de la docencia se presentan los diferentes tipos de depresión, según la complejidad de los casos, sin embargo, es importante buscar ayuda profesional o promover la prevención de estos tipos de trastornos y así poder mejorar su desarrollo laboral y mejorar el estilo de vida de los docentes y su círculo social.

1.2.4 Estrés

Hay que saber identificar al estrés, el cual tiene como características el cansancio emocional, la despersonalización y baja realización personal, más aún también tiene efectos en lo físico y mental y es una condición inherente a las personas, pues, estará en el diario vivir y se presenta como un agotamiento o desgaste que tiene el cuerpo (Carrillo et al., 2019).

El estrés crea una barrera entre la mente y el organismo, pues imposibilita que de forma racional se enfrenten ciertas dificultades, bajo ello lo que se busca alcanzar es el

estrés, el cual se refiere a la armonía entre el bienestar mental y la salud física, buscando alcanzar un alto potencial en el docente que le permita desenvolverse en óptimas condiciones físicas y psicológicas (Granados et al., 2019).

El estrés considerado como un buen estrés, constituye indispensable para afrontar la vida; en cambio el distrés, es un estrés que debe combatirse o prevenirse porque existe una excesiva activación psicofisiológica; sin embargo, existen formas de combatir el distrés, por un lado, la relajación y por otro el estrés, ya que a través del primero se logra la relajación la tensión muscular logrando así liberar la carga mental, dentro de la gráfica se representa como se puede llevar a cabo la corrección del distrés (Alvites, 2019).

El cerebro humano constituye una de las principales estructuras del cuerpo humano, pero, sin embargo, la más compleja, debido a la actividad mental y física que debe producir, dentro del grupo de docentes, el sistema nervioso, el cual es un conjunto de células (nerviosas) que se especializan en la conducción de señales eléctricas, y sus objetivos principales son: capture y procese rápidamente información o estímulos del entorno, y controle y coordine otros órganos del cuerpo (Manes y Niro, 2014).

En conclusión, el estrés en la docencia hace que no haya una buena relación y no se desenvuelva bien en su labor, pues el estrés afecta al bienestar mental, la salud física, por ello para que el docente desarrolle su potencial y su labor no se vea afectada por estos tipos de problemas es importante manejar el estrés.

1.3 Investigaciones previas en la salud mental

Es necesario que dentro del presente estudio se establezcan antecedentes sobre cuáles trabajos se han realizado con anterioridad al presente estudio, a fin de que se puedan obtener los resultados que estas investigaciones han obtenido.

1.3.1 Ansiedad

Existe un estudio con el tema: “La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática”; se realizó una revisión sistemática de la literatura científica sobre la inteligencia emocional como factor fundamental en la formación y desempeño de los docentes en los diferentes niveles educativos, donde se obtuvo los siguientes resultados sobre el tratamiento de la inteligencia emocional en los docentes, donde es ascendente y transversal, por ser uno de los temas más afectados por el estrés y la ansiedad, es importante cuidar la salud mental de los docentes para que puedan desempeñarse bien (Puertas et al., 2018, p. 129).

Una investigación con el tema: “Depresión, ansiedad y estrés en estudiantes y docentes”, dentro del cual se destacan como principales resultados que existe presencia moderada de estas variables en estudiantes y docentes de postgrado de la Maestría en prevención y riesgos laborales de la UTPL, y niveles bajos en alteraciones psicológicas que puedan agudizarse con el tiempo, afectando el proceso de enseñanza-aprendizaje al que han tenido que adaptarse debido a la pandemia por el COVID-19; además en referencia a la correlación del síndrome traumático de estrés, ansiedad y depresión con las variables sociodemográficas, género, edad, estado civil, presenta porcentajes bajos de trastornos que requieren de atención especializada (Cabezas et al., 2021).

Otro estudio sobre: “Ansiedad académica en docentes. Caso IES en Iberoamérica” se propone como objetivo analizar la relación entre los factores académicos y los factores sociosanitarios asociados al nivel de ansiedad autopercebida por los profesores y profesoras que se encontraban en fase de confinamiento; la digitalización de la educación, a través del fortalecimiento de las competencias digitales de los profesores y profesoras, debe ir asociado a acciones y programas que apunten al desarrollo de competencias para la gestión emocional y el afrontamiento activo del estrés y la ansiedad ante situaciones inesperadas o de la vida diaria o profesional (Said, 2021, p. 302).

El estudio citado evidencia que los profesionales de la enseñanza son los que sufren mayores consecuencias en el aspecto psicológico, así como trastornos de ansiedad y depresivos, de allí la importancia y necesidad de realizar intervenciones, que permitan, por un lado, brindar protección a salud mental de los docentes, pues solo de esta manera podrán tener un desempeño eficaz.

1.3.2 Depresión

A escala de Ecuador, un estudio con el tema: “La depresión, la ansiedad y los estresores predicen dimensiones de despersonalización docente y baja satisfacción personal”, dentro del cual se ha establecido como objetivo analizar, mediante análisis de regresión logística, si la Depresión, la Ansiedad y el Estrés son predictores de altos niveles de despersonalización y baja realización personal en personal docente español no universitario; teniendo como muestra 634 profesores, dentro del cual se concluye que es importante diseñar programas de intervención con el fin de disminuir conductas desadaptativas, que de no acotarse pueden originar problemáticas reflejadas en la calidad del aprendizaje e interacción con el alumnado (Granados et al., 2019).

Los resultados de esta investigación indicaron que la probabilidad de presentar alta despersonalización y baja realización personal es mayor por cada punto de aumento en las variables depresión, ansiedad y estrés; en conclusión, los hallazgos de este estudio revelan un avance en el estudio de la Despersonalización y la baja Realización Personal en profesionales de la enseñanza (Granados et al., 2019).

Otra investigación sobre: “Los estresores emocionales laborales son predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos”, destaca la literatura ha demostrado un papel mediador de la regulación emocional y la exposición a estresores de origen laboral en el desarrollo de depresión y enfermedad física y mental (Rodríguez et al., 2017).

Dentro de la investigación citada, se establece que tanto el trabajo emocional, así como los demás estresores laborales, son aquellos que causan depresión en los profesores, generando inseguridad y con un comportamiento distinto al habitual, raro, con una sensación de perderse a sí mismo, de allí la importancia de realizar intervenciones tendientes a la protección de la salud mental de los docentes.

1.3.3 Estrés

Un estudio sobre el estrés y los factores psicosociales entre docentes de América Latina, América del Norte y Europa, sugiere que la recopilación de datos sobre el estrés docente cambiante, se utilizó la Escala de Estrés Docente ED-6, elaborada por Gutiérrez, Morán, Sanz e Inmaculada, el cual constaba de 55 ítems, pero para este estudio se adaptó debido a que la muestra incluía tres tipos de contextos diferentes; este estudio identifica el desarrollo de una política de intervención multidimensional en la profesión docente para solucionar esta situación problemática y garantizar una mejor calidad del trabajo para mejorar el desempeño y el compromiso con la docencia (Alvites, 2019).

Una investigación realizada en América latina sobre el estrés con el tema: Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza, misma que fue aplicada a 163 participantes, obteniendo como resultados que los niveles mínimos de estrés en hombres, 73 (67,0%) y 34 (63,0%) en mujeres. 87 (79,8%) mujeres y 35 (64,8%) hombres presentaron un nivel de depresión mínima. Hubo diferencias significativas en los estores de estrés y depresión entre los sexos (Mendes et al., 2020).

Por otro lado, una investigación llevada a cabo en Colombia con el tema: “Manejo del estrés en docentes de primaria y su relación con tipos cotidianos”, su propósito fue conocer la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés laboral de los docentes y el tipo de jornada laboral, y así averiguar que las estrategias de afrontamiento más utilizadas fueron las adaptativas y que también fueron las más utilizadas en general, lo que indicó que la profesores entrevistados con tendencia a enfrentar los problemas que les

inquietan y les provocan estrés; problemas que a menudo existen en su campo de trabajo (Chaidez y Barraza, 2017).

Bajo este contexto son varios aspectos los que influyen en la salud mental, más aún cuando se trata de los docentes, por un lado, el aspecto cognoscitivo, el cual se enmarca en las creencias e ideologías que tiene el docente respecto de su labor; por otro, lado, el aspecto afectivo están inmersas las emociones, es decir a sentirse bien en lo que desempeña y por último lo conductual, encaminado a la conducta que demuestra en la realización de su labor (Linares y Gutiérrez, 2010).

La investigación sobre la salud y las condiciones mentales y organizacionales que contribuyen a su mantenimiento se ha vuelto más importante, y se debe tener cuidado en la promoción y prevención de las condiciones de salud mental, ya que la actuación de los docentes depende de lo que tienen que transmitir varias dificultades en su trabajo (Pujol, 2018).

De lo citado podemos decir que los docentes de sexo masculino, presentan estrés en mayor porcentaje que mujeres, sin embargo, es importante que quienes presenten estos síntomas, se brinde apoyo para que puedan abordar con estrategias de afrontamiento el estrés, planificar actividades de manera diaria para precautelar la salud de los docentes, pues de esto depende el desempeño laboral.

1.4 Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes

1.4.1 *Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral*

El capital psicológico es definido como “un estado de desarrollo psicológico positivo individual”, dentro del cual se encuentran cuatro elementos: como tener confianza, hacer atribuciones positivas, perseverar hacia las metas cuando sea necesario y redireccionar, y cuando uno se vea asediado por los problemas y adversidades, mantenerse y recuperarse para alcanzar el éxito (Cuadra y Sjoberg, 2018).

Desde otro punto de vista, el capital psicológico se refiere a un conjunto de recursos con los que cuenta un individuo y que le permite alcanzar que su trabajo lo realice de manera óptima (Hernández, 2020).

Así mismo, la satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, se relaciona a la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad. La satisfacción en el trabajo requiere hacerse una pregunta ¿Cómo se siente usted satisfecho o no con su trabajo?; y tienen gran importancia para las organizaciones como para la vida de las personas (García, 2014).

Respecto a la satisfacción laboral se considera como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, entonces se puede decir que la satisfacción laboral es el nivel de conformidad de un empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo (Pratt, 2018).

Para comprender lo que constituye la satisfacción laboral se debe partir manifestando que una organización que logra que su gente esté más satisfecha tiene una ventaja por ejemplo es la que logra atraer el mejor talento, es difícil conseguir gente muy buena y las organizaciones que tienen una reputación por tener empleados satisfechos y contentos, pues les queda mucho más fácil traer a esa gente excelente y no solo traerla, sino también retenerla, si una persona está satisfecha con el trabajo, tiende a quedarse más en la organización y a tener un mayor compromiso, una organización definitivamente quiere lo que llamamos los comportamientos prosociales en el trabajo (acciones o actividades dirigidas a otras personas, como la solidaridad, la cooperación, la ayuda) (Azanza et al., 2014).

Una persona que trabaja y está verdaderamente satisfecha con su trabajo es la que va más allá de lo esperado, la que viste la camiseta, la que es la mejor embajadora de la organización, la que tiene los clientes más satisfechos y la que es más leal durante el

trabajo; las organizaciones tienen una actitud constructiva ante situaciones cambiantes y complejas, desafíos, crisis cuando existe insatisfacción en el trabajo, por lo que es importante que los empleados estén satisfechos con las tareas realizadas (García, 2015).

Bajo este aspecto, se debe conocer que existen dos grupos de comportamientos no deseables, por un lado, los que llamamos comportamientos contraproducentes incluyen por ejemplo el chisme, el sabotaje, el acoso, los robos, desperdiciar los recursos de la organización y hay otro grupo de comportamientos de abandono o comportamientos de ausencia que significa que se quiere ir de la organización y que entonces renuncia (Porrás et al., 2021).

Entonces los factores que contribuyen a que una persona se sienta satisfecha con su trabajo es muy importante para una organización, se ha encontrado que la satisfacción en el trabajo está muy relacionada con los valores de la persona; se siente satisfecho con el trabajo cuando, la compensación es buena, hay seguridad, las promociones son justas, son posibles, son frecuentes, la supervisión se lleva bien con su jefe, siente que el jefe respeta y celebra y le da crédito a lo que usted hace, los colegas es gente con la que es bueno trabajar; la tarea en sí misma es un trabajo que explota sus habilidades, es un sitio seguro en el cual se siente bien trabajar.

1.4.2 Repercusiones del capital psicológico y satisfacción laboral

Una vez que se ha definido el capital psicológico y la satisfacción laboral, es importante establecer aquellas características de capital psicológico para luego de ello poder establecer las repercusiones que pueden presentarse en cada escenario. Las características de un docente con capital psicológico positivo es que poseen autoconocimiento, actitud positiva, alto nivel de motivación, empatía, asertividad y perseverancia (García, 2014).

El capital psicológico se torna importante en el grupo de docentes porque tiene un impacto positivo tanto en nuestra salud física, como en nuestra salud mental, ya que reduce

los niveles de estrés, ansiedad y depresión, contribuye al desarrollo de relaciones sociales más satisfactorias y nos permite un alto nivel de adaptación al cambio tomando las situaciones adversas o de crisis como un aprendizaje para el futuro, en este aspecto de poco a poco el profesor va acumulando información y experiencia, pero también tiene complejidad por las nuevas exigencias en el ámbito educacional (Mesurado y Laudadio, 2019).

En este aspecto, es necesario referirse a la psicología positiva, a través de la cual permite entender todas esas relaciones desde lo positivo y las experiencias positivas y todos los momentos positivos de las personas dentro del espacio organizacional, pensando en esto, entonces surge otro concepto que llama la atención y es el simple ese concepto de psicología organizacional positiva en donde hace entender por qué es tan valioso hablar de los elementos positivos del ser humano y de su relación con la organización; la psicología organizacional positiva tiene como objetivo, describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en las organizaciones, así como perfeccionar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional (Klinar, 2017).

Bajo este contexto, se busca que los trabajadores encuentren su potencial positivo como es fundamental dentro de la organización y se encuentren como ese nexo de como un trabajador puede brindar lo mejor en esta organización, entonces surge de alguna forma el concepto de capital psicológico, la responsabilidad más grande que tienen los docentes en el espacio laboral es la responsabilidad de que nuestros compañeros de trabajo sean personas equilibradas, personas felices y en la medida en que yo tenga esa responsabilidad en el trabajo, en equipo y medio para que todo lo que se haga en ese espacio genere felicidad para mis empleados y estoy hablando de felicidad como situaciones personales en las que la institución educativa de alguna forma se preocupa por la por su estado como anímico de ser de ese equipo de trabajo (Azanza et al., 2014).

La satisfacción laboral es sin duda uno de los pilares básicos en nuestra sociedad, es una parte de nuestro tiempo lo dedicamos a lo que sería el crecimiento profesional o como medio para subsistir, fijamos la importancia que tiene el trabajo que es muy habitual incluso cuando conocemos personas que una de sus primeras introducciones o presentaciones, pues sean relacionadas con el trabajo. Por esta razón la satisfacción laboral y capital psicológico son sin duda pilares básicos en la sociedad, la parte de tiempo que se dedica a lo que sería el crecimiento profesional, y la satisfacción del lugar de trabajo hace que los trabajadores no tengan otro estresor, y el desempeño laboral sea de calidad y tener un funcionamiento óptimo de instituciones.

1.4.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral.

Una investigación realizada en Argentina, sobre “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario”, en la cual se destaca como propósito evaluar el estado de satisfacción laboral de los docentes, encontrándose puntuaciones más bajas de cansancio emocional, valores muy bajos de despersonalización, un bajo cansancio emocional y un moderadamente elevado sentido de realización personal (Menghi, 2014).

Otra investigación llevada a cabo en Perú con el tema la insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador, destaca varios factores que hacen que un trabajador sienta insatisfacción y es depende de la insatisfacción con el puesto; la insatisfacción con la empresa; la insatisfacción con el salario; la insatisfacción con la política de promociones y la insatisfacción con el jefe entre otros factores (Granda, 2017).

Un estudio llevado a cabo en Ecuador sobre Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente; estudio de caso dentro del cual se estableció que el liderazgo carismático guarda relación con la satisfacción laboral, lo que permite situaciones de cambio y procurando el desarrollo del potencial que permita alcanzar los objetivos propuestos (García, Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso, 2020).

La insatisfacción laboral debe entenderse como una negativa del trabajador a su propio trabajo, o presenta rechazo, que depende en gran medida las condiciones laborales y la personalidad y hace referencia al estado de tranquilidad y de ansiedad o incluso depresivo que se puede llegar cuando alguien se encuentra insatisfecho laboralmente, se han mencionado que se deben a varios factores, salarios bajos, mala relación con los compañeros, prepotencia de los jefes, celos profesionales, envidias, dificultad para adaptarse al ambiente laboral, malas condiciones laborales, circunstancias personales y laborales, es imprescindible que dentro del grupo de docentes se debe alcanzar una satisfacción laboral, de tal manera que se pueda tener un desarrollo eficiente en las actividades que cada docente desempeña (Eden Springs España, 2019).

Otra investigación con el tema Impacto del Proyecto Capital Psicológico 2021 en el Rendimiento Académico en Instituciones Educativas de Piura, dentro de la cual se buscó establecer la influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas. Respecto a los resultados de tipo descriptivo, expresaron en el postest del grupo de comparación el 66.67% en nivel alto y un predominio del 97.14% de rango alto en el grupo del experimento que superó al 51.43% de rango medio, además se logró establecer que el programa capital psicológico, influyó significativamente en el desempeño docente (Trucios, 2022).

Lo citado plantea una propuesta de capital psicológico, que constituye un programa innovador que, mediante la preparación, enseñanza, participación en la gestión comunitaria, y el desarrollo profesional con identidad docente, se podrá alcanzar un buen nivel de satisfacción laboral, de tal manera tener un desarrollo eficiente de las actividades desempeñadas por el docente.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

Para llevar a cabo el presente estudio ha sido necesario establecer que es lo que se intenta hacer y cuál es su propósito, para ello se han planteado objetivos generales y específicos que se detallan a continuación:

2.1.1 General

Determinar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en el sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi, durante el año 2022.

2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental ansiedad, depresión y estrés en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi.
- Identificar el capital psicológico en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi.
- Determinar la satisfacción laboral en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi.

2.2 Preguntas de investigación

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

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

Referirse al diseño debe responder a la estrategia con la cual el investigador va a obtener la información que permita de alguna forma dar solución al problema expuesto, es así que toda actividad estará encaminada a dar solución a la pregunta de investigación que se han formulado (Hernández et al., 2014).

Desde esta perspectiva se podrá tener mejores probabilidades de generar conocimiento y obtención de resultados adecuados, bajo ello es necesario referirse a:

2.3.1 *Enfoque de investigación*

Cuantitativo: este enfoque de investigación “se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas (Hernández y Mendoza, 2018).

Dentro del presente estudio se busca que por medio de la técnica e instrumento de investigación se pueda realizar un diagnóstico, que permita determinar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en el sector urbano de la ciudad de San Gabriel, provincia del Carchi.

La parte cuantitativa constituye desarrollar estrategias en las cuales se establezca los procedimientos y actividades que permitan dar solución a las preguntas de investigación, de tal manera que entre más específico sean los resultados existirá mejores posibilidades de alcanzar lo planteado (Hernández et al., 2014).

2.3.2 *Tipo de investigación*

- **No experimental:** se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Sánchez et al., 2020).

2.3.3 *Diseño*

- **Transversal:** se analiza cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, es decir, en un punto en el tiempo (Sánchez et al., 2020).
- **Descriptiva:** se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o recolecta información de manera independiente o conjunta sobre cada una de las variables de estudio para así describir lo que se investiga. Este diseño permite describir tendencias de un grupo o población (Hernández et al., 2014)

2.4 **Población y muestra**

Bajo este contexto constituye importante delimitar adecuadamente aquellas características de la población que va a ser estudiada, para ello, es importante determinar el sitio y tiempo en el cual se van a desarrollar, y en las cuales se les aplicará una encuesta con la cual se puede determinar el estado de salud mental de aquellos docentes, tomando en cuenta las variables de ansiedad, depresión y estrés, así como también la prevalencia del capital psicológico y satisfacción laboral de los docentes de las antes indicadas instituciones educativas (Otzen y Manterola, 2017).

2.4.1 *Muestra participante*

Para aplicar la encuesta, es indispensable establecer el tipo de muestreo que se pretende aplicar a esta investigación, es así que se utilizará un muestreo no probabilístico, esto quiere decir, que no dependerá de la elección de los docentes investigados para llegar a una conclusión de probabilidad, sino, por el contrario, estará enfocada a determinar las causas relacionadas con la afectación de la salud mental (Espinoza, 2016).

La muestra fue de 38 docentes de unidades educativas de instrucción primaria y secundaria, tratando de ser homogénea en relación con el sexo y edad, y de manera obligatoria los docentes tuvieron que acreditar un título de tercer nivel, con ello se pudo justificar que se trata de personal cualificado.

- Muestra recolectora de datos: 38
- Muestra procesadora de datos 37

En referencia a las características sociodemográficas y laborales de los docentes de las unidades educativas del cantón Montúfar se pudo detectar un porcentaje mayoritario del género femenino que sobrepasa la mitad de la población encuestada, además un porcentaje cercano representa al género masculino; en relación al estado civil también se puede afirmar que la mayoría de individuos mencionaron estar casados o en unión libre, también un porcentaje representativo manifiesta que son solteros, mientras que un porcentaje mínimo dijeron ser divorciados y ninguna persona afirmó que sea viudo o viuda. A esto se añade que el tipo de trabajo es a tiempo completo en casi la totalidad de los docentes, mientras que en pocos casos se determina un tipo de trabajo a tiempo parcial, por otra parte de acuerdo al tipo de institución se puede mencionar que en la mayoría de casos se encuentran laborando en instituciones públicas y en muy pocos casos los docentes lo hacen en instituciones privadas, también se debe considerar que la edad de los encuestados alcanzó un mínimo de 25 años y un máximo de 60 años con una media de 42 años; además, en relación a las horas de trabajo por días se detectó un mínimo de 4 horas laborables ejecutadas y un máximo de 11, con una media de 8 horas laborables, también se puede mencionar que en relación a la experiencia laboral los docentes manifestaron mínimo tener un año de experiencia, máximo 34 años con una media de 13 años en el contexto general.

2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión

Para llevar a cabo el desarrollo del presente estudio ha sido necesario establecer criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Encontrarse en situación laboral activa;

- Firmar el consentimiento informado;
- Tener como mínimo un año laborando dentro de instituciones educativas públicas o privadas.
- Ser un profesional cualificado con título de tercer nivel o superior.

Criterios de exclusión

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

2.5 Instrumentos de recogida de información

Cuestionario de características sociodemográficas: El instrumento que se ha utilizado es el cuestionario, mismo que está conformado por diversas preguntas que permiten alcanzar información socio demográfica de cada docente es decir lo referente a género, edad nacionalidad ciudad zona de trabajo estado civil número de hijos remuneración laboral asimismo consta de aspectos profesionales y laborales como son la profesión el nivel que ejerce la docencia, experiencia, el tipo de institución, forma de trabajo, el tipo de contrato, horas de trabajo y aspectos como aquellos de que se dispone de los recursos necesarios para impartir sus conocimientos, desde esta perspectiva se puede alcanzar la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión que han sido señalados.

Escala abreviada de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21): Lovibond y Lovibond en el año 1995, crearon este cuestionario donde se menciona que la depresión es un trastorno que consiste en síntomas a menudo asociados con emociones perturbadas como la tristeza; la ansiedad se describe en torno a síntomas físicos como tensión, ataques de pánico, tensión muscular y miedo; descrito como una tendencia a reaccionar ante eventos estresantes, incluidos síntomas como nerviosismo, irritabilidad y agitación persistente.

Las preguntas fueron respondidas en una escala de Likert, con respuestas que van de 0 a 3 (nada relevante para mí, algo relevante para mí, muy útil para mí, indispensable para mí). Los valores alfa para las escalas de depresión y estrés fueron 0.85 y 0.83, respectivamente, mientras que los valores alfa para la escala de ansiedad fueron 0.73; en general, los ítems que componen el DASS-21 tienen un alfa de 0.91 (Otzen y Manterola, 2017).

Escala de Capital psicológico: Con un total de 24 ítems, la herramienta evalúa el constructo PsyCap y cada una de sus dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (el cuestionario contiene 6 preguntas en cada dimensión); cada afirmación se calificó con opciones de respuesta en una escala de Likert, con puntajes que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 7 (totalmente de acuerdo). Un tema de ejemplo dice: "Actualmente estoy logrando las metas que me he fijado en el trabajo"; el instrumento ha demostrado tener propiedades psicométricas adecuadas, $\alpha > 0,70$ (Ataucusi y Solis, 2022).

Escala de satisfacción laboral: El ámbito de actividad, la estructura de la satisfacción laboral refleja la experiencia de los empleados asalariados, teniendo en cuenta las reacciones emocionales al propio trabajo.

Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en escala tipo Likert que van desde "muy insatisfecho" hasta "muy satisfecho" e incluye dimensiones que revelan satisfacción general, indicadores de factores intrínsecos y extrínsecos; puede ser aplicado por los evaluadores de forma individual o colectiva; el coeficiente alfa obtenido en la validación española es de 0.76 (Bedoya et al., 2017).

2.6 Procedimiento

- **Fase 1. Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico:** para la realización del marco teórico ha sido necesario la revisión de literatura que permita desarrollar una redacción adecuada con argumento y sustentación teórica, para ello ha sido necesario indagar en los repositorios de otras universidades, sobre

investigaciones que guarden relación con el objeto de investigación, así también en diversos buscadores como (Google académico, Redalyc), en los cuales se ha podido encontrar información de relevancia que se ha insertado en el presente estudio y que ha permitido desarrollar cada una de las temáticas planteadas de manera comprensible y permita una fácil lectura cumpliendo así a cabalidad la parte teórica.

- **Fase 2. Proceso de recolección de datos:** para llevar a cabo este proceso, ha sido indispensable disponer de una encuesta DASS-21, la cual permite determinar el estado emocional en lo relacionado a la depresión, ansiedad y estrés bajo una escala Likert. Posteriormente la aplicación de escala de capital psicológico que permiten realizar la evaluación del constructo capital psicológico, así como cada una de sus dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (el cuestionario contiene 6 preguntas para cada dimensión). Finalmente, la escala de satisfacción laboral, donde se identifica la respuesta afectiva a su labor cotidiana y el entorno. Para ello ha sido necesario realizar un acercamiento a cada una de las instituciones educativas de instrucción secundaria para tomar contacto con cada uno de sus rectores y poder coordinar la realización del levantamiento de la información, además se autorice la aplicación de la presente investigación en cada uno de sus docentes, quienes cumplen con los criterios de inclusión del estudio.
- **Fase 3. Análisis de la base de datos:** Para el procesamiento de la información, la base de datos fue limpiada y analizada utilizando el software: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) (sus siglas en inglés); usa medias y desviaciones estándar para variables sociodemográficas y de fuerza laboral; muestras similares se analizaron descriptivamente usando la media y la desviación estándar de las variables cuantitativas, y las variables nominales se resumieron usando frecuencias y porcentajes.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1 Análisis de resultados

A continuación, se detallan los principales resultados encontrados en la muestra participante de docentes del sector, en base a las variables de percepción de salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral, del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi, durante el año 2022.

3.1.1. Determinar la prevalencia de las variables de salud mental ansiedad, depresión y estrés en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi.

En respuesta al primer objetivo específico, se analiza la percepción de la salud mental en relación con las variables de estrés, ansiedad y depresión, en los niveles leve, moderado y severo, del total de 37 docentes que participaron en la investigación.

Tabla 1

Percepción de salud mental de docentes

	Ítem	N	%
Estrés	Leve	35	94.6%
	Moderado	2	5.4%
	Severo	0	0.0%
Ansiedad	Leve	30	81.1%
	Moderado	6	16.2%
	Severo	1	2.7%
Depresión	Leve	35	94.6%
	Moderado	2	5.4%
	Severo	0	0.0%

Nota. N =Frecuencia; %=Porcentaje

Como se observa en la tabla 1, la mayoría de los docentes presentan un nivel leve de estrés, ansiedad y depresión, en gran parte de los casos, con un 94.6%, 81.1% y 94.6% respectivamente.

A pesar de ello, en cuanto a la variable de ansiedad, se puede evidenciar que presentan niveles moderados y severos con un total de 18.9%, pudiendo ser este un indicador de posibles trastornos o presencia de patologías vinculadas a la salud mental.

3.1.2. Identificar el capital psicológico en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi.

Seguidamente, dando respuesta al segundo objetivo específico, se muestra el análisis del capital psicológico en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, en los indicadores eficacia, esperanza, resiliencia, optimismo y capital psicológico general, del total de 37 docentes que participaron en la investigación.

Tabla 2

Capital psicológico en docentes

Ítem	M	Máx.	Mín.	DT
Eficacia	33,24	42,00	21,00	5,74
Esperanza	35,68	42,00	24,00	5,43
Resiliencia	33,46	42,00	23,00	4,68
Optimismo	32,78	42,00	23,00	5,02
Capital psicológico	134,68	168,00	96,00	17,35

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

Podemos apreciar en la tabla 2, que existe un buen capital psicológico en la mayoría de docentes, pues se obtuvo en las variables esperanza, resiliencia, eficacia una media de 35.68, 33.46, 33.24; respectivamente por último la variable que menos puntaje obtuvo fue el optimismo con una media de 32.78, considerando que los docentes se perciben optimistas, pero en menor medida considerando las otras variables del estudio.

3.1.3. Determinar la satisfacción laboral en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, cantón Montufar de la provincia del Carchi.

Finalmente, podremos apreciar los resultados obtenidos en base al tercer objetivo específico, relacionado a la satisfacción laboral en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, en los indicadores satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca y satisfacción general, del total de 37 docentes que participaron en la investigación.

Tabla 3

Satisfacción laboral en docentes

Ítem	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	36,62	49,00	7,00	10,74
Satisfacción extrínseca	36,41	47,00	7,00	8,59
Satisfacción general	73,03	96,00	14,00	18,87

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

En la tabla 3, se detalla la satisfacción laboral de los docentes en nuestro estudio, mostrando que existe una buena satisfacción percibida, pues en la variable de la satisfacción intrínseca ha obtenido una media de 36.62, lo que quiere decir que este porcentaje de docentes sienten satisfacción más personal; por otra parte se observa que la variable de la satisfacción extrínseca obtuvo una media de 36.41, considerando que los niveles son muy similares, con la diferencia que este grupo de profesionales tienen intereses a retribuciones externas.

3.2 Discusión

Considerando los datos estadísticos de salud mental en los 37 docentes participantes del presente estudio, se detecta niveles de estrés leve en la mayoría de encuestados. Según el estudio de Mendes et al., (2020), en su estudio, “Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza”, se identificaron niveles mínimos de estrés en hombres, 73 (67,0%) y 34 (63,0%) en mujeres; los docentes con niveles mínimo

están sujetos a presentar estrés y depresión, mientras que en el estudio realizado se parte de que la mayoría de encuestadas son 54.1% de mujeres y el 45.9% de hombres, y en mínima presencia hay profesionales que tienen niveles de estrés moderados lo que puede afectar a sus labores cotidianas; teniendo en cuenta la semejanza con los resultados obtenidos en este estudio, además afirmando que existe la posibilidad de recuperación con los niveles de estrés percibido son mínimos.

En cuanto los resultados obtenidos en relación a la ansiedad, los docentes tienden a alcanzar niveles leves en la mayoría de casos en estudio, con presencia mínima de docentes con niveles moderados, pero si con la presencia de un sujeto de estudio con niveles de afectación severos. Para Trujillo y Delgado (2021), en su artículo: *“El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19”*, aseguran que los hallazgos muestran que el nivel de ansiedad de la mayoría de los docentes es normal o leve, y que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los rubros sin embargo existe un caso específico de ansiedad severa que debe ser atendido para lograr avances positivos en el control del estado emocional del docente para que este no influya en el comportamiento emocional de los demás individuos con los cuales se relaciona a diario.

También se ha considerado la variable depresión, donde al igual que en las anteriores variables tiene una mayor sintomatología leve en la mayoría de casos consultados, con presencia de casos moderados que pueden ser atendidos progresivamente evitando afectaciones mayores. Esto se puede corroborar en la investigación de Loo y Cevallos (2022), en su artículo, *“Prevalencia de la depresión en docentes de la Unidad Educativa Particular Manabí Tecnológico”*, quienes aseguran que los resultados obtenidos evidencian que la población de docentes estudiada refleja que debido a la alta carga laboral son propensos a experimentar sintomatología depresiva leve (p. 1122).

En cuanto a los resultados obtenidos del capital psicológico, en sus dimensiones: esperanza, resiliencia, eficacia y optimismo, se considera que existe un buen capital psicológico con una puntuación máxima de 168.00, y una mínima de 96.0 en la mayoría de docentes, en cuanto la variable esperanza, resiliencia, eficacia se obtuvo una media de 35.68, 33.46, 33.24 respectivamente, seguidos del optimismo con una media de 32.78. Esto lo podemos corroborar con la investigación realizada por Ramirez y Jimenez (2019), en su estudio, *“Capital psicológico y su relación con el apoyo social en docentes de la Zona 7 del Ecuador”*, se ha identificado que una de las dimensiones que obtuvo la media mayor de 36 tanto en la dimensión de autoeficacia y esperanza, sin embargo, las otras dos dimensiones indicaron datos no muy lejanos comparativamente optimismo 31.2 y resiliencia 33, se observa puntuaciones similares en las dos investigaciones.

En consecuencia, según el análisis de la escala a una mayor puntuación se demuestra una mayor satisfacción laboral general, en este caso a un máximo de puntuación 105 puntos se ha obtenido 96/105 que demuestra un elevado grado de satisfacción de los docentes en estudio. Esto puede ser apoyado por Estrada y Gallegos (2021), en su estudio, *“Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de la Amazonia peruana”*, obtuvieron como resultado que el 42.1% de docentes tenían un nivel regular de satisfacción laboral, así se entiende que los docentes poseen adecuados niveles de capital psicológico que ha permitido que puedan realizar un buen desempeño en sus labores.

Conclusiones

Para determinar la prevalencia de las variables de salud mental ansiedad, depresión y estrés en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, se aplicó una encuesta DASS-21, la cual permitió determinar el estado emocional, donde la mayoría de los docentes presentan un nivel leve de estrés, ansiedad y depresión, en gran parte de los casos, con un 94.6%, 81.1% y 94.6% respectivamente, por lo tanto se considera que el ambiente laboral es adecuado y se ajusta a sus necesidades.

Una vez aplicada la escala de capital psicológico en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, en los indicadores: eficacia, esperanza, resiliencia, optimismo y capital psicológico general, se obtuvo como resultado la existencia de un capital psicológico positivo en la mayoría de docentes, se obtuvo una media de 35.68, 33.46, 33.24; respectivamente por último la variable que menos puntaje obtuvo fue el optimismo con una media de 32.78, considerando que los docentes se perciben optimistas al momento de relacionarse con su entorno laboral y afectivo de reconocimiento a su trabajo.

Mediante la ejecución de la escala de satisfacción laboral en docentes del sector urbano de la ciudad de San Gabriel, se mostró en la variable de satisfacción intrínseca niveles elevados de confianza y autorreconocimiento con una media de 36.62; mientras que en la variable de la satisfacción extrínseca los profesionales muestran necesidad de retribución y reconocimiento a su labor por sus autoridades y dirigentes con una media de 36.4, considerando que los niveles son muy similares en los dos aspectos.

Las escalas aplicadas a los docentes permitieron determinar el nivel de prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en una muestra participante de 37 docentes quienes presentan niveles leves de afectación frente al estrés, ansiedad y depresión; en consecuencia, el capital psicológico es elevado, así como la satisfacción laboral; sin embargo, aún persisten indicadores de insatisfacción en relación al reconocimiento por las labores que ejecutan con esmero.

Recomendaciones

Para precautelar una salud mental adecuada en los docentes de los centros educativos del cantón Montúfar, es necesario incluir actividades de reflexión y relajación durante el trabajo cotidiano, evitando la monotonía en las labores pedagógicas que pueden inducir la presencia de niveles de ansiedad, depresión y estrés moderados y severos.

El capital psicológico de los docentes de primaria y secundaria del cantón Montúfar, se relaciona con la motivación, el desempeño, el compromiso, la salud y el bienestar del profesorado; estos factores son una barrera de protección frente al desgaste diario por las actividades laborales; por lo tanto, se recomienda impulsar el liderazgo del individuo, el apoyo de sus compañeros por medio del trabajo en equipo y el reconocimiento de los directivos a sus méritos.

La satisfacción laboral de los docentes de la ciudad de San Gabriel y el cantón Montúfar puede ser alcanzada mediante el buen estado de ánimo general y actitudes positivas en la vida laboral y privada, esto debe tener acompañamiento de un profesional en casos de problemas específicos, a efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones efectuadas para mejorar la salud física y psíquica; puesto que la insatisfacción laboral disminuye la calidad de vida del docente.

Referencias

- Alvites, G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(2). <https://n9.cl/oiuz2>
- Ataucusi y Solis. (2022). *Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103872/Ataucusi_ARD-Solis_CLB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Azanza et al. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bedoya et al. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- Cabezas et al. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(94). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612008>
- Calle, K. (2020). *Ansiedad generalizada en docentes de una institución educativa pública de Chiclayo*. Repositorio Universidad Católica Los Angeles Chimbote: <https://n9.cl/xsh0s>
- Carrillo et al. (2019). Estrés docente: Causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*, 4(4), 145 - 156. <https://n9.cl/v82to>
- Carrillo y Condo. (2016). Inteligencia emocional y ansiedad rasgo-estado en futuros docentes. *Av.psicol.*, 24(2). <https://n9.cl/ktxr4>

- Chaidez y Barraza. (2017). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes psicológicos*, 18(2), 63 - 75.
<https://n9.cl/j6xrz>
- Chavez et al. (2014). *Salud mental*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-33252014000200004&script=sci_abstract&tlng=pt
- Chuquillanqui, F. (2022). *Síndrome de Burnout y salud mental en docentes Educación Básica Especial de la UGEL 03, Lima-2021*. <https://n9.cl/9ftdx>
- Cuadra y Sjoberg. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758 - 762.
<https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>
- Eden Springs España. (2019). *Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos*. <https://n9.cl/wpvco>
- Espinoza. (2016). *Tipos de muestreo*. Honduras: Facultad de Ciencias Médicas.
<https://n9.cl/3165>
- Espinoza. (2020). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en egresados de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes*.
<https://n9.cl/sew2o>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de la Amazonia peruana. *Revista de Educación y formación*, 6(1), 7.
<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Etienne, C. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Revista Panamerica de Salud Pública*, 42(18).
<https://www.scielosp.org/article/rpsp/2018.v42/e140/>
- Fernández y Villamarin. (2021). Libro blanco de la salud mental Infanto - Juvenil.
<https://n9.cl/amv2vn>

- Figuerola y Figuerola. (2017). Depresión en docentes de Escuela Primaria de la Ciudad de Corrientes. *Revista de Postgrado de la Vía Cátedra de Medicina*(173).
https://med.unne.edu.ar/revistas/revista173/1_173.pdf
- Gallego et al. (2018). *Revisión técnica teórica de Eustrés y Distrés definidos como reacción a los factores de riesgo psicosocial*. Repositorio Univesidad CES:
<https://n9.cl/nmpl2q>
- García. (2014). *Los Pilares de la ansiedad*. <https://n9.cl/dqei6>
- García. (Julio/ Diciembre de 2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *Enclaves del pensamiento*, 18(16). <https://n9.cl/tprhy>
- García. (2015). Tratamientos psicológicos eficaces para la depresión. *Psicothema*, 13(1), 493 - 510.
- García. (2020). *Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398410>
- García. (2021). Definiendo la depresión: materialidades endógenas, inmaterialidades exógenas. 135(1), 31 - 46. <https://revistadebats.net/article/view/1918/4187>
- Giménez. (2018). *Musicoterapia como medio para el tratamiento del estrés y la ansiedad del docente*. <https://n9.cl/qtjb7>
- Gómez y Rodríguez. (2020). Estrés en docentes en el contexto COVID-19 y la educación. *Revista científica UNA*, 216 - 234. <https://n9.cl/bzflv>
- Granados et al. (2019). ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado? *European Journal of Child Development*, 83 - 92. <https://n9.cl/oesmp>
- Granda, S. (2017). <https://n9.cl/ic8lr>

Hernández. (2020). El capital psicológico y su importancia en el ámbito laboral.

<https://n9.cl/b9q6a>

Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Hernández y Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta- Revista RUDICS, ISSN: 2007- 3322.

<https://eduteka.icesi.edu.co/modulos/11/342/1044/1>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (15 de febrero de 2016). *Depresión*. Gobierno de México: <https://n9.cl/d5tgy>

Klinar, D. (2017). Psicología organizacional positiva: una nueva perspectiva.

<https://www.aacademica.org/000-052/414.pdf>

Linares y Gutiérrez. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores.

Revista Mexicana de investigación en Psicología, 2(1). <https://n9.cl/xn03b>

Loor, & Cevallos. (2022). Prevalencia de la depresión en docentes de la Unidad Educativa Particular Manabí Tecnológico. *Polo del conocimiento*, 7(6), 1122-1149.

<https://doi.org/https://n9.cl/9bm80>

López y Campos. (2017). *Nomofobia*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7832797>

Maffia y Pereira. (2014). Estresse no trabalho: estudo com gestores públicos do estado de minas gerais. *Revista Eletrônica de Administração*, 20(3), 658-680.

Manes y Niro. (2014). *Usar el Cerebro, conocer nuestra mente para vivir mejor*. Primera ed.

Bogotá: Editorial Planeta S.A.

Martínez. (2019). *Relación de estrés laboral y depresión en docentes de secundaria en la Institución Educativa Monseñor Francisco Cristóbal Toro en la ciudad de Medellín en el año 2017 - II*. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/16387>

- Martínez. (2020). *Luz brillante como terapia complementaria en la depresión bipolar*.
https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v4_n3_a10.pdf
- Mendes et al. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 1(57), 209-220.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Menghi, M. (2014). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario*. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292>
- Mesa y Gómez. (2015). *Salud Mental, Función Docente y Mentalización en la Educación Preescolar*. <https://n9.cl/i1g13>
- Mesurado y Laudadio. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12 - 40. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a02v7n3.pdf>
- Meza, S. (2019). *Síndrome de burnout y depresión en docentes de secundaria de la Ugel Yauli – 2017*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5264>
- Napa, H. (2021). *Estrés y depresión en docentes de instituciones educativas nacionales del Callao*. Repositorio Universidad Autónoma del Perú: <https://n9.cl/nyubt>
- Oramas et al. (2007). Occupational stress and burnout among venezuelan teachers. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.
- Organización Mundial de la Salud. (03 de junio de 2022). Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. *Comunicados de prensa OMS*. <https://n9.cl/f359n>
- Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. *Centro de prensa OMS*. <https://n9.cl/e65>

- Otzen y Manterola. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Patiño, G. (2021). Niveles de ansiedad y depresión en la práctica docente por confinamiento. <https://n9.cl/95nt0>
- Porras et al. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). <https://n9.cl/vrrap>
- Pratt, M. (2018). *Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla*. <https://n9.cl/i5wuu>
- Puertas et al. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente. *REOP*, 29(2), 128 - 142. <https://n9.cl/2xvej2>
- Pujol, L. (2018). *Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en*. <https://n9.cl/58b2o>
- Quintero y Hernández. (2021). *Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia)*. <https://n9.cl/ky5u3>
- Ramirez, M. R., & Jimenez, D. O. (2019). *Capital psicológico y su relación con el apoyo social en docentes de la Zona 7*. Pedagogía y literacidad. <https://n9.cl/xl879>
- Rodríguez et al. (2017). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Información Psicológica*. <https://informaciopsicologica.info/revista/article/view/852/812>
- Rojas, E. (2014). *Cómo superar la ansiedad*. <https://n9.cl/0lxxn>
- Saez et al. (2020). Caracterización Psicosocial y Salud Mental en Familias de Escolares Chilenos durante el Aislamiento Físico por la Covid-19. *Revista Internacional de*

Educación para la Justicia Social, 281 - 300.

https://revistas.uam.es/riejs/article/view/riejs2020_9_3_015/12817

Sánchez et al. (2020). *Metodologías cualitativas en la investigación educativa*. Editorial Unimagdalena. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1m0khzr>

Simbron y Sanabria. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VI(1). <https://n9.cl/uhb8i>

Trucios, I. (2022). Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77740>

Trujillo, & Delgado. (2021). El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19. Estudio cuantitativo. *Eduscientia. Divulgación de la ciencia educativa*, 4(7), 51-70. <https://doi.org/https://n9.cl/4vkd5>

Vadalá, M. (2013). *El desgaste menatl en los docentes* . <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC112133.pdf>

Vilariño, A. (16 de noviembre de 2022). La OMS apuesta por una transformación de la salud mental. *Revista Haz*. <https://n9.cl/fc9b9>

Vizcarra, E. (2020). *Salud mental: cómo reconocer que hay un problema y dónde encontrar ayuda*. <https://n9.cl/g62kt>