



UTPL

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**PREVALENCIA DE SALUD MENTAL CAPITAL
PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DEL CANTÓN AZOGUES Y BIBLIÁN**

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Calle Cajilima, Tannya Estefanía

Director: Matovelle Romero, Luis Felipe

CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES

2023



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

2023

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, día de mes de año

Magister

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de salud mental capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del cantón Azogues y Biblián realizado por Tannya Estefanía Calle Cajilima 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: Luis Felipe Matovelle Romero, Psicólogo clínico y Magister en neuropsicología

C.I.: 0301867743

Correo electrónico: lmatovelle@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Tannya Estefanía Calle Cajilima, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

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

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

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

Handwritten signature of Tannya Calle in blue ink, with a horizontal line drawn through the middle of the name.

.....
Autor: Tannya Estefanía Calle Cajilima

C.I.: 0350089957

Correo electrónico: tecalle3@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi trabajo primeramente a Dios, ya que el me dio las fuerzas necesarias cuándo había momentos que me quería rendir, ahí estuvo siempre presente en mi vida. Por haberme otorgado una familia maravillosa quienes han creído en mí siempre. A mi esposo Job Fernández que él fue mi mayor apoyo mi mayor soporte, por creer en mi capacidad que con sus palabras y compañía hacían más fácil esta lucha diaria y continua, a mis hijos Jhojan y Violeta Fernández mi mayor motivación, que con su amor me llenaban de energía, me brindaron su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia cuando “mama estudiaba”. A toda mi familia mi gratitud y agradecimiento infinito.

Agradecimiento

Dios tu amor y tu bondad no tiene fin me permites sonreír ante todos mis logros que son resultados de tu gran ayuda. Gracias a mi pequeña familia por apoyarme en cada proyecto y decisión que tome. Gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa y lo justa que es. El camino no fue sencillo, pero gracias a sus aportes y sobre todo el amor que me brindan han hecho de este camino más fácil, y hago presente mi gran afecto hacia todos ustedes.

Agradezco a cada uno de mis maestros que desde el día uno estuvieron ahí brindando sus conocimientos y saberes para poder ir adquiriendo conocimiento y formándonos en esta hermosa profesión. También quiero agradecer a mi tutora la magister Ocampo Vázquez Karina Elizabet, quien nos brindó todo su apoyo y conocimientos, y nos tuvo toda la paciencia en este trascurso de la realización de la tesis. También quiero agradecer a mi director magister Matovelle Romero Luis Felipe, gracias infinitas por la ayuda brindada, que con sus conocimientos me ayudaba a acercarme cada día más a este sueño.

Como no agradecer a mis compañeros que, aunque nunca pudimos conocernos en persona siempre estuvieron ahí para apoyarnos e ir de la mano juntos. Y en general a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron para la realización de esta meta y sueño que hoy puedo decir que se está cumpliendo.

Índice de contenido

| | |
|---|-----|
| Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular | II |
| Declaración de autoría y cesión de derechos | III |
| Dedicatoria | V |
| Agradecimiento..... | VI |
| Índice de contenido | VII |
| Resumen | 1 |
| Abstract | 2 |
| Introducción..... | 3 |
| Capítulo uno..... | 4 |
| Marco Teórico | 4 |
| Conceptualización y Etiologías de las Variables de la Salud Mental..... | 4 |
| 1.1 Indicadores de las variables de salud mental | 5 |
| 1.1.1 <i>Ansiedad</i> | 6 |
| Causas de la ansiedad | 7 |
| 1.1.2 <i>Depresión</i> | 8 |
| Causas de la depresión: | 10 |
| 1.1.3 <i>Estrés</i> | 11 |
| Causas del estrés:..... | 12 |
| Salud Mental en docentes | 14 |
| 1.2 Repercusiones de las variables de salud mental..... | 14 |
| 1.2.1 <i>Ansiedad en docentes</i> | 14 |
| 1.2.2 <i>Depresión en docentes</i> | 14 |
| 1.2.3 <i>Estrés en docentes</i> | 15 |
| 1.3 Investigaciones previas de la salud mental | 17 |
| 1.3.1 <i>Ansiedad</i> | 17 |
| 1.3.2 <i>Depresión</i> | 18 |
| 1.3.3 <i>Estrés</i> | 19 |
| Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes | 20 |

| | | |
|-------|---|----|
| 1.4 | Conceptualización y etiología..... | 20 |
| 1.4.1 | <i>Capital psicológico</i> | 20 |
| 1.4.2 | <i>Satisfacción laboral</i> | 21 |
| 1.5 | Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral..... | 22 |
| 1.6 | Capital psicológico Investigaciones previas..... | 23 |
| | Satisfacción laboral Investigaciones previas..... | 24 |
| | | |
| | Capítulo dos..... | 25 |
| | Metodología..... | 25 |
| | Capítulo tres..... | 31 |
| | 3 análisis de resultados y discusión..... | 31 |
| | Conclusiones..... | 37 |
| | Recomendaciones..... | 38 |
| | Referencias..... | 39 |
| | Apéndice..... | 43 |
| | Apéndice A. Solicitud a la institución..... | 43 |
| | Apéndice B. Consentimiento informado..... | 44 |
| | Apéndice C. DASS-21..... | 46 |
| | Apéndice D. UCLA-R..... | 47 |
| | Apéndice E. Escala de satisfacción Laboral..... | 48 |
| | Apéndice F. Capital psicológico PCQ-24..... | 49 |
| | Apéndice G. Cuestionario sociodemográfico..... | 51 |

Índice de tablas

| | | |
|--------|--|----|
| Tabla1 | percepción de la salud mental en docentes..... | 31 |
| Tabla2 | resultados de las dimensiones del capital psicológico..... | 31 |
| Tabla3 | resultados de las dimensiones de satisfacción laboral..... | 32 |

Resumen

El objetivo general de este trabajo de investigación fue determinar la prevalencia de salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del cantón Biblián y Azogues, en cuanto a la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo con un tipo de investigación no experimental, un diseño transversal y descriptivo, respecto a la muestra participaron, un total 38 docentes, sin embargo, se hizo el análisis de datos con 37 debido a la depuración de datos. Los instrumentos que se utilizó es el cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), Capital psicológico y Satisfacción laboral: En cuanto a los resultados en dimensión de salud mental, se encontró que, el 100% de los encuestados presentan un nivel de estrés leve, un 94.6% de los encuestados presentan depresión leve y un 5.4% depresión moderada, el 78.4% de los encuestados presenta ansiedad leve, mientras que el 21.6% presentan ansiedad moderada. Concluyendo que la variable que presenta niveles más altos en las investigaciones realizadas es la ansiedad, con un porcentaje considerable, seguida de la depresión y finalmente el estrés, con porcentajes muy bajos. En los resultados de capital psicológico se encontró que la media más alta fue la dimensión esperanza con una media de 36.41, seguido de eficacia con una media de 35.46, luego tenemos la resiliencia con una media de 34.35, finalmente el optimismo con una media de 32.70, arrojando una media en general de 137.73%. A sí mismo, en los resultados de satisfacción laboral arroja que, respecto a la satisfacción intrínseca una media de 39.46 y una desviación típica de 8.30, lo cual se interpreta favorable, del mismo modo la satisfacción extrínseca con una media de 38.11 y una desviación típica de 7.41.

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

Abstract

The general objective of this research work was to determine the prevalence of mental health, psychological capital, and job satisfaction in teachers from the Biblián and Azogues canton, in terms of methodology, a quantitative approach was used with a type of non-experimental research, a design cross-sectional and descriptive, with respect to the sample, a total of 38 teachers participated, however, the data analysis was done with 37 due to data cleaning. The instruments used are the Ad Hoc sociodemographic and labor questionnaire, Depression, Anxiety and Stress Scales (DASS - 21), Psychological Capital and Job Satisfaction: Regarding the results in the mental health dimension, it was found that 100 % of respondents have a mild stress level, 94.6% of respondents have mild depression and 5.4% moderate depression, 78.4% of respondents have mild anxiety, while 21.6% have moderate anxiety. Concluding that the variable that presents the highest levels in the investigations carried out is anxiety, with a considerable percentage, followed by depression and finally stress, with very low percentages. In the psychological capital results, it was found that the highest mean was the hope dimension with a mean of 36.41, followed by efficacy with a mean of 35.46, then we have resilience with a mean of 34.35, and finally optimism with a mean of 32.70., yielding a general mean of 137.73%. Finally, in the results of job satisfaction, it shows that, with respect to intrinsic satisfaction with an average of 39.46 and a standard deviation of 8.30, which is interpreted favourably, in the same way extrinsic satisfaction with an average of 38.11 and a standard deviation of 7.41..

Introducción

La carga de trabajo académico, a la que se enfrentan los docentes a diario supera a menudo sus capacidades físicas y mentales. Es bien sabido que una de las principales causas de malestar entre los docentes es el ambiente de trabajo, que les resulta hostil y altamente competitivo. En estas circunstancias la hipocresía entre los compañeros no basta para permitir el desarrollo creativo de sus potencialidades, por lo que ante el “quiebre de las relaciones interpersonales” termina afectando su salud mental (Márquez, 2019).

El docente se enfrenta a muchos desafíos relacionados con la preparación personal cuidadosa, la adquisición de estrategias pedagógicas, la desmotivación de los estudiantes la falta de recursos, etc. Todos estos desafíos pueden afectar un desgaste en su salud mental y el desaliento en los docentes, que pueden verse agravados por la continuidad, así como por sus características individuales (Mesurado, 2019).

En una encuesta realizada por el ministerio de la protección social MPS (2003) destaca la prevalencia de los trastornos mentales por estado ocupacional, señalando que la prevalencia es más alta entre la población jubilada o discapacitada con un 49,5%, seguida por la población en edad de trabajar con un 49,5% 38,6%. En esta última categoría encontramos a los profesores universitarios que se enfrentan a diario a situaciones que ponen a prueba sus recursos y son potencialmente estresantes.

Otro estudio realizado por Ramírez y Ortega (2018), sobre el capital psicológico, se aprecia los siguientes resultados, 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.

En una investigación realizada por Méndez et al., (2017) cuyo objetivo era evaluar la satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria y secundaria de España, llegando a la siguiente conclusión; en función de los resultados obtenidos, quedan definidos los perfiles de mayor satisfacción laboral en docentes fijos con contrato parcial, que imparten asignaturas de carácter motriz en la etapa de Educación Infantil. Por el contrario, el perfil de

menor satisfacción laboral corresponde a los docentes interinos, con contratos de tiempo completo, que imparten asignaturas que no son de carácter motriz.

De tal manera con respecto a los antes mencionado se plantea el objetivo de esta investigación que es, determinar la prevalencia de salud mental capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del cantón Biblián y Azogues. Para lo cual se utilizó la siguiente metodología, el enfoque de esta investigación es cuantitativa, con un tipo de investigación no experimental, y un diseño transversal. Esta investigación se considera oportuna tanto para las instituciones, como para las empresas. Ya que los resultados de estas investigaciones nos ayuda identificar, conocer y comprender la labor del docente con respecto a su salud mental capital psicológico y satisfacción laboral. La investigación puede tomarse como una guía respecto a las variables a considerar en futuros estudios.

Por consiguiente, este trabajo de investigación cuenta con tres capítulos. En el primero se encuentra, el marco teórico en donde se ha explicado las definiciones de las variables más importantes, de este trabajo de investigación, juntamente con investigaciones realizadas anteriormente. En el capítulo dos encontramos la metodología, en donde se ha explicado el enfoque de la investigación, el tipo de investigación el diseño de estudio, los criterios de inclusión y exclusión, los instrumentos utilizados como Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), Capital psicológico, y satisfacción laboral, así mismo se describe la población y muestra. Finalmente, en el último capítulo se encuentran los análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo uno

Marco Teórico

Conceptualización y Etiologías de las Variables de la Salud Mental

1.1 Indicadores de las variables de salud mental

La Organización Mundial de la Salud (OMS,2015) define a la salud como "el estado de completo de bienestar físico, mental y social de una persona, y no solamente la ausencia de dolencia o enfermedad" refiere que una buena salud mental permite a las personas hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar productivamente y realizar su potencial contribuyendo al desarrollo de sus comunidades.

La salud mental se puede definir como un estado de bienestar general, del pensamiento, la regulación de las emociones y el comportamiento, en el que las personas son conscientes, de sus propias capacidades, para hacer frente a las presiones normales de la vida, para trabajar de forma independiente, productiva y fructífera, desarrollar todas sus capacidades y habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente, capaz de contribuir al mejoramiento de su comunidad (Velásquez, 2017).

Otras posiciones definen la salud mental como un estado subjetivo de bienestar caracterizado por una serie de factores incluidas las dimensiones físicas, culturales, psicosociales, económicas y espirituales de la persona, que se convierten en la fuente de su sustento y prolonga el factor constructivo de su salud mental y no la limitan a la mera ausencia de enfermedad (Castañeda y Camargo, 2018).

Así mismo Vélez y Carrascal (2017) mencionan, que la salud mental es más que la ausencia de trastornos mentales, desde una óptica positiva, conlleva un estado emocional positivo y un modo de pensar más considerado sobre sí mismo y los otros, en el que se puede mantener una perspectiva de un futuro cierto y más adaptativo para interpretar la realidad. De alguna manera, se trata de tener una perspectiva que se enfoque más en la posibilidad que en la limitación misma con la que se pueda contar.

Finalmente, Porras (2017) argumenta que la salud mental es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana, a través del comportamientos e interacciones de tal manera que permite a los sujetos individuales y colectivos, puedan utilizar sus capacidades emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida, trabajar de forma productiva y establecer relaciones significativas.

Es así entonces, que la salud mental es un factor muy importante dentro de la vida de todas las personas, implica equilibrio entre la persona y su entorno sociocultural garantizando la participación laboral intelectual e interpersonal que permita alcanzar el bienestar y calidad de vida, para vivir en armonía, afrontando los desafíos que se nos presente en nuestro diario vivir.

Además, hay que recordar que nuestro bienestar emocional, conduce a una imagen positiva de uno mismo, a poder tomar buenas decisiones, y a su vez a relacionarse satisfactoriamente con amigos y otras personas. Tener presente que el bienestar mental es igual de valioso que la salud física, no hay que despreocuparse.

1.1.1 Ansiedad.

Kuaik y De la Iglesia (2019) hacen mención la ansiedad es una condición humana desarrollada evolutivamente que brinda ventajas sobre las otras especies. Además, argumenta que la ansiedad, es una respuesta emocional laberíntica, que se activa ante procesos de evaluación y reevaluación cognitiva, permite al sujeto relevar y analizar información relevante sobre la situación, los recursos y el resultado esperado, para estratégicamente actuar en consecuencia.

García (2017) alude de manera global el término ansiedad que podría ser entendido como la combinación de distintas manifestaciones físicas y psicológicas que no son atribuibles a peligros reales, sino que se manifiestan, ya sea en forma de crisis o bien como un estado obstinado y difuso, también pueden estar concurrentes otras particularidades neuróticas tales como, síntomas obsesivos o histéricos que no dominan el cuadro clínico; así pues, ansiedad y miedo podrían entenderse de manera similar y cercana, aunque se diferencia de éste en que, mientras el miedo es una perturbación, la ansiedad se relaciona con la anticipación de peligros futuros, indefinibles e imprevisibles.

Prats y Mas (2017) refieren que la ansiedad se trata de un estado emocional de componentes negativos con manifestaciones de miedo intensos excesivos y continuos, es posible que se produzca, sudoración de las manos, nerviosismo, dificultades para descansar,

vértigo, boca seca, la capacidad de concentración, sensación de asfixia y tensión muscular, entre otros.

A su vez Rojas (2015) indica que la ansiedad es esa sensación de tensión interna de que algo va mal o va a salir mal, y tiene síntomas físicos y psicológicos. Por lo tanto, las personas empiezan a percibir las situaciones como peligrosas o amenazantes; existen ciertos perfiles de personas que tienen más tendencia a sufrir ansiedad, como las personalidades más dependientes o evitativas, que suelen caracterizarse por la inseguridad, la baja autoestima y el miedo.

Es importante mencionar que, es normal sentir ansiedad como una emoción o sentimiento en desarrollo de nuestra vida ya que esta genera estímulos internos a nivel cognitivo y esta se representa en pensamientos, problemas o fantasías con respuesta fisiológicas a nivel conductual, sin embargo, cuando esta emoción se vuelve cada vez más intensa y continua pueden afectar a nivel general del diario vivir ya que se convierte en un trastorno de ansiedades es decir una ansiedad patológica (Gutiérrez 2021).

Por consiguiente, cuando se habla de un trastorno de ansiedad se puede clasificar en diferentes maneras de acuerdo al DMS-IV (2014) son:

“Trastorno obsesivo compulsivo”: Trastorno de ansiedad manifestado con obsesiones, compulsiones o ambas que causan angustias social o personal significativas. “Trastorno de estrés postraumático”: Recuerdo recurrente y molesto de un episodio traumático insoportable. “Trastorno de estrés agudo”: Aparición de síntomas emocionales o del comportamiento que sobrevienen dentro de los tres meses posteriores a un factor estresante. “Trastorno de ansiedad generalizada”: Ansiedad y preocupación excesivas sobre una amplia gama de acontecimientos o actividades que se prolongan más de 6 meses.

Causas de la ansiedad

Causas genéticas: Puede ser por enfermedad, cuya predisposición a tenerla es hereditaria. Acontecimientos vividos: Puede darse por situaciones imprevistas (accidentes robos) y cambios significativos que afecten tu forma de vida (embarazo, trabajo). Personalidad: Hay personalidades cuya forma de pensar y vivir ciertas situaciones puede

repercutir y causar ansiedad; se suele relacionar con personalidades cuyos pensamientos son negativos, que sufren presión, que no saben gestionar las emociones, que no saben como afrontar determinadas situaciones, etc (Baez 2020).

Cuando se han suscitado varios acontecimientos o problemas en tu diario vivir, y no sabes cómo afrontarlos, la ansiedad puede comenzar a surgir. Es así entonces que las formas de desarrollar un trastorno de ansiedad son por tanto muy variadas; por ello, es importante reflexionar para descubrir la causa que ha podido producir la ansiedad y así poder afrontar los problemas con mayor eficacia (Brantley 2021).

En síntesis, la ansiedad es un mecanismo universal y está presente siempre en la vida de las personas, nos permite podernos en alerta ante situaciones de preocupación malestar que forma parte la experiencia humana. Ante una expresión moderada de ansiedad nos prevé la planificación de futuro; la ansiedad puede convertirse en una patología cuando estos malestares, preocupaciones, miedos se intensifican en el sujeto, logrando convertirse en un trastorno de ansiedad. Es aquí donde debemos de estar alertas cuando estos niveles de ansiedad van en aumento, para poder recibir la atención adecuada y oportuna de un profesional.

1.1.2 Depresión

Caballero et al., (2020) describe a la depresión como un hundimiento vital, similar a la experiencia existencial de la muerte. Por ende, cuando estás deprimido, todo tu cuerpo sufre, incluida tu capacidad para sobrevivir. A todo esto, uno de los psicólogos y antropólogos más conocidos de Barcelona, Aguirre (2008), dijo una vez: "La depresión es quizás la única enfermedad en la que te quieres morir, para poner fin a su sufrimiento".

De igual manera, Martínez (2019) menciona que la depresión es una alteración del funcionamiento psicológico, fisiológico y comportamental en la persona, caracterizado por el cambio de humor, y del estado de ánimo. Básicamente por sintomatología que genera indisposición, tristeza o displacer, como lo menciona el DSM V al definirlo como: un trastorno mental, "un grupo de síntomas psicológicos, conductas anormales, deterioro del funcionamiento o cualquier combinación de las anteriores, que puede causar malestar

clínicamente representativo y daño en una variedad de dominios de funcionamiento; además pueden deberse a factores orgánicos, sociales, genéticos, químicos o psicológicos.

EL Instituto Nacional del cáncer (2020) refiere que, la depresión es una condición mental caracterizada por sentimientos persistentes de melancolía, desesperanza, agotamiento y dificultad para realizar las tareas diarias. La depresión también puede manifestarse como pensamientos de suicidio o muerte, pérdida de disfrute de las actividades, cambios en los patrones de sueño o alimentación y sentimientos de inutilidad, cualquiera puede experimentar la depresión, y es tratable.

Según la Organización Mundial de la Salud (2017) la depresión, es un trastorno mental frecuente que afecta a más de 300 millones de personas, y en el peor de los casos, puede terminar en el suicidio. Anualmente, cerca de 800.000 personas se suicidan, ubicándose como la segunda causa de muerte en jóvenes y adultos jóvenes (edades entre 15 y 29 años). En muchos países, casi el 90% de los afectados no recibe tratamiento, este y otros motivos han hecho de la depresión un problema serio, que demanda gran esfuerzo por parte del personal médico.

A continuación veremos los tipos de depresión

Segun el DSM V (2014)

- **Episodio depresivo leve:** estado de ánimo deprimido, pérdida de interés y de la capacidad de disfrutar, y el aumento de la fatiga, a menudo se considerarse como los síntomas más típicos de la depresión, y al menos dos de estos tres síntomas deben estar presentes para hacer un diagnóstico definitivo. Un paciente con un episodio depresivo leve generalmente presenta estos síntomas, además presenta algunas dificultades para llevar a cabo su trabajo y las actividades sociales, aunque es probable que no las deje por completo.

- **Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos:** Durante un episodio depresivo grave, el paciente suele mostrar angustia o agitación significativas, a menos que la inhibición sea una característica destacada. Debe haber tres síntomas típicos de un episodio depresivo leve y moderado, y al menos unos cuatro de los demás síntomas, de intensidad grave.

- **Episodio depresivo grave con síntomas psicóticos:** Durante un episodio de depresión grave, puede sentir, delirios, alucinaciones o pasmo depresivo. Las alucinaciones auditivas u olfatorias a medida toman la forma de voces calumniosas o acusatorias o de olores a podrido a carne en descomposición. La inhibición psicomotriz grave puede progresar hasta el estupor. Las alucinaciones o delirios pueden especificarse como congruentes o no congruentes con el estado de ánimo.

Causas de la depresión:

Hay varias posibles causas de depresión. Pueden ir desde lo biológico hasta lo circunstancial.

Las causas comunes según Legg y Valencia (2021) incluyen:

Antecedentes familiares. Si la depresión u otro trastorno del estado de ánimo es hereditario, su riesgo de desarrollarlo es mayor.

Trauma en la primera infancia. La respuesta de su cuerpo al estrés y las situaciones aterradoras se ve afectada por ciertos eventos.

Estructura cerebral. Cuando el lóbulo frontal del cerebro esta menos activo aumenta el riesgo de depresión, pero los científicos desconocen si esto ocurre antes o después del inicio de los síntomas depresivos.

Afecciones médicas. Algunas afecciones pueden ponerte en mayor riesgo, como son las enfermedades crónicas, insomnio, dolor crónico o trastorno por déficit de atención e hiperactividad.

Uso de drogas. Un historial de abuso de drogas o alcohol puede aumentar tu riesgo.

La etiología de la depresión es complicada, ya que esta puede ser de procedencia genética, fisiológica u hormonal o ser causada por situación de estrés y / o factores psicológicos y sociales. Los primeros estudios se centraron en las aminas biogénicas (serotonina, norepinefrina y dopamina), principalmente debido al mecanismo de acción de los antidepresivos. Posteriormente, se ha reportado un mayor riesgo para los individuos de desarrollar el trastorno depresivo debido a la interacción de la vulnerabilidad genética con el ambiente (Pérez et al., 2017).

En síntesis, la depresión está presente en todas las edades adultos niños jóvenes. Como personas experimentamos cambios periódicos en nuestro estado de ánimo, por algunas de las causas anteriormente nombrados, pero que si debemos estar atentos al momento que estos síntomas se intensifiquen y que empiece a haber la afectación tanto en la vida personal, laboral, social, etc.

La depresión impacta al ser humano de modos muy diversos, y puede provocar una gran diversidad de síntomas físicos, psicológicos (mentales) y sociales. Si está deprimido, puede estar irritable y pasar mucho tiempo llorando, es posible que se culpen de lo mal que están, se siente incomprendidos y que a nadie les interesan, y en algunos casos todos estos ideas o emociones que sienten en el momento de sentirse deprimido, el no saber afrontarlos puede llevar a la muerte.

1.1.3 Estrés.

La reacción de nuestro cuerpo ante una situación que se percibe como una amenaza o desafío indudablemente es el estrés, este puede ser físico como una lesión, enfermedad, o psicológico, como preocupaciones, miedo o presión en el trabajo; no importa cuán variadas pueden ser las fuentes de estrés o cuán variables sean los niveles de este, no se puede vivir sin estrés porque estas dificultades siempre van a estar ahí presentes (Alarcón 2018).

De igual manera Ávila (2020) señala que, en la actualidad, el estrés es uno de los problemas de salud mental más frecuente, actualmente se puede considerarse como un fenómeno multivariable, surgido de la relación entre la persona y los acontecimientos que la rodean. Por estas razones, las personas se enfrenta cada vez más a las exigencias y desafíos que conlleva la cantidad de recursos físicos y psicológicos para enfrentar la condición que los aqueja.

Tambien Regueiro (2021) define al estrés, como una contestación fisiológica del cuerpo, en la que se avivan diversos mecanismos de defensa ante una situación que se percibe como amenazante o exigente, señalando que el estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, cuando esta respuesta natural se da en excedencia se produce un incremento de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de

enfermedades y anomalías patológicas que interfieren en el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano.

Por último, Ochoa et al., (2019) refiere que el estrés puede ser causado por algo que sucede dentro o alrededor de nosotros, puede ser un problema laboral, una crisis familiar, un ataque de ansiedad o inseguridad. Puede ser intermitente, transitoria o crónica. El efecto principal del estrés es movilizar el sistema “lucha, huida o miedo” del cuerpo.

Existen dos tipos principales de estrés según el DSM V (2014).

- **Estrés agudo.** Es un estrés a corto plazo que se marcha rápidamente. Puedes sentirlo cuando pisas el freno de un auto, cuando peleas con su pareja, o esquía en una pendiente, esto te puede ayudar a controlar algunas situaciones peligrosas, también sucede, cuando hace algo nuevo o emocionante. Todas las personas en el mundo han experimentado el estrés agudo en algún momento de su vida.
- **Estrés crónico.** Este es el estrés es la permanencia, por un largo período de estímulos que sobrepasan la existencia de nuestro organismo. El estrés crónico puede ser el resultado de estresores cotidianos que no se atienden o no se manejan adecuada u oportunamente. Cualquier tipo de estrés que continúa por semanas o meses es estrés crónico, si no encuentra maneras de controlar el estrés, este podría causar problemas de salud.

Causas del estrés:

Nivel personal: El estrés atenta contra la concentración, la tranquilidad, la eficiencia y la seguridad de la persona, llega incluso a afectar su carácter, su autoestima y su salud en general, cuando llega a estados más avanzados. **A nivel empresarial:** Afecta la buena sinergia entre los empleados y generando dificultades en la comunicación, en el trabajo en equipo, y por supuesto de manera sustancial en los niveles de productividad (Martin 2021).

Sobrecarga de trabajo. Ante estas situaciones, lo mejor es hablar con tu superior. Y si eres el jefe, aprender a delegar. **Falta de satisfacción laboral.** Sentirse cómodo en el trabajo y tener la oportunidad de hacer lo que te gusta es algo que cada vez menos empleados

pueden hacer, por desgracia. **Relaciones personales.** Todos necesitamos sociabilizar, y cuando las cosas no salen bien con las personas de nuestro alrededor, es normal que nos afecte (Cristóbal 2019).

Atención a la familia. El primer núcleo con el que tenemos contacto en nuestra vida normalmente suele acompañarnos hasta el final. Es normal querer atenderles como es debido. Sobre todo, cuando los abuelos o padres se hacen mayores y quieres recompensarles por todo lo que han hecho por ti. **Presión en vacaciones** las vacaciones supuestamente son para disfrutar, pero mucha gente no se lo toma así, es más, hay personas que sienten estrés por no estar trabajando, y otras simplemente se ponen nerviosas por salir de su “zona de confort” (Henaó et al.,2018).

No decir nunca “no”. Grave error que puede traerte consecuencias, aprender a decir “no” es mucho más importante de lo que algunos creen. **Obsesionarse con la perfección.** Tiene sentido que algunas personas quieran que todo sea perfecto, pero la realidad es que la perfección no existe, perseguirlo se convierte en una obsesión (Escobar et al., 2018).

Problema. **Falta de interés.** Este síntoma suele afectar a las personas que carecen de motivación, por eso nunca debemos de dejar de buscar nuestros sueños. **Desorden y confusión.** Sentirse confundido es un sentimiento que todas las personas viven alguna vez, e incluso tener “desordenada” la cabeza es más común de lo que creemos. Lo que ocurre es que pocas personas lo comparten (Ortiz 2020).

Como conclusión, el estrés es una respuesta adaptativa que se manifiesta en los tres sistemas de respuestas del comportamiento humano, el cognitivo, el fisiológico y el motor. De igual manera la exposición continua a situaciones estresantes puede provocar alteraciones físicas, fisiológicas y psicológicas.

Evidentemente existen muchas causas del estrés, pero la clave está en aprender a manejarlas y tratarlas, comenzando por identificar el problema para así trabajar en él, teniendo en cuenta las opciones que se tienen a cada problema y buscar siempre un “plan B” para que en dado caso que no salgan las cosas planeadas, no sea éste un motivo de estrés.

Comprender que el estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, todos en alguna ocasión hemos experimentado el estrés en alguna situación de nuestra vida, pero que nunca debemos olvidar que existen diferentes alternativas para combatir esta respuesta natural.

Salud Mental en docentes

1.2 Repercusiones de las variables de salud mental

1.2.1 Ansiedad en docentes

Se debe sacrificar una vida para cumplir el rol de maestro, educador o docente, y además se ve gravemente comprometida por los riesgos de salud mental. La docencia se convierte en una categoría socio profesional de riesgo para la salud como consecuencia de la acumulación de factores psicosociales nocivos o desfavorables (Fernández 2020).

Según Narváez (2020) las manifestaciones de la ansiedad pueden presentarse a tres niveles: fisiológico, motor y cognitivo, siendo más complejas estas últimas manifestaciones, que afectan directamente al desempeño laboral de los docentes. Mencionan que algunas de las manifestaciones de la ansiedad en general y las más frecuentes son dificultad para respirar o sensación de ahogo, entre las manifestaciones motoras más usuales se encuentran perturbaciones en la conducta motora verbal, tales como, temblor de la voz, repeticiones, tartamudeo, quedarse en blanco, finalmente, entre las manifestaciones cognitivas más frecuentes destacan preocupación excesiva reflejada en pensamientos e imágenes negativas sobre la situación, percepción de la situación como incontrolable.

1.2.2 Depresión en docentes

Ramírez et al., (2018) señala que el papel de los docentes en la sociedad es fundamental para la formación permanente de los ciudadanos. Por la naturaleza de su trabajo, estos profesionales tienen mucha responsabilidad, la docencia es una profesión que conlleva una gran responsabilidad en el trabajo, implica dedicar gran parte del tiempo a cumplir con demandas laborales, lo que genera enfermedades físicas o trastornos emocionales tales como la depresión.

Rodríguez, (2020) dentro de la población que puede padecer esta condición del estado de ánimo, se refleja un grupo en especial, que puede presentar cierta vulnerabilidad ante este problema de salud mental, y es el ámbito educativo, en el cual el rol del docente tiene mucho protagonismo, su tarea se realiza ante, durante y después de la actividad laboral, convirtiéndose en un trabajo que requiere de mucha dedicación. Debido a la combinación de aspectos con múltiples características relacionadas con la actividad profesional la profesión docente es una de las más expuestas al desarrollo de estrés, depresión y ansiedad.

Una de las causas de la depresión en los docentes es trabajar en un entorno de alto conflicto, con una gran carga de responsabilidades profesionales, incluidas muchas asignaciones extracurriculares, reuniones y actividades adicionales. Además, los problemas con los estudiantes que pueden derivar en amenazas, agresiones verbales y físicas que son muy comunes. Esta realidad estresante impacta en la salud física y mental, y en el desempeño profesional de los docentes (Snyder 2020).

Las repercusiones de la depresión que se han identificado en los docentes según Pozo (2015) son: un alto grado de absentismo, falta de compromiso de implicación en las tareas, la aparición de deseos exagerados de irse de vacaciones, descenso en los niveles de la autoestima, se sienten tristes todo el tiempo, fuertes crisis de identidad generada por todo la depresión, confusión y falta de claridad en cuanto a la delimitación de las funciones y tareas asignadas, mal humor, estado de ánimo bajo, sentimientos de culpabilidad por pensar en estar realizando mal las cosas, en el último de los caso también puede haber renuncias de su trabajo.

1.2.3 Estrés en docentes

Huamani (2019) concluye que en un universo tan variable como el de estos tiempos, donde la información y el conocimiento cambia en milisegundos, de la misma manera la educación en todos los niveles debe adaptarse a ello, el foco está en el docente, quien debe realizar todas sus actividades con urgencia por presión mediática que tiene de todo su

entorno, autoridades, pares y hasta de sus propios alumnos, lo cual con el paso del tiempo le puede generar estrés.

García Monroy (2017) señala que actualmente se conoce al estrés laboral como uno de los principales problemas que afectan el desempeño laboral, este estrés, ocurre cuando hay un desajuste entre las demandas del trabajo o el entorno laboral, y las capacidades, recursos y necesidades del empleado. Así mismo un docente que experimenta estrés laboral le cuesta trabajo concentrarse para realizar su trabajo, se siente agotado, desmotivado, sin energía, tiene dificultad para concentrarse y tomar decisiones, todas estas molestias mencionadas, provoca que ya no le guste su trabajo o se vea disminuido su rendimiento laboral.

Alvites (2019) de igual manera el estrés es los docentes es un miedo que no desaparece y que provoca en él reacciones no deseadas en su organismo, para lo cual utiliza mecanismos fisiológicos (taquicardia, insomnio, trastornos digestivos, hipertensión), psicológicos (irritabilidad, ansiedad, ira, depresión) y los mecanismos conductuales (aburrimiento, deambulación, abuso de tabaco, alcohol, drogas) para responder, ante estos cambios que se presentan por meses, generándole agotamiento y fatiga alterando y que el estado de salud, manifestando emociones negativas y desagradables como enfado, ansiedad, frustración, depresión, angustia y nerviosismo.

Consecuentemente alude, que el estrés en los maestros implica, el que este no pueda poseer un cumplimiento laboral excelente y de calidad, debido a la afectación de falta de energía y entusiasmo que solían tener anteriormente para lograr sus metas y cumplir con sus variadas tareas, también el haberse visto obligado a adoptar hábitos distintos a los que estaba acostumbrado y enfrentarse a estos mecanismos fisiológicos, psicológicos y conductuales (Alvites 2019).

Para Rodríguez et al et., (2018) en sus estudios sobre las manifestaciones y consecuencias comunes que padecen los maestros en relación al estrés, consideran lo siguiente:

Falta de competencia: frustración laboral, falta de esfuerzo: monotonía, carencia de expectativas: ausencia laboral, Insatisfacción laboral: abandono de la profesión, mala relación de trabajo: problemas de salud, Insatisfacción económica: problemas emocionales, siente que no es reconocido: violencia física, falta de seguridad laboral: conflictos ideológicos, fatiga física y emocional: aislamiento social.

1.3 Investigaciones previas de la salud mental

1.3.1 Ansiedad

León y Quintuña (2021) en su investigación sobre la prevalencia de ansiedad asociado a las circunstancias del trabajo, durante el transcurso de las clases en línea, de los docentes de planteles educativos en Quito. En el análisis que se realizó de la ansiedad, se identifica que el 54.05% del personal administrativo presenta ansiedad comparado con el 41.00% por parte de los docentes. En cuanto a las horas de trabajo por semana, se identificó que del grupo que trabaja más de 45 horas, presenta una prevalencia de síntomas de ansiedad del 48.78% comparado con una prevalencia de 43.96% de los participantes que trabajan menos de 45 horas.

En lo que respecta a los antecedentes internacionales, se cuenta con el estudio de Meihua (2020), cuya investigación se denomina, la ansiedad en docentes universitarios en China el objetivo es analizar, a partir del Covid 19, los niveles de, ansiedad en docentes de Posgrado, así como la capacidad de afrontamiento realizando un análisis en función de las variables sociodemográficas, la muestra fue de 139 docentes de la maestría, el cual se arroja los siguientes resultados; los principales factores que provocan la ansiedad son el salario inadecuado (12.3%), evaluación docente (8.96%) y gran carga de trabajo (8,02%).

Otro estudio realizado en el país de Guatemala, por Solorzano (2017) cuyo objetivo fue, identificar el nivel de ansiedad que hay en maestros de primaria que laboran en una institución privada de la zona 11 capitalina, arrojando los siguientes resultados. Se concluyó que el 60% de las docentes, que laboran en una institución privada de la zona 11, presentan un nivel de ansiedad severo o extremo el cual debe ser abordado desde un enfoque profesional. Asimismo, los niveles de respuestas de ansiedad son altos, sin embargo, destaca

que existe alto grado de respuestas de ansiedad en el aspecto Cognitivo lo cual influye tanto en la seguridad personal de cada docente, temor a ser evaluadas negativamente, inestabilidad emocional y falta de realización personal.

1.3.2 Depresión

Pérez et al. (2017) manifiesta, la “depresión es una de las principales causas de incapacidad, afecta a más de 300 millones de personas en el mundo y su peor desenlace es el suicidio; cerca de 800.000 personas se suicidan cada año”.

Meza (2019) en la Universidad Nacional del centro de Perú huancayo, se realizó una investigación, para medir el nivel de depresión de los docentes de secundaria, para ello se ha trabajado con 225 docentes. En los resultados obtenidos se encontró que 42 docentes (18,67%) no están deprimidos, 87 docentes (38,67%) presentan una depresión menor, 45 docentes (20%) evidencian una depresión moderada, 9 docentes (4%) muestran una depresión severa y 42 docentes (18,67%) mostraron tener una depresión muy severa. Según estos datos la mayor cantidad de encuestados tiende a al nivel menor hasta muy severa.

Quintero, et.al. (2020) refiere que se realizó un estudio para la identificación de los factores asociados a los síntomas de depresión en maestros de establecimientos educativos públicos del municipio de envigado, “según los resultados del estudio, el 65,8 % de los docentes presentan síntomas de depresión, siendo esta prevalencia alta en comparación con un estudio realizado en Reino Unido, en el que se encontró que un 19,4 % de los docentes encuestados tenían un nivel moderado a severo en depresión”.

Cevallos y Rivadeneira (2022) expone que, estudiantes de la universidad técnica de Manabí- Ecuador realizaron una investigación sobre prevalencia de la depresión en docentes, las técnicas cuantitativas que se utilizaron son: test psicométrico, y escala de depresión de Hamilton, dicha escala será aplicada a una población de 35 docentes. Según los datos recabados, demuestran que el 31% de la población docente presenta sintomatología depresiva, en una población de 35 docentes en los que el 57,1% es población femenina y el 49,9% de masculina. Aunque la diferencia es relativamente menor entre géneros no se separa de la media mundial que establece que las mujeres son más propensas a padecer depresión.

1.3.3 Estrés

Según la OMS (2020) los porcentajes de niveles de estrés han incrementado por tercer año consecutivo a los niveles más elevados de la historia, casi 3/4 partes de los maestros y el 84% de los líderes escolares ahora se describen a sí mismos como "estresados", y más de un tercio de los profesionales de la educación han experimentado un problema de salud mental en el último año académico, esto únicamente en Estados Unidos mientras que, a nivel de Latinoamérica, casi la mitad de los docentes (49%) cree que su lugar de trabajo está teniendo un impacto negativo en su salud mental y bienestar debido a situaciones de estrés que se presentan a diario.

Evidentemente, el estrés de los docentes no es exclusivo en los países como Latinoamérica o los Estados Unidos, de hecho, se ha encontrado que entre el 20-25% de la profesión laboral docente alrededor del mundo, informan altos niveles de estrés. Por ejemplo, el 25% de los profesores en Gran Bretaña e Italia, 20-22% en Malasia y Alemania y 25-26%, y el país de Australia (Vaca et al., 2021).

Consecuentemente este mismo autor refiere que, alrededor del mundo se estima, entre el 19% y el 30% de los nuevos maestros, abandonan el campo dentro de los primeros cinco años de enseñanza, y alrededor del 57 % han considerado abandonar el sector en los últimos dos años debido al volumen de trabajo y a no sentirse suficientemente valorados por lo que demandan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Adicionalmente, se cree que la cultura impulsada por los objetivos y la falta general de recursos para los centros educativos han creado un ambiente de estrés laboral en los docentes (Vaca et al., 2021).

Por otra parte, García (2020) manifiesta que, en una investigación de tipo exploratorio, donde se aplica una encuesta a una muestra de profesores de seis países de América Latina (Brasil, Chile, Uruguay, Argentina, Perú y Ecuador) Obteniendo los siguiente resultado, un gran porcentaje de maestros ha recibido el diagnóstico de estrés, siendo Perú y Ecuador los países con mayor incidencia, (48 y 37% respectivamente).

Lino (2020) México refiere, se realizó un estudio descriptivo, no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo, reflejando los siguientes resultados, que el "35% de los

docentes se encuentran en el nivel no preocupante, es decir, las variables presentes en la prueba no generan tanto estrés en el sujeto, mientras que el 44% se encuentra en el nivel preocupante y el 21% en el nivel grave”, los resultados obtenidos revelan que un número significativo de docentes presentan niveles de estrés que van de preocupante a grave. Este indicador refleja que la docencia es una de las profesiones más vulnerables al desarrollo de trastornos asociados al estrés.

Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes

1.4 Conceptualización y etiología

1.4.1 Capital psicológico

Según Luthans (2002) capital psicológico es el término que hace referencia al estado del desarrollo psicológico de forma positiva de todo ser humano; este se caracteriza por confiar en sí mismo para alcanzar el éxito, pensar positivamente con respecto a situaciones presentes y futuras, mantenerse fuerte para alcanzar sus logros propuestos. Estas cuatro características son conocidas como autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia.

Autoeficacia. es una variable que influye en la elección y selección de respuestas, así también, como en el esfuerzo y la perseverancia de los individuos al enfrentarse a diferentes situaciones ambientales. La autoeficacia es la creencia en la capacidad de uno, para organizar e implementar los cursos que conducen a resultados requeridos y que terminan produciendo grandes logros (Azanza, 2014).

Optimismo. se entiende como un proceso psicológico que implica la posibilidad de obtener resultados positivos frente a una situación, ya sea provocada por alguna causa externa o temporal, que son específicas al momento de determinar un evento como negativo y, a su vez, por los aspectos internos y estables para considerar algún suceso como algo positivo (Seligman, 2015).

Esperanza. es un estado motivacional positivo basado en la capacidad de ver y encontrar diferentes caminos hacia las metas deseadas, así como la vía necesaria para la automotivación a través de fuertes creencias que inician y sostienen el esfuerzo a lo largo del

diario vivir. En particular, la esperanza depende de la relación de tres factores: objetivos/metas, agencia y planes de acción (Snyder, 2020).

Resiliencia. se entiende como la capacidad de recuperarse del fracaso o conflicto, afrontar las adversidades, o incluso acoger los acontecimientos positivos, fomentando la responsabilidad y el progreso (Luthans y Youssef 2017).

Núñez y Bonilla (2020) refieren que, en esencia, el capital psicológico representa la valoración positiva de las circunstancias y la probabilidad de éxito de un individuo basada en el esfuerzo motivado y la perseverancia y también, se ha demostrado que afecta una variedad de resultados en el lugar de trabajo, como el desempeño laboral, alude que el capital psicológico, tiene una relación positiva y única con el campo del comportamiento organizacional porque se basa en la teoría y la investigación, es medible, similar a un estado o abierto al desarrollo, y se relaciona con resultados laborales positivos.

Dentro de mi aporte personal, el contar con un buen capital psicológico, nos brinda una mayor calidad de vida, mayor nivel de bienestar y de satisfacción, tanto con nosotros mismos como con los demás. Por este motivo es tan importante cuidarse, respetarse e introducir prácticas como el Mindfulness, que no solo nos relajan, también nos hace más fuertes.

1.4.2 Satisfacción laboral

El trabajo pionero sobre satisfacción laboral de los maestros, es el realizado por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) en el que se identifican los factores que contribuyen (o no) el grado de satisfacción hacia el trabajo. Específicamente, los autores desarrollan la popular "Teoría de los dos factores" según la cual, los elementos motivadores del docente en trabajo son aquellos que responden a necesidades de orden superior; versus a los factores desmotivadores asociados con necesidades de orden inferior (Martines 2017).

García (2018) señala que la satisfacción laboral, se entiende como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas a la percepción subjetiva que tiene una persona de la experiencia laboral. Desde este punto de vista se puede deducir, que un

empleado se siente satisfecho con su trabajo, cuando al hacerlo le hace sentirse bien, disfruta o se siente feliz.

Finalmente, Ortiz (2020) define la satisfacción laboral como una sensación de alegría o positividad que siente un sujeto al realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite sentirse cómodo, dentro de los parámetros de una empresa u organización que le resulta interés y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con a sus perspectivas.

Dentro de la satisfacción laboral hablaremos de dos apartados importantes, según (toribio 2020).

Motivación laboral extrínseca. Es aquella que se encuentra motivada, por intereses o factores externos al individuo. En el ámbito laboral, la motivación extrínseca principal es el salario, un ascenso o retribuciones por objetivos.

Motivación laboral intrínseca. Es aquella que se nutre de un sentimiento de auto realización del disfrute de la vocación. Se compone de entusiasmo, pasión, imaginación, ambición personal, la motivación intrínseca es lo que mueve al capital humano de calidad a querer llevar su trabajo al siguiente nivel.

En síntesis, el concepto de satisfacción laboral expresa la conformidad que demuestra una persona en relación con su trabajo en y al entorno laboral al que pertenece laboralmente, en cualquier organización, es importante evaluar la satisfacción de los empleados, y las instituciones educativas no son la excepción, referir que el grado de satisfacción del trabajador o docente tendría repercusiones en el proceso educativo.

1.5 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

La importancia del capital psicológico implica tener autoeficacia para mejorar la motivación, la satisfacción y perseverancia, los individuos con un elevado capital psicológico trabajan duro para lograr sus objetivos y adaptarse a los desafíos y al cambio. Cuando se enfrentan a un fracaso, se recuperan velozmente y cambian su enfoque para asegurarse de que no vuelvan a pasar, creen que pueden controlar y dominar su futuro y que las cosas al final funcionaran (Hernandez, 2020).

De igual manera mesurado y Laudadio (2019) mencionan, que recientes estudios, realizados en el ámbito académico, señalaron que las personas con altos niveles de capital psicológico son capaces de establecer objetivos específicos y desafiantes, se encuentran intrínsecamente motivados y más comprometidos con su trabajo y, en consecuencia, evidencian un mejor desempeño, como en docentes.

En esta misma línea, encontramos investigaciones de Gutiérrez, et.al (2012) quienes analizan el impacto que tiene el capital psicológico sobre el comportamiento organizacional en el entorno académico. Entre sus hallazgos destacan la importancia del capital psicológico como un constructo en el que, las instituciones pueden invertir, para desarrollar sus recursos humanos, ya que fomenta actitudes y comportamientos que favorecen el logro individual e institucional positivo. Los resultados sugieren el valor y el potencial que este tiene, no sólo para la supervivencia de los docentes en entornos laborales más hostiles, sino también para su prosperidad y el desarrollo de todas sus aptitudes.

A continuación analizaremos la importancia de la satisfacción laboral

Según Moreno (2019) menciona que, la satisfacción implica mucho, como se desarrolle la ejecución o el cumplimiento de sus funciones, es importante que el trabajador se sienta satisfecho para así garantizará el logro y los objetivos planteados por la institución, son importantes todos estos aspectos a tomar en cuenta ya que su ejecutoria profesional está dirigido a niños y adolescentes, los cuales deben generar en ellos un desarrollo integral, basado en lo humano y en lo social.

Duche et al., (2019) expresa que, la importancia de la satisfacción laboral reside en los alcances que para la institución ocasiona un trabajador satisfecho o insatisfecho, la satisfacción del docente puede reflejar algunas acciones positivas o negativas, en caso de que sean negativas pudieran causar consecuencias como por ejemplo ausentismo, rotación de personal y otra serie de comportamientos en el desempeño de los docentes que tal vez no sea los que más beneficios aporten a la institución.

3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

1.6 Capital psicológico Investigaciones previas

Ramírez y Ortega (2018) menciona que se realizó un estudio para medir el capital psicológico en los docentes de la zona 7 del Ecuador. En los resultados 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.

Otro estudio realizado por Mesurado (2019) en una universidad de Buenos Aires-Argentina, se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis, arrojando los siguientes resultados, indican que existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de capital psicológico de acuerdo a la etapa de experiencia en nivel de eficacia percibida = 10.60, $p \leq .01$, $\eta^2 = .04$], nivel de resiliencia = 12.25, $p \leq .01$, $\eta^2 = .06$] y esperanza = 8.86, $p \leq .01$, $\eta^2 = .03$]. No se hallaron diferencias significativas en optimismo.

En esta misma línea de investigación, se evaluaron, las diferencias en las variables de un análisis de los diferentes grados del desarrollo docente, empleando la prueba U de Mann-Whitney. Los maestros que tenían de entre 11 o más años de práctica profesional, presentaron superiores niveles de autoeficacia = 3160.5, $p \leq .01$], esperanza = 3223.5, $p \leq .01$] y resiliencia = 3084.5, $p \leq .01$] que los docentes que estaban transitando la primera etapa de desarrollo profesional (menos de 5 años de ejercicio). Así mismo, los docentes que tenían entre 6 y 10 años de ejercicio de la profesión presentaron mayores niveles de autoeficacia = 2496.5, $p \leq .05$] y resiliencia = 2459.0, $p \leq .05$] que los docentes de menos de 5 años de ejercicio (mesurado 2019).

Satisfacción laboral Investigaciones previas

En una investigación realizada por Méndez et al., (2017) el cual el objetivo fue valorar la satisfacción laboral el profesorado de educación infantil, primaria y secundaria de España, concluyendo lo siguiente; en función de los resultados conseguidos, quedan concretados que los perfiles de mayor satisfacción laboral en docentes fijos, con contrato parcial, que imparten asignaturas de carácter motivador en la etapa de Educación Infantil. Por el contrario, el perfil de menor satisfacción laboral corresponde a los docentes interinos, con contratos a jornada completa, que imparten asignaturas que no son de carácter motivador.

En lo que respecta a estudios chilenos en donde se evaluó los niveles de satisfacción laboral de los docentes, se aprecia que, del total de docentes evaluados, aproximadamente un 55% de los maestros están prestando niveles de satisfacción laboral que oscilan entre alto y muy alto, que se pueden interpretar como comfortable. (Jiménez, Jara y Miranda, 2012).

Por su parte, en el estudio de Claro y Bedregal (2003) en los estudios realizados con profesores de Puente Alto, la satisfacción laboral correlacionó positivamente en relación con directivos y con los estudiantes, respecto a qué factores podrían aumentar la satisfacción de su labor docente, los principales eran una mayor valoración de la sociedad, aumentar las remuneraciones y mejores relaciones humanas en general.

Capítulo dos

Metodología

OBJETIVOS:

Objetivo general:

- Determinar la prevalencia de salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del cantón Biblián y Azogues durante el año 2022.

Objetivos específicos:

- Establecer las prevalencias de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, y estrés) en docentes del cantón Azogues y Biblián.
- Identificar el capital Psicológico en los docentes del cantón Azogues y Biblián.
- Determinar la satisfacción laboral en los participantes.

PREGUNTAS DE INVESTIGACION

¿Cuál es el estado de salud mental de los docentes del cantón Biblián y Azogues 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 de los docentes del cantón Azogues y Biblián?

ENFOQUE DE INVESTIGACION

Cuantitativo: Según Hernández et al., (2014) el enfoque cuantitativo se basa en un marco deductivo y lógico que tiene como objetivo desarrollar preguntas e hipótesis de investigación basadas en la medición numérica y el análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento. Seguir el contexto, las circunstancias, los recursos disponibles, los objetivos y el problema de investigación.

TIPO DE INVESTIGACION

No experimental: Kerlinger y Lee (2022) La investigación no experimental es un análisis empírico y sistemático en la que el investigador no tiene control directo de las variables independientes, porque ya se han manifestado o son inherentemente manipulables.

A sí mismo para Hernández et al., (2014) la investigación no experimental es el tipo de investigación que carece de una variable independiente. Por el contrario, el investigador examina el contexto en el que se desenvuelve el fenómeno y lo analiza para obtener información.

DISEÑO

- **Transversal:** Hernández et al., (2014) en el diseño transversal se analiza cuál es el nivel o estado de una o varias variables donde se recolectan datos en un solo tiempo, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.
- **Descriptivo:** Hernández et al., (2014) es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Según el autor Arias, (2006) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

De igual manera López et al. (2015) nos dice que, se puede entender como población a todos los sujetos que serán tomados en cuenta para la investigación; la población es el total de participantes a los cuales podemos acceder, como: adolescentes de una determinada ciudad, profesionales de salud mental de un país, etc.

Dentro del presente estudio de población la totalidad de docentes pertenecen al Cantón Azogues y Biblián.

MUESTRA

López et.al (2015) la muestra hace referencia a la parte representativa de la población, que esta es una parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, elegidas al azar, y que se somete a observación científica con el objetivo de obtener resultados precisos para el universo total investigado.

Ahora bien, se puede categorizar las muestras en dos grupos; la muestra probabilística y la no probabilística.

En cuanto al presente estudio, se utilizará un muestreo no probabilístico, que según Cuesta (2009), es una técnica de muestreo, donde las pruebas, se recolectan en un proceso que nos brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser elegidos. Además, será de accesibilidad accidental, ya que los individuos son elegidos producto de circunstancias casuales, de tal modo que quienes realizan el estudio eligen un lugar, a partir del cual reclutan los sujetos a estudio de la población que accidentalmente se encuentren a su disposición (Otzen y Manterola, 2017).

En el presente trabajo de investigación se ha evaluado a docentes de primaria, que pertenecen al cantón Azogues y Biblián dentro de la provincia del Cañar.

MUESTRA PARTICIPANTE

Para este estudio de investigación participaron, un total 38 docentes, sin embargo, se hizo el análisis de datos con 37 debido a la depuración de datos.

En cuanto a la muestra evaluada el 83,8% son de sexo femenino, mientras que el 16,2% son de sexo masculino, respecto al estado civil el 64,9% está casado, mientras que el 21,6% están solteros, el 10,8% están divorciados y el 2,7% son viudos. En cuanto al tipo de

trabajo el 86,5% trabajan tiempo completo, mientras que el 13,5% tiempo parcial. Así mismo respecto al tipo de institución el 97,3% trabaja en institución pública, mientras que el 2,7% en privada.

En cuanto a la media de edad fue de 46 años, trabajan en promedio 8 horas al día, y tienen una experiencia laboral en promedio de 19 años de experiencia.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se han propuesto los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Encontrarse en situación laboral activa.
- Aceptar el consentimiento informado.
- Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización pública o privada.
- Ser un profesional cualificado (título de tercer nivel o superior).

Criterios de exclusión:

- No aceptar participar en este estudio.
- No encontrarse laborando en la institución por maternidad o enfermedad.

No cumplir con alguno de los criterios de inclusión.

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Ocampo y Manzanillas (2022) es un cuestionario no estandarizado, compuesto por una serie de ítems que permiten la recolección de información socio demográfica de los profesionales, en la cual se pueden identificar: el género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que trabaja, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, así mismo consta de datos laborales como: profesión, nivel en que ejerce la docencia, años de experiencia laboral, tipo de institución, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente, si la institución provee de los recursos necesarios, entre otras. Este cuestionario sirve de referencia para contemplar los criterios de inclusión y exclusión detallados anteriormente.

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

Lovibond y Lovibond (1995) el DASS 21 quedó constituido por tres dimensiones que son las siguientes; la depresión como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estado de ánimo disfóricos como la tristeza; la ansiedad es descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo, y el estrés descrito como cierta tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente. Los ítems se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí). Las escalas de depresión y estrés presentaron un alfa de 0.85 y 0.83 respectivamente, mientras que en la escala de ansiedad se obtuvo un alfa de 0.73. En conjunto, los ítems que componen el DASS - 21 presentaron un alfa de 0.91.

Capital psicológico: Luthans et al., (2007) internacionalmente conocido por sus actividades en la enseñanza, y la investigación. Este instrumento consta de un total de 24 ítems 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). Cada afirmación es evaluada con opciones de respuesta en escala de Likert que oscilan en puntuaciones desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). Un ejemplo de ítem es el siguiente: “En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo”. El instrumento ha demostrado contar con propiedades psicométricas adecuadas con un $\alpha > .70$.

Satisfacción laboral: Warr Cook y Wall (1979) la escala operacionaliza el constructor de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva ante el propio trabajo. Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert que oscila con puntuaciones desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”, incluye dimensiones que revelan puntuaciones de satisfacción general, factores intrínsecos y factores extrínsecos. Su aplicación puede ser

realizada por un evaluador, o de manera individual y colectiva, el coeficiente alfa obtenido en la validación al español fue de 0.76.

Procedimiento

Para el desarrollo de esta investigación cuenta con tres pasos fundamentales. Como primer paso se realizó una revisión bibliográfica, en donde se utilizó como fuentes varios buscadores tales como Google académico, Scopus Dialnet, Artículos en internet, también se hizo uso de palabras claves en inglés, etc. Posterior a la búsqueda de información se centró la investigación, se seleccionó minuciosamente los documentos que eran relevantes y necesarios, se buscó conceptos, etiologías y prevalencias, la literatura se encuentra descrita, de los últimos 5 años, para ir completando cada uno de los apartados. Se realizó un análisis de la información y posterior a ello se prosiguió a escribir citando las respectivas fuentes y sus autores. Subsecuentemente, como segundo paso se realizó la recolección de datos, para ello se realizó un acercamiento con los directores de distintas instituciones educativas, tanto públicas como privadas del nivel de primaria, se solicitó los permisos respectivos para la aplicación del tests a los docentes, se estableció horarios para que pueda haber la aproximación y coordinación, con los evaluados. Una vez realizado el acercamiento se pudo tener una reunión donde se explica todo respecto al tests, de cuáles eran los objetivos de la investigación; posterior a ello se coordinó con los directores de cada una de las instituciones para hacerles llegar el enlace respectivo que sería difundido en los diferentes grupos de WhatsApp de las instituciones. Finalmente, como tercer paso se realizó el análisis de la base de datos, para este procesamiento de información se realizó una depuración de la base de datos y los análisis se llevaron a cabo mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales. Para las variables socio demográficas, laborales, se utilizaron medias y desviaciones típicas. Así mismo se realizaron análisis descriptivos de la muestra mediante las medias y las desviaciones típicas para variables cuantitativas, se utilizó frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales.

Capítulo tres

3 análisis de resultados y discusión

3.1 Análisis de resultados

A continuación se detallan los principales resultados que se encontró en la presente investigación en los docentes del cantón Azogues y Biblián.

Tabla 1

Percepción de salud mental en docentes

| | | N | % |
|-----------|----------|----|--------|
| Estrés | Leve | 37 | 100.0% |
| | Moderado | 0 | 0.0% |
| | Severo | 0 | 0.0% |
| Ansiedad | Leve | 29 | 78.4% |
| | Moderado | 8 | 21.6 |
| | Severo | 0 | 0.0 |
| Depresión | Leve | 35 | 94.6% |
| | Moderado | 2 | 5.4% |
| | Severo | 0 | 0.0 |

Nota: N=Frecuencia: %=porcentaje

En la tabla 1 se puede observar en cuanto a los niveles de estrés que el 100% de los docentes evaluados presenta un nivel de estrés leve. En cuanto al nivel de ansiedad la mayor parte de los encuestados presentan una ansiedad leve solo un 21.6% dicen presentar un estrés moderado. Así mismo en cuanto a los niveles de depresión el 94.6% presentan depresión leve. Como se puede observar los docentes encuestados manifiestan niveles leves respecto a las tres variables, sin dejar pasar variable de ansiedad en donde se presentan un cierto porcentaje con nivel moderado, interpretando estos resultados como favorables, lo que sería de cierta forma adaptativo para su profesión.

Tabla 2

Resultados de las dimensiones de capital psicológico

| | M | Max | Min | DT |
|---------------------|--------|-------|-------|-------|
| Eficacia | 35.46 | 42.00 | 13.00 | 7.39 |
| Esperanza | 36.41 | 42.00 | 12.00 | 7.40 |
| Resiliencia | 34.35 | 42.00 | 14.00 | 5.99 |
| Optimismo | 32.70 | 42.00 | 19.00 | 5.44 |
| Capital Psicológico | 137.73 | 68.00 | 47.00 | 25.79 |

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

En la tabla 2 se describen las dimensiones del capital psicológico encontrando lo siguiente. Respecto a la media más alta fue la dimensión esperanza con una media de 36.41 con una desviación típica de 7.40, seguido de eficacia con una media de 36.41 y una desviación típica de 7.39. Luego está la resiliencia con una media de 34.35 y desviación típica de 5.99, finalmente el optimismo con una media de 32.70 y una desviación típica de 5.44. Lo que se puede interpretar que los docentes evaluados cuentan con un mayor capital psicológico, debido a que los porcentajes están por encima de la media de la escala así mismo como la media en general de 137.73.

Tabla 3*Resultados de las dimensiones de la satisfacción laboral*

| | M | Max. | Min. | DT |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Satisfacción Intrínseca | 39.46 | 49.00 | 16.00 | 8.30 |
| Satisfacción Extrínseca | 38.11 | 49.00 | 19.00 | 7.41 |
| Satisfacción General | 77.57 | 98.00 | 47.00 | 25.74 |

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

En la tabla 3 se describe las dimensiones de la satisfacción laboral. Respecto a la satisfacción intrínseca con una media de 39.46 y una desviación típica de 8.30, lo cual se interpreta favorable sobre algunas características propias de la labor docente principalmente en lo concerniente con la responsabilidad que implica su trabajo. A sí mismo en cuanto a la satisfacción extrínseca con una media de 38.11 y una desviación típica de 7.41. En satisfacción en general los encuestados presentan una media de 77.57 lo que significa que los evaluados perciben mayor satisfacción.

Discusión

En primer lugar, con respecto a la primera dimensión de salud mental, en la variable de estrés se encontró que, el 100% de los encuestados presentan un nivel de estrés leve lo que significa confortable en cuanto a su profesión. Se encontró similitud de los estudios de investigación realizados por Pacheco (2022) cuyo objetivo específico fue describir el nivel de estrés en docentes de instituciones educativas de San Juan de Miraflores, refiere que los docentes exhiben un nivel normal de estrés, siendo del 80% y un nivel leve del 18.1%, otro estudio importante fue el de Napa (2021) donde difieren de los otros estudios, se aprecia que el 44.6% de los docentes presentan un nivel moderado, el 30.6% un nivel bajo y el 24.8% un nivel alto.

Algo semejante ocurre con las investigaciones de Reyes y Viteri (2023) arrojando los siguientes resultados el 31.91% presentó estrés leve, un 38.30% estrés moderado, 21.28% estrés severo y un 8.51% estrés extremadamente severo. Así mismo en las investigaciones de Yupari et al., (2021) cuyo objetivo fue determinar si existen diferencias significativas en los niveles de estrés laboral y en las características del docente de primaria y secundaria en tiempos de pandemia: Trujillo-Perú y Barranquilla-Colombia, concluyendo que los docentes de nivel primario y secundario de ambos países tienen en su mayoría un nivel de estrés medio, no habiendo diferencias significativas entre ellas.

En este estudio de la variable de estrés como se puede observar el mayor nivel que prevalece es el moderado o normal, aunque también en las investigaciones de Viteri, se encontró un cierto porcentaje de niveles de estrés severos, y extremadamente severos, que pudo haber variado debido a que en el estudio el 90% de los docentes encuestados fueron mujeres, y estas están más propensas a que su salud mental se vea afectada, según estudios anteriores.

En segundo lugar, tenemos la variable de depresión, encontrando los siguientes resultados, un 94.6% de los encuestados presentan depresión leve y un 5.4% depresión moderada, de lo que se interpreta que los docentes presenta baja probabilidad de padecer depresión. Sin embargo, en los estudios realizados por Meza (2019) en la Universidad

Nacional del centro de Perú huancayo, de los resultados obtenidos se encontró que 42 docentes (18,67%) no están deprimidos, 87 docentes (38,67%) presentan una depresión menor, 45 docentes (20%) evidencian una depresión moderada, 9 docentes (4%) muestran una depresión severa.

Del mismo modo en las investigaciones realizadas por Romero et., al (2019) se demuestran que el nivel de depresión que padecen los profesores de tiempo completo y de medio tiempo de nivel superior es muy bajo, más, sin embargo, el nivel de depresión medio ha sido también presentado en algunos de ellos. Al contrario, Pacheco (2022), en su estudio el nivel que presenta el mayor porcentaje de depresión en docentes es del nivel moderado con el 43,8%, mientras que el nivel grave está con el 1.3%, el nivel normal y leve muestran el 25% y 30%. Como se aprecia el nivel que prevalece en las investigaciones es el nivel moderado y leve a lo que se puede interpretar que puede ser consecuencia de la carga de trabajo y las presiones con las cuales deben enfrentarse cotidianamente.

Se termina este apartado con la variable de ansiedad que, según los resultados obtenidos, el 78.4% de los encuestados presenta ansiedad leve, mientras que el 21.6% presentan ansiedad moderada, lo que difiere totalmente con los estudios realizados por Solorzano (2017) los hallazgos de la presente investigación permitieron confirmar que el 60% de las docentes que laboran en una institución privada de la zona 11 capitalina presentan ansiedad severa o extrema.

Por el contrario en otra investigación realizada por Trujillo y Delgado (2020) en donde reflejan que la mayoría de la muestra (61.3 %) presenta un nivel de ansiedad normal o leve; casi la cuarta parte (24.1 %) manifiesta ansiedad moderada; y solamente el 14.7 % tuvo ansiedad severa. Otro estudio realizado por Cedeño y Cedeño (2021) dando como porcentajes el 48.8% niveles de ansiedad normal y el 50% nivel moderado. Todas estas investigaciones nos arrojan resultados favorables en el manejo de la ansiedad, es importante mencionar que en la segunda investigación de Solorzano se encuentran en un rubro alto, lo cual permite identificar la importancia de trabajar en las docentes el manejo de ansiedad, de no ser así, puede repercutir gravemente en su labor diaria.

Subsecuentemente, en cuanto a la segunda dimensión de este trabajo de investigación, que es el capital psicológico, cuyo objetivo específico es, identificar el capital Psicológico de los docentes. Respecto a los resultados de esta investigación se encontró que la media más alta fue la dimensión esperanza con una media de 36.41, seguido de eficacia con una media de 35.46, luego tenemos la resiliencia con una media de 34.35, finalmente el optimismo con una media de 32.70, arrojando una media en general de 137.73%.

Para el contraste de esta información se encuentra la investigación de Bocciolesi et., al (2021), la investigación tuvo como objetivo general, examinar la relación el apoyo social y el capital psicológico (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) en docentes. Proporcionando los siguientes resultados, se ha identificado que las variables, autoeficacia y esperanza, obtuvieron una media mayor del 36%, las otras dos variables indicaron datos no muy lejanos, optimismo 31.2% y resiliencia 33%.

De igual manera en otros estudios realizado por Solano Salessi (2022) cuyo objetivo fue medir los niveles de capital psicológico en los docentes, arrojando los siguientes resultados, autoeficacia con una media de 40%, esperanza y optimismo con una media de 36% y por ultimo resiliencia con un 34%.

De igual manera en otra investigación realizada por Jiménez y Ortega (2019) cuyo objetivo fue examinar la relación el síndrome de burnout y el capital psicológico (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) en una muestra de docentes ecuatorianos, arrojando los siguientes resultados, la media más alta que se obtuvo fue en la escala de esperanza 36.3 con una desviación típica de 5.1, sin embargo, las tres dimensiones más (autoeficacia, optimismo y resiliencia) evidenciaron datos que no son muy distantes comparativamente, por su parte, la autoeficacia obtuvo una media de 35.3 y una desviación típica de 5.4, la resiliencia una media de 33.1 y una desviación típica de 4.6 finalmente el optimismo una media de 31.2, y desviación típica de 4.5.

De los docentes encuestados respecto a esta variable, arrojan datos favorables con respecto al capital psicológico la variable esperanza y autoeficacia son las que mayor puntajes alcanzan, también mencionando que resiliencia y optimismo no han sido la

excepción, aunque baja un mínimo en sus porcentajes, pero se encuentran dentro de una media normal.

Por último, en cuanto a la dimensión de satisfacción laboral el cual el objetivo fue determinar la satisfacción laboral en los docentes, dándonos los siguientes resultados Respecto a la satisfacción intrínseca con una media de 39.46 y una desviación típica de 8.30, lo cual se interpreta favorable, del mismo modo la satisfacción extrínseca con una media de 38.11 y una desviación típica de 7.41. En contraste con esta investigación se encontró los estudios de Paramo et., al (2018), el objetivo fue evaluar la satisfacción laboral en docentes de nivel básico, donde nos dice que el componente más sólido fue el de la satisfacción extrínseca con un resultado de 39% de un máximo de 56 puntos, lo que representa una satisfacción de casi el 70%. Los factores intrínsecos nos da una media de 32.19%.

No obstante también se encontró las investigaciones de Cárdenas (2020) que nos interpreta así; con respecto a la satisfacción intrínseca nos refiere que se obtuvo un valor de 81.8% lo que representa a 63 docentes de los 77 evaluados y para la satisfacción extrínseca se obtuvo que el 67.5% de los docentes están satisfechos, sin embargo y como dato diferencial un 31.2% que representa a 24 docentes de los 77 evaluados, se encuentran en un nivel indiferente o medio, siendo un valor que evidencia una posible insatisfacción extrínseca.

También en los estudios de Bedoya (2017) se encontró que en general los docentes de la institución muestran altos niveles de satisfacción con respecto a los factores de supervisión, ambiente físico, satisfacción intrínseca, prestaciones y participación; sin embargo, las mayores insatisfacciones se presentan en el salario y los espacios físicos de la institución; mientras que la supervisión y la satisfacción extrínseca son las que presentan menores niveles de insatisfacción.

Se puede evidenciar entonces que el factor que prevalece en los docentes es la satisfacción intrínseca demostrando que el trabajo en sí mismo contribuye a su motivación y al reconocimiento, lo cual permite satisfacer sus necesidades de desarrollo psicológico, despertando su interés para ampliar sus conocimientos mediante el desarrollo de actividades creativas en la institución. Respecto a la satisfacción extrínseca en las investigación de

Cárdenas y Bedoya alcanzas disminuyen puntuaciones interpretando así que la motivación de salarios asensos personales, también son factores importantes.

Conclusiones

En relación a la dimensión de salud mental se concluye que tanto las tres variables (estrés depresión y ansiedad) según los datos arrojan niveles leves, aunque se ha podido evidenciar una minoría en depresión y ansiedad un nivel moderado. Lo que se puede interpretar, que a pesar de que la labor del docente es agotador, tanto en lo mental, así como en lo emocional, se evidencia que la salud mental se encuentra en un rango estable, lo que es muy satisfactorio ya que los docentes son la clave para proteger la salud mental de los estudiantes. De los resultados de las otras investigaciones se evidencia que los niveles que prevalecen es el normal y moderado con respecto a las tres variables, sin descuidar los porcentajes significativos de estrés y ansiedad que se constata en los estudios.

De igual manera seguimos con la conclusión de la dimensión de capital psicológico que según la investigación realizada los docentes encuestados manifiestan puntajes o medias altas en las cuatro dimensiones, liderando la variable de esperanza seguido de autoeficacia, resiliencia y optimismo, aludiendo que esta última variable, tiene una minoría en su porcentaje. De igual manera como capital psicológico en general nos da una media con un porcentaje elevado de 137.73%. Manifestando así que los docentes, cuentan con la capacidad de afrontar momentos difíciles, de vencer cualquier reto que se les presente, de creer en sí mismos, lo cual es importante para el desempeño profesional y para el crecimiento de la institución. Así mismo se concluye los resultados de las otras investigaciones con datos no muy lejanos a los de nuestra investigación donde las medias encontradas de cada variable son elevadas, de igual manera también encontrando la variable de optimismo que disminuye un poco en su porcentaje, pero encontrándose dentro de una media normal.

Finalmente concluimos con la dimensión de satisfacción laboral, que, según la investigación, la satisfacción intrínseca está valorada ligeramente por encima de la satisfacción extrínseca, como satisfacción general se encuentra también un porcentaje elevado, lo que se interpreta positivo. De igual manera en las investigaciones estudiadas nos

arrojan datos con medias altas tanto para satisfacción intrínseca y extrínseca, siendo esta última donde se puede evidenciar que baja su media en porcentajes significativos en algunas de los estudios analizados.

Recomendaciones

Se sugiere a la institución contar con un departamento de psicología con el fin de que pueda haber una detección temprana de problemas de la salud mental en los docentes. Así mismo ayuda terapéutica para los casos que presentaron niveles moderados y severos y que se brinden programas de promoción y prevención. Se recomienda a los docentes formar grupos de apoyo social y mantener vínculos con los sistemas de apoyo establecidos, que puedan recurrir unos a otros en busca de ayuda. También se recomienda a los futuros investigadores, seguir con la realización de otros estudios que permitan conocer la evolución del estado de salud mental en docentes.

Se recomienda a las instituciones a realizar programas promocionales dirigidos a los docentes que incentiven el fortalecimiento de las capacidades, que forman parte del capital psicológico. De igual manera la implementación de programas de desarrollo de liderazgo y la promoción de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo. Se recomienda a la comunidad científica incrementar estudios sobre las variables del capital psicológico en población docentes ya que actualmente no se cuentan con muchos estudios realizados.

Se recomienda en las instituciones educativas crear un clima de seguridad, respeto y confianza, mantener relaciones de apoyo con las familias y la comunidad, la apertura y la tolerancia, por parte de los docentes y la resolución no violenta de los conflictos y la participación democrática de todos sus miembros. Se recomienda a la institución que se cree espacios de descanso y desconexión, donde los docentes puedan charlar mientras toman agua o un buen café. Elaboración de un programa que premie al maestro promover el reconocimiento de los docentes en cuanto a su desempeño, puntualidad, proactividad y calidad de los servicios que prestan en los diferentes niveles y/o áreas académicas que se desarrollan para que ellos sientan que sus logros están siendo tomados en cuenta por la dirección de la institución educativa.

Referencias

- Á. Aguirre (2008). Revista Antropología de la depresión. 12.
- Alarcón, M. E. B. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. Palibrio.
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159.
- Azanza. (2014). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>
- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazábal, M. S., Sierra Sereviche, C. A., y Fuentes Espinoza, E. A. (27 de septiembre de 2017). *Repositorio*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3312/Factores%20asociados%20a%20la%20satisfacci%3%b3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20una%20instituci%3%b3n%20de%20educaci%3%b3n%20superior%20del%20Caribe%20Colombiano.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Bocciolesi, E., A., H., Valdivieso, C., y C., M. (noviembre de 2021). Obtenido de https://www.ielit.org/wpcontent/uploads/2021/11/EducacionLiteracidad_CIELIT_Univ%20eristyPress.pdf#page=191
- Brantley, J. (2021). *Calmar la ansiedad*. Planeta.
- Caballero Alonso, M. S., Franco Torres, V. J., Marchan Cárdenas, J. C., y Montagut Vargas, A. J. (2020). Depresión resistente al tratamiento: un concepto disgregado y el más infortunado diagnóstico evolutivo de la depresión mayor.
- Cala, M. L. P., y Agudelo, F. J. P. (2018). Depresión en universitarios. Diversas conceptualizaciones y necesidad de intervenir desde una perspectiva compleja. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 18(2), 339-351.
- Castañeda, J. G., y Camargo, J. A. (2018). Salud mental en población víctima del conflicto armado en Colombia. *I+ D Revista de Investigaciones*, 12(2), 19-26.
- Contreras Romero, G. J., Veytia López, M., y Huitrón Bravo, G. (1 de junio de 2019). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/291/29111983013.pdf>

- Cristóbal, E. C. Z. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115-120.
- Cuadros Escalante, D. P., y Marrufo Tapia, V. K. (2022). Estrés y ansiedad en docentes de una universidad de Lima, 2021.
- Díaz Sánchez, C., y Barra Almagiá, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86.
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.
- Escobar Zurita, E. R., Soria De Mesa, B. W., López Proaño, G. F., y Peñafiel Salazar, D. D. L. A. (2018). Manejo del estrés académico; revisión crítica. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (agosto).
- Etienne, C. F. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e140.
- García López, V. (2017). Estudio comparativo entre Atención Primaria y Atención Hospitalaria del Nivel de Burnout según la variable de personalidad, ansiedad y depresión, del personal sanitario (Médicos y Enfermeras).
- Guerra Guerra, M. P. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica - ESPOL*, 30(3). Recuperado a partir de <http://www.rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/619>

MÁS FORMATOS DE CITA

- Gutiérrez Ramírez, C. A., y Muñoz Ruiz, V. D. M. (2021). Trabajo en casa y ansiedad en docentes durante la pandemia por COVID-19.
- Henao, D. A., Martínez García, A. C., Merchán Toquica, P. A., y Ramírez Suarez, O. J. (2018). Causas del estrés laboral en los trabajadores caso "centinela", de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Pilar Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández. (7 de junio de 2020). Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/el-capital-psicol%C3%B3gico-y-su-importancia-en-%C3%A1mbito-hernandez-hervas>
<https://forbes.es/lifestyle/5454/cuales-son-las-principales-causas-del-estres/>
- Kuaik, I. D., y De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50.
- Llanga Vargas, E. F., Silva Ocaña, M. A., y Vistin Remache, J. J. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (septiembre).
- López-Roldan, P., y Fachelli, S. (2015). Análisis de tablas de contingencia. Metodología de la investigación social cuantitativa, cap.-III.
- Martínez, D. P. (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.
- Martínez-Garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Education Policy Analysis Archives*, 25, 80-80.
- Méndez, T. M., Mármol, A. G., y Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.
- Monge Cedeño, D. M., y García Cedeño, M. L. (12 de noviembre de 2021). *journalgestar.org*. Obtenido de <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/34/59>
- Napa Orihuela, H. C. (05 de enero de 2021). *Repositorio*. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1537/Napa%20Orihuela%2c%20Henry%20Christian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ocampo Vásquez, K. E., y Mansanillas Rojas, T. C. (Ediloja Cía. Ltda.). *Guía Base*. Loja-Ecuador: 2022.

- Ochoa, K. D. J. P., Orrala, G. S. P., Vélez, J. A. S., y Párraga, J. L. S. (2019). Respuesta metabólica al estrés en pacientes adultos. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 1050-1074.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educação*, 2(1), 75-93.
- Ortega-Jiménez, D., y R. Ramírez, M. (2019). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/David-Ortega-Jimenez-2/publication/357504804_BURNOUT_AND_THE_RELATIONSHIP_WITH_PSYCHOLOGICAL_CAPITAL_IN_TEACHERS_FROM_SOUTHERN_ECUADOR/links/61d0a401d45006081681eae7/BURNOUT-AND-THE-RELATIONSHIP-WITH-PSYCHOLOGICAL-CAPI
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3).
- Pacheco Huarca, M. A. (2022). *Repositorio*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103250/Pacheco_HMA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paramo, D., Flores Hernández, C., y Días de León, L. V. (2018). *scielo*. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00173.pdf>
- Pérez-Padilla, E. A., Cervantes-Ramírez, V. M., Hijuelos-García, N. A., Pineda-Cortés, J. C., y Salgado-Burgos, H. (2017). Prevalencia, causas y tratamiento de la depresión Mayor. *Revista biomédica*, 28(2), 73-98.
- Prats, A. N., y Mas, A. G. (2017). Relación entre el rendimiento y la ansiedad en el deporte: una revisión sistemática. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (32), 172-177.
- Del pozo Armentia, A. (8 de Enero de 2015). Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/ecob,+RCED0000120085A.PDF.pdf>
- Reyes Carpio, A. E., y Viteri Merizalde, G. D. (2023). *UDLA*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14700/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-06.pdf>

- Rodríguez-Leonardo, N. M., Ahumada, J. H. T., y Martínez, M. R. (2018). Adaptación de una escala de depresión en profesores mexicanos universitarios: un estudio preliminar. *Psicología y Salud*, 28(1), 131-138.
- Seligman. (2015). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>
- Snyder. (2020). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>
- Solorzano Solares, M. J. (diciembre de 2017). *Recursos bibliográficos*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/42/Solorzano-Maria.pdf>.
- Velásquez, N. R. P. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (29), 161-178.
- Vélez, M. A. G., y Carrascal, P. A. C. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Catarsis*, (23), 189-217.
- Yupari Azabache, I., Rabanall León, H., Guzmán Cárdenas, M., & Rodríguez Azabache, J. (2021). Obtenidode<https://www.iiis.org/CDs2022/CD2022Spring/papers/CB854MX.pdf>

Apéndice

Apéndice A. solicitud a la institucion

Ambato, día de mes del año

Dr.
XXXXXXXXXX
Decano.
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
En su despacho. -
De mi consideración:

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

Es importante, en el momento actual, promover el desarrollo de entornos favorables para la salud y el bienestar laboral, por ello me permito comentar que, en el ámbito de la Salud mental, se lleva a cabo el proyecto de investigación: “Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos”. Conocedores de su alto espíritu de colaboración y compromiso con la sociedad y la ciencia, solicito a usted se autorice a (Nombre del estudiante investigador), con cédula (XXXXXXX), estudiante de la Carrera de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja, como parte de su Trabajo de Investigación, realice la recolección de información dirigida a docentes de la Institución que usted tan acertadamente dirige.

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

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

Atentamente.




Mgtr. Geovanny Cuenca
DIRECTOR DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

agradecimientos.

Apéndice B. Consentimiento informado

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

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

| | Nombres completos | # de cédula | Institución a la que pertenece |
|------------------------|-----------------------------------|-------------|--|
| Investigador Principal | Karina Elizabeth Ocampo Vásquez | 1104772015 | Universidad Técnica Particular de Loja |
| Investigador | David Mauricio Ortega Jiménez | 1104555436 | Universidad Técnica Particular de Loja |
| Investigador | Tatiana Cecibel Mansanillas Rojas | 1104496334 | Universidad Técnica Particular de Loja |
| Investigador | Francisco Díaz Bretones | PAI9050207 | Universidad de Granada |
| Investigador | Pedro Antonio García López | AAC4475598 | Universidad de Granada |

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

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

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

Introducción

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

Objetivo del estudio

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

Descripción de los procedimientos

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

¿Incurriré en algún gasto?

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

Confidencialidad de los datos:

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

Participación voluntaria:

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

Riesgos y beneficios

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

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

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

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

Beneficios

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

Otras opciones si no participa en el estudio

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

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

Usted tiene derecho a:

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

Manejo del material biológico recolectado (si aplica)

No aplica

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio, por favor llame al siguiente teléfono 0983120938 que pertenece a Karina Ocampo Vásquez o envíe un correo electrónico a keocampo@utpl.edu.ec

Consentimiento informado (Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran, el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)

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

Nombres completos del/a participante
Número de cédula:

Firma del/a participante

Fecha

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

Apéndice C. DASS-21

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

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1. | Me costó mucho relajarme | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2. | Me di cuenta que tenía la boca seca | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3. | No podía sentir ningún sentimiento positivo | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4. | Se me hizo difícil respirar | 0 | 1 | 2 | 3 |

| | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|
| 5. | Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6. | Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 7. | Sentí que mis manos temblaban | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 8. | Sentí que tenía muchos nervios | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 9. | Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 10. | Sentí que no tenía nada por que vivir..... | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 11. | Noté que me agitaba | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12. | Se me hizo difícil relajarme | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 13. | Me sentí triste y deprimido | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 14. | No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 15. | Sentí que estaba al punto de pánico | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 16. | No me pude entusiasmar por nada | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 17. | Sentí que valía muy poco como persona | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 18. | Sentí que estaba muy irritable..... | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 19. | Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico .. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 20. | Tuve miedo sin razón | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 21. | Sentí que la vida no tenía ningún sentido..... | 0 | 1 | 2 | 3 |

Apéndice D. UCLA-R

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

- 1= Nunca
 2= Rara vez
 3= A veces
 4= Siempre
 Con que frecuencia:

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

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

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

| | | | | |
|--|------------|--------------|---------------|--------------|
| | 0 Nunca | 1 A veces | 2 A menudo | 3 Siempre |
|--|------------|--------------|---------------|--------------|

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador | | | | |
| 2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo | | | | |
| 3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales | | | | |
| 4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas | | | | |
| 5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo | | | | |
| 6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies | | | | |
| 7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa | | | | |
| 8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos | | | | |
| 9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo | | | | |
| 10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos | | | | |
| 11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral | | | | |
| 12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar | | | | |
| 13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos | | | | |
| 14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo | | | | |
| 15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas | | | | |
| 16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa | | | | |
| 17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo | | | | |
| 18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable | | | | |
| 19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo | | | | |
| 20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas | | | | |
| 21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo | | | | |
| 22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada. | | | | |

Apéndice E. Escala de satisfacción Laboral

| | Muy insatisfecho | Insatisfecho | Moderadamente insatisfecho | Ni satisfecho ni insatisfecho | Moderadamente satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|------------------|--------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------------|------------|----------------|
| 1. Condiciones físicas del trabajo | | | | | | | |
| 2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo. | | | | | | | |
| 3. Tus compañeros de trabajo | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho | | | | | | | |
| 5. Tu superior inmediato | | | | | | | |
| 6. Responsabilidad que se te ha asignado | | | | | | | |
| 7. Tu salario | | | | | | | |
| 8. La posibilidad de utilizar tus capacidades | | | | | | | |
| 9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa | | | | | | | |
| 10. Tus posibilidades de ser promocionado | | | | | | | |
| 11. El modo en que tu empresa está gestionada | | | | | | | |
| 12. La atención que se presta a las sugerencias que haces | | | | | | | |
| 13. Tu horario de trabajo | | | | | | | |
| 14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo | | | | | | | |
| 15. Tu estabilidad en el empleo | | | | | | | |

Apéndice F. Capital psicológico PCQ-24

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

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

| | | |
|----|--|---------------|
| 14 | Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 15 | Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 16 | Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 17 | Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 18 | Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 19 | Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 20 | Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 21 | Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 22 | Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 23 | En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 24 | Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo. | 1 2 3 4 5 6 7 |

Apéndice G. Cuestionario sociodemográfico

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

Género: Masculino Femenino Otro Edad: ____ años Número de hijos: _____

Ciudad de trabajo: _____ Nacionalidad: _____

Estado civil: Soltero Casado/unión libre Viudo Divorciado

La zona en que trabaja es: Urbana Rural Su remuneración es de:

\$425 a \$800 \$1 201 a \$1 600

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

Profesión: _____ Nivel en que ejerce la docencia: Primaria Secundaria Universitaria

Tipo de contrato: Nombramiento permanente Nombramiento provisional

Libre nombramiento y remoción Servicios ocasionales

Otro

La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:

Totalmente Medianamente Poco Nada