



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en el sector
norte de la ciudad de Durán durante el año 2023 - 2024**

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Parada Pérez, David

Director: Pardo Taday, Patricio Eugenio

GUAYAQUIL

2024



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>

2024

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 14 de marzo de 2024

Magister

David Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. Guayaquil

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en el sector norte de la ciudad de Durán durante el año 2023 realizado por David Parada Pérez ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mgtr. Patricio Eugenio Pardo Taday

C.I.:1102766142

Correo electrónico: ppardo@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, David Parada Pérez, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en el sector norte de la ciudad de Durán durante el año 2023, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo I Marco Teórico, Capítulo II Metodología y Capítulo III Tabulación de Resultados, siendo Patricio Eugenio Pardo Taday, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....
Autor: David Parada Pérez

C.I.: 1756607469

Correo electrónico: dparada@utpl.edu.ec

Dedicatoria

A mi amado padre, por su incansable esfuerzo y compañía. Por siempre allanarme el camino apartando las piedras más difíciles. Gracias por ser el héroe de mi infancia y el modelo a seguir en mi vida adulta. Tu sueño de libertad y tu constante provisión han sido fundamentales en mi camino. Por aceptar mis oscuridades y ver en ellas destellos de luz, de oportunidades y de grandeza.

A mi amada madre, por sus desvelos constantes y amorosa atención. Por dedicar su vida entera a vernos crecer. Gracias por ser el lazo fundamental de nuestra familia y por tejer con hilos de esperanzas nuestras vidas y metas. Por alcanzarnos la luna y dibujar con pinceles de colores la muestra de su invaluable presencia. Por ese abrazo constante y la espera eterna.

A mi amado hermano, por ser mi mejor amigo. Mi lugar confiable y confortable, aquel en quien puedo confiar plenamente. Por el apoyo incondicional y el acompañamiento constante, más allá del tiempo, de los años, serás siempre mi mayor regalo.

Agradecimiento

A Dios, por su presencia infinita en mi vida, por el regalo de la experiencia que conforta en los días áridos y por la suave brisa en los días de bonanza.

A mis padres por su acompañamiento constante y permitirme siempre subir al tren de mis sueños sin restricciones, aún sin un destino seguro, con la seguridad de no sentirme nunca solo.

A mi querido amigo Marco Antonio Amat sj y la Congregación de la Compañía de Jesús por abrirme a una experiencia trascendental de vida que me llevó a nuevos horizontes que se van consolidando con este trabajo.

A Mons. Aníbal Nieto y los colaboradores de la Diócesis de San Jacinto, por permitirme realizar las investigaciones y prácticas necesarias en sus instituciones educativas.

A mi tutor, Mgtr. Patricio Eugenio Pardo, por su profesionalismo y amabilidad en la transformación y crecimiento de este trabajo.

A la UTPPL por su labor educativa y legado de aprendizaje en nuestro país, por ser el vínculo que me permitió forjar mis sueños.

A todos los que me han animado y acompañado a lo largo de estos años. Infinitas gracias por la huella imborrable que han dejado.

Índice de contenido

Carátula	I
Aprobación del Director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice de contenido.....	VII
Índice de tablas	IX
Índice de figuras.....	X
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno	6
Marco Teórico	6
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental	6
1.1.1 <i>Indicadores de las variables de salud mental</i>	7
1.2 Salud mental en docentes	10
1.2.1 <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	12
1.2.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	15
1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral	19
1.3.1 <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral.</i>	20
1.3.2 <i>Repercusiones del capital psicológico y satisfacción laboral.</i>	22
1.3.3 <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	24
Justificación y Propósito de la Investigación	27
Capítulo dos	29
Metodología.....	29
2.1 Objetivos.....	29
2.1.1 <i>General</i>	29
2.1.2 <i>Específicos</i>	29
2.2 Preguntas de investigación.....	29
2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación.....	29
2.4 Población y muestra.....	30
2.4.1 <i>Muestra participante</i>	31

2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión	33
2.5 Instrumentos de recogida de información.....	33
2.6 Procedimientos.....	35
Capítulo tres	40
Análisis de resultados y discusión	40
3.1 Análisis de resultados	40
Satisfacción intrínseca	42
Satisfacción extrínseca	43
Satisfacción general	43
3.2 Discusión	43
Conclusiones	49
Recomendaciones.....	50
Referencias	51

Índice de tablas

Tabla 1: Características sociodemográficas y laborales del personal de salud	32
Tabla 2: Percepción de salud mental de docentes	40
Tabla 3: Capital psicológico en docentes	41
Tabla 4: Satisfacción laboral en docentes	42

Índice de figuras

Figura 1 Dimensiones del capital psicológico	22
Figura 2 Procedimiento abreviado de recogida de datos	37

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en el sector norte de la ciudad de Durán durante el año 2023 - 2024. La metodología utilizada refiere un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental con un diseño transversal y descriptivo. La técnica utilizada para la recogida de datos fue la encuesta e instrumentos estandarizados: el cuestionario sociodemográfico y laboral ad hoc, las escalas para medir la depresión, ansiedad y estrés (DAAS-21) y un instrumento para medir la satisfacción laboral. Los resultados de esta investigación refieren de manera general un nivel moderado de estrés, ansiedad y depresión como parte de la percepción de salud mental de los docentes. El capital psicológico refiere un nivel medio-alto y la satisfacción laboral general fue favorable. Los resultados de la investigación pueden ser de gran utilidad para el diseño de políticas y programas de prevención y tratamiento de problemas de salud mental en el ámbito educativo.

Palabras clave: salud mental, capital psicológico, satisfacción laboral

Abstract

The objective of this research was to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in Ecuadorian teachers in the northern sector of the city of Durán during the year 2023 - 2024. The methodology used refers to a quantitative, non-experimental study with a cross-sectional and descriptive design. The technique used for data collection was the survey and standardized instruments: the ad hoc sociodemographic and labor questionnaire, scales to measure depression, anxiety and stress (DAAS-21) and an instrument to measure job satisfaction. The results of this research generally refer to a moderate level of stress, anxiety and depression as part of the teachers' perception of mental health. Psychological capital refers to a medium-high level and overall job satisfaction was favorable. The results of the research can be very useful for the design of policies and programs for the prevention and treatment of mental health problems in the educational setting.

Keywords: mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

La investigación aborda un problema relevante y actual relacionado con la salud mental y el bienestar laboral de los docentes en Ecuador. En particular la investigación se orientó a las instituciones educativas de la Diócesis de San Jacinto en la ciudad de Durán.

Es importante destacar el contexto en que los docentes desarrollan su trabajo y que influye directamente en las instituciones educativas objeto de estudio. Al respecto hay que señalar que Durán es una ciudad que se ha desarrollado de manera desorganizada estructuralmente dando lugar a polos de concentración de pobreza y desigualdad social que es fuente de conflictos y violencia que marcan la vida de los lugareños. En este sentido, el entorno social inestable y la ausencia de liderazgo político y políticas públicas orientadas a favor de la población exacerbaban los factores que inciden en la salud mental de los profesores de las organizaciones objeto de estudio.

La revisión bibliográfica desarrollada durante la investigación corroboró que el trabajo docente constituye una labor que genera estrés, ansiedad y depresión por sí misma. Las normas institucionales, la escasez de recursos financieros y materiales para generar buenas condiciones laborales, el aumento de la carga docente, nuevas exigencias de tipo tecnológica, cumplimiento de indicadores de calidad y rendimiento escolar, la falta de liderazgo científico, así como la carencia de una suficiente flexibilidad en los procedimientos administrativos afectan la labor docente y la satisfacción laboral (Martínez, inglés y García, 2013); Othman y (Sivasubramaniam, 2019); (Filipssen y Marín, 2020);(Santos y Silva 2022); (Salessi, 2022).

El objetivo general de la investigación se dirigió a determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de las unidades educativas Santa Marianita y Juan Ignacio Larrea Holguín de la ciudad de Durán, provincia Guayas. En tanto los objetivos específicos se dirigieron a determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes de las unidades educativas Santa Marianita y Juan Ignacio Larrea Holguín, a identificar el capital psicológico

en los docentes de la muestra, así como determinar la satisfacción laboral en los participantes. Todos los objetivos se cumplieron de manera satisfactoria.

El trabajo investigativo contó con el apoyo de la máxima autoridad de la Diócesis de San Jacinto que programó actividades de contactos directos con algunos docentes y directivos de las dos instituciones educativas objeto de estudio. Asimismo, mostró interés por los resultados del estudio para desarrollar un plan de acción tendente a la mejora continua del trabajo docente y el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, así como una mayor interacción con otros actores del desarrollo local y las familias de los discentes.

La metodología utilizada refiere un enfoque cuantitativo que supuso la aplicación de una encuesta con cuestionarios estandarizados para la recolección de la información. Para recopilar la información sobre las características sociodemográficas y laborales de las instituciones educativas objeto de estudio se aplicó el Cuestionario Sociodemográfico y Laboral Ad Hoc, así mismo para determinar la prevalencia de las salud mental (ansiedad, depresión, estrés) se aplicó el DASS 21 y para determinar la satisfacción laboral se aplicó un cuestionario con un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert. El tipo de estudio fue no experimental y transversal. La muestra de estudio fue no probabilística y de accesibilidad-accidental, la misma se constituyó de 40 docentes.

El trabajo de titulación se estructuró en tres capítulos. El primer capítulo refiere los fundamentos teóricos de la investigación relacionados con la salud mental, antecedentes y repercusiones de factores que inciden directamente en la salud mental de los docentes (ansiedad, depresión y estrés), asimismo otros factores como las habilidades cognitivas del docente, capacidad de resiliencia, clima laboral, creatividad y el potencial del capital psicológico para asumir los cambios y generar bienestar.

El capítulo dos muestra el diseño de la investigación donde se plantean los objetivos, el enfoque, el alcance de la investigación y la población y muestra no probabilística determinada en el estudio realizado en las instituciones educativas de la Diócesis de San Jacinto, escuela Santa Marianita y Juan Ignacio Larrea Holguín.

El capítulo tres refieren los resultados de la investigación que muestran un nivel moderado de estrés, ansiedad y depresión en los docentes encuestados. Asimismo, el capital psicológico refiere un nivel medio-alto y la satisfacción laboral una percepción favorable. Finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Capítulo uno

Marco Teórico

1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en Europa se define la salud mental como: "un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico" [OMS, 2022].

Los docentes desempeñan un papel fundamental en la educación de los estudiantes, y su bienestar emocional y mental tiene un impacto directo en su capacidad para enseñar de manera efectiva. La salud mental de los docentes está estrechamente relacionada con la calidad de la educación que brindan. Los profesores que experimentan altos niveles de estrés, ansiedad o depresión pueden tener dificultades para mantener la motivación, la concentración y el compromiso necesario para ofrecer una enseñanza de calidad. No obstante, un acompañamiento pedagógico efectivo pudiese atenuar efectos negativos e incrementar el rendimiento de los alumnos y el desempeño docente. (Torres, 2022)

El bienestar de los docentes también está vinculado a la retención y atracción de talento en el campo de la educación. El grado de motivación de los docentes por su trabajo aumenta su permanencia en la institución, estabilidad laboral y aumenta el potencial de experiencias en el trabajo científico. Esto a su vez en la práctica, tributa a la retención escolar y difusión del compromiso hacia potenciales profesionales de la educación. (Soto y Deroncele, 2021)

Del mismo modo, la profesión docente requiere la preparación, planificación y evaluación de lecciones de enseñanza, así como tareas administrativas e interacción con el ambiente familiar de los estudiantes generando jornadas laborales que pasan las 40 horas

normadas. (Bauert et al 2007). Esta situación hará que la salud mental de los docentes no solo influya en su propio bienestar, sino que también incida en los estudiantes en cuanto a la creación de un escenario para el aprendizaje saludable, seguro y estimulante para todos los implicados en el proceso de enseñanza aprendizaje. Al respecto, Hofmann, Groß, y Kohlmann (2022) apuntan a la existencia de un conjunto de variables que influyen en la salud mental del docente. Además de la ansiedad, el estrés y la depresión se destaca: el apoyo social, la autoestima y autoeficacia, factores de tipo cognitivo, la capacidad de adaptación al cambio, los estilos de vida saludable, la existencia de experiencias pasadas y traumas, así como factores ambientales, entre otros.

En mi opinión, del análisis del concepto de capital psicológico se infiere que el mismo es un estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo con un efecto sobre las actitudes deseadas de ahí su relación directa con el comportamiento organizacional positivo. En tal sentido, refiere un alto potencial de desarrollo para alcanzar las metas organizacionales y personales sobre la base de un proceso planificado, objetivo, coherente con la política de la institución educativa y de mejora continua.

1.1.1 Indicadores de las variables de salud mental

Canaval, (2022) realiza una investigación de tipo documental que refiere el estudio de publicaciones de diferentes países como España, México, Filipinas entre otros países. La revisión de la bibliografía se llevó a cabo en bases de reconocido prestigio: Scopus, Scielo, Eric, Ebsco, y Researchgate para analizar los resultados de estas investigaciones en torno a la relación existente entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. La investigación constató que en la metodología utilizada se destaca la prueba empírica, el empleo de las técnicas econométricas, análisis estadístico, la regresión múltiple y el análisis causa-efecto. Entre los principales hallazgos de Canaval, (2022) se destacan:

- Los docentes con baja inteligencia emocional presentan altos niveles de estrés para adaptarse a las normas laborales, estándares de calidad de la docencia, superación profesional. En contraposición aquellos docentes con inteligencia emocional alta muestran los mejores desempeños y evaluación por parte de los discentes.

- Existe una correlación negativa entre la inteligencia emocional con los factores del estrés laboral (horas frente a los alumnos, presiones políticas, cumplimiento de requisitos de calidad, cumplimiento de otras tareas relacionadas a la docencia, dominio de habilidades tecnológicas, entre otros)
- La mejora de los programas de inducción en docentes jóvenes los prepara para desarrollar su inteligencia emocional y atenuar el estrés que lleva consigo la labor docente y la incertidumbre que rodea el entorno cambiante en el proceso docente educativo.
- El autocontrol y el estrés laboral también refieren una correlación negativa. Se constató que los docentes con mayor control emocional experimentan menor estrés, mantienen una comunicación fluida, trabajo en equipo, empatía y capacidad para asumir riesgos que en ocasiones afectan el cumplimiento de las metas personales y de la institución educativa.
- En las instituciones educativas que experimentan la ausencia de liderazgo en la dirección de los procesos se generan situaciones estresantes en el cumplimiento de las tareas propiciando un clima organizacional que no favorece el trabajo en equipo, la solución colectiva de problemas, la cooperación y son fuentes de estrés, sobrecarga que provoca ansiedad y depresión en los profesores. Por tanto, la salud mental de los docentes se ve afectada y también las condiciones para lograr un mejor rendimiento por parte de los estudiantes en las tareas curriculares y extra curriculares.

Filipssen y Marin, (2020) realizan una investigación en torno a indicadores que miden el estrés, ansiedad y depresión en profesores de educación técnica privada. La investigación se desarrolló en el estado de Rio Grande del Sur, Brasil. La misma tuvo un diseño transversal cuantitativo y comprendió una muestra no probabilística de 171 dependencias escolares. Los autores utilizaron la técnica de la encuesta y cuestionarios estandarizados con escala Likert para medir el estado del clima laboral en docentes y

directivos, depresión, ansiedad y estrés a través de 7 ítems entre ellos: la relación profesor-alumno, la relación entre alumnos, la claridad en las expectativas, imparcialidad de las normas, seguridad, acoso escolar y compromiso de los discentes.

Entre los principales resultados obtenidos se destaca: "La percepción negativa de la equidad de las reglas explica el 16% de la variación de la depresión y el 15% del estrés, mientras que la percepción negativa de la seguridad explica el 14% de la variación de la ansiedad" (Filippsen & Marin, 2020, p. 249).

Los docentes figuran como uno de los principales actores en la formación técnica de los educandos. No obstante, en ese proceso sufren amenazas y presiones por resultados que pueden afectar su salud mental. La falta de atención de salud mental para los docentes puede causar problemas escolares, incluida la falta de personal debido a licencias por enfermedad. Sin embargo, algunos docentes temen ausentarse, realizan sus labores con una presión administrativa fuerte que a largo plazo afecta su desempeño y comportamiento en la organización (Filippsen & Marin, 2020).

Othman y Sivasubramaniam, (2019) realizaron un estudio en 14 escuelas de secundaria en la zona de Klang, Malasia durante seis meses del año 2019. La investigación tuvo un diseño de tipo transversal. La muestra estuvo integrada por docentes titulares de experiencia y años de trabajo en la institución educativa (más de 5 años). El muestreo fue aleatorio simple. El instrumento para la recogida de datos fue el cuestionario, el mismo se estructuró en 21 preguntas agrupadas en tres dimensiones: ansiedad, depresión y estrés. El tipo de escala Likert aplicada refiere una puntuación de cero a tres en dependencia del grado en que el indicador se aplica al estado real del docente evaluado (no aplica, se aplica mayormente, se aplica con frecuencia).

La investigación de Othman y Sivasubramaniam, (2019) también reveló que los docentes encuestados mostraron altos niveles de depresión (43%), ansiedad (68%) y estrés (32,3%). Los estados cualitativos de estos resultados clasificaron como graves a extremadamente graves. Asimismo, la sintomatología relacionada con la depresión de los profesores apuntó al efecto negativo que en ocasiones produce el entorno y la calidad de la

enseñanza que genera también cierto grado de ansiedad. En tal sentido la presión ante los exámenes de ingreso a la educación superior produce estrés y ansiedad tanto en alumnos como docentes ya que refiere un proceso que implica intereses de tipo personal y organizacional. Unido a esta situación el estudio comprobó que el estrés en el ambiente de trabajo produce un aumento de la hostilidad y la agresión física.

1.2 Salud mental en docentes

Santos y Silva (2022) realizaron una investigación documental en importantes bases de datos como la Web of Science, Scielo, Psycinfo, en el periodo comprendido entre enero del año 2000 a diciembre del año 2020. El estudio estuvo dirigido al análisis de la relación entre la salud mental y el sentido de la vida de los docentes, entendida como autorrealización, trascendencia, libertad y responsabilidad que genera satisfacción personal ante la realización de actividades que producen valor en el ser humano.

Santos y Silva, (2022) revelaron que en tema de salud mental influyen directamente la existencia de condiciones laborales poco satisfactorias en el nivel de enseñanza media. Se percibe un deterioro de la infraestructura, inseguridad física y de sostenibilidad salarial tanto en instituciones públicas como privadas. Esta situación genera ansiedad en los docentes ante un escenario incierto marcado por injusticias laborales, alta carga de trabajo, exigencia por el rendimiento y normas administrativas rígidas unidas a un bajo liderazgo. Al mismo tiempo, los autores sostienen que los docentes que tienen alto sentido de la vida cuentan con un mayor potencial para la disminución del estrés y las consecuencias del mismo en su quehacer diario, No obstante, la percepción de estrés continuado en el trabajo es fuente de enfermedad mental y física de los docentes y genera a mediana y largo plazo efectos perjudiciales no solo en los docentes sino también en los estudiantes que se ven forzados a soportar situaciones extremas que no siempre están relacionadas con el aprendizaje sino con frustraciones y desmotivación de los profesores.

Asimismo, la literatura especializada recoge un conjunto de variables que influyen en la salud mental del docente y determinan en cierto grado su satisfacción y/o rendimiento en su trabajo docente educativo. Se destaca el bienestar emocional. Al respecto Torres, (2017)

refiere que los docentes en su trabajo experimentan emociones tanto favorables como desfavorables que inciden en su trabajo. No obstante, deben ser capaces de equilibrar dichas emociones y generar un estado capaz de responder a las influencias externas que inciden en su labor.

Del mismo modo, León, Zagalaz y Colón (2014) se refieren a la autoestima profesional como un concepto multidimensional que influye en la salud mental del docente. Al respecto enfatizan en las características que presentan los docentes con baja autoestima: miedo de sus habilidades, la no exposición a las críticas, evasión de responsabilidades, subvaloración personal, conformismo, visión negativa, rechazan los cambios en el contexto docente educativo, las amenazas de dolor son la única noción de disciplina que tienen, identifican en los otros la fuente de la autoestima alejada de su fuente interior en cada persona.

Por su parte, Guerrero, (2021) señala que el grado de capacidad de adaptación del docente al cambio se convierte en una herramienta relevante durante la crisis para dar continuidad al proceso educativo y lograr un aprendizaje profundo de los estudiantes, ya que este talento tiene componentes naturales propios de los docentes que se combinan con la experiencia adquirida durante su trayectoria profesional. En este sentido, resulta factible asumir nuevas tareas sin afectar la salud mental y aprovechar las nuevas oportunidades como experiencias de aprendizaje y superación, un ejemplo lo constituye el empleo de herramientas tecnológicas en un ambiente de enseñanza virtual.

Del mismo modo, Segovia, Fuster y Ocaña (2020) hacen alusión a la resiliencia del personal docente en entornos cambiantes de enseñanza aprendizaje. Afirman que: "la resiliencia en la acción pedagógica es un fenómeno experimentado por las educadoras y los educadores, por lo que se convierte en una necesidad para el desarrollo del bienestar humano, por lo que deberá asumirse como una habilidad social ineluctable para poderla aplicar en diversos contextos, aun sean de carácter adverso" (p. 22). Señalan, además, que el personal docente emplea utilizan la meditación, el discernimiento, la colaboración y ayuda

en el entorno, así como de otros elementos que tributen al fortalecimiento de la resiliencia en el proceso docente educativo.

Para Piedra, (2014) la creatividad como expresión del grado de experticia, dominio de habilidades cognitivas refiere una variable importante que incide en la salud mental del docente. Sin embargo, en su estudio apunta a una serie de aspectos que limitan su desarrollo y potencial de trabajo placentero. Al respecto señala que el concepto de creatividad no es apreciado por la mayor parte de los docentes los docentes, la mayoría piensan en ello como un regalo genético que se puede tener o no. Asimismo, la planificación de actividades docentes en el aula responde a modelos rígidos de horarios, planes de estudio atrasados, visión de corto plazo no sistémica que afectan el desarrollo creativo de docentes y alumnos. En ocasiones por temor a las normas institucionales, a interese políticos está vetada la crítica y la reflexión que frenan la innovación, el enfoque al cambio, la asunción de riesgos y el potencial emprendedor que existe en cada discente.

1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental

La salud mental de los docentes puede verse afectada por el estrés, la ansiedad y la depresión. Estas condiciones pueden afectar negativamente su bienestar emocional, su capacidad para establecer y mantener relaciones interpersonales satisfactorias, su autoestima y su capacidad para adaptarse a situaciones nuevas o cambiantes. Su rendimiento laboral puede verse afectado por estas condiciones, así como su riesgo de agotamiento emocional o síndrome de burnout.

Los altos niveles de estrés, ansiedad y depresión pueden dificultar que los maestros tomen decisiones acertadas. Estas condiciones pueden conducir a problemas de salud mental más graves.

El estrés, la ansiedad y la depresión se pueden manejar con el apoyo adecuado para los maestros. Esto puede incluir terapia individual o de grupo.

La investigación desarrollada por Cladellas, Castelló y Parrado (2018) con relación a la repercusión del estrés en instituciones universitarias de España reveló que los docentes que tienen contrato a tiempo completo bajo la modalidad ocasional refieren mayores

síntomas de estrés laboral y mayor descontento con la jornada laboral. Al respecto el profesorado sufre grandes presiones por parte de la institución que se rige por indicadores de acreditación institucional y obliga en el corto plazo no solo a rendir cuentas de la labor docente en el aula, sino también de la labor investigativa que supone la participación en proyectos y la publicación en revistas indexadas de alto impacto. A esta situación se suma la amenaza de recortes presupuestarios, la inseguridad del empleo, aumento de la competitividad laboral, entre otros que produce un desgaste psíquico en el desempeño del trabajo.

En tanto, a nivel de Latinoamérica Gómez, Ibarra y Razo (2012) identificaron en su investigación niveles de estrés en el personal docente de universidades públicas y privadas. La investigación fue de tipo transversal y la aplicación de encuestas para la recogida de datos con cuestionarios estandarizados adaptados del MBI-Educators Survey. El estudio reveló que en términos de estrés laboral las variables sexo, edad y estado civil, no son significativas. No obstante, más del 50% de los encuestados afirmó que la labor docente por si misma es estresante. Constituyen catalizadores del estrés y ansiedad laboral: la carga horaria excesiva de clases presenciales, el tipo de contrato, el clima laboral, el rendimiento de los alumnos, el cumplimiento de las metas de la institución que se establecen sin considerar el trabajo y las condiciones laborales de los profesores, ni tampoco la situación política y social del entorno que influye en el trabajo.

Con relación a la repercusión del estrés sino también la ansiedad y depresión de los docentes los investigadores Gómez, Ibarra, Torres y Razo (2012), denotan el proceso de la despersonalización del docente. Este proceso refiere una actitud del docente hacia los estudiantes y su trabajo que muestra desinterés, sensación de aislamiento, desconectado del ambiente laboral. Otras repercusiones se asocian al cansancio frecuente, falta de sueño, dolores musculares, la agudización de enfermedades preexistentes al momento de ingresar a la institución educativa como diabetes, hipertensión arterial, entre otras.

Asimismo, Granados et al (2019) corroboran en su estudio las repercusiones del estrés, la depresión y la ansiedad en el trabajo docente a partir de un estudio econométrico

aplicado al contexto educativo que refiere a través de una regresión logística que el estrés, la depresión y la ansiedad son predictores de niveles altos de despersonalización del profesor y baja satisfacción laboral fundamentalmente en docentes no universitarios.

En Ecuador el estudio desarrollado por Aguilar y Mayorga (2020) en el contexto de la zona 3 del país muestra una evaluación del estrés del personal docente y del síndrome de burnout. Los resultados revelaron importantes repercusiones físicas y psicológicas en el personal docente. Al respecto destacan que la fatiga crónica, dolores musculares, trastornos del sueño, depresión, ansiedad y problemas cardiovasculares son algunas de las repercusiones negativas del síndrome de burnout en la salud física y mental de los docentes. Por tanto, dichas repercusiones afectan su desempeño laboral y el nivel de aprendizaje de los estudiantes. Al respecto los autores apuntan a la importancia de las medidas de prevención orientadas al bienestar y la excelencia educativa de los discentes.

En correspondencia a la revisión bibliográfica realizada es necesario que destaque que el estrés, el acoso laboral, el desgaste mental, la relación con personas de diferentes características, antecedentes familiares y personales son factores potenciales que afectan a la salud mental de los docentes. La misma, se ha visto afectada también por la pandemia de COVID_19 y sus efectos a nivel personal y social. La acumulación de factores psicosociales negativos o desfavorables convierte a la docencia en una categoría de riesgo socio profesional para la salud mental. El síndrome de estrés, la depresión, las reacciones de ansiedad y los fenómenos fóbicos son algunos de los problemas psicológicos presentes en los docentes.

Es necesario enfatizar que los problemas que atañen la salud mental de los docentes se ven afectados también por amenazas del entorno que provienen de insuficientes políticas públicas, restricciones presupuestarias, inseguridad ciudadana, déficit en los servicios básicos y de salud que generan una sobrecarga emocional negativa sobre la persona que ejerce la docencia y limita su crecimiento profesional y rendimiento laboral.

1.2.2 Investigaciones previas en la salud mental

Fernández, M. & Torres, P. (2019). Estrategias para afrontar la ansiedad docente en el aula. *Educación y Futuro*, 37(1), 45-51. En esta investigación, los autores analizan diferentes estrategias para afrontar la ansiedad docente en el aula, comparando técnicas basadas en mindfulness con técnicas basadas en la resolución de problemas.

Heredia, Chávez, Ortiz, y Yahuarshungo, (2021) examinaron la prevalencia de la ansiedad en estudiantes y docentes durante la pandemia COVID-19 en Ecuador. Los autores encontraron que tanto los estudiantes como los docentes presentaron niveles significativos de ansiedad, siendo esta más alta en los docentes. Además, se identificaron factores de riesgo de ansiedad en los docentes. Tal es el caso de:

- El miedo a contagiarse o contagiar a otros de COVID-19.
- La preocupación por la salud de familiares y amigos cercanos.
- La incertidumbre sobre el futuro, incluyendo la economía, la educación y el trabajo.
- La sobrecarga de trabajo, especialmente para los docentes que se tuvieron que adaptar a la enseñanza en línea.
- La falta de interacción social, debido al distanciamiento físico y el aislamiento social, como la sobrecarga laboral y la preocupación por su salud y la de sus familiares.

Los autores concluyen que la ansiedad en docentes y estudiantes durante la pandemia COVID-19 es un problema importante que requiere atención y tratamiento. Ello se evidenció en algunos de los resultados encontrados en la investigación.

En cuanto a la ansiedad, se encontró que el 73,19% de los docentes presentó niveles moderados, mientras que el 7,41% presentó niveles elevados de ansiedad. Por otro lado, en los estudiantes el 49,30% reportó niveles moderados, mientras que el 14,35% presentó niveles elevados de ansiedad. (Heredia et al., 2021, p. 611).

Asimismo, González, Flores, Soto y Vázquez, (2020) realizan un estudio sobre la ansiedad y el burnout en docentes de educación primaria en México y plantean que: “La ansiedad es una emoción presente en la mayoría de los docentes estudiados y se relaciona

con la falta de apoyo administrativo y emocional, y el exceso de trabajo, lo cual puede afectar su desempeño y generar burnout". (p.231)

Del mismo modo, identificaron ciertos factores relacionados con la ansiedad en los docentes, como la falta de apoyo administrativo y emocional por parte de los superiores, la sobrecarga de trabajo y la preocupación por el bienestar de los estudiantes. En adición destacaron que la ansiedad se relaciona con el agotamiento emocional y la falta de realización personal, que son dos de los componentes principales del burnout. Además, identificaron que los docentes que experimentan altos niveles de ansiedad suelen desarrollar un mayor nivel de cansancio emocional y una menor eficacia en su desempeño laboral, lo que a su vez puede generar estrés laboral crónico y aumentar el riesgo de desarrollar burnout.

Los resultados sugieren que el afrontamiento enfocado en el problema y en la emoción están significativamente asociados con niveles bajos de burnout, mientras que el afrontamiento evitativo se relaciona con niveles altos de burnout. El análisis adicional mostró que los docentes que experimentan altos niveles de ansiedad tienden a utilizar estrategias de afrontamiento evitativo, y que estas estrategias están significativamente asociadas con el desarrollo de burnout (González-Santoyo et al., 2020, p. 227).

Said, Marcano y Garzón, (2019) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo analizar los factores que contribuyeron a la percepción de ansiedad académica mostrada por los docentes de las instituciones de educación superior de Iberoamérica durante las primeras semanas de confinamiento por el COVID -19. Las instituciones objeto de análisis correspondieron a seis países de Iberoamérica (Argentina, Colombia, Chile, España, México y Puerto Rico). La metodología comprendió la aplicación de una encuesta online en el periodo del 6 al 24 de abril de 2020, el tamaño de la muestra fue de 251 docentes para un nivel de confianza del 95% y un error estándar del 6,2%.

Los principales hallazgos apuntan a una mayor percepción de ansiedad en docentes con una modalidad pre confinamiento presencial y de aquellos que dispensaban una percepción institucional negativa en las instituciones públicas. Los resultados obtenidos

apuntaron al rediseño de la estrategia de formación de los docentes desde el punto de vista psicosocial que permita una capacidad mayor de enfrentar escenarios negativos que demanden soluciones ágiles y pertinentes al contexto que vive la institución educativa y el ambiente familiar de los discentes.

Agyapong et al. (2022) evaluaron la prevalencia de estrés, burnout, ansiedad y depresión en los docentes de diferentes niveles educativos. En cuanto a la relación entre depresión y el trabajo de los docentes, los autores encontraron que "la mayoría de los estudios incluidos informaron una alta prevalencia de depresión entre los docentes" (p. 4). Al respecto señalaron la incidencia de algunos factores de riesgo de depresión con el trabajo, como la sobrecarga laboral y la falta de apoyo emocional y social.

Ozamiz-Etxebarria et al. (2021), investigaron todos los estudios transversales que informaron la prevalencia de depresión, ansiedad, estrés y agotamiento publicados desde el 1 de diciembre de 2019 hasta el 15 de junio de 2021, utilizando MEDLINE a través de PubMed. La investigación comprendió un total de 91508 docentes de instituciones educativas de primaria, secundaria y universitarios de diferentes países como: Estados Unidos, Brasil, china, india y España. En dicho estudio se examinó la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés en los docentes durante la pandemia de COVID-19. Según los resultados encontrados, los docentes experimentaron niveles significativamente más altos de ansiedad, depresión y estrés en comparación con la población general. Los autores apuntan que entre las posibles causas están la naturaleza desconocida e imprevisible de la pandemia, la transición al aprendizaje en línea, las preocupaciones sobre el bienestar físico y emocional de los estudiantes, y el aumento de la carga laboral fueron situaciones desafiantes para los docentes.

Ozamiz-Etxebarria et al. (2021), señalan que los docentes con mayor experiencia parecían tener un menor riesgo de experimentar problemas de salud mental relacionados con la pandemia que los docentes más jóvenes y menos experimentados. De manera general el estudio mostró la prevalencia de estrés en un 32,5% de los docentes, ansiedad en un 26% y estrés en un 30,7%.

Por otro lado, el estudio desarrollado por Reyes y Viteri, (2023) en docentes que imparten clase en primaria vs secundaria de dos unidades educativas de la ciudad de Cuenca y de Ibarra, en el periodo septiembre 2022 enero 2023, mostró que la prevalencia de depresión en docentes de primaria fue del 23,4%, y del 33% en docentes de secundaria. Además, se identificaron factores de riesgo asociados a la depresión, como el nivel de estrés laboral, la ansiedad, y la percepción de apoyo social y emocional por parte de la institución educativa. Los hallazgos sugieren la necesidad de implementar medidas de prevención y tratamiento para la depresión en el ámbito educativo.

A nivel nacional el estudio realizado por García Lino (2020) sobre el estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria en una institución pública en la ciudad de Manta, se encontró que el estrés laboral es una problemática relevante en los docentes. Entre los principales hallazgos del estudio, se destacan los siguientes:

- El estrés laboral en los docentes de la institución evaluada fue mayor en las mujeres que en los hombres.
- Los docentes más jóvenes y con menos tiempo trabajando en la institución experimentaron niveles más altos de estrés laboral.
- La falta de recursos y el exceso de tareas y responsabilidades fueron los factores estresantes más frecuentemente reportados.
- La mayoría de los docentes evaluados no recibían apoyo emocional o social por parte de la institución o de sus compañeros de trabajo.
- El estrés laboral tuvo un efecto negativo en la salud física y emocional de los docentes.

García Lino (2020) enfatiza en su investigación que "la falta de recursos y el exceso de tareas y responsabilidades fueron los factores estresantes más frecuentemente reportados por los docentes evaluados" (p. 145).

Según el artículo de Guerra, Santander y Rodríguez (2017) "el estrés se define como una situación constante en el tiempo de hiperactividad que experimenta un ser humano ante

diversos escenarios que son vistos o evaluados como desagradables, riesgosos y que tienen lugar cuando hay escaso apoyo social y escasez de medios para asumir el control de la situación concreta que se vive” (p. 19). También señalan que el estrés laboral puede tener efectos negativos en el bienestar físico, psicológico y conductual de los empleados. En el ámbito físico, esto puede manifestarse como dolencias generalizadas en el cuerpo, rechinar de dientes, malestares estomacales, disminución de masa corporal, apetito, aceleración del ritmo cardiaco, manchas en la piel. En el ámbito psicológico, puede causar ansiedad, insomnio y depresión.

Indica también que en el comportamiento de los docentes afectados se puede percibir una reducción del rendimiento laboral, es decir, bajo aprovechamiento de la jornada de trabajo, dolores musculares, incertidumbre marcada para la toma de decisiones, poca motivación, dificultades en la comunicación con el colectivo de compañeros, cansancio. Además, el estrés laboral puede estar relacionado con insatisfacción laboral y frustración en el trabajo. Otros resultados obtenidos por los investigadores antes mencionados muestran que existe una relación inversamente proporcional entre el estrés y la satisfacción laboral, es decir, a medida que aumenta el nivel de estrés, disminuye la satisfacción laboral. Además, se evidencia que la edad de los empleados también afecta la complacencia con el clima laboral, y por tanto esta disminuye a medida que aumenta la edad del empleado. Por otro lado, se menciona que estudios previos han encontrado que la satisfacción laboral es mayor en trabajos con menor estrés psicológico, mientras que la misma es menor en trabajos administrativos que requieren un mayor nivel de estrés.

1.3 Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes

En cuanto a la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa Gómez et al (2017) refieren que tanto el capital psicológico como la satisfacción laboral influyen en el síndrome de burnout. Los resultados reseñan importancia en los marcos de la psicología organizacional y las instituciones educativas, ya que al fortalecer y desarrollar todos los aspectos del capital psicológico y promover la satisfacción laboral de los empleados, se contribuye a reducir los niveles de

insatisfacción que genera una sobrecarga laboral, lo que puede tener un impacto en las esferas personales, laborales y familiares de los empleados.

Por tanto, es importante que los directivos de las instituciones educativas piensen en crear un clima laboral favorable a sus trabajadores y se retroalimenten constantemente respecto al estado de satisfacción laboral. Si los trabajadores se sienten demasiado estresados o infelices, es posible que se enfermen o renuncien y transmitan una imagen negativa de la organización afectando la calidad institucional.

1.3.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral

El concepto de capital psicológico se desarrolla en el contexto del llamado Comportamiento Organizacional Positivo que es parte de la Psicología Positiva. En el estudio desarrollado por Cuellar y Armario, (2017) se plantea que tradicionalmente la Psicología se había centrado fundamentalmente en el enfoque patológico de la conducta humana y en los procedimientos correctivos. Sin embargo, a partir de septiembre del año 1999 con los trabajos de Seligman y un grupo de científicos comienza un nuevo paradigma orientado a la construcción de competencias y la prevención, entendida como una capacidad de conocimiento, fortaleza y adaptación al entorno cambiante.

De ahí que la Psicología Positiva refiera ser un enfoque general centrado en el estudio del comportamiento fundamentado en diferentes teorías y modelos que suponen contraste empírico.

De acuerdo a Luthans, (2004) las llamadas Prácticas Organizacionales Positivas (POP) se centran en las fortalezas organizacionales que conducen en tiempos difíciles a la supervivencia y eficacia de su gestión. En tanto, el Comportamiento Organizacional Positivo (COP) refiere las fortalezas del talento humano y capacidades psicológicas capaces de ser gestionadas para alcanzar estándares superiores de calidad en el trabajo (autoeficacia/confianza, esperanza, optimismo y resiliencia), susceptibles de mejora continua.

Cuellar y Armario, (2017) afirman que:

Desde que se establecieron los criterios de inclusión del COP varias capacidades psicológicas positivas se han considerado para ser incluidas, se han estudiado y probado empíricamente en el contexto laboral. Determinándose que las capacidades que mejor se adaptan a estos criterios son: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. (p. 26)

González et al (2017) citando a Luthans y Youssef (2007) plantean que el capital psicológico se define como:

El estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo caracterizado por: tener confianza (autoeficacia) para asumir y poner el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas desafiantes, hacer una contribución positiva (optimismo) sobre tener éxito ahora y en el futuro, perseverar hacia las metas y cuando sea necesario, redireccionar los caminos hacia ellas (esperanza) con el fin de tener éxito, cuando acosado por problemas y adversidad, mantenerse y recuperarse e incluso más allá (resiliencia) para alcanzar el éxito. (p. 3).

Por su parte Corcione, (2015) hace un planteamiento particular con relación al capital psicológico: “es la valoración positiva de las circunstancias y posibilidades de éxito basada en el esfuerzo y perseverancia, junto con sostener que al ser un estado y no un rasgo, puede ser desarrollado, modificado y aprendido” (p.54).

Esta afirmación supone que capital psicológico significa no solo tener buenas cualidades, sino también creer en las propias potencialidades y en la capacidad para tener éxito a través del trabajo duro y perseverante. Esta actitud positiva puede servir de estímulo para ayudarlo a sentirse mejor y superar los desafíos en su trabajo y en su vida.

Asimismo, las personas pueden aprender a mejorar sus fortalezas y habilidades mentales con el tiempo con educación, experiencia y capacitación. Esto les ayudará a sentirse mejor emocionalmente y a lidiar mejor con problemas complejos de una manera efectiva.

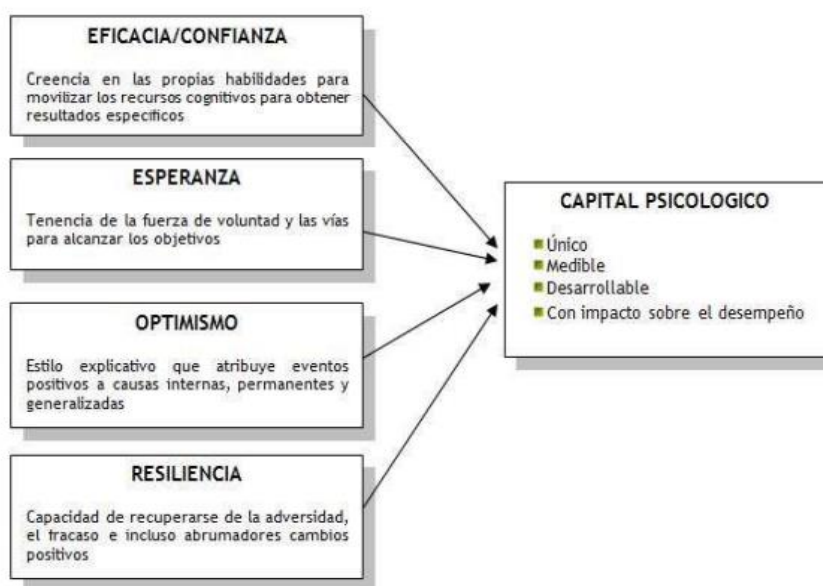
Por tanto, el capital psicológico puede ser aprendido. A través de la observación, la retroalimentación y la orientación, las personas pueden adquirir habilidades y estrategias

para desarrollar su capital psicológico, mejorar su bienestar emocional y tener un mayor éxito en la vida.

Del mismo modo que otras formas de capital se estructuran en elementos de tipo tradicional como las finanzas, la infraestructura tecnológica, recursos humanos y sociales, el capital psicológico también refiere capacidades básicas: la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia (confianza)

Figura 1

Dimensiones del capital psicológico



Nota. Cuellar y Armario (2017: 28)

López et al, (2018) en referencia a otras investigaciones señalan que: “el capital psicológico se relaciona positivamente con: el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, la creatividad, el rendimiento y el bienestar psicológico. También se han encontrado evidencias que lo relacionan negativamente con: el absentismo, la rotación y conductas contraproducentes en el trabajo” (p. 69).

1.3.2 Repercusiones del capital psicológico y satisfacción laboral

En referencia a estudios realizados en el ámbito académico con relación al capital psicológico se ha señalado 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; tanto en estudiantes como en docentes” (Mesurado y Laudadio, (2019:15).

Asimismo, Mesurado y Laudadio, (2019) hacen alusión al concepto de “engagement docente”. Al respecto plantean que dicho concepto en contexto al trabajo docente “examina las experiencias positivas de los trabajadores y las condiciones favorecedoras de bienestar, y ha sido definido como un estado motivador positivo y persistente relacionado con el trabajo e integrado por las dimensiones de vigor, dedicación y absorción (p. 15).

La investigación de Mesurado y Laudadio, (2019) reveló hallazgos de diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico y al engagement. En los docentes más experimentados se percibió mayores niveles de eficacia, resiliencia y esperanza en torno a su actividad docente, en comparación a los docentes de menos experiencia (entendida como menor a cinco años). Al respecto se identificaron como aspectos positivos el conocimiento, dominio de los programas de asignaturas y habilidades técnicas y pedagógicas para difundir el conocimiento en clases.

También refiere la no existencia de diferencias en los niveles de burnout en relación con las etapas de experiencia laboral de los docentes universitarios, enfatizando que los niveles de agotamiento laboral no varían en correspondencia al nivel de experticia docente, sino que lo que puede cambiar son los tipos de estresores en dicho proceso. Por ejemplo: el estrés es más significativo en docentes menos experimentados a causa de las condiciones laborales, los alumnos, en tanto para los docentes de mayor experiencia resultó el entorno social.

Ataucusi y Solis, (2022) en su investigación “Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022” refieren resultados significativos para la mejora del desempeño laboral. Al respecto se destaca:

- Se determinó la existencia de una relación positiva y moderada entre capital psicológico, autoeficacia, esperanza, optimismo, resiliencia y satisfacción laboral respectivamente, lo que implica que la satisfacción laboral aumente a consecuencia de un comportamiento positivo en las variables mencionadas.

- Se encontró que los niveles de capital psicológico tuvieron un predominio del nivel alto, lo que significa que los docentes se sienten confiados en las capacidades que poseen, así mismo contaron con la habilidad para adaptarse frente a esta situación prestando una perspectiva positiva, por lo que se encuentran motivados para alcanzar sus objetivos.
- Se encontró que los niveles de satisfacción laboral tuvieron un predominio del nivel regular, lo cual implica que los docentes manifiestan ciertos sentimientos positivos a consecuencia de los factores intrínsecos; tales como las motivaciones y relaciones interpersonales. No obstante, refieren insatisfacciones ante factores relacionados con las condiciones laborales, el grado de motivación de los que dirigen los procesos docentes.

1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

Aydin y Aslan, (2021) desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue comprobar el papel mediador de los comportamientos prosociales en la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral de los profesores. El estudio se llevó a cabo en escuelas públicas con una muestra de 372 docentes estructurada por 120 hombres y 252 mujeres, Estambul, Turquía. En la recolección de los datos se utilizaron instrumentos estandarizados como el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) que refiere una escala de 20 ítems que mide la satisfacción laboral. Asimismo, la Escala de Capital Psicológico que mide el capital psicológico a través de los subdimensiones de esperanza (6 ítems), optimismo (6 ítems), autoeficacia (6 ítems) y resiliencia psicológica (6 ítems). En adición se utilizó la Escala de Prosocialidad en Adultos (APS)) para medir los comportamientos prosociales en adultos, dicha escala consta de 16 ítems clasificados en cuatro subdimensiones relacionadas con el compartir, solidaridad, cuidado y empatía.

Los principales resultados obtenidos por Aydin y Aslan, (2021) indican que no hay diferencias de género en la satisfacción laboral de los profesores. Del mismo modo, las percepciones de los encuestados sobre su eficacia son determinantes en la autorregulación, lo que significa que estas creencias también tienen una influencia directa en los

comportamientos y un papel indirecto en las experiencias motivacionales, cognitivas y afectivas. Los resultados apuntan que la autoeficacia de los profesores está relacionada con altos niveles de satisfacción laboral, menos estrés y agotamiento, la gestión de los alumnos que se portan mal y la mejora del aprendizaje y la disciplina en clase. Además, los profesores con un alto nivel de autoeficacia se mostraron más dispuestos a cooperar con sus colegas y familias facilitando las acciones prosociales.

Apuntan también que la resiliencia tiene carácter predictivo para los comportamientos prosociales. Asimismo, la resiliencia de los docentes no está relacionada principalmente con su capacidad de superar condiciones adversas en el trabajo, sino que está más asociada a su competencia para garantizar el equilibrio, el compromiso y la actualización en su entorno inmediato de trabajo. Los profesores resilientes se guían con sus valores, ponen énfasis en su desarrollo profesional, en el crecimiento profesional de sus alumnos, innovan en la solución de problemas contribuyendo a las metas de la institución.

Salessi, (2022) desarrolló una investigación titulada "Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: un estudio con personas docentes argentinas. El objetivo general fue explorar el capital psicológico, compromiso afectivo y satisfacción laboral en personal docente. La muestra estuvo integrada por 244 docentes de nacionalidad argentina de instituciones educativas públicas y privadas de la zona Rafaela, Santa Fe. La muestra fue no probabilística y el muestreo por disponibilidad. La recolección de datos se realizó de manera electrónica y se utilizó la escala para medir el capital psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Los resultados de Salessi, (2022) revelaron niveles relativamente alto de capital psicológico compromiso organizacional y satisfacción laboral, al respecto afirma que: "el estado motivacional inherente al capital psicológico y fomenta emociones placenteras, favoreciendo el desarrollo de actitudes laborales positivas tales como la satisfacción" (p.252). Del mismo modo refiere que el personal docente de más experiencia y tiempo en la organización muestran mayor conformidad con sus tareas y nivel profesional que redonda

en un mayor sentido de pertinencia, compromiso afectivo y satisfacción laboral. Asimismo, se plantean en la investigación estrategias que potencien el capital psicológico como estado desarrollable y perceptible al cambio y mejora continua.

En el Ecuador Guevara y Lizano (2017), desarrollaron un estudio con el propósito de analizar la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral del personal de instituciones de educación superior. Al respecto, la investigación constató que la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y la falta de reconocimiento se relacionaron negativamente con la satisfacción laboral. Asimismo, demostraron que los empleados con mayor apoyo social y reconocimiento por parte de sus superiores estaban más satisfechos con su trabajo.

Las investigaciones revisadas con relación al capital psicológico y la satisfacción laboral de los docentes corroboraron la existencia de una correlación directa entre las mismas. Mientras mayor nivel de desarrollo alcancen las dimensiones del capital psicológico en el personal docente de una institución educativa mayores resultados en términos de eficacia, eficiencia y efectividad se logra en el desempeño laboral y al mismo tiempo una mayor satisfacción con el trabajo.

Las investigaciones consultadas también pusieron de relieve la existencia de una serie de riesgos psicosociales que tienen un efecto negativo en la satisfacción laboral de los profesores, tal es el caso del exceso de horas de trabajo frente al alumno, la carencia de estímulos materiales y morales ante los resultados del trabajo, el bajo reconocimiento y apoyo social del maestro. No obstante, los estudios realizados corroboran que el capital psicológico positivo puede ser una fuente de compromiso organizacional ya que posibilita crear un escenario de trabajo donde los docentes desarrollen sinergias positivas, empatías en la labor y compromiso por lograr las metas propuestas por la institución.

Es necesario destacar por tanto que un clima organizacional positivo genera esperanza y el optimismo en los docentes y potencia la creencia de que un mundo mejor es posible, transmitiendo a los estudiantes una visión positiva de la vida que abre espacios para la innovación, el cambio, la mejora continua, el discernimiento individual y colectivo y la

convicción de que el esfuerzo y la sistematicidad en el trabajo conducen al logro de objetivos superiores tanto en el plano académico, investigativo, familiar y social.

Justificación y Propósito de la Investigación

La salud mental de los docentes es un tema muy importante en la educación, ya que situaciones como el estrés, la depresión y la ansiedad pueden afectar en gran medida su desempeño laboral y, por ende, la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes. De ahí que en Ecuador y otros países, existen estudios exhaustivos que investigan la prevalencia de la salud mental de los docentes y su relación con el capital psicológico y el bienestar laboral.

La justificación teórica de esta investigación radica en la necesidad de ampliar el conocimiento relacionado con la salud mental en el contexto laboral de los docentes, ya que existen brechas significativas en los estudios relacionados con el estrés, la depresión y la ansiedad, así como los efectos en el desempeño laboral, rendimiento de los discentes y en el bienestar general de los profesionales de la educación tanto en el sector público como privado.

Asimismo, esta investigación presenta los resultados de experimentos llevados a cabo en diversos países, lo que permite realizar generalizaciones en el análisis de la correlación existente entre las variables que influyen en la salud mental de los docentes. Se examinan, por ejemplo, el estrés, la depresión y la ansiedad en relación con la satisfacción laboral, el clima laboral y el desempeño docente, entre otros aspectos relevantes.

Además, los estudios sobre el capital psicológico, respaldados por teorías sólidas, establecen las bases para su aprovechamiento como un potencial para fomentar la adaptación positiva al cambio en las instituciones educativas.

La justificación metodológica de este estudio se relaciona con la selección y aplicación consecuente de enfoques y métodos idóneos para el diseño de instrumentos para recolectar los datos, realizar su procesamiento estadístico y obtener resultados confiables y relevantes del contexto estudiado.

En tal sentido se destaca el uso de instrumentos de investigación estandarizados, escalas idóneas para medir los indicadores de las variables que influyen en la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral. El empleo del método estadístico en el procesamiento de los datos propicia la correcta lectura e interpretación de los resultados. La justificación metodológica también refiere el cumplimiento de principios éticos en la obtención de la información ofrecida voluntariamente por los docentes, confiabilidad y la voluntad de cooperación desinteresada a favor de los resultados de la investigación.

La justificación social de esta investigación se desprende del papel que los docentes desempeñan en la educación de las generaciones futuras. Por lo tanto, la salud física, emocional y espiritual de los docentes se convierte en un tema de interés social por lo que es crucial para asegurar una educación de calidad. La investigación desarrollada se perfila hacia la búsqueda de una mayor comprensión, conocimiento y difusión de los problemas de salud mental que afectan el bienestar de los profesores, su satisfacción laboral y un proceso de enseñanza aprendizaje positivo caracterizado por las buenas relaciones humanas, el enfoque creativo e innovador ante los problemas y un mayor compromiso individual en la enseñanza.

Al nivel de las instituciones educativas estudiadas la investigación plantea el diagnóstico de una problemática frecuente en relación a la salud mental de los docentes y los factores que la influyen. Estos hallazgos son fundamentales para la mejora continua de la organización a partir de un plan de acciones con carácter preventivo.

La investigación de la salud mental de los docentes, el capital psicológico positivo y la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en la creación de un entorno educativo favorable ya que repercute en el desarrollo de una sociedad más sana, inclusiva y comprometida con los objetivos del desarrollo sostenible.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 General

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en el sector norte de la ciudad de Durán durante el año 2023 - 2024.

2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes en el sector norte de la ciudad de Durán.
- Identificar el capital psicológico en los docentes de la muestra.
- Determinar la satisfacción laboral en los participantes.

2.2 Preguntas de investigación

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

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

El trabajo de titulación presenta un enfoque cuantitativo: en el enfoque cuantitativo, el diseño de investigación significa desarrollar un plan estratégico que incluya los procedimientos y actividades que nos lleven a encontrar la respuesta a la pregunta de investigación, mientras más cuidadoso y específico sea al final tendremos mayores posibilidades de generar el conocimiento deseado. (Hernández et al., 2014)

El enfoque cuantitativo supone aplicar una encuesta utilizando cuestionarios estandarizados para recopilar datos cuantitativos sobre la salud mental, capital psicológico y la satisfacción laboral de los docentes en el sector norte de la ciudad de Durán. Al respecto se miden variables como los niveles de estrés, ansiedad, depresión, satisfacción laboral, apoyo organizacional y percepción de la carga de trabajo. Los datos cuantitativos obtenidos permiten realizar análisis estadísticos para identificar patrones, correlaciones y tendencias.

El estudio es de tipo No Experimental. Siguiendo a Hernández y Torres (2018) “la investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 174).

El diseño utilizado es Transversal y Descriptivo. Según Hernández y Torres, (2018) “estos estudios buscan indagar el nivel o estado de una o más variables en una población; en este caso, en un tiempo único” (p. 177).

El diseño Transversal implica la recopilación de datos en un solo momento en el tiempo, con el objetivo de obtener una instantánea de las características o fenómenos de interés en una población específica. En particular los datos fueron obtenidos durante el período abril-junio del año 2023.

La Investigación Descriptiva mide o recolecta información de manera independiente o conjunta sobre cada una de las variables de estudio para así describir lo que se investiga. Este diseño permite describir tendencias de un grupo o población (Hernández et al., 2014).

2.4 Población y muestra

Según Hernández y Torres, (2018) la muestra refiere un “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados” (p.196).

La población de estudio está compuesta por el total de 67 docentes de las instituciones educativas objeto de estudio. El tamaño de la muestra procesadora de datos fue de 53 docentes. Según la información administrativa suministrada al momento del

estudio la composición docente del claustro en el período académico 2023 - 2024 es como sigue a continuación:

- Institución educativa Santa Marianita: 42 docentes
- Institución educativa Juan Ignacio Larrea Holguín: 25 docentes
- Total de la población: 67 docentes

El tipo de muestra es no probabilística.

La muestra no probabilística o dirigida refiere “un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación (Hernández y Torres, 2018: 200)

En la investigación, la muestra no probabilística es de accesibilidad-accidental. Según Otzen y Manterola, (2017):

Se fundamenta en reclutar casos hasta que se completa el número de sujetos necesario para completar el tamaño de muestra deseado. Estos, se eligen de manera casual, 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. Es similar al muestreo por conveniencia, excepto que intenta incluir a todos los sujetos accesibles como parte de la muestra. (p.230)

2.4.1 Muestra participante

A continuación, se presenta la información general obtenida a partir del procesamiento de los datos recolectados durante la investigación.

Tabla 1*Características sociodemográficas y laborales del personal de salud*

		N	%		
Género	Masculino	8	15,1%		
	Femenino	45	84,9%		
	Otro	0	0%		
Estado civil	Soltero/a	27	50,9%		
	Casado/unión libre	18	34%		
	Viudo/a	3	5,7%		
	Divorciado/a	5	9,4%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	51	96,2%		
	Tiempo parcial	2	3,8%		
	Pública	0	0%		
Tipo de institución	Privada	53	100%		
		M	Máx.	Min.	DT
Edad		41	64	23	11
Horas de trabajo por día		8	8	8	0
Experiencia laboral		11	31	1	8

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

El tamaño de la muestra recolectora de datos fue de 60 docentes para un 89% de la población de estudio. No obstante, solo 53 constituyen la muestra procesadora de datos.

A continuación, se presenta la contextualización de las características socio demográfico y laboral de la muestra participante.

- En la muestra procesadora de datos de 53 docentes, el 84,9% son mujeres y el 15,1% son hombres.
- La media de años de edad de los docentes en la muestra es de 41 años.
- En cuanto al estado civil de los docentes de la muestra, se observa que el 34% son casados/ unión libre, el 50,9% son solteros, el 9,4% son divorciados y el 5,7% son viudos.
- Respecto al tipo de contrato el 96,2% refiere estar a tiempo completo y el 3,8% a tiempo parcial.
- El 100% de la muestra de estudio labora en una institución privada con un promedio de 8 horas de trabajo por día y una media de 11 años de experiencia laboral.

2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión

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

Criterios de inclusión

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

Criterios de exclusión

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

2.5 Instrumentos de recogida de información

La recogida de información se realizó siguiendo la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Anguita et al (2003) refiere que una encuesta se puede definir como "una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza información de una muestra representativa de la población, con el fin de obtener información sobre las opiniones, actitudes, creencias, comportamientos u otros aspectos de interés". (p.527)

En tanto, el cuestionario "es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir" (Hernández et al., 2014: 217).

Sobre el Cuestionario Sociodemográfico y Laboral Ad Hoc se puede decir que está diseñado para recopilar información sobre las características sociodemográficas y laborales de las instituciones educativas objeto de estudio. A partir de este tipo de cuestionario se puede recopilar información sobre 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.

En Zambrano et al., (2022) se constató la aplicación del instrumento Cuestionario Sociodemográfico y Laboral Ad Hoc para obtener datos laborales y sociodemográficos. Para una muestra de 71 docentes. La validación del instrumento refiere una alta consistencia interna y fiabilidad (90%). En adición, se aplicó la prueba estadística Chi cuadrado a partir del software SPSS para analizar asociaciones entre las variables analizadas en el estudio.

Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21). El DASS 21 está estructurado en tres dimensiones que son las siguientes; la depresión; la ansiedad, y el estrés. 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).

En Contreras, Oliva y La Cruz, (2021) se aplicó la escala DASS-21 que fue validada a partir de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach. Al respecto dichos autores señalaron “La fiabilidad de la escala del test DASS 21 se lo hace mediante una prueba piloto en el que el coeficiente alfa de Cronbach (α), de todo el test siendo $\alpha = 0,987$ que garantiza la validez del cuestionario”. (p.609)

Para la recogida de datos relacionados con el capital psicológico, siguiendo a Luthans et al., 2007) se dispone 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).

En el estudio realizado por Rodríguez, (2016) se evidenció la validación de una escala para medir el capital psicológico que refiere alta consistencia a partir del coeficiente alfa de Cronbach. Al respecto, la validación se estructuró del siguiente modo: factores psicosociales (alfa de Cronbach mayor a 0,83), riesgos psicosociales (alfa de Cronbach

mayor a 0,77), capital psicológico (alfa de Cronbach mayor a 0,85 en las subescalas de resiliencia, esperanza y bienestar).

Para evaluar la satisfacción laboral, la escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva ante el propio trabajo. Refleja 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.

En Malander, (2016) se realizó un estudio que midió la satisfacción laboral en docentes de nivel secundario en Argentina. La misma se orientó a determinar si la satisfacción laboral y algunas características socio-demográficas y laborales de los docentes de nivel secundario, pueden atenuar o bien potenciar el síndrome de Burnout. En la metodología se concibió una escala para medir la satisfacción laboral (ESLA), dicha escala fue elaborada por (Oros y Main, 2004).

La escala consistió en una lista de 33 reactivos, escalados según el método Likert. Malander, (2016) afirma que: “Con respecto a las características psicométricas, Oros y Main, (2004) encontraron un Alfa de Cronbach para la totalidad de los ítems que conforman el instrumento que se situó en un valor de 0,88”. (p.179)

2.6 Procedimientos

Fase 1. Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico.

Hernández y Torres, (2018) con relación a la redacción del marco teórico plantean:

Las etapas son: detección y obtención de la literatura de acuerdo al planteamiento, revisión analítica de la literatura, analizar lo que revela la revisión de la literatura, organizar y estructurar la literatura, elaborar un índice del marco teórico y elegir el tipo de estructura deseada, redactar el marco teórico y revisarlo. (p.68)

En la investigación la búsqueda bibliográfica tuvo en cuenta las palabras clave relacionadas con el tema de investigación, como "salud mental", "satisfacción laboral",

"ansiedad", "estrés", "depresión", en el contexto del trabajo docente a nivel mundial, latinoamericano y de Ecuador.

La búsqueda se realizó utilizando las palabras claves previamente identificadas en bases de datos como PubMed, Scielo, Latindex, Scopus y la Web of Science. La búsqueda utilizó palabras clave como: "prevalencia de salud mental y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos", "factores de riesgo de salud mental en docentes en Ecuador", "intervenciones para mejorar la satisfacción laboral en docentes ecuatorianos", "capital psicológico en docentes ecuatorianos" entre otros. Se utilizó también el Tesaurus de la Unesco que reconoce el término "salud mental".

Posteriormente, se seleccionaron los artículos relevantes, se prestó atención a secciones de la publicación como objetivos, métodos empleados, población y muestra, los instrumentos aplicados, las escalas, la validación, principales hallazgos.

Finalmente se realizó la redacción científica con la información recopilada siendo muy rigurosos con la aplicación de la normativa APA séptima edición.

Fase 2. Proceso de recolección de datos.

En la selección de muestra se obtuvo de una lista de docentes de las instituciones educativas objeto de estudio en el sector norte de la ciudad de Durán. La lista integró a los 59 docentes de ambas instituciones.

Posteriormente, desde la dirección educativa de la Diócesis de San Jacinto se realizó una invitación a participar en la encuesta. Se envió un correo electrónico a los docentes seleccionados (40), explicando el propósito de la investigación y solicitando su participación oportuna y objetiva en la encuesta. Se incluyó un enlace a la encuesta en línea y se estableció un plazo de cinco días para completarla.

Para la recopilación de los datos, los docentes accedieron al enlace proporcionado en el correo electrónico y completaron la encuesta en línea. La plataforma de encuestas registra las respuestas de forma automática y las almacena en una base de datos.

En el plazo para la recogida de datos se realizó un seguimiento para recordar a los docentes la importancia de completar la encuesta y se enviaron recordatorios a aquellos

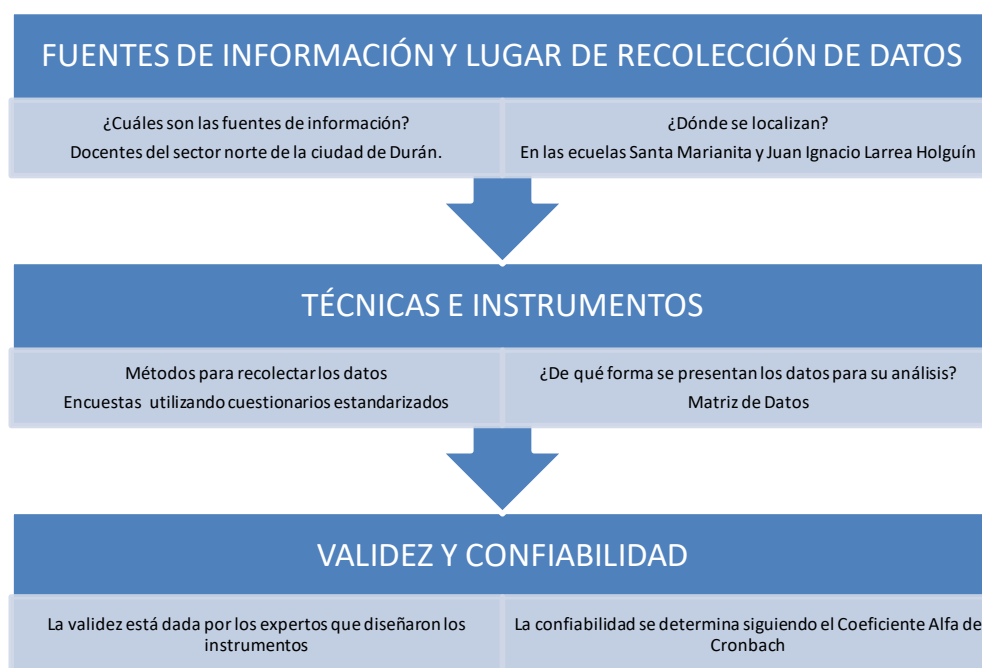
que aún no la habían completado. Este seguimiento se realizó a través de correos electrónicos y/o WhatsApp.

Terminado el plazo establecido para la recolección de datos, se cerró la encuesta en línea. Luego, se procedió al análisis de los datos recopilados utilizando herramientas de análisis estadístico como Excel, SPSS. Se pueden calcular estadísticas descriptivas y realizar análisis inferenciales según los objetivos de la investigación.

A continuación, se presenta en la Figura 2, un ejemplo abreviado del procedimiento para la recolección de los datos. No obstante, es preciso destacar que el procedimiento supone un conjunto de premisas como: la revisión bibliográfica especializada, la identificación del problema, la autorización de la dirección para la realización del estudio e implicación en su ejecución, voluntad para la cooperación y aplicación de resultados.

Figura 2

Procedimiento abreviado de recogida de datos



Nota. Adaptado de Hernández et al., (2014)

Fase 3. Análisis de la base de datos.

Con relación al análisis de datos, Cohen, (2019) apunta que:

Analizar significa darles significado a los datos producidos para, a partir de allí, responder al problema que dio origen y producir el conocimiento correspondiente. En el análisis se entrecruzan las categorías teóricas, expresadas en el marco conceptual, las hipótesis, los datos y un conjunto variado de métodos y técnicas analíticas cuantitativas y cualitativas según corresponda. (p.253)

Para el análisis de los datos se sigue una lógica investigativa que supone en primer lugar la verificación de la calidad de los datos para asegurarse de que sean fiables y consistentes. Ello supone la verificación de la precisión y completitud de los datos. Posteriormente codificar las respuestas utilizando el software Microsoft Excel o el SPSS.

Seguidamente se procedió al análisis descriptivo para sintetizar los principales hallazgos a través de una tabla de frecuencias que ponga de relieve los principales hallazgos del estudio. Según Salas, (2018) “las tablas de frecuencias son una ordenación de los datos estadísticos, asignando a cada dato su frecuencia correspondiente. Pueden ser para datos cualitativos o cuantitativos” (p.13).

El análisis de los datos también genera condiciones para realizar el análisis inferencial mediante pruebas de hipótesis, análisis correlacional, entre otras técnicas estadísticas.

Asimismo, se realiza la presentación e interpretación de los resultados. La interpretación se realiza en correspondencia con los objetivos de la encuesta y las preguntas formuladas, así como tener en cuenta las posibles limitaciones del estudio. Para este propósito se utilizan tablas y gráficos.

Ramírez y Ortega (2021) desarrollaron una investigación titulada “Burnout y su relación con el capital psicológico en profesores del sur del Ecuador”. El objetivo del estudio fue investigar la relación entre el burnout y el capital psicológico en docentes del sur de Ecuador. Se buscó determinar si el capital psicológico puede actuar como un factor protector contra el burnout en los docentes, y si existe una relación significativa entre las dimensiones del capital psicológico y las dimensiones del burnout. Para ello, se utilizó una muestra de 116 docentes, seleccionados mediante un muestreo de accesibilidad. En cuanto

a la caracterización de la población y muestra de estudio, se encontró que el 56.9% de los participantes eran mujeres y el 43.1% hombres. El 50% de los docentes trabajaba en instituciones públicas y el 90.5% tenía contrato a tiempo completo. y se aplicaron dos instrumentos de medición: el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Psychological Capital Questionnaire (PCQ).

Los principales hallazgos del estudio sugieren que el capital psicológico puede actuar como un factor protector contra el burnout en profesores, ya que se encontró una relación negativa entre el burnout y las dimensiones de esperanza y optimismo del capital psicológico. Asimismo, una relación negativa entre el capital psicológico y el agotamiento emocional y la despersonalización. Además, se encontró una relación positiva entre el capital psicológico y la realización personal.

Las investigaciones revisadas en torno al capital psicológico en el trabajo de los docentes refieren gran importancia y actualidad ya que caracterizan el escenario de trabajo de los profesores, las condiciones laborales, su satisfacción, factores estresantes en su actividad, así como el papel que desempeñan los directivos en la gestión del proceso formativo y de aseguramiento de un clima laboral positivo. Resulta alarmante que los resultados de las investigaciones consultadas reflejen altos niveles de estrés, ansiedad y depresión en los docentes, que limitan su desempeño exitoso en el aula y deterioran su calidad de vida.

Asimismo, considero que el capital psicológico positivo constituye un potencial para fundamentar planes estratégicos que promuevan un clima laboral aceptable, infraestructura adecuada, apoyo emocional y psicológico para enfrentar las tareas de manera efectiva, en particular aquellas que demanda mayor esfuerzo, adaptación al cambio, aplicación de nuevas tecnologías, nuevas metodologías de trabajo, entre otras. Del mismo modo, el apoyo de políticas públicas desde el estado es fundamental para crear un ambiente social favorable para la enseñanza, la convivencia sana y pacífica, el respeto de las culturas y la inversión idónea en interés de la colectividad, alumnos y maestros que forman potencial humano técnico y científico de un país.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1 Análisis de resultados

La percepción de los docentes sobre su propia salud mental puede afectar su bienestar y su capacidad para desempeñarse en el aula. En este caso, se realizó una encuesta para una muestra procesadora de datos integrada por 53 docentes de las instituciones educativas particulares Santa Marianita y Juan Ignacio Larrea de la ciudad de Durán.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

Tabla 2
Percepción de salud mental de docentes

		N	%
Estrés	Leve	51	96,2%
	Moderado	1	1,9%
	Severo	1	1,9%
Ansiedad	Leve	50	94,3%
	Moderado	1	1,9%
	Severo	2	3,8%
Depresión	Leve	51	96,2%
	Moderado	1	1,9%
	Severo	1	1,9%

Nota. N =Frecuencia; %=Porcentaje

En correspondencia a la Tabla 1 que refiere los resultados de la encuesta realizada a los docentes de las instituciones educativas particulares Santa Marianita y Juan Ignacio Larrea de la ciudad de Durán, se puede observar que la mayoría de los encuestados perciben su salud mental como leve en las tres dimensiones evaluadas. En la dimensión estrés, el 96,2% de los encuestados considera que es leve, mientras que solo el 1% y el 1,9% la perciben como moderada y severa, respectivamente. En cuanto a la dimensión ansiedad, el 94,3% de los encuestados asegura que es leve, mientras que solo el 1% y el 3,8% la perciben como moderada y severa, respectivamente. Asimismo, respecto a la

dimensión depresión, el 96,2% de los encuestados consideran que es leve, mientras que solo el 1,9% la percibe como moderada y severa.

A continuación, se muestran los resultados del instrumento que permitió realizar la evaluación del constructo capital psicológico, así como cada una de sus dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo. El mismo consta de un total de 24 ítems (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).

Tabla 3

Capital psicológico en docentes

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	32,11	42,00	12,00	7,72
Esperanza	35,03	42,00	18,00	7,16
Resiliencia	32,84	42,00	20,00	6,36
Optimismo	32,56	42,00	22,00	5,68
Capital psicológico	130,22	168,00	72,00	24,50

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

En correspondencia los resultados que muestra la tabla 2 se tiene que:

- En la dimensión Eficacia, la media de 32,11 indica que los docentes se sienten seguros de sus capacidades para lograr las metas y objetivos que se proponen. La desviación típica de 7,72 indica que existe una variabilidad en los niveles de eficacia, con algunos docentes con un nivel más alto y otros con un nivel más bajo.
- La dimensión Esperanza refiere una media de 35,03 indica que los docentes tienen una visión positiva del futuro y creen que pueden lograr sus metas, incluso ante los obstáculos. La desviación típica de 7,16 indica que existe una variabilidad en los niveles de esperanza, con algunos docentes con un nivel más alto y otros con un nivel más bajo.
- La dimensión Optimismo obtuvo una media de 32,56 indica que los docentes tienen una visión positiva del mundo y creen que las cosas les saldrán bien. La desviación

típica de 5,68 indica que existe una variabilidad en los niveles de optimismo, con algunos docentes con un nivel más alto y otros con un nivel más bajo.

- La dimensión Resiliencia refiere una media de 32,84 indica que los docentes son capaces de afrontar los desafíos y recuperarse de los contratiempos. La desviación típica de 6,36 indica que existe una variabilidad en los niveles de resiliencia, con algunos docentes con un nivel más alto y otros con un nivel más bajo.
- El capital psicológico total tiene una media de 130.22. Esto indica que, en promedio, los docentes tienen un nivel moderado de capital psicológico en la escuela. La desviación estándar (24.50) muestra que hay una variabilidad considerable en las puntuaciones de capital psicológico entre los docentes

Tabla 4

Satisfacción laboral en docentes

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	37,30	49,00	16,00	8,82
Satisfacción extrínseca	37,33	49,00	13,00	8,89
Satisfacción general	74,64	98,00	31,00	17,40

En correspondencia de los resultados presentados en la Tabla 3 se muestra la siguiente interpretación.

Satisfacción intrínseca

La satisfacción intrínseca es el grado en que un trabajador se siente satisfecho con las tareas y actividades que realiza en su trabajo. En este caso, la media de la satisfacción intrínseca es de 37,30, lo que indica que los docentes se encuentran moderadamente satisfechos con sus tareas y actividades. El valor máximo es de 49, lo que indica que hay algunos docentes que están muy satisfechos con sus tareas, mientras que el valor mínimo es de 16, lo que indica que hay algunos docentes que están muy insatisfechos. La desviación estándar es de 8,82, lo que indica que existe una dispersión en las percepciones de los docentes en términos de satisfacción.

Satisfacción extrínseca

La satisfacción extrínseca refiere el grado en que un trabajador se siente satisfecho con los factores externos a su trabajo, como el salario, las condiciones laborales, el reconocimiento, entre otros. En este caso, la media de la satisfacción extrínseca es de 37,33, lo que indica que los docentes se encuentran moderadamente satisfechos con los factores externos a su trabajo. El valor máximo es de 49, ello supone que hay algunos docentes que están muy satisfechos con los factores externos, mientras que el valor mínimo es de 13, indicando que hay algunos docentes que están muy insatisfechos. La desviación estándar es de 8,89 mostrando alguna dispersión en las percepciones de los docentes encuestados.

Satisfacción general

La media de la satisfacción general es de 74,64, lo que indica que los docentes se encuentran moderadamente satisfechos con su trabajo en general. El valor máximo es de 98, lo que indica que hay algunos docentes que están muy satisfechos con su trabajo en general, mientras que el valor mínimo es de 31, lo que indica que hay algunos docentes que están muy insatisfechos con su trabajo en general. La desviación estándar es de 17,40, lo que indica que existe una dispersión en las percepciones de los docentes.

3.2 Discusión

Para el estudio de la percepción de salud mental en los docentes se realizó una comparación con otros estudios y se pudo observar que los resultados de la encuesta aplicada en el contexto de este estudio son similares a los encontrados en otros escenarios educativos. Por ejemplo, un estudio realizado por Fernández, et al., (2015) asegura que:

Los trastornos de tipo psicosocial son la principal causa de pérdida de salud en los docentes. Afectan a la salud a través de la vivencia de estrés crónico aumentando el riesgo de aparición de alteraciones emocionales y cognitivas, así como de trastornos de carácter psicosomático, en función de la específica vulnerabilidad del trabajador.
(p.176)

De igual modo se constató en el estudio de Reyes Carpio y Viteri Merizalde (2023) un análisis sobre la prevalencia y los factores asociados al estrés laboral, ansiedad y depresión en docentes que imparten clases en primaria versus secundaria en dos unidades educativas en Ecuador. Los resultados mostraron que los docentes presentaron niveles moderados a altos de estrés, ansiedad y depresión identificándose factores similares a la investigación realizada. Tal es el caso de la carga de trabajo, el apoyo social, que influyeron en estos niveles de malestar psicológico.

Asimismo, la investigación realizada guarda similitud con el trabajo de Acosta y Lascano (2020) que analizó el estrés docente y el síndrome de burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador y donde se identificaron factores asociados como la antigüedad laboral, la carga de trabajo, el rendimiento escolar y la localización del centro educativo que generan niveles medios de estrés, depresión y ansiedad. En particular, el factor localización de las unidades educativas de la Diócesis de San Jacinto objeto de estudio contribuyó a los niveles de estrés, ansiedad y depresión ya que la ciudad de Durán es afectada por una ola de violencia generalizada.

Con relación al Capital Psicológico los resultados de esta investigación sugieren que los docentes de la escuela tienen un capital psicológico alto. Esto es un aspecto positivo, ya que un capital psicológico alto se asocia con una serie de beneficios. No obstante, es importante señalar que existe una variabilidad en los niveles de capital psicológico entre los docentes. Algunos docentes tienen un nivel más alto que otros.

Los resultados obtenidos guardan relación con los declarados por Ataucusi y Solís, (2022) que analizaron la relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este. Dichos autores, encontraron una relación positiva y moderada entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes denotando que los niveles de capital psicológico y satisfacción laboral fueron más altos en docentes con experiencia laboral mayor.

Del mismo modo, se constató convergencia en la investigación con el estudio de Aydin y Aslan, (2021) relacionado con la relación entre el capital psicológico, la satisfacción

laboral y los comportamientos prosociales en docentes de escuelas públicas. Al respecto se destacan como ideas convergentes:

- El capital psicológico se asoció positivamente con la satisfacción laboral y los comportamientos prosociales en docentes.
- Los docentes que informaron niveles más altos de capital psicológico y comportamientos prosociales también informaron niveles más altos de satisfacción laboral.

Durante la investigación en las escuelas objeto de estudio se pudo constatar que entre los docentes proliferan acciones que de modo voluntario son realizadas con la intención de ayudar a otros. Tal es el caso de compartir recursos, apoyo en el manejo de herramientas digitales para la enseñanza con los docentes de mayor edad o con limitaciones de equipos y software de enseñanza. Asimismo, brindar apoyo emocional, o colaborar en actividades que promueven el bienestar de los demás.

Los resultados alcanzados con relación al capital psicológico en las escuelas objeto de estudio también guardan relación directa con los expuestos por Ramírez y Ortega, (2021) quienes analizaron la relación entre el capital psicológico y el apoyo social en docentes de la zona 7 de Ecuador. Al respecto, hay coincidencias en cuanto a la consideración de la dimensión de esperanza del capital psicológico como un factor importante entre el capital psicológico y el apoyo social en docentes que se manifiesta a través del apoyo emocional y la ayuda práctica que reciben de sus colegas, la colaboración y el trabajo en equipo con otros docentes, la retroalimentación y el reconocimiento positivo por parte de los superiores, y la participación en redes de apoyo social e innovación educativa.

Del análisis teórico del capital psicológico, los resultados logrados en este estudio y su contraste con otras investigaciones, se considera pertinente aprovechar los beneficios del capital psicológico para que las escuelas objeto de investigación implementen programas de desarrollo para los docentes, enfocados en fortalecer las dimensiones del

capital psicológico. Estos programas podrían incluir actividades de capacitación, coaching, y mentoring. En particular, los programas podrían centrarse en:

- Fortalecer la autoeficacia de los docentes a partir de la retroalimentación positiva y constructiva que permita identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en el trabajo, así como áreas de mejoras. También mediante alianzas estratégicas con otros actores de la localidad que posibiliten la superación profesional de los docentes. En Young y Sánchez, (2022) se pudo constatar la existencia de un estudio que determinó la relación positiva entre la autoeficacia y el desempeño docente.
- Fomentar la esperanza de los docentes a través del apoyo emocional y resiliencia de los docentes. Se pudo constatar en la página web Campus Educativo del Ministerio de Educación de la provincia Santa Fe en Argentina, (2020) la consideración de la esperanza como práctica política en la formación docente que supone el dialogo esperanzador, fortalecer la ética ante los desafíos de la realidad, entre otras.
- Promover el optimismo y desarrollar la resiliencia de los docentes mediante estrategias que promuevan el pensamiento optimista, clima laboral positivo en docentes y estudiantes. En el estudio desarrollado por la Agencia de Calidad de la Educación, (2023) de la República de Chile se plantean diferentes prácticas para promover el optimismo de los docentes y su resiliencia a través del ambiente de aprendizaje positivo, formación de directivos en materia de liderazgo organizacional, entre otras.

Con relación a los resultados alcanzados con el estudio de satisfacción laboral de los docentes de la muestra objeto de estudio se constató que tanto la satisfacción intrínseca como la extrínseca tienen medias muy cercanas, indicando un equilibrio relativo entre las dos dimensiones de satisfacción. Ambas dimensiones tienen rangos similares (diferencia entre el valor máximo y mínimo), lo que sugiere una variabilidad comparable en ambos tipos de satisfacción. Las desviaciones estándar también son

equivalentes, indicando que los puntajes en ambas dimensiones tienden a dispersarse alrededor de las medias en rangos similares.

La media de la satisfacción general (74.64) está en línea con las medias de las satisfacciones intrínseca y extrínseca, respaldando la idea de que ambas dimensiones contribuyen positivamente a la satisfacción general. La variabilidad (desviación estándar) en la satisfacción general es mayor que la de las dimensiones individuales, lo que supone la existencia de otros factores en juego o que la interacción entre las dimensiones es compleja.

Similares resultados fueron constatados en el estudio realizado por Martínez-Baena, García-Ros y Pérez-Fuentes (2020), con una muestra de 1100 docentes de educación primaria en España donde la satisfacción intrínseca y extrínseca estaban positivamente relacionadas con la satisfacción general, y que ambas dimensiones tenían un peso similar en la satisfacción general. Asimismo, con una muestra de 1.200 docentes de educación primaria en México los autores Ramírez-Gallardo, Sánchez-Córdova y Gutiérrez-Chávez (2022) apuntan que la satisfacción intrínseca y extrínseca estaban positivamente relacionadas con la satisfacción general, y que ambas dimensiones tenían un peso similar en la satisfacción general.

Los resultados obtenidos sugieren que los docentes parecen experimentar niveles similares de satisfacción intrínseca y extrínseca en su trabajo. Ambas dimensiones están positivamente relacionadas con la satisfacción general, lo que indica que son importantes para el bienestar y la motivación de los docentes. No obstante, es importante considerar otros factores o realizar análisis más detallados para comprender completamente la dinámica de la satisfacción laboral en la escuela. Al respecto se destacan factores como el compromiso laboral, la productividad o la calidad del aprendizaje de los alumnos, la salud y el bienestar de los docentes, y la retención laboral.

Los resultados de Díaz-Méndez, M., García-Ros, R., & Martínez-Baena, M. (2023) mostraron que independientemente de que la satisfacción intrínseca y extrínseca

se encuentran relacionadas con la satisfacción general, la satisfacción intrínseca estaba más fuertemente relacionada con el compromiso laboral, la productividad y la calidad del aprendizaje de los alumnos, mientras que la satisfacción extrínseca estaba más fuertemente relacionada con la salud y el bienestar de los docentes y la retención laboral.

Los resultados obtenidos en la investigación de la satisfacción laboral en las dos escuelas del sector norte de la ciudad de Durán son consistentes con los hallazgos de los estudios mencionados. En ambos casos, se encontró que tanto la satisfacción intrínseca como la extrínseca estaban positivamente relacionadas con la satisfacción general, y que ambas dimensiones tenían un peso similar en la satisfacción general. Además, se encontró que la variabilidad en la satisfacción general era mayor que en las dimensiones individuales, lo que sugiere la existencia de otros factores en juego o que la interacción entre las dimensiones es compleja.

En las escuelas del sector norte de la ciudad de Durán, la satisfacción intrínseca de los docentes está relacionada con el compromiso y la motivación que sienten al enseñar a los estudiantes, la satisfacción de ver el progreso de los estudiantes y el impacto positivo que tienen en sus vidas. Por otro lado, la satisfacción extrínseca está relacionada con factores como el salario fijo, los beneficios laborales y el reconocimiento por parte de la comunidad educativa y la Diócesis de San Jacinto en general. Además, la variabilidad en la satisfacción está influenciada por factores como la calidad de la gestión educativa, la relación con los colegas y superiores, la carga de trabajo y la presión por cumplir con los objetivos educativos. Estos factores interactúan de manera compleja e inciden en la satisfacción general de los docentes en las escuelas Santa Marianita y Monseñor Juan Ignacio Larrea Holguín.

Conclusiones

La prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes en el sector norte de la ciudad de Durán es leve. Sin embargo, es importante señalar que, incluso en niveles leves, estas variables pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los docentes, así como en su desempeño laboral.

El capital psicológico de los docentes de la muestra obtuvo un valor medio-alto. Asimismo, existen algunas diferencias significativas entre las cuatro dimensiones del capital psicológico. La eficacia es la dimensión con el puntaje más alto, seguido de la esperanza, la resiliencia y el optimismo respectivamente. Ello sugiere que los docentes tienen una fuerte creencia en su capacidad para tener éxito en su trabajo, incluso en un entorno de inseguridad y desafío permanente por los altos niveles de delincuencia y criminalidad que acosan el sector norte de la ciudad de Durán.

La satisfacción laboral en la muestra de estudio en general es positiva. Tanto la satisfacción intrínseca como la extrínseca están en niveles relativamente altos en una escala que varía de 1 a 49 puntos. La satisfacción general, con una puntuación refleja una percepción generalmente favorable de la satisfacción laboral entre los docentes encuestados.

Recomendaciones

Instar a las comunidades educativas particulares de la Diócesis de San Jacinto a colaborar en la creación de un ambiente de trabajo positivo y solidario, esto implica promover la colaboración y la cohesión entre los docentes mediante el fomento del respeto y la empatía, así como la resolución constructiva de conflictos. Además, se sugiere trabajar en conjunto en la elaboración de un código de conducta para la promoción de valores.

La directiva institucional de las escuelas objeto de estudio pueda implementar programas de formación, desarrollo y gestión de la inteligencia emocional, así como apoyos específicos en la promoción del bienestar emocional y de seguridad en alianza con otros actores del desarrollo local para abordar los desafíos que enfrentan los docentes en entornos difíciles debido a la inseguridad ciudadana y las dificultades económicas.

En colaboración con los departamentos de Talento Humano y Consejería de las escuelas objeto de estudio realizar encuestas periódicas a los docentes para identificar cualquier cambio en las percepciones de satisfacción laboral, permitiendo a la institución adaptar estrategias y políticas según sea necesario para mantener altos niveles de satisfacción y bienestar entre su personal docente.

Referencias

- Acosta, A. A., & Lascano, M. M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7(2), 265-278.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599>
- Agencia de Calidad de la Educación. (2023). *¿Qué es el Optimismo y cómo podemos promoverlo entre las y los estudiantes? Diagnóstico Integral de Aprendizajes*.
<https://bit.ly/49r4Uy5>
- Aguilar Acosta, A., y Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7(2), 265-278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298144>
- Aydin Sünbül, Z., & Aslan Gördesli, M. (2021). Psychological capital and job satisfaction in public-school teachers: the mediating role of prosocial behaviours. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 147-162. <https://bit.ly/3QWhOww>
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: a scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10706. <https://bit.ly/3FSVde6>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159. <https://bit.ly/3MFEa2O>
- Ataucusi Alarcón, R. D., & Solis Cerna, L. B. (2022). *Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022*.
<https://bit.ly/3stHJCA>
- Barrera Gómez, N. A., & Reyes Meneses, J. L. (2020). Revisión literaria del trastorno de ansiedad un abordaje desde los enfoques de la psicología. <https://bit.ly/469M6Ao>
- Bauer, J., Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Griesshaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Seibt, R., Scheuch, K., & Wirsching, M. (2007). Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949. *German teachers*.

International Archives of Occupational and Environmental Health, 80(5), 442–449.

<https://doi.org/10.1007/s00420-007-0170-7>

Canaval Flores, M. V. (2022). *Estrés laboral e inteligencia emocional: Una revisión sistemática*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9841>

Campus Educativo. (2020). *La esperanza como práctica política en la formación docente*.

<https://bit.ly/46dw20B>

Cladellas Pros, R., Castelló Tarrida, A., & Parrado Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20, 53-59.

<https://bit.ly/3FW5zKj>

Cohen, N., y Gómez, G. (2019). *Metodología de la Investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Teseo. <https://bit.ly/46plUml>

Corcione, A. C. (2015). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 8(2),

50-55. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/251/251

Cuellar Vázquez, L.F. & Armario Guerrero, A. (2017). *El capital psicológico en la empresa y su influencia en el logro de sus objetivos*. I Congreso Virtual Internacional Economía y contextos organizativos: nuevos retos. EUMED.

<https://bit.ly/475IQYj>

Díaz-Méndez, M., García-Ros, R., & Martínez-Baena, M. (2023). Satisfacción laboral de los docentes de educación secundaria en España. *Revista de Investigación Educativa*,

41(1), 125-144. DOI: <https://10.6018/rie.41.1.35992>

Fernández-Puig, V., Mayayo, J. L., Lusar, A. C., & Tejedor, C. V. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el Cuestionario de Salud Docente.

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 31(3), 175-185.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000390>

Filippsen, O. A., & Marin, A. H. (2020). Clima escolar y los indicadores de estrés, ansiedad y depresión en profesores de la educación técnica privada. *Psicología: teoría e*

práctica, 22(3), 247-262. <https://bit.ly/3stYWM2>

- García, M. & Fernández, J. (2017). La influencia de la ansiedad en la relación docente-alumno. *Cuadernos de Pedagogía*, 481, 60-66
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 71-75. <https://bit.ly/3SxcXDr>
- Gómez, L.V., Ibarra, D., Torres López, M., & Razo, R. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria en línea*, 13(7). <https://bit.ly/3SD1ORI>
- González-Cantero, J. O., Oropeza-Tena, R., Padrós-Blázquez, F., Colunga-Rodríguez, C., Montes-Delgado, R., & González-Becerra, V. H. (2017). Capital psicológico y su relación con el estilo de vida de universitarios mexicanos. *Nutrición Hospitalaria*, 34(2), 439-443. <https://bit.ly/47pWGo0>
- González-Santoyo, I., Flores-García, J., Soto-Cárcamo, A. E., & Vázquez-Rodríguez, G. (2020). Estrategias de afrontamiento de la ansiedad en docentes de educación primaria y su relación con el burnout. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 14(1), 225-238. <https://doi.org/10.18381/REDSOE.2020.14.8>
- Granados, L., Aparisi, D., Inglés, C. J., Aparicio Flores, P., Fernández-Sogorb, A., & García-Fernández, J. M. (2019). *¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado?* Universidad de Alicante. Departamento de Psicología Evolutiva y Didáctica. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/93390>
- Guerrero Otárola, H. (2021). *La adaptabilidad del docente universitario en periodos críticos: ¿un talento natural o adquirido?* Tesis Doctoral. Universidad Gabriela Mistral. <http://repositorio.ugm.cl/handle/20.500.12743/2076>
- Guevara, M. D. G., & Lizano, B. O. B. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal

- administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista publicando*, 4(12 (2)), 711-729. <https://bit.ly/469sCvY>
- Heredia, E. B. C., Chávez, R. H., Ortiz, P. S. R., & Yahuarshungo, C. N. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 603-622. <https://bit.ly/3FVICrL>
- Hernández Sampieri, R, Fernández, Collado C. & Baptista, Lucio P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://bit.ly/3swrULo>
- Hernández Sampieri, R., y Torres Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana. <https://bit.ly/3FTYoSL>
- Hofmann, H., Groß, D. & Kohlmann, CW. (2022). On the Role of Mental Health Activities for Teachers' Work and Life. *Applied Research Quality Life*, 17, 205–227. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09885-4>
- Hung, E. S., Lárez, B. E. M., & Clemente, R. G. (2021). Ansiedad académica en docentes y Covid-19. Prisma Social. *Revista de investigación social*, (33), 289-305. <https://bit.ly/3FVJKud>
- López Núñez, M. I., de Jesús, S. N., Viseu, J., & Santana-Cárdenas, S. (2018). Capital psicológico de los trabajadores en España. Análisis factorial confirmatorio del PCQ-12. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 3(48), 67-79. <https://bit.ly/47uDy8w>
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <https://bit.ly/476n6eL>
- Martínez-Baena, M., García-Ros, R., & Pérez-Fuentes, M. A. (2020). Satisfacción laboral y burnout en docentes de educación primaria. *Revista de Educación*, 393, 163-188. DOI: <http://10.4438/1988-592X-RE-2020-393-359>

- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12-26. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a02v7n3.pdf>
- Othman, Z., & Sivasubramaniam, V. (2019). Depression, anxiety, and stress among secondary school teachers in Klang, Malaysia. *International Medical Journal*, 26(2), 71-74. <https://core.ac.uk/download/pdf/227272881.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <https://bit.ly/3sngpWH>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Idoiaga Mondragon, N., Bueno-Notivol, J., Pérez-Moreno, M., & Santabárbara, J. (2021). Prevalence of anxiety, depression, and stress among teachers during the COVID-19 pandemic: a rapid systematic review with meta-analysis. *Brain Sciences*, 11(9), 1172. <https://doi.org/10.3390/brainsci11091172>
- Piedra Hernández, M. (2014). *El desarrollo de la creatividad como competencia cognitiva del docente. Tesis de Maestría en Psicopedagogía*. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal a Distancia <http://repositorio.uned.ac.cr/handle/120809/1273>
- Ramírez, M. R., & Ortega-Jiménez, D (2021). Capital psicológico y su relación con el apoyo social en docentes de la zona 7 del Ecuador. *Pedagogía y Literacidad*, 191. <https://n9.cl/zymc6>
- Ramírez-Gallardo, D., Sánchez-Córdova, R., & Gutiérrez-Chávez, J. A. (2022). Satisfacción laboral de los docentes de educación primaria en México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 87(2), 1-20. DOI: <http://10.35362/rie872438>
- Reyes, A.; Viteri, G. (2023). *Prevalencia y factores asociados de estrés laboral, ansiedad y depresión en docentes que imparten clase en primaria vs secundaria de las unidades educativas Leoncio Cordero de la ciudad de Cuenca y Miguel Leoro Vásquez de Ibarra, en el periodo septiembre 2022 enero 2023*. Tesis de posgrado. Universidad de las Américas, Quito. <https://bit.ly/3ubRJkj>

- Rodríguez Rojo, C. (2016). *Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la Región de Murcia*. Proyecto de investigación. <https://bit.ly/47sLR4r>
- Salas, A. (2018) *Métodos estadísticos para la Investigación Científica*. Editorial Grupo Compás, Guayaquil Ecuador. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/240>
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33(2), 244-257. <https://bit.ly/467iqUx>
- Santos, K. D. A., & Silva, J. P. D. (2022). Sentido de vida y salud mental en docentes: una revisión integradora. *Revista da SPAGESP*, 23(1), 131-145. <https://bit.ly/47aQnF0>
- Segovia-Quesada, S., Fuster-Guillén, D., & Ocaña-Fernández, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 411-436. <https://bit.ly/3QyIiJM>
- Silva, D. F. O., Cobucci, R. N., Lima, S. C. V. C., & de Andrade, F. B. (2021). Prevalence of anxiety, depression, and stress among teachers during the COVID-19 pandemic. A PRISMA-compliant systematic review. *Medicine*, 100(44). <https://bit.ly/49KVgqj>
- Soto-Crofford, C. A., & Deroncele-Acosta, A. (2021). Salud mental positiva en una comunidad de docentes en Ecuador. *Maestro y Sociedad*, 18(4), 1633-1654. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5441/5135>
- Torres, J. A. R. (2017). El bienestar emocional del docente. *Revista de Educación Inclusiva*, 9(2). <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/59>
- Torres Retamozo, M. I. (2022). *Salud mental y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de profesores de EBR en Lima Metropolitana*, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77698>
- Yong, M. D. M., & Sánchez, D. (2022). *Autoeficacia y desempeño docente en profesores de las instituciones educativas del nivel inicial, Santa – 2021*. Repositorio de la UCV. <https://bit.ly/49vkWXG>

Zambrano, R. M. G., Moreira, G. G. L., Baculima, S. B. U., & Romero, M. E. V. (2022).

Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia

COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 70. <https://bit.ly/40BGA8L>