



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

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

**CARRERA DE PSICOLÓGIA**

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y  
satisfacción laboral en docentes del sector San Sebastián**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de:

**LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**Autor:** Rodríguez Gaona Lesvia Carolina

**Director:** Vivanco Vivanco María Elena

LOJA

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, 01 de febrero de 2024

Magister

David Mauricio Ortega Jiménez

**Director de la carrera de psicología**

Loja

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del sector San Sebastián realizado por Lesvia Carolina Rodríguez Gaona, 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: Magister María Elena Vivanco Vivanco.

C.I.: 1104019128

Correo electrónico: mevivanco1@utpl.edu.ec

### **Declaración de autoría y cesión de derechos**

Yo, Lesvia Carolina Rodríguez Gaona, 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 del sector San Sebastián de carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Conceptualización y etiología de las variables de salud mental, Salud mental en docentes y Capital psicológico y satisfacción laboral docente, siendo María Elena Vivanco Vivanco, director (a) del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

Autor: Lesvia Carolina Rodríguez Gaona

C.I.: 1105078099

Correo electrónico: locrodriguez9@utpl.edu.ec

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por sus infinitas bendiciones; ya que al ser la fuente y el principio de todo me ha permitido alcanzar con éxito mi carrera profesional.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy hoy por hoy, es un orgullo y privilegio ser su hija.

A todos mis hermanas y hermanos que me brindaron su apoyo en diversos momentos y que a lo largo de mi carrera profesional fueron un ejemplo de motivación y superación. Y, así mismo a todas las personas que me han brindado su apoyo y han hecho que el trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos, ellos son mis docentes, los pilares principales para que hoy en día me convierta en una gran profesional.

Con amor me lo dedico a mí, porque este es el resultado de mucho esfuerzo que me demuestra que todo lo que me proponga es posible; terminar la carrera es una meta que al inicio parecía imposible, pero con pasos firmes y dedicación sé que desde ahora cumpliré todos mis sueños.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios por acompañarme en cada momento de mi vida, a mi familia quienes a lo largo de este trayecto han sido quienes me han apoyado y motivado creyendo finalmente en mis habilidades, sin duda alguna ese soporte que me impulsa a obtener todo lo planificado.

Agradezco finalmente el esfuerzo y guía de mis padres que sin su ayuda incansable no lo hubiese podido lograr, gracias a ellos y a mis hermanas y hermanos que me apoyaron en cada proceso, no decaí ni me deje vencer, estuvieron ahí para levantarme en los momentos más difíciles, así mismo, expreso mi verdadero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja; en especial, al personal directivo, administrativo y docentes que forman parte de la carrera de Psicología, por haberme brindado toda su colaboración e impartido sus conocimientos, los cual ha permitido que me forme integralmente, en el ámbito personal y profesional.

## INDICE

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular.....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Indice.....	VI
Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
<b>1. Capítulo 1: Conceptualización y Etiología de las Variables de Salud Mental.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Indicadores de las variables de la salud mental.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1 Ansiedad.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.2 Depresión.....</b>	<b>9</b>
<b>1.1.3 Estrés.....</b>	<b>11</b>
<b>2. Salud mental en docentes.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.1 Ansiedad.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.2 Depresión.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1.3 Estrés.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Investigaciones previas en la salud mental.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.1 Ansiedad.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.2 Depresión.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.3 Estrés.....</b>	<b>21</b>
<b>3. Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Capital psicológico.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 Satisfacción laboral.....</b>	<b>25</b>

<b>4. Importancia del capital psicológico.....</b>	<b>26</b>
<b>5. Importancia de la satisfacción laboral .....</b>	<b>28</b>
<b>6. Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral.....</b>	<b>29</b>
<b>6.1. Capital psicológico.....</b>	<b>29</b>
<b>6.2 Satisfacción Laboral.....</b>	<b>30</b>
<b>Capitulo 2: Metodología de la investigación .....</b>	<b>33</b>
<b>7. Objetivos.....</b>	<b>33</b>
<b>8. Población y Muestra .....</b>	<b>35</b>
<b>8.2 Criterios de inclusión y exclusión.....</b>	<b>37</b>
<b>8.3 Criterios de inclusión:.....</b>	<b>37</b>
<b>8.4 Criterios de exclusión: .....</b>	<b>37</b>
<b>9. Instrumentos para recolección de información.....</b>	<b>37</b>
<b>9.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral .....</b>	<b>37</b>
<b>9.2 Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21) .....</b>	<b>38</b>
<b>10. Procedimiento .....</b>	<b>39</b>
<b>10.1 Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico .....</b>	<b>39</b>
<b>10.2 Proceso de recolección de datos .....</b>	<b>40</b>
<b>10.3 Análisis de la base de datos .....</b>	<b>40</b>
<b>Capitulo 3: Análisis de resultados y discusión.....</b>	<b>41</b>
<b>11. Análisis de resultados.....</b>	<b>41</b>
<b>12. Discusión.....</b>	<b>42</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>46</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>47</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>48</b>
<b>Apéndice .....</b>	<b>57</b>
<b>Apéndice A. Características sociodemográficas.....</b>	<b>57</b>
<b>Apéndice B. Percepción de la salud mental de docentes .....</b>	<b>57</b>
<b>Apéndice C. Capital psicológico en docentes .....</b>	<b>58</b>

<b>Apéndice D. Satisfacción laboral en docentes .....</b>	<b>58</b>
---	-----------

### Índice de Tablas

<b>Tabla 1 Datos sociodemográficos .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 2 Percepción de la salud mental .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 3 Capital psicológico en docentes .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 4 Satisfacción laboral en docentes .....</b>	<b>42</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del sector San Sebastián de la ciudad de Loja, durante el año 2022. Fue de diseño cuantitativo no experimental de tipo transversal y descriptivo. Se realizó en una institución educativa de la ciudad de Loja, en el sector de San Sebastián, con una muestra no probabilística de 40 docentes. Los datos se obtuvieron por medio de la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21), el Cuestionario Capital Psicológico (PCQ) y la Escala de Satisfacción Laboral. En el análisis de la salud mental los resultados señalaron estrés leve 97,5%; ansiedad leve 52,5% y depresión leve 90%; destacando que un 32,5% de los encuestados presenta ansiedad moderada. En cuanto al capital psicológico la media general indicó 130,20 destacando la dimensión de esperanza con una media de 35,97; por otro lado, la satisfacción laboral general es de 72,73 resaltando satisfacción laboral intrínseca con media de 35,80; es decir que tienen motivación interna y se sienten satisfechos en el trabajo. Tras determinar la prevalencia de las variables de salud mental, los datos obtenidos muestran que los docentes presentan altos niveles de capital psicológico y altos niveles de satisfacción laboral

*Palabras clave:* salud mental, capital psicológico, docentes.

## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in teachers in the San Sebastián sector of the city of Loja, during the year 2022. It had a non-experimental quantitative design of a transversal and descriptive type. It was carried out in an educational institution in the city of Loja, in the San Sebastián sector, with a non-probabilistic sample of 40 teachers. The data were obtained through the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS – 21), the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) and the Job Satisfaction Scale. In the analysis of mental health, the results indicated mild stress 97.5%; mild anxiety 52.5% and mild depression 90%; highlighting that 32.5% of those surveyed have moderate anxiety. Regarding psychological capital, the general average indicated 130.20, highlighting the dimension of hope with an average of 35.97; On the other hand, general job satisfaction is 72.73, highlighting intrinsic job satisfaction with an average of 35.80; That is, they have internal motivation and feel satisfied at work. After determining the prevalence of mental health variables, the data obtained show that teachers have high levels of psychological capital and high levels of job satisfaction.

*Keywords:* mental health, psychological capital, teachers.

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) gozar de un buen estado de salud mental permite a las personas afrontar momentos estresantes de la vida cotidiana y mejorar su capacidad para tomar decisiones y establecer relaciones para que no se vea afectada su contribución a la sociedad, es por ello que es considerada un derecho humano fundamental. La docencia es una profesión que implica una gran responsabilidad social, pero también una gran exigencia psicológica. Los docentes se enfrentan a diario a situaciones que pueden afectar su bienestar emocional, como el estrés, la falta de reconocimiento, la violencia escolar, entre otras. Estos factores pueden deteriorar la salud mental de los docentes y comprometer su desempeño profesional. Por ello, es necesario que esta población cuente con recursos psicológicos que les permita afrontar los desafíos de su labor y mantener una actitud positiva Looor y Cevallos (2022). Uno de estos recursos es el capital psicológico, Azanza et al., (2014), lo define como “un estado de desarrollo psicológico positivo, que representa la valoración positiva que la persona hace de las circunstancias y su probabilidad de éxito basada en el esfuerzo y la perseverancia” (pp.301).

En una investigación realizada por AfforHealth (2022), mostró que el 54% de los profesores en España tienen ansiedad y otro tipo de síntomas causados por el retorno a la presencialidad. No obstante, un estudio realizado por Téllez (2022) a los docentes de una universidad colombiana reveló que la muestra tenía un nivel alto de capital psicológico positivo. Este resultado implica que los docentes contribuyen a la universidad con actitudes positivas y un excelente desempeño, y que evitan generar ambiente laboral negativo. El factor que más influyó en el capital psicológico fue la esperanza, que tuvo un valor medio de 5,04. Por lo tanto, se puede afirmar que el capital psicológico favorece el desempeño laboral y orienta las estrategias para mejorar la satisfacción laboral.

Ahora bien, en cuanto a la satisfacción laboral es la respuesta emocional que experimentan los trabajadores en la empresa para la que trabajan, proporcionando un estado emocional placentero o positivo que surge de la experiencia misma del trabajo tal como lo señala Gamboa (2010). De igual importancia ha aumentado el interés por el ambiente de

trabajo, ya que cuando este es positivo se ha visto que incrementa la productividad. La investigación realizada por Atacusi y Solis (2022), en 300 docentes en Lima, Perú señaló que “un 36 % de los encuestados evidencia un alto nivel de satisfacción laboral, frente a un 58.67% que indica un nivel regular” (pp.23). Es por ello que los docentes con adecuados indicadores de capital psicológico identifican positivamente los desafíos por los que atraviesan, percibiéndose menos afectados por experiencias negativas, y menos agobiados por el desarrollo de actividades, esto va a permitir tener niveles más altos de satisfacción laboral.

La investigación consta de una metodología de diseño cuantitativo no experimental de tipo transversal y descriptivo, además este estudio está comprendido en tres capítulos, el primero corresponde al marco teórico donde se encuentran los apartados relacionados con la conceptualización y etiología de las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral; el segundo incluye la metodología de la investigación detallando el objetivo general y objetivos específicos, preguntas de investigación, diseño de investigación, población, criterios de inclusión y exclusión, instrumentos para recolección de información, procedimiento y análisis de la base de datos.

Finalmente, el tercer capítulo refiere los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en la investigación, la discusión, conclusiones y recomendaciones. Los objetivos que guiaron esta investigación pudieron determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en los docentes. Por otro lado, se identificó como está el capital psicológico en esta población y se determinó la satisfacción laboral en los docentes del sector San Sebastián de la ciudad de Loja durante el año 2022.

La importancia de la realización de este trabajo para la institución y sociedad en general radica en que los profesores son un colectivo que lidera a las próximas generaciones y si tienen un estado favorable en el capital psicológico y satisfacción en el trabajo van a favorecer el desarrollo de habilidades cognitivas y socioemocionales en los estudiantes, incitando al aumento de motivación y compromiso de los docentes, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo, solidario y respetuoso entre profesores y alumnos.

## MARCO TEORICO

### 1. Capítulo 1: Conceptualización y Etiología de las Variables de Salud Mental

#### 1.1 Indicadores de las variables de la salud mental.

El bienestar mental es un estado de salud, que permite a las personas sobrellevar momentos estresantes que se presentan en la vida diaria, fortaleciendo las capacidades para tomar decisiones y establecer relaciones; de esta forma no se afecta su contribución a la comunidad y aprende o trabaja de manera adecuada; por lo tanto, es considerado un derecho humano fundamental; además, las afectaciones de la salud mental son los trastornos mentales, discapacidades psicosociales y los estados mentales relacionados con la angustia, discapacidad funcional o conducta autolesiva (OMS, 2022).

Es decir, la salud mental es la ausencia de malestares psicoemocionales que se conforman por manifestaciones de múltiples condiciones sintomáticas, debido a la respuesta ante estímulos estresores que deriva en afectaciones de productividad, ausentismo, relaciones negativas con otros y autoevaluación negativa con las demás personas; además, un medio habitual en donde se producen factores estresantes que afectan el estado mental de las personas, es el trabajo; por lo tanto, se deben implementar planes para reducir los riesgos psicosociales, debido a que estas producen enfermedades o alteraciones psicológicas y/o fisiológicas que afectan el rendimiento laboral, tales como: trastornos depresivos, trastorno de ansiedad, estrés postraumático, abuso de sustancias psicoactivas, alteraciones del sueño y cansancio crónico (Basurto et al., 2020).

Finalmente, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2018) establece que la salud mental “es un recurso importante para los individuos, familias, comunidades y naciones” (p. 8); por lo que se proporciona un enfoque más humanista y comunitario a la definición de salud mental y se destaca que este estado de bienestar ayuda a los individuos a ser conscientes de sus capacidades, afrontando las tensiones de manera normal para un buen desarrollo productivo; además se considera a cada individuo como un recurso de alta influencia para el desarrollo de cada comunidad, en donde incluso se llega a considerar el aporte espiritual a la salud mental.

En los últimos años se ha aumentado considerablemente el número de docentes que se sienten afectados psíquicamente por el ejercicio de su profesión, debido a las condiciones desfavorables de su ambiente laboral, la baja remuneración económica, las exigencias y tensiones impuestas por parte de los estudiantes; desembocando en un bajo rendimiento y gestión de los planes de clase, que da como consecuencia la pérdida de la vocación por la enseñanza y reciben afectaciones a la salud mental; las cuales se manifiesta mediante la baja autoestima, cansancio, falta de compromiso, ansiedad, absentismo, depresión, estrés y conflicto constante con los alumnos; por lo que, si se considera el poco interés por aprender por parte del estudiantado y la ineficaz gestión del aula, se pueden desencadenar estados ansiosos que culminen con un trastorno; gracias a que el estrés está intensificando el sistema nervioso hacia un agotamiento emocional y despersonalización (Granado et al., 2020).

En definitiva, la salud mental es uno de los derechos más importante que posee cada individuo, el cual es vulnerado por los diversos factores estresores ambientales en donde se desarrolla cada persona y lo imposibilita a desenvolverse adecuadamente en el mundo laboral. Por lo tanto, es importante conocer el estado de salud mental de los profesionales, específicamente en el campo de la docencia, para tomar en cuenta las medidas de prevención o intervención que se deben aplicar para contrarrestar cualquier afectación mental y fortalecer sus habilidades sociales, que a su vez le permitan construir un clima organizacional positivo. Además, el sistema educativo está viviendo grandes cambios, por lo que es importante fomentar programas psicosociales desde un abordaje salutogénico que trascienda en el tratamiento de enfermedades mentales y se enfoque en las potencialidades del sujeto.

### 1.1.1 ***Ansiedad***

La ansiedad es un estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo que suele acompañar muchas enfermedades de neurosis y sosiego; además, en algunas ocasiones a la definición se le introducen términos como angustia, enfermedad, sufrimiento, afección del ánimo, entre otros; de tal forma, que existen niveles de ansiedad que son normales ante cierto estímulo y que en algunos casos ejerce una función positiva; dado que no siempre se presenta como una patología (Cabanyes y Monge, 2017).

Además, es una respuesta fisiológica, emocional, cognitiva y conductual (psicofísica), que se caracteriza por un estado de alerta ante alguna circunstancia; así mismo, es una de las patologías más frecuentes que provocan sufrimiento y discapacidad, debido a que es una reacción que perturba de manera constante a un individuo ante situaciones amenazantes; es decir, los trastornos de ansiedad, se ven relacionados con afectaciones a las estructuras neuronales que regulan el miedo, haciendo su atención prioritaria y necesariamente oportuna; una de las terapias más usadas para su manejo es la cognitiva-conductual y la farmacología especializada, con su debida regulación para evitar la dependencia a la misma (Chacón et al., 2021).

De la misma forma, de acuerdo Said (2021) la ansiedad es un problema que requiere atención especializada con personal capacitado; por lo cual, en la actualidad existe un gran número de tratamientos para manejar esta afectación de acuerdo a su tipología y se siguen investigando métodos efectivos, inmediatos y que no generen efectos secundarios para contrarrestar este problema. Por lo tanto, cabe destacar que el Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM 5) destaca que existen 11 trastornos que en su mayoría cuenta sintomatología semejante como la angustia y ansiedad:

Trastorno de ansiedad por separación, Mutismo selectivo, Fobia específica, Trastorno de ansiedad social (fobia social), Trastorno de pánico, Agorafobia, Trastorno de ansiedad generalizada, Trastorno de ansiedad inducido por sustancias o medicamentos, Trastorno de ansiedad debido a otra afección médica, Otro trastorno de ansiedad especificado y Otro trastorno de ansiedad no especificado (American Psychological Association [APA], 2014).

Además, de acuerdo a la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE-10), existen los siguientes tipos de trastornos ansiosos:

40.0 Agorafobia, 40.1 Fobias sociales, 40.2 Fobias específicas (aisladas), 40.8 Otros trastornos fóbicos de ansiedad, 40.9 Estado fóbico SAI – Fobia SAI, 41.0 Trastorno de pánico [ansiedad paroxística episódica], 41.1 Trastorno de ansiedad generalizada,

41.2 Trastorno mixto de ansiedad y depresión, 41.3 Otros trastornos de ansiedad mixtos, 41.8 Otros trastornos de ansiedad mixtos, 41.8 Otros trastornos de ansiedad especificados y 41.9 Trastorno de ansiedad no especificado OPS (2018), p. 731-754).

Los factores ambientales negativos como las enfermedades crónicas, abuso físico, violencia sexual, lesiones traumáticas, muerte de personas significativas, divorcio o separación y dificultades económicas; son algunas de las causas por las que se puede desarrollar el trastorno ansioso; debido a que estos disminuyen la calidad de vida de las personas y aumentan el riesgo de enfermedades cardio vasculares (Chacón et al., 2021).

Además, los trastornos médicos que puede producir ansiedad son el hipotiroidismo, feocromocitoma, insuficiencia cardíaca, arritmias, asma y enfermedades pulmonares; por eso, existen sustancias estimulantes como el cortisol o anfetaminas, y sedantes como el alcohol, que afectan los estados de ansiedad (Barnhill, 2020)

De manera particular, los docentes están expuestos a ciertos factores que pueden dar origen a un trastorno ansioso; por lo general estos factores suelen ser la falta de apoyo por parte de los compañeros de trabajo, una mala comunicación y relación laboral, una fuerte presión por atender a diversos y diferentes grupos de la comunidad académica y la presión laboral para cumplir con las actividades en el tiempo establecido (Iguasnia y Saquisela, 2020).

Para concluir, la ansiedad es un conjunto de manifestaciones psicosomáticas, que no necesariamente pueden estar relacionadas como algo malo, debido a que son reacciones que el ser humano toma como mecanismo de protección ante circunstancias estresantes, nuevas o complicadas de la vida diaria; sin embargo, en el caso de la presencia constante de estas manifestaciones, llega a alterar el desenvolvimiento adecuado de una persona, sobre todo a nivel laboral. Además, las causas de los trastornos de ansiedad no son específicos y por lo general dependen del ambiente que los rodea y las dificultades que existen durante las actividades rutinarias, como en el caso de los docentes; los cuales son un grupo social vulnerable a sufrir trastornos de ansiedad por las actividades que realizan y por la falta de una buena convivencia en su área de trabajo.

### 1.1.2 **Depresión**

La depresión es una enfermedad que involucra agotamiento, pérdida de energía, disfunción del aparato psíquico y desregularización del equilibrio psicosomático; que se presenta principalmente ante estímulos ambientales, biológicos, personales y de personalidad; influyendo de esta manera en el desarrollo del carácter ante factores estresantes y acontecimientos adversos; por lo tanto, la depresión es una respuesta desproporcionada ante los sentimientos de infelicidad, generando una afectación patológica y perdiendo en este estado la satisfacción de vivir, la capacidad de actuar y la esperanza de recuperar el bienestar (Cabanyes y Monge, 2017).

Además, la depresión es un problema de salud pública en el cuál intervienen factores psicosociales y genéticos; haciéndolo a este trastorno mental afectivo común y tratable, que se caracteriza por los cambios en los síntomas cognitivos y físicos; e incluso se pueden presentar en comorbilidad con enfermedades venéreas como el cáncer, diabetes, VIH, trastornos mentales y abuso de sustancias; además, desencadena un desinterés por el mundo exterior, con poca capacidad emocional, inhibición de productividad y baja autoestima (Corea, 2021).

De igual forma, la depresión abarca un conjunto de problemas de salud mental, empezando por la ausencia de afectividad positiva y pérdida de interés o incapacidad para disfrutar de actividades placenteras, por lo que ocasiona un bajo estado de ánimo y tristeza persistente; es decir, es un trastorno del estado anímico, en donde la tristeza, ira o frustración afecta la vida diaria durante un largo periodo de tiempo, e incluso se podrían desencadenar tendencias suicidas y autolesiones en la persona que lo padece (García et al., 2011).

Conviene especificar que, en la actualidad a esta enfermedad se le trata de acuerdo a los diferentes tipos de trastornos depresivo existentes; en donde, según el DSM 5 los diferentes tipos de trastornos depresivos que existen son: “trastorno de desregulación disruptiva del estado de ánimo, trastorno de depresión mayor, trastorno depresivo persistente (distimia), trastorno disfórico premenstrual, trastorno depresivo inducido por una

sustancia/medicamento, trastorno depresivo debido a otra afección médica y otro trastorno depresivo especificado” (American Psychiatric Association [APA] 2014) pp. 155-188.

Además, de acuerdo a la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE-10), existe los siguientes trastornos depresivos:

F33.0 Trastorno depresivo recurrente, episodio leve presente, F33.1 Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente, F33.2 Trastorno depresivo recurrente, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos, F33.3 Trastorno depresivo recurrente, episodio depresivo grave presente, con síntomas psicóticos, F33.4 Trastorno depresivo recurrente actualmente en remisión, F33.8 Otros trastornos depresivos recurrentes y F33.9 Trastorno depresivo recurrente, no especificado (OPS, 2018) pp. 731-754).

Por otro lado, la etiología de la depresión es compleja, debido a la interacción de diversas causas como los factores biológicos, existe una predisposición genética, aunque no es heredada directamente; los factores psicológicos como la falta de motivación y los pensamientos negativos afecta el estado de ánimo y las relaciones sociales; los factores sociales como problemas familiares, económicos, en el trabajo pueden afectar la biología cerebral y causar depresión (Corea, 2021).

Por consiguiente, los factores estresores que más están relacionados con la predisposición de la depresión son la personalidad, antecedentes familiares, eventos infantiles, experiencias desagradables en la vida diaria y el aislamiento social; por lo que una manifestación en conjunto y de manera continua, vulnera a las personas y las hace susceptibles a las primeras manifestaciones de un trastorno psicológico depresivo (Mendes et al., 2020).

Además, en el ámbito de la docencia es frecuente que los docentes cumplan con roles policiales, de cuidado y parentales que generan agotamiento profesional, y provoca que se mantengan en alerta durante varias horas al día y con una mayor carga laboral; además, la frustración, insatisfacción, desapego laboral, la falta de redes de apoyo dentro de la comunidad académica y los problemas personales, puede ocasionar alteraciones en el

desempeño de los docentes, provocando un decaimiento en la concentración, manifestando problemas de sueño y depresión (Soto y Deroncele, 2021).

En conclusión la depresión es la desproporción en la manifestación de los sentimientos de tristeza y desinterés por vivir, debido a factores ambientales, sociales y biológicos que se presentan en los diferentes ámbitos de la vida diaria; como en el caso del mundo laboral de los docentes, ya que si estos no se encuentran rodeados con los debidos factores de protección y no manejan de manera correcta la presión laboral, pueden desencadenar trastornos depresivos y disminuir su rendimiento laboral.

### 1.1.3 **Estrés**

Los individuos al exponerse a factores irritantes, provoca una reacción de afrontamiento o huida; por lo tanto, el estrés es el impacto de un conjunto de estímulos que pueden ser de fuerza o gravedad; haciendo que su respuesta ante estos sea adaptativa por medio de la huida o afrontamiento y pueden ser de diversas naturalezas, como biológicos y psico-sociales; en donde el feedback a la respuesta de estrés corresponde a la interpretación o valoración que el cerebro realiza sobre estas y ocasiona la puesta en marcha de estrategias de afrontamiento necesarias; sin embargo, su grado de impacto está determinado por la resiliencia de cada individuo y su capacidad de afrontamiento ante los estímulos externos; por lo tanto, la afectación del estrés lo mide cada individuo y lo clasifica como nocivos o negativos de acuerdo a su experiencia, por lo general se manifiesta a través de la tensión, malestar o preocupación, afectando de esta manera la salud mental de cada individuo (Cabanyes y Monge, 2017).

Adicionalmente, el estrés es un importante generador de diversas patologías y se encuentra en diferentes ámbitos en que se desenvuelve el ser humano; debido a que es la respuesta biológica ante el estímulo y la respuesta psicológica ante un estresor; por lo cual, podría llegar a desencadenar enfermedades, ya que su exposición a un tiempo prolongado genera alteraciones crónicas, además, las personas susceptibles y con baja autoestima pierden su capacidad de afrontamiento ante los estresores y esto dificulta su adecuado desarrollo en su vida diaria, haciendo que se limite cada vez más el conjunto de habilidades

y capacidades con los que puede aportar a la comunidad; esto se debe a que la mente interpreta el estímulo y le otorga el certificado como favorable o desfavorable; para ello debe estar capacitado con la demanda de respuesta que se necesita, como la paciencia, calma y toma de decisiones bajo presión (Orlandini, 2012).

Cabe mencionar que el estrés data desde el origen de la humanidad, debido a que le permitió desarrollar el sentido de supervivencia y mejorar los procesos de producción para cubrir las necesidades de las personas; actualmente es un fenómeno importante en la sociedad y su mal abordaje desencadena enfermedades o agrava otras; por eso el estrés ha sido conceptualizado de tres maneras: como un conjunto de estímulos que producen tensión y se perciben como amenazas o peligro, como una respuesta o reacción ante efectos estresores en sus componentes psicológico y fisiológico, y como un proceso que incorpora el estímulo con la respuesta y el medio en donde interacciona el individuo y el ambiente (Vidal, 2019).

Por lo tanto, el estrés suele presentarse con manifestaciones físicas no deseadas cuando la persona no ha generado la suficiente resiliencia ante estímulos ambientales y factores sociales, ya que el mismo se encuentra en todos los ámbitos en el que se desarrolla el ser humano, sobre todo en situaciones y presiones que suponen una alta demanda y sobre esfuerzo de sus capacidades, esto influye de manera positiva o negativa en la formación de cada individuo; ya que por lo general, los factores externos que alteran el bienestar psicológico de las personas pueden provenir de situaciones o pensamientos que provocan frustración o nerviosismo; por ejemplo, cambios de la rutina diaria, un mal ambiente laboral, malas relaciones personales, problemas financieros y grandes cargas laborales (Gomide et al., 2021).

Para el caso del personal docente, el estrés laboral se presenta por las jornadas extensas de trabajo, la falta de descanso en las jornadas y fuera de ellas, por la carga afectiva y emocional, la presión a las que están sometidos por el cumplimiento de los plazos, un mal rendimiento de la organización, ineficiente gestión en la productividad laboral, el riesgo de violencia interpersonal, la falta de recursos para materiales de trabajo y la inseguridad e

inestabilidad laboral; desencadenando un decaimiento en la salud de los docente y originando diversas patologías psicológicas (Acuña, 2021).

En el caso de Ecuador los estudios demostraron que los docentes llegan a presentar malestar por el estrés debido al clima psicológico, la mala organización, realizar funciones administrativas y el manejo de recursos tecnológicos; generándoles alteraciones cardiacas, tensiones musculares y agotamiento, obligándolos a solicitar permiso, estrategias y programas de prevención antes estos malestares (Basurto et al., 2020).

Por consiguiente, el estrés se encuentra en todos los ámbitos en donde se desarrolla el ser humano y dependiendo de la resiliencia y el nivel de manejo emocional que posee cada persona, se verá afectado por estos estímulos; porque según el aporte bibliográfico se lo puede deducir al estrés como la causa o consecuencia de alteraciones psicológicas, por lo cual, el nivel de respuesta ante los estímulos estresores son determinantes al momento de identificar el nivel de daño que le produce a cada individuo; por ejemplo, el estrés suele manifestar alteraciones cardiacas, tensiones musculares y agotamiento, sobre todo en los docentes del Ecuador, ya que ejercen su labor en ambientes desfavorables y requieren de medidas para contrarrestar este malestar.

## **2. Salud mental en docentes**

### **2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental**

El entorno laboral no siempre cumple con las expectativas del trabajador, ocasionando de esta manera riesgos psico laborales que se manifiestan principalmente por el estrés y patologías de la salud mental; además los sentimientos como el miedo, la frustración e ira pueden incrementar problemas como la ansiedad y depresión; incluso, con respecto a los docentes, el incremento de la carga laboral en los último años ha generado un gran padecimiento de personas con el síndrome de Burnout; de la misma forma, debido al contacto con sus educando, los docentes deben tener la capacidad de manejar su emociones de manera racional y fomentar las buenas prácticas de la salud mental (Cevallos et al., 2021).

### **2.1.1 Ansiedad**

La ansiedad presenta correlatos fisiológicos como pulsaciones rápidas, aumento de la tensión arterial, palpitaciones, respiración rápida, opresión torácica, asma, vómitos, náuseas, úlcera, tensión muscular, temblores, dolores de cabeza y distintas enfermedades de carácter inmunológico; incluso las personas con altos niveles de ansiedad presentan hipertensión y arritmias, así como trastornos digestivos y cardiovasculares; por lo cual, la ansiedad a pesar de ser un mecanismo de defensa, su manifestación prolongada puede ocasionar una variedad de disfunciones intelectuales, física y de relaciones interpersonales (Ontaneda, 2018).

Del mismo modo, el grado de influencia que la ansiedad genera sobre las personas, incluyendo la degeneración psicósomática o psicofisiológica, depende del tipo de trastorno. El trastorno de ansiedad generalizada puede ocasionar malestar por alterar la rutina diaria, mientras que el trastorno de pánico puede desencadenar pensamientos catastróficos, entre otros; por lo tanto, las consecuencias no son netamente físicas, si no también sociales y personales, como la incapacidad en la toma de decisiones, disminución del desempeño laborales y degeneración de la salud mental (Celis, 2022).

Es decir, la ansiedad es el producto de muchos factores que vulneran el control de las emociones en las personas; dentro de los cuales tenemos el temor al fracaso en el campo laboral, la falta de inteligencia emocional y autoconsciencia del mundo que los rodea; por lo que al identificar a la enseñanza como una profesión estresante en donde el docente debe estar activo y afable con un grupo de estudiantes, teniendo autocontrol de sus emociones y demostrar conciencia de sus alumnos, debe identificar el nivel de impacto que ejerce sobre los estudiantes; por lo que la afectación de estos factores puede ocasionar sentimientos negativos y de oposición, con una falta de autocontrol en la forma de comunicar su gestos y posturas (Talledo, 2019).

En definitiva, un mal manejo de la ansiedad puede ocasionar manifestaciones fisiológicas desagradables o benignas en las personas, además impide un desarrollo normal de las actividades diarias a nivel social y personal; porque sus repercusiones no solo se limita

a aspectos físicos, si no también mentales y relacionales; por lo que reduce la calidad de vida de las personas que lo padecen y genera conflictos con su entorno; por ejemplo, los docentes deben considerar como manejar un grupo de estudiantes y que repercusiones puede generar sobre ellos la forma en cómo manifiesta su trastorno ansioso; de la misma forma, a esta enfermedad la deben tratar considerando la tipología del trastorno y mejorando su contención emocional a través del autocontrol.

### **2.1.2 Depresión**

La depresión afecta de diferente manera a las personas y sus repercusiones dependen de los factores externos, internos, genéticos, ambientales, sociales y de la edad del individuo, dentro de sus consecuencias está el decaimiento del ánimo y una disminución de la energía en las actividades a realizar, de esta manera se deteriora la capacidad de experimentar placer, mostrar interés y disfrutar de varios eventos de la vida diaria; las otras afecciones están relacionadas con la falta de atención y concentración, pérdida de autoestima, sensación de inferioridad, culpa, inquietud y pensamientos desalentadores; por lo cual, si no se llega a tratar de manera oportuna puede desencadenar la aparición de pensamientos suicidas, autoagresiones e incapacidad en la toma de decisiones; de la misma forma, desencadena inhibición, trastornos del sueño y trastornos alimenticios; esto les impide llevar a los pacientes una vida plena ya que se encuentran afectadas sus capacidades físicas y mentales (Baruch, 2019).

De la misma forma, la depresión causa daños sociales como cambios de humor, disminución de la productividad, pérdida de iniciativa, desinterés general, cambios cognitivos, psicomotores y vegetativos, así como agotamiento emocional y despersonalización producto de la pérdida de energía, la frustración y fatiga; por otro lado, a nivel individual se producen vínculos interpersonales superficiales y fríos, generando un ambiente laboral inconforme que disminuye el rendimiento productivo de cada persona; incluso, un trastorno depresivo puede desencadenar enfermedades como la obesidad, dolor físico, ansiedad, adicción y consumo de sustancias psicotrópicas (Quintero y Hernández, 2021).

Además, la enseñanza es una de las profesiones propensas al desarrollo de depresión, si este se desenvuelve en un entorno psicológico adverso con un fuerte agotamiento por desgaste laboral y mientras mayor sea la carga de estrés que tenga el maestro, más susceptible es a mostrar signos depresivos; esto se puede dar principalmente por cargas laborales excesivas, el manejo de roles excesivos que no concuerdan con su remuneración y la disminución de prestaciones y garantías; por lo que en consecuencia se puede presentar un desempeño laboral insuficiente, con afectaciones físicas, mentales y sociales; así como una menor satisfacción profesional y discapacidad laboral que desencadenan en niveles del síndrome de burnout; por lo tanto, urge buscar estrategias para abordar este problema y disminuir el absentismo laboral, la baja productividad, poca habilidad para hablar con los colegas y una baja asistencia en el lugar de trabajo (Soto y Deroncele, 2021).

En conclusión, la práctica docente es una actividad que está involucrada con múltiples estímulos estresores que pueden desencadenar afectaciones laborales, sociales y personales en los docentes. Entre las principales repercusiones de la depresión en la salud de los docentes se encuentra el bajo rendimiento laboral, el ausentismo, la disminución de las relaciones interpersonales, la poca motivación para enseñar, los trastornos del sueño, el dolor físico y el cansancio. Por lo tanto, es importante buscar medidas y estrategias adecuadas para intervenir en este grupo social.

### **2.1.3 Estrés**

El estrés es un factor generador de diversas patologías que afectan a la salud mental, además, en los docentes se puede ocasionar por diversas razones como el clima socio psicológico, la organización escolar, realizar funciones administrativas y el manejo de recursos tecnológicos, por lo que afectan seriamente el desempeño laboral y el desarrollo de la inteligencia emocional; por eso, es importante tratarlo no sólo como un problema físico si no como consecuencia de las alteraciones de la salud mental, para evitar de esta manera la

presencia de trastornos de sueño, ansiedad, trastorno del ánimo, dolores de cabeza, cuello y espalda, dificultad para permanecer sentados y sudor en las manos (Basurto et al., 2020).

Es decir, el estrés es una enfermedad que altera el estado psicológico de la persona, porque genera reacciones y respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales; que al ser mal manejadas pueden desembocar en problemas sociales y económicos, difíciles de manejar; además, puede causar muchas enfermedades de salud física como alteraciones cardiovasculares, problemas del sistema digestivo, alteraciones dermatológicas e incluso problemas de salud mental como la ansiedad, depresión, insomnio, síndrome de burnout y muchos más; por lo tanto, no se lo debe pasar por alto y requiere de gran atención para no afectar el desarrollo de las personas; ya que en el ámbito laboral puede ocasionar ausentismo, enfermedades, accidentes laborales y dificultad para mantener un equilibrio en la vida, sociedad, economía y trabajo (Aldana et al., 2020).

Además, la exposición a los riesgos psico laborales y psicosociales se vuelve sistemática, por lo que aumenta la posibilidad de que más docentes se encuentren sujetos a la aparición de síntomas patológico, provenientes del trabajo como el estrés, las largas horas de trabajo, condiciones laborales precarias y el poco reconocimiento por su actuación profesional; por lo tanto, se deben desarrollar mecanismos que reduzcan los riesgos laborales e implementen estrategias de afrontamiento para prevenir enfermedades mentales, tales como: monitorear el entorno de trabajo, promover redes de apoyo para manejar el estrés ocupacional, estimular la notificación de problemas de salud mental, discutir las medidas preventivas de las condiciones de trabajo y capacitar a los educadores; de esta manera se puede contribuir a la promoción del bienestar y calidad de vida en el trabajo, así mismo, mejora las relaciones interpersonales al debatir las perspectivas del trabajo inter, intra y multiprofesional; generando y promoviendo de esta forma un ambiente de trabajo más seguro y adecuado a la salud física y mental (Dos Santos et al., 2021).

Para concluir, de acuerdo con el aporte bibliográfico obtenido, las repercusiones del estrés en la salud mental de los docentes son la disminución de la calidad vida, ausentismo en el trabajo, formación de enfermedades psicofisiológicas, trastorno del sueño, del ánimo y

provocación de accidentes laborales; por lo tanto, se deben buscar estrategias de intervención que ayuden a mejorar la resiliencia y el afrontamiento de los estímulos estresores que afecten la vida de los docentes, ya sea a nivel social, económico o laboral.

## **2.2 Investigaciones previas en la salud mental**

Se conoce que la salud mental en los docentes se ve seriamente afectada por factores como el estrés, la depresión y la ansiedad; sin embargo, el nivel de gravedad de los mismos está condicionado por el ambiente laboral, las condiciones sociológicas y la calidad de vida que estos presenten; es decir, dependen mucho de la región en donde se encuentren habitando, ya que el grado de prevalencia de estos trastornos psicológicos varía dependiendo de este factor (Kush, 2022).

### **2.2.1 Ansiedad**

Una investigación realizada por la Universidad Johns Hopkins en Estados Unidos en el año 2022 determinó que el personal docente fue mucho más propenso a presentar sintomatología ansiosa durante la pandemia del COVID-19 con respecto a otros profesionales, con más del 40% de prevalencia e incluso destaca que antes de este acontecimiento, el bienestar de los maestros era una preocupación importante para los líderes escolares (Kush, 2022). Por otro lado, en España un grupo de 634 profesores, entre un rango de edad de 29 a 65 años, presentaron una prevalencia del 58.8% de sintomatología ansiosa durante el año 2019, provocando una alta presencia de despersonalización y baja realización personal por lo que se ve reflejado en su bajo rendimiento laboral, además les genera un mayor desgaste emocional, con puntuaciones mayores al 65% (Granados, 2020).

La prevalencia de las enfermedades mentales ha ido en aumento, debido a los acontecimientos suscitados en los últimos años y al cambio de estilo de vida de muchas personas, sobre todo en el ámbito laboral como es el caso de los docentes; en donde un estudio realizado en México a 191 docentes determinó niveles leves y normales de ansiedad por lo que se debe seguir fortaleciendo los programas de prevención de salud mental (Chacón et al., 2021). De la misma forma, una investigación realizada en Iberoamérica (Argentina,

Colombia, Chile, España, México y Puerto Rico) durante el año 2020 en una población de 251 docentes vinculados con la educación superior, demostró una mayor prevalencia de ansiedad en docentes de modalidad pre-confinamiento presencial de instituciones públicas; por lo cual se reafirma la necesidad manejar de mejor manera la información relacionada con la gestión emocional y afrontamiento activo en los docentes (Said, 2021). Por otro lado, una investigación realizada por la Universidad Santo en Colombia durante el año 2020 determinó que el 17.6% de una población de 17 docentes presentaban ansiedad y el 41.2% recibe o ha recibido algún tratamiento psicológico o psiquiátrico, de la misma forma presentaron un bajo nivel de resiliencia por lo que se considera importante implementar estrategias que potencialicen las conductas resilientes (Flechas, 2020).

Seguidamente, una investigación realizada por Universidad de las Américas en el periodo 2022-2023, determinó que la prevalencia de la ansiedad en una población de 95 docentes de las ciudades de Cuenca e Ibarra, que impartían clases en primaria y secundaria, es de 62.11%; por lo cual se considera indispensable implementar medidas que busquen prevenir la aparición de trastornos de salud mental en los trabajadores (Reyes, 2023). Por otro lado, una investigación realizada con una población de 139 personas entre estudiantes y docentes pertenecientes a la maestría de riesgos laborales de la Universidad Técnica Particular de Loja, demostró que 42.45% de los participantes presentaban poca ansiedad durante la pandemia, sin embargo, el 4.32% y 2.15% presentaban un alto y muy alto nivel ansiedad; por lo que se sugiere definir intervenciones que mejoren la capacidad de afrontamiento (Heredia, 2021). De la misma forma Ontaneda (2018) en su investigación realizada en una población específica de docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, identificó una prevalencia de ansiedad del 9.4%, debido a la presencia de comorbilidad con algunas enfermedades como el colesterol, bruxismo, hipertensión, colon irritable, dificultades respiratorias, alergias y artritis.

En conclusión, alrededor del mundo se ha evidenciado cuales es la prevalencia de la ansiedad en los docentes en los últimos años, en donde principalmente se destaca la influencia de la pandemia por COVID-19 en la manifestación de una alta tasa de ansiedad en

este grupo social; según (Reyes, A. & Viteri, G. 2023), los docentes de las ciudades de Cuenca e Ibarra que tienen en nivel de prevalencia de ansiedad más alto con un 62.11%; por lo tanto, se sugiere implementar programas que integren medidas y estrategias que mejoren la resiliencia y afrontamiento del personal docente para contrarrestar esta problemática en este grupo social.

### **2.2.2 Depresión**

La OMS estima que en todo el mundo el 5% de los adultos padecen de depresión, sin embargo esta cifra cada vez va más en aumento; como se evidencia en el estudio realizado en la ciudad de Teresina, Piauí Brasil en el años 2022, sobre los profesores de una escuela secundaria, curso técnico y educación superior; se identificó que de una muestra de 163 maestros el 79.8% de mujeres y el 64.8% de hombres presentaron un nivel de depresión mínima, esto debido a las condiciones laborales y la resiliencia de los docente; en la India el 52.38% del personal docente presentaba depresión, debido a los diferentes entornos económicos y culturales que tiene esa población profesional (Mendes et al., 2020). Por otro lado, en España un grupo de 634 profesores, entre un rango de edad de 29 a 65 años, presentaron una prevalencia del 56.1% de depresión durante el año 2019, provocando de manera directa una alta presencia de despersonalización por lo que se ve reflejado en su bajo rendimiento laboral (Granados, 2020).

Considerando que la enseñanza es una de las profesiones más propensas al desarrollo de depresión, un estudio realizado por la Universidad Cooperativa de Colombia encontró que el 95.45% de docentes del Colegio Nacionalizado Femenino de la ciudad de Villavicencio presentaron depresión leve (Prieto Gutiérrez et al., 2016). Por otro lado, una investigación realizada por la Universidad Privada del Norte en Lima Perú determinó que el 78% de 160 docentes que tenían de 26 a 65 años de edad presentaban niveles mínimos de depresión y el 8% presentaban depresión moderada (Orillo, 2020).

Por otro lado, en la investigación de Loor y Cevallos (2022) se determinó que en los docentes de la Unidad Educativa Particular Manabí Tecnológico el 33.3% de los hombres

presentaron depresión ligera o menor, superando la media que establece la OMS en un 5% de la población adulta a nivel mundial, debido a las secuelas de la pandemia y a la adaptabilidad laboral. De la misma forma, un estudio de la Universidad Técnica Particular de Loja en el año 2018, determinó que el 7,0% de los docentes presentan depresión; esto debido a la presencia de enfermedades gastrointestinales, endocrinas, cardíacas y respiratorias en el personal docente; además el resto de la muestra presente un buen manejo de resiliencia, salud física y relaciones sociales adecuadas; sin embargo se debe seguir mejorando estos aspectos mediante planes de prevención y concientización (Ontaneda, 2018).

En definitiva, la prevalencia de la depresión en el personal docente se ha convertido en un gran problema social que tiene que ser altamente considerado, sobre todo en regiones en donde no exista los factores protectores adecuados, pero si las condiciones ambientales que deterioran la salud mental de los docentes. A nivel de Latinoamérica y en Ecuador se muestra un mayor nivel de prevalencia de depresión leve; sin embargo, si existe un porcentaje de docentes que padecen depresión moderada y grave, por lo que deben recibir la atención médica adecuada y de la misma forma, se deben fortalecer las campañas de cuidado de la salud mental para erradicar cualquier manifestación de depresión en este grupo de personas, sobre todo mediante el fortalecimiento de las capacidades de afrontamiento y mejorando sus condiciones laborales.

### **2.2.3 Estrés**

El estrés afecta a los docentes de diferente manera, esto dependiendo de sus niveles de ingresos y educación, por ejemplo, en Noruega los maestros se muestran satisfechos ante su trabajo y manejan de forma adecuada el estrés dado por lo mismo; caso contrario a lo que se presenta en Nigeria en donde el 72,2% de los docentes presentaron prevalencia de estrés debido a los factores estresores dadas por las condiciones de trabajo (Mendes et al., 2020).

De la misma forma, una investigación realizada en Latinoamérica, Norteamérica y Europa, se identificó con la Escala de Estrés Docente ED-6 y la prueba de Kruskal-Wallis, que en una muestra de 81 docentes demostraron que hay una presencia alta de niveles de estrés

principalmente por los malos factores psicosociales y las condiciones de trabajo; de la misma forma, se determinó que la exigencia laboral es el único factor que no les genera estrés a los docentes (Alvites, 2019).

Del mismo modo, el estrés genera un impacto negativo en el desempeño laboral del docente, como es en el caso de la investigación de Garzón (2021), en donde se identificó que en una muestra de 460 docentes que laboran en universidades, presentaron afectaciones en su alimentación, sueño, descanso y humor; mostrando de esta forma cansancio constante e irritación persistente; los principales factores estresantes que influyeron fueron la carga laboral y los factores psicosociales.

En una investigación realizada por Méndez (2021) en la Universidad Católica de Cuenca se identificó que el 70.1% de una población de estudio de 354 individuos entre docentes y estudiantes, considera haber sentido estrés durante el cambio de modalidad de educación producto de la pandemia del COVID-19, así mismo el 56.5% a sentido irritabilidad y el 64.1% ha tenido dificultad para concentrarse; todo esto debido a la implementación de nuevas técnicas pedagógicas y a la adaptación del modelo educativo.

De la misma forma, en una población de 272 docentes de la Costa Ecuatoriana se identificó que presentaron niveles altos de estrés, debido a la demandas psicológicas que se les solicitaba, a la toma de decisiones que tenían que realizar, al poco apoyo social y la isometría laboral; sin embargo, también se identificó que la inseguridad en el trabajo era el factor que les generaba poco estrés; por lo tanto, se hace urgente plantear programas que restauren el bienestar mental en los docentes del Ecuador (Álvarez et al., 2022). Por otro lado, una investigación realizada por la Universidad de las Américas en el periodo 2022-2023, en una población de 95 docentes de las ciudades de Cuenca e Ibarra que impartían clases en primaria y secundaria, determinó que la prevalencia de estrés es del 49.47 %; por lo cual consideran indispensable implementar medidas que busquen prevenir la aparición de trastornos de salud mental en los trabajadores (Reyes, 2023).

Por lo general la prevalencia del estrés en los docentes borda el 50%, sin embargo, este varía por las condiciones sociodemográficas en que habita cada educador; por lo que se

puede concluir, que el estrés ha sido un factor constante y prolongado que se presenta en la vida de los docentes; debido a los factores psicosociales, las exigencias y cargas laborales en las que se encuentran; por lo que un mal manejo de los estímulos estresores ocasiona dificultades de concentración, bajo rendimiento laboral y problemas de relación con sus educandos. Por lo tanto, se debe promover un trabajo integral en cada institución educativa, para promover los factores protectores que ayuden a sobrellevar el estrés y evite las manifestaciones de trastornos mentales.

### **3. Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral**

#### **3.1 Capital psicológico**

El capital psicológico hace referencia a un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano que va más allá del capital humano y social, para ello se requiere de la inversión de tiempo, esfuerzo y desarrollo de las habilidades adquiridas para mejorar el rendimiento y la competitividad; todo esto relacionado con el bienestar, las conductas y actitudes organizacionales positivas como la satisfacción laboral, el desempeño y el compromiso organizacional. Además, cabe señalar que esto no hace referencia a los rasgos de personalidad, sino más bien a las capacidades psicológicas de cada persona, las cuales pueden jugar un papel crucial en el desarrollo de cada individuo, equipo y organización (Azanza et al., 2014).

Los componentes del capital psicológico positivo son:

- La auto eficiencia: que es la creencia en la capacidad para organizar y ejecutar las acciones requeridas para un determinado logro, viene dado por la persuasión verbal, los estados emocionales, la experiencia de éxito y vicaria; todo esto debe ser relativo al dominio en áreas particulares. La auto eficiencia determina la cantidad de esfuerzo, tiempo y persistencia empleada para enfrentar obstáculos y lograr un objetivo con un mejor desempeño laboral (Azanza et al., 2014).
- El optimismo: se establece a partir de las dimensiones de internalidad-externalidad, estabilidad-inestabilidad y globalidad-especificidad, con la tendencia a esperar eventos positivos y expectativas con disposiciones estables. La expectativa de

resultados positivos y sus consecuencias, son un proceso cognitivo que en el capital psicológico se lo interpreta como un rasgo de la persona (Azanza et al., 2014).

- La esperanza: es un estado positivo de motivación que redirecciona toda la energía hasta alcanzar un objetivo concreto; para ello se planifican varias vías para alcanzar la meta deseada y motivarse a través del pensamiento firme; esto inicia y sostiene el esfuerzo sobre una meta específica. En una organización debidamente estructurada perciben una alta probabilidad de alcanzar sus metas y se centran más en el éxito que en el fracaso; por lo que los trabajadores experimentan menos emociones negativas ante las adversidades (Azanza et al., 2014).
- La resiliencia: es la capacidad de recuperarse y sobreponerse ante las adversidades, el estrés, el conflicto y el fracaso; se desarrolla principalmente durante la infancia, la adolescencia y la vida laboral, sin embargo, se ha tomado muy poca importancia de este aspecto en las organizaciones a pesar de mostrar una relación directa con el desempeño y satisfacción laboral. La resiliencia se la puede desarrollar por medio de tres estrategias: las centradas en eliminar o reducir las exposiciones a riesgos intrascendentes, las centradas aumentar la cantidad y calidad de recursos para obtener las competencias de afrontamiento adecuadas y las centradas en movilizar los sistemas de protección necesarios para cursar el proceso de cambio que la persona debe superar (Azanza et al., 2014).

Por otro lado, el capital psicológico forma parte del proceso de evolución positiva, porque hace frente a las demandas laborales y a las tareas que tienen que desarrollar los docentes, ya que en una organización se requiere conocer de manera fehaciente la eficacia de cada uno de sus integrantes mediante algunos indicadores, como la motivación, comunicación y satisfacción laboral; de la misma forma, en toda organización se necesita conocer las características que le permiten lograr una mayor vinculación con sus objetivos y para tomar las decisiones correctas; así mismo ayuda a establecer mecanismos sobre la prevención y solución de las diversas problemáticas que puedan presentar los trabajadores, fortaleciendo sus cualidades más representativas (Montaño, 2023).

Por lo tanto, el capital psicológico es un conjunto de capacidades, habilidades y cualidades que tiene cada individuo en una organización, siendo más favorable para la misma un capital psicológico positivo, en donde predomine la resiliencia, esperanza, optimismo y auto eficiencia; por lo tanto, es de suma importancia para una institución educativa conocer el capital psicológico con respecto a sus colaboradores, para establecer las medidas adecuadas con respecto a la ejecución de trabajos y mejoras en el rendimiento de cada trabajador, el capital psicológico puede establecer las estrategias a implementar para mejorar la satisfacción laboral, el desempeño y el compromiso organizacional.

### **3.2 Satisfacción laboral**

El estrés laboral es uno de los problemas más frecuentes en el ambiente de trabajo, que acarrea consecuencias como el fastidio, agobio y cansancio, provocando una disminución de interés y satisfacción laboral, sentimientos de fracaso, baja autoestima, e insatisfacción con su propia persona; por lo tanto, la satisfacción laboral es el estado emocional o actitud generalizada que se enfoca en el trabajo según la perspectiva del trabajador, esta actitud está compuesta por tres componentes como el cognitivo, afectivo y actitudinal; en donde, las percepciones pueden ser positivas o negativas en función de la conducta o el lugar de trabajo, los cuales son cambiantes durante el transcurso del tiempo (Cortez et al., 2021).

Es decir, la satisfacción laboral es un agente que influye directamente en el desempeño laboral de cada individuo, para ello se debe identificar las acciones de mejora para incrementar el desempeño laboral; además, los servidores perciben de diferente forma el ambiente de trabajo y las acciones favorables que contribuyen a su bienestar, porque se rige a sus necesidades individuales; por eso es importante medir y conocer su liderazgo y calidad educativa; además, el clima organizacional se basa en el comportamiento del ambiente de trabajo, ya que este es variable y multifacético, e influye en muchos aspectos de la vida organizacional, por eso es importante buscar estrategias para monitorear y controlar todas las variables que influyen en la satisfacción laboral ya sea a nivel del funcionamiento administrativo, productivo e interaccional (Simbro y Sanabria, 2020).

No obstante, en una organización la satisfacción laboral puede estar determinada por el tipo de actividades que se realizan, la oportunidad de demostrar las habilidades de cada colaborador y el grado de dificultad que estos representan; para ello los empleados ansían ser debidamente recompensados, que las condiciones de trabajo sean adecuadas y que exista una buena comunicación con cada miembro de la organización; esto provoca que la satisfacción laboral sea un fenómeno que afecta el ambiente, la organización y las relaciones sociales; es decir, a la satisfacción laboral se la puede conseguir a través de una correcta distribución del perfil de cada profesional, así cada individuo se desenvolverá y desarrollará adecuadamente, con la finalidad de potenciar su competitividad, productividad y rendimiento; siempre y cuando sea debidamente remunerado; además, se debe destacar la importancia de contar con los recursos adecuados, para que de esta manera se sustente de mejor forma la innovación y se gestione, prevenga y controle cualquier anomalía en el desarrollo de cada actividad (Montaño, 2023).

Por lo tanto, la satisfacción laboral es el principal indicador del correcto funcionamiento de una institución, en donde cada trabajador aporta de manera adecuada con sus aptitudes, capacidades y desempeño laboral, según su rol, función y remuneración percibida; para ello se debe considerar a cada individuo como un elemento importante en la estructura de la organización y se le deben asignar retos que lo incentiven a mejorar y sentirse valorados en su ambiente de trabajo. De este modo, las personas que ejercen la docencia deben sentirse seguros y altamente satisfechos en su ambiente de trabajo, para garantizar que los estudiantes perciban una adecuada educación durante su proceso de formación.

#### **4. Importancia del capital psicológico**

En toda institución es importante comprender qué recursos posee y el cómo estos influyen en el malestar y bienestar del personal, porque de esta manera se conoce el rendimiento de la empresa; destacando los enfoques que se pueden medir, desarrollar y gestionar de cada individuo; como la esperanza, la capacidad para fijar sus metas, la eficacia o confianza del individuo en sus habilidades y la capacidad de recuperarse ante las adversidades; lo cual permitirá obtener beneficios sociales al disminuir las enfermedades

causadas por el estrés, la depresión, el ausentismo, entre otros; de la misma forma, ayuda a gestionar y desarrollar de mejor manera el talento humano, identificando sus problemas y planteando mejoras para el rendimiento laboral (Sousa, 2019).

De la misma forma, el capital psicológico positivo correspondiente a la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia; genera un impacto favorecedor en el rendimiento productivo laboral de las organizaciones; por lo cual, es importante saber medirlas, desarrollarlas y gestionarlas de manera efectiva, para obtener hoy en día un óptimo funcionamiento y el desempeño organizacional (Azanza et al., 2014).

Por otro lado, es de suma importancia identificar un capital psicológico negativo con la finalidad de establecer las bases de los programas de promoción de salud mental y las directrices para mejorar la salud mental de los trabajadores; debido a que las organizaciones importantes requieren que las personas sean proactivas, que puedan identificar sus habilidades para iniciar, desarrollar y mantener hábitos saludables (Azanza et al., 2014).

De igual manera, los profesionales dedicados a la docencia se ven expuestos a niveles más altos de burnout producto de las actividades propias de su labor, experimentando mayores síntomas de agotamiento emocional y despersonalización, ocasionando afectaciones en su bienestar y salud mental; de la misma forma, existe una relación negativa entre el burnout y capital psicológico, de tal manera que el mantener niveles altos de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia permiten disminuir el estrés laboral crónico; por lo que el capital psicológico puede considerarse una herramienta psicológica efectiva en el diagnóstico de los síntomas de burnout en los docentes; por lo que se ratifica la importancia de fomentar acciones determinadas a incrementar este constructo en el ámbito laboral (Cortez et al., 2021).

Además, los docentes producto de sus actividades laborales, están expuestos a experimentar síntomas de agotamiento emocional, despersonalización de su bienestar y salud mental, por lo que el capital psicológico es un constructo prometedor que puede predecir variables como el éxito académico, la satisfacción, el compromiso, adherencia y

motivación entre otros; además permite desarrollar programas de intervención y protección en los docentes, incrementando sus probabilidades de éxito laboral (Ortega y Ramírez, 2021).

Por lo tanto, establecer el capital psicológico de los docentes de una institución educativa es de suma importancia ya que permitirá conocer mejor las condiciones de trabajo y establecer medidas que mejoren la autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia a nivel individual y grupal. Esto ayudará a generar un ambiente de trabajo adecuado para los docentes y a implementar las estrategias adecuadas para prevenir la formación de trastornos psicológicos como la ansiedad, depresión y estrés, que afectan el rendimiento de la institución.

### **5. Importancia de la satisfacción laboral**

La influencia positiva o negativa del ambiente sobre la satisfacción laboral es de suma importancia, debido a que indica la habilidad que tiene una organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores; en el caso que los empleados se encuentren insatisfechos, estos lo manifiestan a través del ausentismo y poca colaboración en las actividades de la organización, por lo general las renunciaciones son más frecuentes; además, los empleados satisfechos gozan de buena salud y viven más años; por lo tanto, la satisfacción laboral se refleja en la vida laboral de cada empleado (Méndez et al., 2020).

Es decir, la satisfacción laboral está acompañada de un conjunto de indicadores de gran interés para las organizaciones como la eficacia, eficiencia y efectividad, que ayuda en la formulación de políticas y decisiones institucionales, de la misma forma, la buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo (Simbro y Sanabria, 2020).

Además, la satisfacción laboral del docente es importante para lograr un trabajo productivo y saludable, ya que la experiencia de un docente es la herramienta fundamental para la generación de nuevas experiencias; si los docentes sienten una experiencia positiva de manera realista y enfrentando los distintos retos institucionales, se llegan a convertir en el eje central de la institución y aporta con todo su potencial al cumplimiento de los objetivos de

la organización, además la reputación y marca de la organización mejorar favorablemente (Cortez et al., 2021).

En definitiva, la satisfacción laboral en una institución educativa es el principal indicador sobre de los factores protectores psicológicos para un individuo con los que cuenta el ambiente de trabajo; ya que este al ser alto en cada docente, se garantiza que el mismo no desarrolle afectaciones psicológicas que vulneren su salud mental y se conserva un óptimo desempeño laboral, en donde se previene la presencia de trastornos ansiosos y depresivos. De la misma forma, es importante destacar el papel que juegan las autoridades de cada institución en la promoción de la salud mental, ya que su adecuada gestión garantiza que el personal docente se encuentre satisfecho con sus necesidades laborales y desarrolle de manera adecuada sus actividades.

## **6. Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral**

### **6.1. Capital psicológico**

Una investigación realizada por la Universidad de Murcia, determinó que de una población 328 docentes de instituciones públicas y privadas de la región, el 34% presentaban una falta de autonomía y resiliencia, debido a que presentaba agotamiento emocional, de la misma forma el 34% mencionaba tener eficacia y autonomía, debido a la falta de apoyo social y la ambigüedad del rol que ejercen; por lo tanto se establece llevar a cabo programas de intervención enfocados específicamente en este diagnóstico (Rodríguez, 2016).

De la misma forma, en Brasil se realizó una investigación con una muestra de 85 docentes universitarios, en los cuales de la Escala de Capital Psicológico (CAP) (ECP-12), se obtuvo una puntuación de 4.04 presentando los docentes un estado mental positivo, superior a la del punto medio (3) entre un índice de 1 al 5 (Póliza y Claro, 2019).

En el caso de Latinoamérica se realizó un estudio con 250 profesores universitario de Argentina durante el año 2019 con una media de edad de 39 años; para ello se les aplicó el Psychological Capital Questionnaire producido por Luthans, Avolio, Avey y Norman; en donde se identificó que los docentes con 5 años de experiencia o menos están de acuerdo en poseer autoeficacia (4.66), resiliencia (4.33), optimismo (4.51) y esperanza (4.58); de la misma forma,

los docentes con más años de experiencia indican estar de acuerdo en poseer estas cualidades (Mesurado y Laudadio, 2019). Por otro lado, en una muestra de 458 docentes de primaria de Santa Fe, Argentina; indicaron poseer una pasión por el trabajo y son generadores de ideas novedosas, por lo tanto, están de acuerdo en poseer un capital psicológico positivo con una media de 3.25 en la escala de Escala de Capital Psicológico (CapPsi) (Salessi, 2020).

Además, en un estudio realizado en una muestra de 231 profesionales de la zona 7 de Ecuador se identificó correlaciones significativas entre agotamiento emocional y las variables de autoeficacia, optimismo, esperanza y capital psicológico; por otro lado, el cinismo se correlacionó significativamente de forma negativa con esperanza, resiliencia y capital psicológico; por último, la realización personal se correlaciona significativamente con la autoeficacia, optimismo, esperanza, resiliencia y el capital psicológico (Castro, 2020).

Por último, un estudio realizado en el año 2022 en Ecuador sobre un pequeño grupo de docentes, se identificó un alto nivel de prevalencia de autocontrol y aceptación de medidas de intervención psicosociales, para el mejoramiento en la salud mental de los docentes (Soto y Deroncele, 2021).

En definitiva, el capital psicológico se muestra de manera diferente en cada región del mundo, ya que depende de las condiciones ambientales y la percepción propia que tiene cada docente; sin embargo, a nivel de Latinoamérica se ve una mejor percepción en lo que refiere a autoeficacia, resiliencia, optimismo y esperanza; debido a que le dan importancia al autocontrol y aceptación de medidas que mejoren el estrés laboral; de la misma forma, se resalta el trabajo en conjunto entre docentes, autoridades e instituciones educativas para generar un ambiente de trabajo con mejor realización profesional y menos desgaste emocional.

## **6.2 Satisfacción Laboral**

El grado de satisfacción laboral que presentan los docentes depende de las escalas de edad de estos, los docentes de un rango de edad menor a los 35 años se muestran motivados, debido a aspectos fundamentales como el ambiente laboral, la autonomía laboral, el liderazgo y la dedicación al trabajo en sí mismo; mientras que los docentes mayores a esta

edad se encuentran desmotivados, debido al trabajo que desarrollan, a las actividades rutinarias dentro de sus labores y a la falta de optimización de los recursos (Acuña, 2021).

Por otro lado, en Europa se tomó una muestra de 546 docentes que enseñan como lengua extranjera el español y se identificó que el 53.7% se siente satisfecho con su situación laboral e incluso un 12,5% declara estar totalmente satisfecho; por otro lado, el 1.5% se encuentra insatisfecho, debido principalmente a sus situaciones laborales; por lo tanto, en su mayoría se encuentran satisfechos en el ámbito organizacional, afectivo, motivacional y de realización profesional y laboral, sin embargo, no se encuentran satisfechos con el ámbito discriminatorio ni económico (Méndez et al., 2020).

De la misma forma, en un grupo de docentes de la ciudad de Moyobamba en San Martín Perú, que poseían edades entre los 23 a 65 años, se identificó que el 35.1% tiene un nivel de satisfacción alto y un 30.7% un nivel de satisfacción bajo, la mayoría de docentes cuentan con un nivel alto en la dimensión de relaciones interpersonales (53.7%) y de participación (50.7%); la satisfacción laboral es mayor en el género femenino y para los docentes de educación inicial (Cortez et al., 2021).

Por otro lado, el liderazgo directivo tiene una alta influencia en el clima organizacional y en la satisfacción de los docentes, por ejemplo, de un grupo de 35 docentes de Universidad de Ciencias y Humanidades, se identificó un alto coeficiente de correlación de Pearson entre la satisfacción laboral de los docentes con el clima organización (0.92) y liderazgo directivo (0.83), siendo esta relación estadísticamente significativa (Simbron y Sanabria, 2020).

Además, los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta del cantón Saraguro de la provincia de Loja respaldan la gestión de su director con respecto a la organización docente y están de acuerdo con los niveles de comunicación y coordinación implementados por el Ministerio de Educación; sin embargo, hay insatisfacción con la infraestructura y recursos de trabajo, pues sus aulas, laboratorios, sala de profesores y material didáctico, no están en óptimas condiciones y no cuentan con varios recursos didácticos necesarios para llevar a cabo la práctica docente diaria y mejorar la calidad educativa que oferta la institución (Montaño, 2023). De la misma forma, en una

muestra de 19 docentes de Manabí Ecuador en el año 2021, se identificó que 94.7% presenta un nivel bajo de satisfacción personal, autonomía, resolución de problema, autoconsiliación y habilidades de relaciones interpersonales, debido a las consecuencias dadas por la pandemia del COVID-19 y por la exigencia psicológica que esto representa para cada docente (Soto y Deroncele, 2021).

Con base a la revisión bibliográfica revisada, se puede concluir que son diversos los factores que afectan la percepción de la satisfacción laboral, en donde se resalta que una visión positiva de la misma se da por un buen ambiente laboral en las instituciones, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, el liderazgo y el clima organizacional de las instituciones académicas, sin embargo, existen factores que disminuyen la satisfacción laboral en los docentes, sobre todo a nivel de Latinoamérica esto se debe a la falta de recursos y la poca inversión pública que se realiza en el sector educativo; por lo cual se deben establecer políticas que faculten soluciones de manera integral y se enfoquen en mejorar la calidad de la educación tomando en cuenta la salud física y mental de los docentes.

## **Capítulo 2: Metodología de la investigación**

### **7. Objetivos**

#### **7.1. Objetivo general:**

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del sector San Sebastián de la ciudad de Loja durante el año 2022.

#### **7.2 Objetivo específico**

Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes del sector San Sebastián de la ciudad de Loja durante el año 2022.

Identificar el capital psicológico en los docentes del sector San Sebastián de la ciudad de Loja durante el año 2022.

Determinar la satisfacción laboral en los docentes del sector San Sebastián de la ciudad de Loja durante el año 2022.

#### **7.3 Preguntas de investigación**

A partir de los objetivos específicos planteados, se han formulado las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es el estado de salud mental de los docentes del sector San Sebastián de la ciudad de Loja, en relación al estrés, ansiedad y depresión?

¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo de los docentes del sector San Sebastián de la ciudad de Loja durante el año 2022?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes del sector San Sebastián de la ciudad de Loja durante el año 2022?

#### **7.4 Enfoque, tipo y diseño de investigación**

##### **7.4.1 Enfoque de investigación**

La investigación centrada en el análisis de la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes, dentro de su diseño metodológico asume el enfoque cuantitativo, este método nos permitirá recolectar, analizar y vincular datos cuantitativos y dándole validez al proyecto de investigación; 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).

La investigación adopta este enfoque porque se examinan las variables a través de la evaluación y clasificación de los datos obtenidos de los instrumentos utilizados para recopilar información de los profesores.

#### **7.4.2 Tipo de investigación**

Se refiere a la forma en que se lleva a cabo un estudio o investigación en función de sus objetivos, métodos y técnicas utilizadas.

En el presente estudio, es de tipo no experimental con el objetivo de explorar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes que pertenecen al sector San Sebastián.

Este tipo de estudio se caracteriza por no poder manipular variables ni asignar sujetos o condiciones de forma aleatoria; en este tipo de investigación, los participantes del estudio no son expuestos a condiciones o estímulos específicos, sino que son observados en su entorno natural, reflejando así la realidad en la que se desenvuelven (Agudelo y Aigner, 2008).

#### **7.4.3 Diseño transversal**

Los estudios que adoptan este tipo de diseño proporcionan resultados que se centran más en la descripción que en la experimentación. Hay diferentes tipos de investigación transversal, cada uno con sus propios objetivos y métodos distintos; debido a sus características, estos estudios son muy útiles para describir el impacto de una variable en una población en un momento específico (Montano, s.f.).

#### **7.2.4 Descriptiva**

Se eligen una serie de interrogantes y se recopila información de manera individual o colectiva sobre cada una de las variables que se están investigando, con el objetivo de

describir lo que se está estudiando; este diseño posibilita la descripción de patrones o características comunes en un grupo o población determinada (Hernández et al., 2014).

## **8. Población y Muestra**

La presente investigación se realizó, en la provincia de Loja, cantón Loja en el sector San Sebastián, se trabajó con un grupo de docentes que ejercen su labor en un establecimiento educativo, es una institución pública de la ciudad de Loja se encuentra ubicada en las calles Bolívar entre Lourdes y Catacocha, según el reporte de noticias La Hora, señala que la institución educativa educa a cerca de dos mil estudiantes, la modalidad de estudio es presencial de jornada matutina y nivel educativo de Inicial; Educación Básica y Bachillerato. Para la ejecución de este estudio se trabajó con 40 docentes entre ellos son mujeres y hombres, según los datos que trabajó se obtuvieron de manera general por parte de la máxima autoridad era que la mayoría del docente tienen en un intervalo de 10 a 30 años ofreciendo su servicio en el establecimiento educativo.

En la elección de la muestra para el estudio, es crucial tener en cuenta ciertas características determinantes; una de ellas es la homogeneidad, que implica que todos los individuos de la población comparten las mismas características en relación a las variables que se analizarán. Garantizar la homogeneidad es fundamental, ya que, si la población no es homogénea, podría llevar a conclusiones erróneas durante el análisis. La presencia de subpoblaciones mezcladas con diferentes características (heterogeneidad) impediría obtener una representación clara de las variables bajo estudio. Por tanto, es crucial asegurar la homogeneidad de la muestra para obtener resultados confiables y significativo (Arias et al., 2016).

La muestra hace referencia a la parte representativa de la población López-Roldán y Fachelli (2015), menciona que esta es una “parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, seleccionadas de forma aleatoria, y que se somete a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para el universo total investigado” (p. 6).

Tomando como referencia lo que no mencionan los autores se puede deducir que la muestra, como subconjunto aleatorio de una población, juega un papel esencial en la investigación científica al permitir obtener resultados válidos y generalizables. La aleatoriedad en la selección, el tamaño adecuado, y la inferencia estadística son elementos clave que aseguran la representatividad y confiabilidad de los hallazgos. Aunque existen limitaciones, su aplicación en diversos campos proporciona conocimiento valioso y fundamenta decisiones informadas para el beneficio de la sociedad.

### 8.1 Muestra participante

En la presente investigación se ha utilizado un tipo de muestreo no probabilístico; este tipo de muestreo se basa en criterios específicos para seleccionar las unidades de estudio, en este caso docentes (Ortega, 2011).

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas*

		<b>N</b>	<b>%</b>		
Género	Masculino	15	37,5%		
	Femenino	25	62,5%		
	Otro	0	0%		
Estado civil	Soltero/a	19	47,5%		
	Casado/unión libre	20	50%		
	Viudo/a	0	0%		
	Divorciado/a	1	2,5%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	37	92,5%		
	Tiempo parcial	3	7,5%		
	Pública	37	92,5%		
Tipo de institución	Privada	3	7,5%		
		<b>M</b>	<b>Máx.</b>	<b>Min.</b>	<b>DT</b>
Edad		32	59	23	9
Horas de trabajo por día		8	24	5	3
Experiencia laboral		7	36	1	7

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

En este estudio se seleccionó 40 participantes, que incluye a docentes del sector San Sebastián. La muestra está conformada por un 62,5 % de género femenino y un 37,5% de género masculino; en cuanto al estado civil el 50% están casados/ unión libre y el 47,5 están

solteros; en relación al tipo de trabajo el 92,5% trabajan tiempo completo y el 7,5% tiempo parcial; referente al tipo de institución el 92,5% trabajan en instituciones públicas y el 7,5% trabajan en instituciones privadas.

## **8.2 Criterios de inclusión y exclusión**

El presente trabajo de investigación establece los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

### **8.3 Criterios de inclusión:**

Estar empleado actualmente.

Haber firmado el consentimiento informado.

Tener al menos un año de experiencia laboral en una organización pública o privada.

Ser un profesional cualificado con un título de tercer nivel o superior.

### **8.4 Criterios de exclusión:**

Rechazar la participación en este estudio.

No estar laborando en la institución debido a maternidad o enfermedad.

No cumplir con alguno de los criterios de inclusión mencionados anteriormente.

## **9. Instrumentos para recolección de información**

### **9.1 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral**

Un formulario de datos sociodemográficos es una herramienta diseñada para obtener detalles generales acerca de un conjunto de individuos; estos datos abarcan características como la edad, el género, la ubicación de residencia, la etnia, el nivel educativo, los ingresos, entre otros (Ortega, 2011).

El cuestionario estuvo compuesto por una serie de ítems que permitieron la recolección de información socio-demográfica de los 40 profesionales del sector San Sebastián de la ciudad de Loja. En él, se identificaron datos como el género, edad, nacionalidad, ciudad, zona de trabajo, estado civil, número de hijos y remuneración salarial. Asimismo, se recopilaron datos laborales, como la profesión, nivel de docencia, años de experiencia laboral, tipo de institución, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y si la

institución proveía los recursos necesarios, entre otras variables (Ocampo & Mansanillas, 2022)

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

El DASS-21 (Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés) está compuesto por tres dimensiones distintas que son las siguientes: la depresión, como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estados de ánimo disfóricos, como la tristeza; la ansiedad, descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo; y el estrés, descrito como la tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente (Lovibond y Lovibond, 1995).

Los participantes responden a los ítems utilizando una escala tipo Likert con un rango de respuesta que va del 0 al 3, reflejando niveles de aplicación desde "nada aplicable en mí" hasta "muy aplicable en mí". Las escalas de depresión y estrés presentaron un coeficiente alfa de 0.85 y 0.83, respectivamente, mientras que la escala de ansiedad obtuvo un coeficiente alfa de 0.73. En conjunto, los ítems que componen el DASS-21 mostraron un coeficiente alfa de 0.91, según (Antúnez et al. 2012).

### **Capital psicológico**

El capital psicológico era evaluado a través de un instrumento compuesto por un total de 24 ítems. Estos ítems permitían la evaluación del constructo del capital psicológico, así como de cada una de sus dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo. Cada dimensión constaba de 6 preguntas en el cuestionario. Cada afirmación se evaluaba utilizando opciones de respuesta en una escala de Likert que iban desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). Un ejemplo de ítem en el cuestionario era: "En este momento, estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo". Se comprobó que el instrumento tenía propiedades psicométricas adecuadas, con un coeficiente alfa ( $\alpha$ ) mayor a 0.70, según (Luthans et al. 2007).

### **Satisfacción laboral**

La escala opera como una medida del constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia que los trabajadores tenían con su empleo remunerado, teniendo en cuenta su respuesta afectiva hacia su trabajo. La escala consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert, que varían desde "muy insatisfecho" hasta "muy satisfecho". Además, incluye dimensiones que permiten evaluar la satisfacción general, factores intrínsecos y factores extrínsecos relacionados con el trabajo. Esta escala puede ser aplicada por un evaluador o de manera individual y colectiva (Warr et al., 1979).

Durante la validación al español, se obtuvo un coeficiente alfa de 0.76, lo que indica una buena fiabilidad de la escala (Boluarte, 2014)

## **10. Procedimiento**

### **10.1 Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico**

La revisión de la literatura desempeñó un papel fundamental en el estudio al ayudar a establecer sus fundamentos. Esta revisión literaria se basó en encontrar información relevante, partiendo de estudios ya realizados de varios investigadores, es importante mencionar que dentro de esta búsqueda se utilizaron diferentes buscadores confiables como es; Redalyc, SciELO, Refseek, etc., de igual forma para encontrar artículo o libros se tomaron en cuenta base de datos como es; ProQuest, Blog tesis, repositorios de universidades, etc. Al examinar investigaciones previas relacionadas con la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en docentes, se pudo demostrar la existencia de una necesidad y justificación para llevar a cabo la investigación. Este análisis permitió identificar brechas de conocimiento y áreas de interés que el estudio actual se propuso abordar.

Además, mediante la revisión de la literatura, fue posible identificar las variables de interés en el estudio y las medidas que se utilizarían para su evaluación. Al encontrarse escalas y medidas previamente validadas en investigaciones anteriores, se incrementó la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos en esta investigación.

Otra contribución importante de la revisión de la literatura fue su ayuda en el desarrollo del marco teórico del estudio; proporcionó una base sólida para establecer hipótesis y conceptualizar las relaciones entre las variables que se investigaron en este estudio. Gracias

a esta base teórica, se pudo plantear una estructura coherente que guio la interpretación de los datos y facilitó la comprensión de los resultados obtenidos.

### **10.2 Proceso de recolección de datos**

Para el desarrollo de esta investigación, se inició obteniendo el acceso al establecimiento educativo de manera presencial; se solicitó la colaboración y apertura por parte de la máxima autoridad del establecimiento, presentando el documento emitido por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), específicamente de la carrera de Psicología, que respalda el propósito del estudio.

Una vez obtenida la autorización institucional, el rector se encargó de comunicar a los docentes los objetivos de la investigación y el proceso de recolección de datos, se dio la apertura de la máxima autoridad del establecimiento una vez que se firmó el consentimiento informado. Se estableció un grupo de chat para que los participantes pudieran plantear sus dudas y recibir información sobre su participación en la investigación. Además, este grupo sirvió como medio de comunicación para enviar los enlaces de los instrumentos utilizados en la recolección de datos, como cuestionarios y escalas.

### **10.3 Análisis de la base de datos**

Durante esta fase, los datos recopilados fueron procesados y evaluados meticulosamente con el propósito de extraer conclusiones y dar respuesta a las preguntas planteadas en la investigación.

Para llevar a cabo el procesamiento de información, se efectuó una exploración en la base de datos, mientras que el análisis se ejecutó utilizando el software conocido como Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS por sus siglas en inglés). Respecto a las variables socio-demográficas y laborales, se emplearon las medias y desviaciones estándar. De manera similar, se llevaron a cabo análisis descriptivos de la muestra mediante las medias y desviaciones estándar para las variables numéricas, mientras que las variables nominales se resumieron a través de frecuencias y porcentajes (Ocampo & Mansanillas, 2022).

### Capítulo 3: Análisis de resultados y discusión

#### 11. Análisis de resultados

En el presente capítulo se abordará el análisis de los resultados de las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral de los docentes ecuatorianos, así como la discusión de los datos.

**Tabla 2**

*Percepción de la salud mental de docentes*

		N	%
Estrés	Leve	39	97,5%
	Moderado	1	2,5%
	Severo	0	0%
Ansiedad	Leve	21	52,5%
	Moderado	13	32,5%
	Severo	6	15%
Depresión	Leve	36	90%
	Moderado	4	10%
	Severo	0	0%

*Nota:* N =Frecuencia; %=Porcentaje

La tabla 2 indica el análisis de la salud mental de los docentes donde no hay presencia de estrés severo, pero se encontró que el 2,5 % de la población presenta estrés moderado y un 97,5% presenta estrés leve.

Por otro lado, en cuanto a ansiedad, el 32.5% de la población encuestada tiene ansiedad moderada, un 52,5% ansiedad leve, y tan solo el 15% ansiedad severa.

En este estudio no se identificaron casos de depresión severa en los docentes, el 90% de la muestra presenta depresión leve, y el 10% presentaron depresión moderada.

**Tabla 3**

*Capital psicológico en docentes*

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	31,77	42,00	18,00	5,84

Esperanza	35,97	42,00	24,00	4,82
Resiliencia	29,95	42,00	24,00	4,31
Optimismo	32,20	42,00	23,00	4,52
Capital psicológico	130,2	168,00	95,00	15,82
	0			

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

En la tabla 3 se puede observar que en cuanto a las dimensiones de capital psicológico la que presenta un valor más alto es la dimensión de esperanza con una media de 35.97, lo cual indica que los docentes evaluados se perciben con una actitud positiva y perseverante para alcanzar metas cuando sea necesario en el trabajo, seguida por el componente de optimismo con una media de 32,20.

#### **Tabla 4**

##### *Satisfacción laboral en docentes*

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	36,92	49,00	7,00	7,47
Satisfacción extrínseca	35,80	48,00	9,00	7,66
Satisfacción general	72,73	97,00	16,00	14,58

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

En la tabla 4 los resultados obtenidos señalan que la satisfacción laboral general como media es de 72,73. Por lo tanto, los docentes poseen satisfacción intrínseca que da como media 36,92 y satisfacción extrínseca 35,80 de media, lo cual significa que los docentes evaluados tienen motivación interna que les permite sentirse satisfechos en el trabajo.

## **12. Discusión**

En este estudio, a partir de los resultados obtenidos se pudo identificar que, en cuanto a la salud mental de los docentes, la variable de ansiedad señala que un 15% de los

encuestados tiene nivel de ansiedad severo; el 32,5 % ansiedad moderada y un 52,5 % ansiedad leve; no obstante, estos resultados difieren del estudio de Fuentes (2021), que indicó que un 69.6% de los docentes tiene niveles moderados de ansiedad; un 21.7% un nivel grave mientras que el 8.7% en niveles leves. Sin embargo, en la investigación que realizó Lapo y Medina (2022), en una muestra conformada por 284 docentes de la provincia de Napo donde se aplicó la escala de DASS 21 la ansiedad presentó al igual que en este estudio mayor predominio con 21,8 % en ansiedad moderada. Estos resultados presentan una tendencia consistente en la variable de ansiedad por lo que debe hacerse énfasis en esta problemática, buscando mejorar la salud mental en los docentes. De este modo Rodríguez et al., (2023) considera que, frente a las exigencias y presiones laborales que generan agotamiento físico como emocional, la ansiedad afecta negativamente en la capacidad del docente para realizar alguna actividad en el trabajo o las situaciones cotidianas.

En cuanto a la variable de estrés en un estudio realizado a 92 docentes de una universidad de Cuenca por Delgado y Quezada (2022), los resultados indicaron que del total de encuestados 68.5% no presentan estrés y tan sólo el 9,8% tiene estrés leve, tal como se ha señalado anteriormente en un estudio realizado en Perú coincide con lo reportado debido a que según Estrada, A. et al, (2023) en una población constituida por 592 docentes el 56,2% del total de participantes tenían niveles leves de depresión, estos resultados son similares a este estudio donde el 97% tiene estrés leve lo que indica que la muestra no tiene estrés patológico. En este mismo estudio la variable de depresión sostiene que un 69,9% no tiene depresión y únicamente el 6,5% tiene depresión leve, estos datos muestran la relación entre estos dos estudios debido a que en esta investigación un 90% tiene depresión leve, estos resultados evidencian la ausencia del trastorno de depresión.

En relación a la variable de capital psicológico se evidencia que los participantes presentaron una media global de 130,20 donde la resiliencia obtuvo la puntuación más baja de 29,95 de media en contraste al estudio realizado por Téllez et al.,(2022) Donde la puntuación más baja recae en el factor de optimismo con una media de 3.52 y la media global es 5.77. Sin embargo, en contraste a este estudio en esta investigación el segundo factor con

la media más alta es el optimismo con una media de 32.20 a diferencia del estudio realizado por Téllez et al., (2022) donde la resiliencia tiene el segundo valor más elevado con una media de 4.58. Ahora bien, el factor esperanza registra el valor medio más alto (5,04) al igual que en este estudio donde se obtuvo la puntuación más alta en este mismo factor con una media mayor de 35,9; de igual manera en los estudios realizados por Vásquez (2021), anunció que en su población de estudio se obtuvieron niveles altos de capital psicológico en esperanza, con una media de 72,10; al igual que en la investigación de Ortega y Ramírez (2021) en el sur del Ecuador con una muestra de 116 docentes, los resultados arrojaron puntajes altos en la dimensión de esperanza con 36,3.

Lo señalado en los resultados expuestos con anterioridad hace alusión a que los docentes poseen un buen capital psicológico, especialmente en la dimensión de esperanza, este estado positivo es una cualidad significativa en esta población ya que se centran más en el éxito que en los fracasos, planificando estrategias para lograr las metas propuestas, dado que existe evidencia empírica de que mayor nivel de alguno de los componentes del capital psicológico, como son la autoeficacia y resiliencia, desencadenan emociones positivas influyendo directamente en un mejor desempeño laboral y consecuentemente mejor aprendizaje en los alumnos.

En la misma línea, según Ortega y Ramírez (2021) los docentes que poseen esperanza experimentan menos emociones negativas aun encontrándose en dificultades; por ende, estas habilidades pueden ayudar a una mejor enseñanza aprendizaje. En consecuencia, se percibe que los docentes que poseen un buen capital psicológico perciben de manera positiva los eventos que les rodean, se ven menos afectados por las experiencias negativas y al mismo tiempo experimentan menos carga en sus actividades, permitiendo a su vez obtener niveles más altos de satisfacción laboral (Ataucusi y Solís, 2022).

Finalmente, con relación a la variable de satisfacción laboral en docentes, los resultados arrojaron la media de 72,33, indicando un nivel general de satisfacción laboral positiva, de la cual se puede observar una media de 36,92 en satisfacción intrínseca y 35,80 en satisfacción extrínseca; de forma similar estos resultados contrastan con las

investigaciones de Gamboa (2010), en una investigación realizada en Perú donde los docentes presentan satisfacción intrínseca de 57,10 superando a la satisfacción extrínseca. Sin embargo, estos resultados difieren de los realizados por Páramo, D. et al.,(2016) en México, los cuales indican que la satisfacción total tiene como media 64,07 y la satisfacción intrínseca tiene 32,19 de media; frente a la satisfacción extrínseca que presenta una media mayor con un valor de 39,1. En cualquier caso, el grado de satisfacción del trabajador tendrá repercusiones positivas o negativas en el proceso educativo.

Lo analizado permite identificar que no hay una diferencia muy marcada entre los resultados obtenidos en esta investigación y lo indicado por los autores antes mencionados, indican buena satisfacción laboral, especialmente en términos de factores intrínsecos. Evaluar la satisfacción de los docentes es importante ya que puede influir en el proceso educativo; puesto que como lo manifiesta Arévalo y Gil (2017), la satisfacción laboral es un aspecto que está directamente relacionado con el desempeño superior, lo que provoca que los profesores se sientan a gusto con las tareas que realizan dentro de la institución. Además, según Valero et al., (2022), mantener altos niveles de satisfacción laboral significa poseer un buen funcionamiento organizacional, esto debe ser considerado por las autoridades educativas para mantener altamente satisfechos a los profesores, mejor aprendizaje en los estudiantes, logro de competencias óptimos que consecuentemente mejoran la educación en el país.

## Conclusiones

En conclusión, este estudio ha determinado la prevalencia de las variables de salud mental (estrés, ansiedad, depresión) en docentes. Los resultados señalaron la presencia de estrés leve 97,5%; ansiedad leve 52,5% y depresión leve 90%; destacando que el 32,5% de los encuestados presenta ansiedad moderada.

En cuanto al capital psicológico de los docentes la media máxima es de 130.2; mismo que se compone de cuatro variables, autoeficacia dio como resultado una media de 31.77; resiliencia 29.95; optimismo 32.20; de esta manera los resultados señalan que la dimensión que más destaca es la esperanza con una media de 35,97; seguida del optimismo que da de media 32,20. Los datos obtenidos muestran que los docentes presentan altos niveles de capital psicológico, lo que implica que cuentan con recursos emocionales para enfrentar los retos y dificultades que puedan surgir en su profesión, esto puede proporcionar mayor motivación, bienestar y productividad en el ámbito laboral.

Los datos obtenidos indican que los docentes presentan altos niveles de satisfacción laboral, como media general los resultados indican 72.73 de los cuales la satisfacción extrínseca tiene de media 35.80 y satisfacción intrínseca posee un valor más elevado con una media de 36.92.

## Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación la salud mental de los docentes es un aspecto que requiere atención y prevención, ya que puede afectar a la calidad de vida y desempeño profesional se recomienda a las autoridades que están al frente de instituciones o planteles educativos tomar en cuenta la salud mental de los docentes y si esta se ve afectada, poder plasmar alternativas para dar solución, tales como realizar pausas activas durante la jornada laboral que ayuden a relajarse y así consecuentemente mejorar el rendimiento laboral de esta población, a su vez se considera ampliar la muestra con el fin de recoger datos que proporcionen mayor fiabilidad y aportar con información basada en evidencia a la comunidad científica.

Como recomendación a las instituciones educativas se sugiere incentivar al personal encargado de grupos estudiantiles busque más la ayuda de profesionales de la salud mental para que aprendan a gestionar las emociones propias, de alumnos o de conflicto que puedan surgir de forma efectiva.

Se sugiere a los planteles educativos realizar intervenciones psicológicas para promover los recursos psicológicos de los docentes y trabajar en el establecimiento de metas laborales realistas, en la planificación de las acciones, recursos y plazos necesarios para lograrlos va a suponer un mayor nivel de compromiso y bienestar entre la comunidad académica.

## Referencias

- Acuña, J. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior [Tesis de grado, Universidad Técnica Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Agudelo, L., y Aignerren, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. Revista en Ciencias Sociales, 18, 1-46.  
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/2622>
- Aldana, J., Colina, F., y Isea, J. (2020). Estrés académico y trabajo de grado en licenciatura en educación [Tesis de grado, Universidad de las Américas].  
<http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Álvarez, L., Gonzáles, J., Herrera, P., y Lániz, C. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. Scielo Perú, 41(7), 1.  
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones, 7(3), 1.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Amaya, A., Benitez, A., Fiallo, I., Loza, J., y Puchaicela, S. (2022). Evaluación de estrés, ansiedad y depresión en Ecuador durante la pandemia de COVID-19. En línea, 13(1), 13-25.
- American Psychiatric Association (2014). Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM 5). Panamericana, Quinta Edición. URL:  
<https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Aparicio, M., Fernández, A., García, J., y Granado, L. (2020). Depresión, ansiedad y estrés y su relación con el burnout en profesorado no universitario. RUA, 41(30), 127-141.  
<https://www.revistaespacios.com>

- Aranda, J., Cortez, D., Mendoza, N., y Tocto, N. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. En línea, 9(3), 11.
- Arias, J., Miranda, M., y Villasís, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atacusi, R., & Solis, L. (2022). Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022. (U. C. Vallejo, Ed.) Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103872/>
- Azanza, G., Dominguez, Á., Molero, F., y Moriano, J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Scielo Perú*, 30(1), 1.
- Badillo, E., Kush, J., Musci, R., y Stuart, E. (2022). Teachers' Mental Health During the COVID-19 Pandemic. *Educational Researcher*, 51(9), 593–597.  
<https://doi.org/10.3102/0013189X221134281>
- Barnhill, J. (2020). Generalidades sobre los trastornos de ansiedad. Manual MSD.  
<https://www.msdmanuals.com/es-ec/professional/trastornos-psiqui%C3%A1tricos/trastorno-de-ansiedad-y-trastornos-relacionados-con-el-estr%C3%A9s/generalidades-sobre-los-trastornos-de-ansiedad>
- Baruch, J. (2019). Depresión en adolescentes de una institución educativa pública de Lima Metropolitana [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9b9c5ead-5be3-4149-8cdc-3b7f779bfeb1/content>
- Basurto, A., Elena, M., Giniebra, R., y Rodríguez, L. (2020). Reacciones psicósomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *On-line*, 5(3), 1.
- Cabanyes, J., y Monge, M. (2017). La salud mental y sus cuidados (Cuarta, Vol. 4). EUNSA.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/LibroSaludMentalCuidados.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/LibroSaludMentalCuidados.pdf)

- Castro, M. (2020). Identificación del capital psicológico y su relación con el Síndrome de Burnout en una muestra de profesionales de la zona 7 de Ecuador [Tesis de grado, Universidad Técnica Particular de Loja].  
<https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/26598>
- Celis, A. (2022). Trastorno de ansiedad: Revisión bibliográfica [Tesis de grado, UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO].  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5692/1/TIB\\_CelisCumpaAlisson.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5692/1/TIB_CelisCumpaAlisson.pdf)
- Cevallos, A., Mena, P., y Reyes, E. (2021). Salud mental docente en tiempos de pandemia por COVID-19. *Universidad Técnica de Ambato*, 14(1), 132-138.
- Cevallos, S., y Loor, M. (2022). Prevalencia de la depresión en docentes de la Unidad Educativa Particular Manabí Tecnológico. *Polo del conocimiento*, 7(6), 1122-1149.
- Chacón, E., Fernández, M., Murillo, R., y Xatruch, D. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 1(35), 23-36.
- Chávez, R., Heredia, E., Ortiz, P., y Yahuarshungo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 603-622.
- Claro, J., y Pollizi, A. (2019). O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores. *Scielo Brasil*, 20(2), 27.  
<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190064>
- Colunga, C., Gonzáles, J., Gonzáles, V., Montes, R., Oropeza, R., y Padrós, F. (2017). Capital psicológico y su relación con el estilo de vida de universitarios mexicanos. *Scielo Perú*, 34(2), 1.
- Corea, M. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista Médica Hondureña*, 89(1), 1-68. <https://doi.org/10.5377/rmh.v89iSupl.1.12047>
- Cox, T., Gomide, A., Lima, E., MacLennan, S., Nascimento, E., y Teoh, K. (2021). Factores laborales relacionados con la etiología de síntomas de estrés postraumático entre trabajadores de primeros auxilios: El Estudio Longitudinal de Salud en Bomberos

- Brasileño (FLoHS). Scielo Perú, 37(9), 17. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00135920>
- Delgado, N. y Quezada, I.(2022). Niveles de Depresión Ansiedad y Estrés en Docentes de la Universidad de Cuenca durante el periodo Marzo- Agosto 2022 ID 0000-0002-4056-4316
- Deroncele, A., y Soto, C. (2021). Salud mental positiva en una comunidad de docentes en Ecuador. *Maestro y sociedad*, 18(4), 1633-16541634ISSN.
- Estrada, A., Gallegos, R., Velazques, L (2023). Salud mental de los docentes de educación básica durante el retorno a la educación presencial. *Revista Cubana de Medicina Militar*.
- Fernandez, F. (2014). UNA PANORÁMICA DE LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESORES. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN* (66), 19-30. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie66a01.pdf>
- Flechas, A. (2020) Ansiedad y Resiliencia en docentes de la Universidad Santo Tomás, sede Villavicencio. Universidad Santo Tomás. Colombia. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31167/2020antonioflechas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *PSICOLOGÍA CIENTÍFICA.COM*, 12(16). Obtenido de [pscient.net/zbhdi](http://pscient.net/zbhdi)
- García, B., Muñoz, F., y Nogueras, E. (2011). Tratamiento de la depresión en Atención primaria (Grupo de estudios de la depresión en Atención Primaria, Vol. 1). Servicio Andaluz de Salud.
- Garzón, M. (2021). Factores psicosociales asociados al estrés laboral. Análisis sobre su impacto en docentes universitarios. *UMECIT*, 3(4), 68-79. <https://doi.org/10.37594/saluta.vli4.613>
- Garzon, R., Marcano, B., y Said, E. (2021). Ansiedad académica en docentes y Covid-19. Caso instituciones de educación superior en Iberoamérica. *Prisma Social*, (33), 289-305.

- Hernández, J., y Quintero, S. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Scielo Perú*, 38(1), 1. <https://doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.724>
- Hidalgo, M., Méndez, M., y Pano, A. (2020). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado de español como lengua extranjera (ELE). *Foro de Profesores de E/LE*, 16(16), 175-207.
- Iguasnia, S., y Saquisela, M. (2020). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *Digital Publisher*, 6(1), 18-28. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Lago, E., Mendes, L., Mesquita, G., Pinheiro, C., y Pires, I. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Scielo Perú*, 29(57), 1.
- Laudadío, J., y Mesurado, B. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes Universitarios. *Scielo Perú*, 7(3), 12-40. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Leal, L., Prieto, J., y Ramirez, Y. (2016). Ansiedad y depresión en docentes del Colegio Nacionalizado Femenino de Villavicencio [Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/587b1f5d-98ea-44f6-97c4-80db88c64020/content>
- Marchi, R., Ribeiro, S., Santos, B., y Scorsolini, F. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: Reflexiones sobre la salud mental. *Scielo Perú*, 29(3). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1132-12962020000200008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1132-12962020000200008)
- Méndez, C. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *En línea*, 6(20), 62-78. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>
- Montano, J. (s.f). Investigación Transversal: Características, Metodología, Ventajas [Archivo PDF].

<https://s9329b2fc3e54355a.jimcontent.com/download/version/1545154528/module/9548090669/name/Investigaci%C3%B3n%20Transversal.pdf>

Montaño, Z. (2023). La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016-2017. [Universidad Técnica Particular de Loja]. [https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21662/1/Monta%c3%b1o\\_Ponce\\_Zuly.pdf](https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21662/1/Monta%c3%b1o_Ponce_Zuly.pdf)

Ocampo, K., & Mansanillas, T. (2022). [Archivo PDF]. Guía didáctica Practicum 4.1\_-57949866 (5).pdf

Ontaneda, A. (2018). Depresión, ansiedad, resiliencia y su relación con la salud física en la comunidad universitaria. [Universidad Técnica Particular de Loja]. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22922/1/Ontaneda%20Pinza%2c%20Andr%c3%a9s%20Antonio.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Panamericana de la Salud. (2018a). Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud. Trastornos mentales y del comportamiento. URL: <https://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2018b). Salud Mental. Guía del promotor comunitario. Organización Panamericana de la Salud. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/31342/salud-mental-guia-promotor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Panamericana de la Salud. (2012c). Día Mundial de la Salud Mental: La depresión es el trastorno mental más frecuente. Organización Mundial de la Salud. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7305:201](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=7305:201)

2-dia-mundial-salud-mental-depresion-trastorno-mental-mas-frecuente&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

- Orlandini, A. (2012). El estrés: Qué es y cómo evitarlo (Segunda). Fondo de cultura económica. [https://www.google.com.ec/books/edition/El\\_estr%C3%A9s/d8-KuiJAOXIC?hl=es&gbpv=1&dq=estres&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/El_estr%C3%A9s/d8-KuiJAOXIC?hl=es&gbpv=1&dq=estres&printsec=frontcover)
- Orrillo, S., y Yauri, Z. (2022). Ansiedad y depresión en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas de Cajamarca, 2021.
- Ortega Jimenez, D., y Ramirez, M. (2021). Burnout y la relación con el capital psicológico en docentes del sur de Ecuador. *Educación y literacidad*, 1(1), 360-378.
- Ortega, C. (2023). Cómo realizar un cuestionario de datos sociodemográficos. QuestionPro. Retrieved June 30, 2023, from <https://www.questionpro.com/blog/es/cuestionario-de-datos-sociodemograficos-2/>
- Ortega, C. (2011). *Muestreo no probabilístico: definición, tipos y ejemplos*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Reyes, Á., & 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 (Master's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2023). <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14700/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-06.pdf>
- Rodriguez, 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://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/48253/1/TESIS%20CARLOS%202017.pdf>
- Román, F., Santibáñez, P., y Vinet, E. (2016). Uso de las Escalas de Depresión Ansiedad Estrés (DASS-21) como Instrumento de Tamizaje en Jóvenes con Problemas Clínicos.

- ELSEVIER, 6(1), 2325-2336. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(16\)30053-9](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(16)30053-9) Open Access
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: Un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *rev|Psi*, 19(1), 88-103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Sanabria, F., y Simbron, S. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1). <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Soto, I., y Zuñiga, A. (2021). Depresión, ansiedad y estrés de universitarios en tiempos de COVID-19: Uso de escala DASS-21. *Espíritu Emprendedor TES*, 5(3), 45-61.
- Sousa, M. (2019). El capital psicológico y su importancia en el bienestar de agentes de policía. Universidad Jaume. [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185992/TFM\\_2019\\_DeSousaDominguez\\_Maria.pdf?sequence=1#:~:text=El%20capital%20psicol%C3%B3gico%20\(PsyCap\)%20es,cuyas%20demandas%20sean%20muy%20exigentes.](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185992/TFM_2019_DeSousaDominguez_Maria.pdf?sequence=1#:~:text=El%20capital%20psicol%C3%B3gico%20(PsyCap)%20es,cuyas%20demandas%20sean%20muy%20exigentes.)
- Talledo, E. (2019). Nivel de ansiedad y su influencia en la inteligencia emocional y habilidades sociales en docentes de educación secundaria de colegios públicos del cercado de TACNA, 2019 [Tesis de grado, Universidad privada de TACNA]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/670/Talledo-Palza-Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tellez, C. Barahona, M. Tellez, C. A. (2019). CAPITAL PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL, TRAS EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD, DE LOS PROFESORES EN CIENCIAS ECONÓMICAS DE UNA UNIVERSIDAD COLOMBIANA [Tesis de grado, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales].
- Valencia, P. D. (2019). La escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21): ¿Mide algo más que un factor general? *UNIFE*, 27(2), 177-189. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2019.v27n2.1796>

Vidal, V. (2019). El estrés laboral. Análisis y prevención. (Primera). Universidad de Zaragoza.

[https://www.google.com.ec/books/edition/El\\_estr%C3%A9s\\_laboral/AvKRDwAAQBA](https://www.google.com.ec/books/edition/El_estr%C3%A9s_laboral/AvKRDwAAQBA)

[J?hl=es&gbpv=1&dq=estres&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/El_estr%C3%A9s_laboral/AvKRDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=estres&printsec=frontcover)

## Apéndice

### Apéndice A. Características sociodemográficas

**Tabla 5**

*Características sociodemográficas*

		<b>N</b>	<b>%</b>		
Género	Masculino	15	37,5%		
	Femenino	25	62,5%		
	Otro	0	0%		
Estado civil	Soltero/a	19	47,5%		
	Casado/unión libre	20	50%		
	Viudo/a	0	0%		
	Divorciado/a	1	2,5%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	37	92,5%		
	Tiempo parcial	3	7,5%		
	Pública	37	92,5%		
Tipo de institución	Privada	3	7,5%		
		<b>M</b>	<b>Máx.</b>	<b>Min.</b>	<b>DT</b>
Edad		32	59	23	9
Horas de trabajo por día		8	24	5	3
Experiencia laboral		7	36	1	7

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

### Apéndice B. Percepción de la salud mental de docentes

**Tabla 2**

*Percepción de la salud mental de docentes*

		<b>N</b>	<b>%</b>
Estrés	Leve	39	97,5%
	Moderado	1	2,5%
	Severo	0	0%
Ansiedad	Leve	21	52,5%
	Moderado	13	32,5%
	Severo	6	15%
Depresión	Leve	36	90%
	Moderado	4	10%
	Severo	0	0%

*Nota:* N =Frecuencia; %=Porcentaje

### Apéndice C. Capital psicológico en docentes

**Tabla 3**

*Capital psicológico en docentes*

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	31,77	42,00	18,00	5,84
Esperanza	35,97	42,00	24,00	4,82
Resiliencia	29,95	42,00	24,00	4,31
Optimismo	32,20	42,00	23,00	4,52
Capital psicológico	130,20	168,00	95,00	15,82

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

### Apéndice D. Satisfacción laboral en docentes

**Tabla 4**

*Satisfacción laboral en docentes*

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	36,92 7,47	49,00	7,00	
Satisfacción extrínseca	35,80 7,66	48,00	9,00	
Satisfacción general	72,73 14,58	97,00	16,00	

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