



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en docentes de una institución pública
del sector norte de la ciudad de Guayaquil y de una
institución privada de la una parroquia rural del cantón
Daule**

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Macancela Torres, Eric Vicente

Director: Vivanco Vivanco, María Elena

GUAYAQUIL
2024



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

2024

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 19 de marzo de 2024

Magister

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de una institución pública del sector norte de la ciudad de Guayaquil y de una institución privada de la una parroquia rural del cantón Daule, realizado por Eric Vicente Macancela Torres 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: María Elena Vivanco Vivanco, Magister

C.I.: 1104019128

Correo electrónico: mevivanco1@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Eric Vicente Macancela Torres, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de una institución pública del sector norte de la ciudad de Guayaquil y de una institución privada de la una parroquia rural del cantón Daule, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: el marco teórico, la metodología y el análisis de resultados y discusión, siendo María Elena Vivanco Vivanco, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación con la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autor: Eric Vicente Macancela Torres

C.I.: 0914921135

Correo electrónico: evmacancela@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Dedico este trabajo de tesis a Jesús el Buen Pastor, su pasión por el ser humano me estimula en la búsqueda del conocimiento de su misterio para servir mejor.

Con profundo afecto y gratitud, la dedico también, a quienes con bondad han iluminado mi senda en este camino académico. A mi familia, que con su apoyo y amor han sido mi mayor fortaleza. A mi comunidad, por su aliento y admiración incondicional, que han hecho ligero el camino.

Este logro no solo es mío, sino de todos aquellos que han sido parte de mi viaje, por esto espero que este trabajo sirva como un tributo a todos los que han sido parte integral de mi vida y de esta experiencia universitaria.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, de quien proceden todos los beneficios. También expreso mi profundo agradecimiento a todos quienes han contribuido de manera significativa a la realización de este trabajo de tesis. Sus apoyos, orientaciones, afecto, admiración y palabras alentadoras han sido decisivos para lograr esta meta académica.

En primer lugar, agradezco a mi directora de tesis por la competencia profesional, serenidad y dedicación, con la que me ha guiado a lo largo de todo el proceso. Sus valiosas sugerencias y comentarios han enriquecido este trabajo y han sido esenciales para su culminación exitosa.

A mi familia y comunidad, quiero manifestar mi sincero agradecimiento por su amor incondicional, comprensión y constante apoyo, que han sido mi motivación y mi refugio durante los desafíos académicos.

A mis compañeros con quienes hemos compartido esta travesía, sus intercambios de ideas y experiencias han añadido un valor inmenso a este camino universitario.

Agradezco también a mis docentes y al personal académico de la universidad su dedicación y excelencia académica son inspiradoras. Finalmente, a todos aquellos que de alguna manera contribuyeron, directa o indirectamente, a la realización de este trabajo, les expreso mi más ferviente agradecimiento.

Este trabajo les pertenece a todos con quienes tengo el gozo de caminar sobre esta tierra, gracias, porque con este logro académico hemos escrito juntos un nuevo capítulo en el libro de mi vida.

Índice

Aprobación del director del trabajo de integración curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice	VII
Resumen	1
Abstract	2
Introducción.....	3
Capítulo uno.....	5
Marco teórico.....	5
1.1 CONCEPTUALIZACIÓN Y ETIOLOGÍA DE LAS VARIABLES DE SALUD MENTAL.....	5
1.1.2 <i>Indicadores de las variables de salud mental</i>	7
2.1 SALUD MENTAL EN LOS DOCENTES	14
2.1.1 <i>Repercusión de las variables de salud mental</i>	15
2.1.2 <i>Investigaciones previas en la salud mental</i>	19
3.1 CAPITAL PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES	22
3.1.1 <i>Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	22
3.2 IMPORTANCIA DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL	25
3.2.1 <i>Importancia del capital psicológico</i>	26
3.2.2 <i>Importancia de la satisfacción laboral</i>	27
3.3 INVESTIGACIONES PREVIAS DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL	28
3.3.1 <i>Investigaciones previas sobre capital psicológico</i>	29
3.3.2 <i>Investigaciones previas sobre satisfacción laboral</i>	30
Capítulo dos.....	33

Metodología	33
2.1. OBJETIVOS.....	33
2.1.1 <i>General</i>	33
2.1.2 <i>Específicos</i>	33
2.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	33
2.3 ENFOQUE, TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	34
2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	35
2.4.1 <i>Muestra participante</i>	37
2.4.2 <i>Criterios de inclusión / exclusión</i>	38
2.5 INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.....	38
2.5.1 <i>Encuesta Ad Hoc Sociodemográfica y laboral</i>	38
2.5.2 <i>Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21)</i>	39
2.5.3 <i>La escala de Satisfacción Laboral</i>	40
2.5.4 <i>La escala de Capital Psicológico</i>	41
2.6 PROCEDIMIENTO	42
Capítulo tres.....	45
Análisis de resultados y discusión	45
3.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	45
3.2 DISCUSIÓN.....	48
Conclusiones	57
Recomendaciones.....	58
Referencias	59

Resumen

Este estudio presenta un análisis sobre la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos durante el año 2023. Con una metodología de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño descriptivo y transversal; se utilizaron como instrumentos para levantar información, la encuesta Ad Hoc sociodemográfica y laboral, el DASS -21, una escala de satisfacción laboral y una escala de capital psicológico. Primero, los resultados muestran un alto porcentaje de educadores con nivel leve en las tres variables de salud mental, 95.3% para estrés y depresión, y 76.7% para ansiedad; y puntaje bajo en nivel severo. Sobre el Capital Psicológico general, se registró una media de 128.46; y en cuanto a sus dimensiones, arrojó una media de, 33.16 para eficacia, 34.46 para esperanza, 32.93 en resiliencia y 31.06 para optimismo; por último, una satisfacción general de 69.81, en particular, destaca la satisfacción extrínseca con una media de 35.06. Se concluyó que, la mayoría de los evaluados gestionan sus desafíos personales y profesionales exitosamente; y, poseen gran nivel de motivación y complacencia en su profesión.

Palabras clave: Salud mental, Capital psicológico, Satisfacción laboral

Abstract

This study presents an analysis of the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in Ecuadorian teachers during the year 2023. With a quantitative approach methodology, nonexperimental type and descriptive and cross-sectional design; using the ad hoc sociodemographic and labor survey; the depression, anxiety and stress scales of Lovibond & Lovibond, version of Ruiz et al., 2017; the job satisfaction scale of Richard Warr, version of Pérez and Fidalgo, 1995; the psychological capital scale of Luthans et al.,2007, version of Ponce and Yáber, 2012. The results show a high percentage of educators with mild levels in the three mental health variables, 95.3% for stress and depression and 76.7% for anxiety, and low scores in severe levels. On psychological capital a mean of 128.46, in addition, 33.16 for efficacy, 34.46 for hope, 32.93 for resilience and 31.06 for optimism; in addition, an overall satisfaction of 69.81. We conclude that the majority of the respondents successfully manage their personal and professional challenges and have a high level of motivation and satisfaction in their profession.

Keywords: Mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

Las distintas esferas de la existencia, también la docencia, tienen como núcleo la salud mental. Por esto, se requiere conocer la prevalencia de la salud mental, con sus variables de estrés, ansiedad y depresión; así mismo, el estado del capital psicológico, con sus dimensiones propias de optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia; junto con la satisfacción laboral extrínseca e intrínseca de los docentes.

Es necesario mencionar que han existido estudios previos, por ejemplo, Pinel (2022), en un estudio aplicado a 270 docentes de España, afirmó que debido a que la docencia es una vocación con gran desarrollo de optimismo, existe una relación entre la resiliencia y el estrés, por tanto, que los docentes que poseen un alto nivel de resiliencia, muestran un nivel moderado de estrés y bajo puntaje en burnout; en concreto, se registró una media de 73.3 en resiliencia y con respecto al estrés, 46.4% en nivel medio, 28.9% bajo nivel y 24,6% con niveles altos; como consecuencia solo el 2% de docentes padece un alto riesgo de burnout.

Igualmente, Téllez et al., (2022), realizaron un estudio en Colombia, sobre el capital y la satisfacción laboral, participaron 101 docentes; en efecto, concluyeron que los educadores presentan una medida alta en capital psicológico y destacaron la esperanza con un valor de 5.04, la autoeficacia con 4.73, resiliencia con 4.58 y optimismo con 3.52; así mismo, la satisfacción laboral tuvo una medida de 5.33 para la extrínseca y 5.19 para la intrínseca; es decir, estos docentes se perciben como personas satisfechas y unido al alto puntaje en capital psicológico, es factor de protección ante reacciones de estrés, ansiedad o depresión en el entorno laboral e indicador de que aportan positivamente en sus funciones y ante las crisis.

Así mismo, Pilacúan (2023), en un estudio en el que participaron 52 educadores de Ibarra, analizó la conexión entre estrés y satisfacción laboral; en consecuencia, se observa un 67.3% entre nivel alto y medio en burnout, lo cual es predictor de un bajo nivel de satisfacción laboral y efectivamente se consigna un 75% de docentes con bajo y mediana satisfacción, contra un 25% que se sienten satisfechos.

Sobre los contenidos, en el capítulo uno, se redactó el marco teórico en donde se conceptualizó y se revisó la etiología, la repercusión, la importancia e investigaciones previas de las variables de salud mental, del capital psicológico y de la satisfacción laboral.

En cuanto al capítulo dos, se detalló lo que corresponde a la metodología, donde se detalla que la investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño metodológico descriptivo y transversal; también se incorporan los criterios de inclusión y exclusión; los instrumentos aplicados y finalmente el procedimiento.

A continuación, en el capítulo tres, se efectuó el análisis de resultados, esto es, se interpretó la información recolectada, sobre la prevalencia de la salud mental, así como el estado del capital psicológico y la satisfacción laboral de docentes ecuatorianos durante el año 2023. Igualmente, en la discusión se contrastaron los datos obtenidos con investigaciones de otros autores, destacando diferencias y similitudes.

Sin duda el presente estudio es de gran importancia porque se acercó a la literatura, existente para extraer datos importantes, contextualizar la información y alcanzar una mayor comprensión de la situación del educador ecuatoriano. Así, se podrá contar con contenidos relevantes en torno a su realidad laboral y elementos que inciden en su bienestar; por lo que, se podrá contribuir con el diseño de estrategias de acción, incluso políticas y programas, para lograr el desarrollo de su calidad de vida, satisfacción profesional, y la calidad en la educación.

En tal sentido, se realizó un estudio con una muestra conformada con 43 docentes de guayaquil y de la zona urbana de Daule. En efecto, se obtuvieron datos sobre las prevalencias de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral de los docentes, que pueden ayudar a encontrar caminos hacia el bienestar del personal docente. Para esto, se consignaron conclusiones en relación con la preeminencia de la salud mental, junto con la calidad del capital psicológico y la satisfacción laboral, con sus respectivas recomendaciones.

Finalmente, aunque era parte del método, el conseguir que los docentes participen dentro de su horario de trabajo y además no poder realizar un seguimiento, en mi opinión, tanto los docentes como la institución, no experimentan la participación como un beneficio.

Capítulo uno

Marco Teórico

La salud mental es un aspecto fundamental para la persona y la sociedad, porque de ella depende su equilibrio y capacidad para afrontar desafíos y cambios, para poder alcanzar una vida con bienestar y plenitud (Organización Mundial de la Salud, 2022).

1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

La salud mental hace referencia, según Rodríguez (2021), al estado de bienestar emocional, psicológico y social de la persona e implica la capacidad de gestionar el estrés, las emociones y las relaciones interpersonales de manera efectiva. Igualmente, Muñoz et al. (2022) enseñaron que, la Organización Mundial de la Salud desde sus orígenes, incluyó en la definición de salud mental la relación con el bienestar; es decir, un estado de armonía en el que el ser humano es consciente de sus potencialidades, que le hacen capaz de abordar las crisis cotidianas, trabajar eficiente y fructíferamente para contribuir de manera efectiva con la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud (2021), también señala que la salud mental es un componente integral de la salud en general y que la promoción de la salud mental es esencial para el desarrollo sostenible de una sociedad. En efecto, como señaló Hernández (2020) la salud mental puede verse afectada por una variedad de factores, incluyendo el estrés, la ansiedad, la depresión, los trastornos alimentarios, el abuso de sustancias y los trastornos de personalidad. Por estas razones, Gallegos et al. (2020) concluyeron que, es importante buscar ayuda profesional si se experimentan síntomas de problemas de salud mental, ya que el tratamiento temprano puede mejorar significativamente el pronóstico en términos de rehabilitación y la calidad de vida.

Más aún, la salud mental es según Betancur-Betancur et al. (2020) una de las esferas fundamentales de la salud pública porque esta permite observar y abordar las facetas subjetivas y conexas que contiene el proceso de una salud integral. El promover la salud mental es, como describieron Agudelo y Rojas (2021), cada vez más urgente y necesario, lo cual implica, desde la coherencia de una definición positiva, evitar el reduccionismo de tener

como objetivo, solamente la ausencia de enfermedad mental; sino también, buscar mediante una integralidad en la salud, una óptima calidad de vida y para lograrlo, es necesario la instrumentación eficaz de la salud mental comunitaria.

Al respecto, como afirmaron García et al. (2022), las instituciones educativas constituyen el escenario ideal para promover y garantizar la salud mental, conceptualizada como un conjunto de estrategias para generar ambientes que promuevan solvencia para vivir, para desarrollar conductas funcionales y la capacidad de mantener costumbres saludables que disminuyan comportamientos y acciones de riesgo. Por lo cual, como enseñaron Camacho et al. (2021), es necesario prestar toda la atención al corazón de todo sistema de educación, el personal docente; en consecuencia, razonar sobre las dimensiones que pueden propugnar la salud mental como un activo valioso de la comunidad académica.

En lo que toca a la etiología, Ceballos (2019), señala que la ansiedad tiene un origen orgánico, esto es, la excitación y la falta de oxígeno; en efecto, en el proceso metabólico se necesita un volumen importante de oxígeno, por lo que se intensifica la respiración y el ritmo cardiaco para oxigenar los tejidos mediante la sangre, semejante a la sintomatología de un ataque de ansiedad. Por tanto, ante una necesidad insatisfecha o un detonante, la excitación evoluciona en ansiedad mediante la presión y retracción del pecho, producida por el esfuerzo al respirar y la reducción del flujo de oxígeno que ocasiona rigidez muscular acompañada de aceleración en el ritmo cardiaco, junto con sensaciones de inquietud (Lara, 2019).

Sobre la etiología de la depresión, García (2021), destaca un aspecto exógeno causado por estresores psicosociales y circunstancias ambientales; y una faceta endógena que hace referencia a una distorsión que subyace en el individuo y cuyas causas han originado múltiples respuestas. Así pues, la teoría de la disfunción monoaminérgica ubica el origen de esta enfermedad en el funcionamiento anormal de las neuronas monoaminérgicas, provocando una insuficiente neurotransmisión sináptica de serotonina, noradrenalina y dopamina; y en interacción con alteraciones neuroendocrinas, neuroanatómicas y genéticas, constituyen el dinamismo de la depresión (Matos y Manzano, 2021).

Así mismo, según Ontiveros (2019), el estrés depende de la perspectiva que tiene un sujeto ante diversas circunstancias; por esto, las distintas realidades críticas no determinan necesariamente que se conviertan en factores estresores, sino que depende de la percepción e interpretación que cada persona tiene en las distintas situaciones. Es decir, según Narváez (2019), el impacto del estrés depende de dos factores, por un lado, la valoración subjetiva de la circunstancia presuntamente estresante y, por otro lado, del potencial para gestionar la situación; por consiguiente, la confluencia de estos dos aspectos es la condición para percibir un suceso como amenazante y dañino o, como un reto que ayuda al crecimiento personal.

Por último, el estrés académico se encuentra conectado con distintas problemáticas del campo de la salud mental, especialmente con la ansiedad y la depresión; por tanto, el efecto del estrés sobre los síntomas depresivos y ansiosos es tan fuerte, que se puede afirmar que constituye un factor de riesgo para estos trastornos; más aún, el impacto del estrés académico puede ser agravado por la desesperanza o la inclinación constante al pesimismo ante consecuencias futuras, incluso, con la certeza de que estos resultados negativos no se pueden alterar ni solucionar; en síntesis, esta falta de esperanza produce estresores crónicos que contribuyen al desarrollo de síntomas de ansiedad y depresión (Ruiz et al., 2023).

Por consiguiente, una salud mental de calidad permite al ser humano, mantener el equilibrio emocional, afrontar las distintas situaciones estresantes, lograr relaciones interpersonales saludables y ser competente para tomar decisiones coherentes; a su vez, en la observación del origen causal de las distintas variables de la salud mental, se pueden encontrar estrategias importantes de afrontamiento para que el sujeto pueda abordar las diversas situaciones con mesura y armonía.

1.1.2 Indicadores de las variables de salud mental

El ser humano, según Villarreal (2022), vive ante el desafío de afrontar diversas circunstancias que pueden ser captadas como amenazantes; provocando una respuesta que puede ser emocional y fisiológica. Son situaciones que, como afirmaron Reyes et al. (2020), pueden generar trastornos mentales como el estrés, ansiedad y depresión, que pueden impactar de manera significativa su vida cotidiana, sus relaciones interpersonales y la salud

física en general; por esto, la promoción y el cuidado de la salud mental para prevenir y afrontar estos diversos factores que la afectan, constituyen acciones fundamentales para alcanzar la salud integral y mejorar la calidad de vida.

1.1.2.1. Ansiedad. La ansiedad es una tendencia connatural que todo ser humano llega a experimentar en algún momento de su vida; por esto, se pueden registrar estándares saludables de ansiedad que posibilitan afrontar física y psíquicamente las distintas situaciones coyunturales y que pueden afectar de diversas maneras, hasta llegar a ser potencialmente destructivas (Pérez, 2019). De manera que, existe la ansiedad que consiste en una reacción natural que advierte al ser humano de la presencia de un peligro y permite el estado de alerta; y también existe la ansiedad que se escapa de la capacidad de dominio de la persona, y afecta a la vida social, laboral y salud física del individuo (Delgado, 2020).

Además, este trastorno psicológico se distingue, como afirmaron Pinilla et al. (2020), por una sensación de inquietud, miedo o preocupación desmedida ante diversas circunstancias cotidianas, que a la persona se le hace difícil o no puede mantener bajo control y que ha estado presente durante al menos seis meses, con relativa constancia. En efecto, según la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2014) en el DSM-5, esta reacción de temor anticipado por situaciones futuras y ante problemas inespecíficos en el campo laboral, familiar o social, puede venir acompañada por alteraciones físicas como, dolor de cabeza y estómago, aumento del ritmo cardíaco, sudoración, náuseas, vómitos.

Por otra parte, Ramos et al. (2020) concluyeron que, los trastornos de ansiedad constituyen la clase más frecuente de trastorno con una mayor prevalencia entre las mujeres y que son atendidos dentro del ámbito de la atención primaria de salud. Así mismo, De la Cruz (2021) afirmó que, se registra una alta prevalencia en los trastornos de ansiedad generalizada (TAG) y una elevada correlación con otros trastornos que afectan el estado de ánimo y las emociones, por ejemplo, la depresión; igualmente que, debido a los altos niveles de comorbilidad, pacientes afectados con TAG, buscan atención médica por diversos síntomas somáticos.

Se debe agregar también que, como señalan González y Parra (2023), la ansiedad es un estado emocional denso, complicado y ambiguo; un trastorno que genera en principio una reacción adaptativa, pero se distingue porque produce dificultad para percibir con objetividad el peligro o no de las diversas situaciones, lo que puede convertir la respuesta en patológica y, en consecuencia, inapropiada o desproporcionada al estímulo. De ahí que, como enseñaron Díaz y De la Iglesia (2019), debido a este proceso, no solo existe una tendencia a subestimar la capacidad para afrontar eficientemente las diversas situaciones; sino también, la complejidad para recobrar la homeostasis corporal.

Todavía cabe señalar que la ansiedad es una problemática que perjudica a una gran cantidad de individuos (Delgado et al. 2021). De manera que, esta afectación, según Vivanco et al. (2020), tiene múltiples causas que contribuyen en su surgimiento o desarrollo, y estas pueden ser: psicológicas, neurológicas, genéticas, ambientales, entre otras.

Desde el área neurológica, Amaya (2019) afirmó por un lado que, existe una relación entre la ansiedad y las distorsiones funcionales de la amígdala y el hipocampo, áreas del cerebro encargadas de la regulación y la memoria emocionales, las respuestas al estrés, los procesos corporales, como la digestión, el sistema inmune, el estado de ánimo y las emociones; y por otro lado, que se ha descubierto una relación entre ansiedad y perturbaciones en el proceso de neurotransmisión de serotonina, noradrenalina y gaba, que dirigen la función neuronal y la reacción emocional.

También la genética desempeña un rol importante en la existencia y desarrollo del trastorno de ansiedad (Fernández y Dall'Armellina, 2019). Así mismo Veloz et al. (2022), señalaron que diversos estudios sobre los trastornos de ansiedad muestran como los miembros de una misma familia, tienen la probabilidad de compartir un tipo de predisposición como herencia de este tipo de problema psicológico; estos estudios genéticos han concluido que la aportación genética en la tendencia del trastorno de ansiedad es del 38%; es decir, si un familiar sufre trastorno de ansiedad, constituye un factor de riesgo para padecer esta patología, aunque no significa que el individuo necesariamente padecerá este trastorno.

Además de los factores genéticos y las experiencias de la vida, otra causal que puede provocar trastornos de ansiedad, son los factores ambientales; es decir, la exposición a elementos del ambiente como, la contaminación, el ruido, las catástrofes naturales, son consideradas detonantes de los síntomas de ansiedad (Salazar y Chan, 2022). Igualmente, Lima (2021) concluyó que, estar expuestos a los medios de comunicación, emisiones de noticias negativas o las divulgaciones de redes sociales, puede elevar los niveles de ansiedad; y también que, las experiencias de estrés que producen estos factores pueden favorecer el desarrollo de los trastornos de ansiedad.

Con lo antes indicado, se puede manifestar que la ansiedad, es una reacción natural que activa las alertas ante momentos potencialmente peligrosos, pero que, si se desborda puede provocar temor y preocupación insistente ante lo cotidiano, personal y laboral, llegando a afectar la salud personal.

1.1.2.2 Depresión. La depresión, como enseñó Corea (2021), es un trastorno complejo que aflige a un gran número de personas a nivel global y no discrimina edad, género o clase social. Este trastorno hace referencia, según Delgado y Agudelo (2022), a la alteración del estado de ánimo que tiene como características básicas, el surgimiento de sentimientos de tristeza, desesperanza y bajan los niveles de interés ante acciones que en el pasado producían deleite. Más aún, Vilchis (2023) afirmó que este estado de ánimo deprimido puede generar sensaciones de inutilidad, insomnio, anorexia y, en casos más graves puede llegar a la ideación suicida.

Otro rasgo de este trastorno es, como describieron Peña-De León et al. (2019), que perjudica no solo el sistema emocional; sino también, la capacidad cognoscitiva y las actitudes y comportamientos de la persona; y puede causar diversos problemas en el campo físico y emocional. Del mismo modo, Madero-Dutazaka et al. (2021) concluyeron que, debido a la insistente percepción de ineptitud, los bajos niveles de interés por lo que sucede en el mundo y el pesimismo ante el futuro, el sujeto es afectado de manera negativa en su capacidad de funcionar con estándares óptimos; y puede ser empujado a la toma de

decisiones equivocadas, como la ideación suicida, que se refiere a los pensamientos para realizar alguna acción con el fin de acabar con la propia vida.

Además del desgaste del estado emocional, según Freitas et al. (2023) los síntomas de la depresión pueden ser nucleares y accesorios; los primeros consisten en un estado de ánimo deprimido, disminución de vitalidad con sensaciones de cansancio e inhibición, y anhedonia, que como afirmaron Winer et al. (2019) es un constructo complejo que hace referencia a la incapacidad de sentir deleite o disminución de interés ante acciones habitualmente agradables. Y, por otro lado, los síntomas accesorios, que implican disminución en los niveles de atención y concentración; desconfianza en sí mismo; sentimientos de inferioridad y culpa; pensamientos o gestos suicidas (Freitas et al. 2023).

Por tanto, por la complejidad de este trastorno, como afirmó Córdova (2020), esta patología tiene diversas maneras de aflorar, que van desde el desánimo, la apatía e insomnio, hasta la ideación suicida; puede ser difícil distinguirla de la tristeza ordinaria. Dicho de otra manera, Prada et al. (2021) señalaron en primer lugar, en cuanto a la duración, que la tristeza normal puede durar unos días o semanas, mientras que en la depresión la sensación de tristeza o vacío es constante y general, que dura al menos dos semanas; y, en segundo lugar, en cuanto a la gravedad, el estado depresivo puede obstaculizar las acciones cotidianas, las relaciones personales, y el desempeño académico o laboral.

De igual modo, el trastorno mental de la depresión fue descrito por Matos y Manzano (2021) como una realidad muy compleja y que puede tener múltiples causas. También, Malagoli et al. (2019), enseñaron que puede ser provocada por una mezcla de factores biológicos y perturbaciones químicas a nivel cerebral, mediante los neurotransmisores, que son los mensajeros químicos que transmiten señales entre neuronas. Así mismo, Ugalde (2021) afirmó que, entre los neurotransmisores involucrados en la depresión, están la serotonina, la norepinefrina y la dopamina. De modo especial influye la serotonina, que es la encargada de regular el estado de ánimo y de la conducta; y de sus niveles depende el desarrollo o no, los estados depresivos (Mayorga, 2022).

De manera semejante, como afirmó Ordóñez (2020), los factores ambientales también pueden aportar en el proceso de desarrollo de estados depresivos leves o graves, por ejemplo, como afirmaron Benedetti et al. (2022), la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19 que provocó trastornos psicológicos, entre ellos la depresión. También, como enseñó el National Institute of Mental Health (2021), estar expuestos a sustancias tóxicas o la falta de luz solar, las diversas estaciones del año pueden cooperar con estados o procesos depresivos en menor o mayor grado.

Hay que mencionar, además, como concluyeron Godoy et al. (2020) que la familia es un espacio básico para potenciar la salud mental; sin embargo, como afirmaron Hernández e Iparraguirre (2020), también puede convertirse en desencadenante de un proceso de ansiedad, de modo que, la vivencia de situaciones traumáticas como abuso en diverso grado, formas e intensidad; enfermedades largas y dolorosas de seres queridos, pueden desempeñar un rol significativo en la depresión. Estas observaciones mezcladas con otros factores tales como, la situación socio económica, la pobreza, la falta de oportunidad laboral, baja autoestima y pesimismo constante, pueden incidir de manera importante en la depresión (Esperón y Collins, 2022).

En consecuencia, la depresión, es una distorsión que produce sensaciones de tristeza, bajos niveles de energía y de interés ante lo habitual. Son trastornos que pueden afectar a la calidad de vida en general y la salud mental en particular.

1.1.2.3 Estrés. El estrés, según afirmó Narváez (2019), consiste en una reacción del cuerpo ante circunstancias que pueden considerarse una amenaza o un desafío, ya sea real o ficticio; es decir, se trata de una respuesta fisiológica y emocional, generada ante sensaciones estresantes, que activa una sucesión progresiva de reacciones en el campo del eje suprarrenal y del sistema nervioso vegetativo. Además, Zúñiga (2019) concluyó que, el estrés es la forma en que cada organismo se adapta para enfrentar las diversas situaciones y que mal gestionado puede ser perjudicial para la salud integral y la calidad de vida.

Así mismo, Ramos et al. (2020) describieron que esta respuesta que el cuerpo ejecuta cuando se percata de un peligro o un desafío, provoca la generación de hormonas, entre

ellas, la adrenalina y el cortisol; en efecto, estas hormonas capacitan para la reacción de combate o evasión, un proceso que, dentro de los parámetros normales, es necesario para una acción rápida ante el peligro, y lograr la supervivencia. Más aún, como señalaron Muñoz-Fernández et al. (2020), estas respuestas pueden ser de nivel bajo o alto, y pueden provocar decisiones firmes, positivas y que se adapten al contexto de crisis; o, pueden provocar comportamientos limitantes e incluso, autodestructivos.

Así pues, el estrés puede provocar reacciones con posibles consecuencias adversas para la salud, como cefaleas, contracturas, cansancio constante, distorsiones en el apetito e insomnio; también, condiciones ansiosas, irritabilidad y problemas de concentración; incluso producir la pérdida de la homeóstasis, distorsiones cognitivas, comportamientos peligrosos y síntomas físicos transitorios (Valero et al., 2020). Así mismo, las personas que han sido víctimas de violencia, desastres naturales o accidentes, pueden manifestar síntomas psicopatológicos como el trastorno de estrés postraumático, los trastornos depresivos, trastornos psicósomáticos o conductas suicidas (Zegarra y Chino, 2019).

Se considera ahora, las causas del estrés que es la dolencia del siglo XXI, porque afecta la salud de un gran número de personas a nivel global, con un sufrimiento que incide en las diversas facetas de su existencia, y puede ser provocado por una serie de factores tales como el trabajo (Rojas et al., 2021). De ahí que, el estrés laboral puede ser considerado como un estrato de alta incidencia en esta problemática; en efecto, esta afectación puede ocurrir cuando la presión laboral sobrepasa los recursos mentales y físicos; en consecuencia, las responsabilidades laborales son percibidas como peligrosas o nocivas, en dependencia de la forma como el empleado gestione estas exigencias de su empleo (Ortiz, 2020).

De manera semejante, Arce et al. (2020) describieron el estrés como una reacción innata ante las exigencias de la vida cotidiana, que se hace presente cuando la presión rebasa la capacidad de la persona para reaccionar y superar de forma equilibrada los desafíos o amenazas y, que es una situación que puede ocurrir en el entorno académico; es así que se produce el estrés académico, una variedad de estrés que incide en quienes viven en el mundo

de la enseñanza, con sensaciones de agotamiento, bajo nivel de interés, desánimo, y pérdidas de equilibrio en la esfera afectiva, cognitiva y social.

Aunque, las causas que provocan el estrés pueden depender del tipo de persona, sin embargo, pueden existir coincidencias de causalidad debido a eventos traumáticos que pueden ser factores estresantes de alto nivel, como por ejemplo, la muerte de un ser querido, un grave accidente, una larga enfermedad propia o de alguien cercano, el divorcio; es decir, situaciones traumáticas diversas, que provocan preocupación constante y pesimismo; en definitiva, se trata de circunstancias que son captadas como un peligro significativo, en la esfera física, emocional o psicológica; para sí mismo o para alguien que significa mucho para el paciente (Generelo et al., 2019).

Luego de revisar esta información bibliográfica, se puede concluir que, el estrés es una reacción orgánica innata frente a circunstancias críticas y ofrece la capacidad de situarse en estado de lucha o fuga, pero que si se vuelve endémico puede generar graves consecuencias para el bienestar físico y mental.

2.1 Salud mental en los docentes

La salud mental del personal docente, como enseñaron Basurto et al. (2020) constituye un tema esencial e inquietante para el sector educativo, porque la misión del docente transcurre entre el encuentro con los estudiantes, la nueva generación que debe ser guiada y formada; y la exposición constante a situaciones de estrés, por el volumen de las responsabilidades, la exigencia de resultados académicos, su adaptación a nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza. Es una realidad que, como afirmaron Rodríguez et al. (2021), puede ocasionar una sobrecarga emocional y afectar la estabilidad mental de estos profesionales.

Así mismo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2021), afirmó que, cuando se trata de docentes, la salud mental es una cuestión capital, porque no solo afecta a su calidad de vida, sino también a la capacidad de ofrecer una educación de excelencia. Además, por su contacto con los estudiantes, pueden detectar de manera temprana, distorsiones de salud mental; sin embargo, desafortunadamente los diversos

desafíos del quehacer docente pueden provocar estrés y ansiedad, factores que pueden afectar la salud mental (Campos et al., 2019).

En efecto, por ser la salud mental un elemento constitutivo esencial en el sentido de plenitud y de tranquilidad de la persona, es necesario observar los nuevos desafíos y dificultades a las que se enfrenta un equipo docente (Cruz et al., 2022). Para comprender mejor, su labor consiste en establecer conexiones sociales y emocionales con los alumnos, orientar a los cuidadores en el abordaje de las diversas crisis de los hijos, afrontar conductas desafiantes, permanecer actualizados en lo referente a estrategias metodológicas, establecer armonía entre la vida profesional y la vida familiar; es decir, se trata de una realidad que puede afectar la salud mental de estos profesionales (Ribeiro et al., 2020).

En consecuencia, las múltiples dimensiones existenciales, también la enseñanza, encuentran en la salud mental fundamento; por tanto, la salud mental de los docentes es una cuestión esencial por su rol en la formación de las nuevas generaciones. Las demandas del quehacer educativo pueden afectar su equilibrio emocional; por esto, las instituciones educativas y la sociedad deben fomentar entornos laborales saludables para el bienestar mental de los maestros.

2.1.1 Repercusión de las variables de salud mental

En la vida y el ejercicio del docente confluyen una serie de aspectos que pueden ser perjudiciales, razón por la cual, la repercusión de las diversas variables de salud mental ha llegado a cobrar gran importancia para la salud ocupacional y la psicología, debido a que la carga laboral de estos profesionales puede ser percibida como excesiva, incluso nociva para su estabilidad mental (Matabanchoy et al., 2020).

2.1.1.1 Estrés. El estrés constituye uno de los riesgos más frecuentes que afecta a quienes laboran en el sector de la educación, impactando al docente en su rendimiento y estabilidad laboral; produce ausentismo en gran escala, incluso pone en riesgo de accidentes; por tanto, debido a que la docencia es una labor que radica en la asistencia a individuos, tiene un alto riesgo de sufrir burnout, es decir, un efecto del estrés crónico que consiste en el

agotamiento emocional en un grado tan alto, que bloquea las capacidades de resistir las demandas de la profesión y produce sensación de carencia de plenitud (Acosta et al., 2019).

Hay que mencionar que, trabajar en establecimientos de educación pública, tiene características particulares debido a las circunstancias externas, que perjudican no solo el cumplimiento de sus funciones sino también la relación con los estudiantes, situación que repercute en la calidad de la educación; dicho de otra manera, debido a que la labor del maestro en todos sus grados puede causar estrés, con la sensación de decepción y pesimismo que conlleva, puede generarse, por un lado, el alejamiento y desapego con los alumnos y, por otro lado, un ánimo intolerante con su entorno, lo cual repercute negativamente en el proceso educativo (Bada et al., 2020).

Todavía cabe señalar que, las exigencias socioeconómicas invadidas de consumismo y que causa preocupación en los individuos porque se despierta el deseo de un estilo de vida más costoso, constituye otro elemento que provoca presión en la actividad del docente; como resultado, desde una dimensión social, el estrés de los maestros puede afectar la relación con los colegas, porque la exposición a coyunturas de estrés constante causa perjuicio en la interacción humana y en la calidad de su capacidad comunicativa; por tanto, el estrés ocasiona que las relaciones humanas sean distorsionadas por alteraciones emocionales, afectivas y cognitivas (Madrid y Moreno, 2019).

Para concluir, el estrés impacta de forma significativa en la salud mental de los docentes debido a la presión laboral, la carga de trabajo y las demandas emocionales propias de la vida profesional, que pueden afectar de manera negativa al bienestar del educador y a su capacidad para ofrecer una educación de calidad.

2.1.1.2 Ansiedad. La profesión docente es una labor complicada, constituida por la relación con los estudiantes, las funciones académicas y el desarrollo del proceso; en efecto, un trabajo que puede inclinar al trastorno de ansiedad; en suma, una sensación de miedo e intranquilidad excesiva, que perjudica la estabilidad en su entorno laboral y tiene manifestaciones clásicas como la activación extrema del sistema nervioso, falta de control del carácter que se irrita ante el nivel de exigencia del quehacer docente y de la demanda en la

gestión del aula, percepción de cansancio y problemas para concentrarse, contractura muscular e insomnio (Calle, 2020).

A su vez, el ser humano se desenvuelve en un mundo globalizado en el que se desarrollan herramientas tecnológicas que han ocasionado transformaciones trascendentales en el ámbito educativo; en efecto, a la necesidad de usar de manera competente estos utilitarios tecnológicos que, o no tienen óptima eficiencia o no ofrecen adecuada capacitación, se suman la carga horaria, actividades administrativas, atención a padres de familia, tutoría estudiantil, es decir, una serie de desafíos que pueden provocar un fuerte agotamiento emocional, sensación de falta realización, sensación deficitaria en la satisfacción laboral, bajo nivel de compromiso institucional y absentismo laboral (Alvites, 2019).

Por tanto, la ansiedad hace referencia a unos sentimientos que se activan adaptativamente ante una situación de peligro y capacitan para anticiparse frente a estas contingencias amenazantes, pero que puede escalar a niveles en los que inhabilitan al individuo, entorpeciendo los procesos cognitivos y causando sabotaje al tratamiento de la información; por lo cual se puede generar una ansiedad disfuncional que manifiesta la existencia de una condición conductual psicopatológica, en otras palabras, la ansiedad social, que consiste en un estado de angustia y temor desmesurado, de desconfianza con el entorno, que puede afectar de manera significativa al docente (Ugarte, 2021).

También, cuando la ansiedad se convierte en crónica puede afectar seriamente la conducta, con un agotamiento físico y mental, conocido como Burnout; por esto, los docentes ansiosos pueden mostrar signos de fatiga, apatía y desmotivación en el aula, lo que afecta negativamente el ambiente de aprendizaje; así mismo, la ansiedad puede influir en la capacidad del educador para tomar decisiones eficaces porque los pensamientos ansiosos pueden dificultar la concentración y el razonamiento lógico, afectando la toma de decisiones, por ejemplo, errores en la evaluación de los estudiantes o en la planificación de lecciones, lo que a su vez puede generar más estrés y ansiedad (Perabá y López, 2021).

En definitiva, la ansiedad tiene una fuerte influencia en la salud mental de los docentes debido a que las altas expectativas, la presión por resultados y las dificultades en el aula

pueden generar síntomas como nerviosismo y preocupación constante; se afecta su bienestar emocional y su competencia para una enseñanza de calidad.

2.1.1.3 Depresión. El trastorno mental de la depresión consiste en una distorsión significativa del equilibrio emocional y en el caso de los docentes prevalece la anergia o estado de agotamiento profundo que se manifiesta en la carencia de fortaleza y una profunda pérdida de esperanza hacia la vida; por esto, cuando el docente es afectado por la anergia en grado leve, experimenta una reducción en sus expectativas e ilusiones, manifestada en una sensación de indiferencia y hastío; así mismo, en grado medio, sufre de una experiencia de vacío y falta de sensibilidad ante diversos estímulos; y en grado alto, tiene una percepción de anquilosamiento y adormecimiento mental (Llerena, 2019).

Es conveniente señalar que, la docencia es una de las profesiones con alta predisposición a la depresión debido a una mezcla de causas con diversos rasgos, propias de las actividades de este trabajo y que resultan perjudiciales para el potencial del docente; a su vez, se encuentra en cuarto lugar en las razones de discapacidad social, con alteraciones de humor y disminución de la productividad, afectando no solo el cumplimiento de sus funciones, sino también la calidad de la educación de los estudiantes; en consecuencia, se produce una falta de interés e iniciativa, y constituye una de las causas centrales para riesgo de suicidio (Mendes et al., 2020).

En efecto, quienes ejercen la docencia sufren perjuicios en su equilibrio interior y registran altos niveles en la tendencia a sufrir perturbaciones depresivas; es decir, trastornos que producen grave afectación, incluso pueden llevar a quienes los sufren, a cometer suicidio; de ahí que la carga laboral es percibida con pesimismo y por ello exorbitante, la situación económica y la demanda de la propia familia pueden impactar de manera inexorable en las funciones docentes, por lo cual, esta sobrecarga de eventos y situaciones se expresa mediante una variación en los estados de ánimo (Mora et al., 2021).

Conviene subrayar que, la depresión puede afectar el desempeño de los docentes porque la falta de energía, la pérdida de interés en las actividades y la dificultad para concentrarse, pueden interferir en su capacidad profesional; por tanto, el bienestar emocional

del educador se ve comprometido por la depresión, debido a que los sentimientos de tristeza, desesperanza y autoestima baja pueden socavar la satisfacción laboral y la calidad de vida; por esto, los docentes deprimidos pueden experimentar no solo, un mayor estrés laboral con el riesgo de agotamiento; sino también, percibir un impacto en sus relaciones interpersonales por la apatía y la irritabilidad asociadas con la depresión (Rodrigues et al., 2020).

Por consiguiente, la depresión interfiere en la salud mental de los profesores porque esta alteración puede provocar cansancio emocional, bajos niveles de rendimiento laboral y dificultad para desarrollar conexiones personales y en su concentración, además de otros síntomas físicos.

2.1.2 Investigaciones previas en la salud mental

Las diversas alteraciones en la salud mental de los profesores de educación de los distintos niveles del sistema educativo tienen un impacto negativo en su desempeño profesional, una información que se refleja en estudios actuales (Cevallos et al., 2021).

2.1.2.1 Ansiedad. En estudios realizados en España, con una muestra aplicada a 834 docentes se estableció el impacto de la ansiedad como causa de burnout, sentido de autorrealización y despersonalización; como resultado, el 66,5% sufren ansiedad como predictora de agotamiento emocional, a mayor ansiedad, mayor burnout; el 57,6% padecen esta alteración que inclina a bajos niveles de autorrealización, mayor ansiedad, menor sensación de plenitud; el 58,8% experimentan ansiedad con tendencia a un proceso de despersonalización, mayor puntuación en este estrato, predice mayor escala de despersonalización (Granados et al., 2020).

Se debe agregar que, según Navarro (2021), diversas investigaciones en Latinoamérica dan cuenta de la afectación del trastorno de ansiedad en el desempeño de las funciones profesionales y en la calidad de vida de los docentes; por ejemplo, en un estudio efectuado con 27 docentes en Colombia, se registra que el 46,2% de los participantes sufren un nivel alto de ansiedad; el 38,5% de los docentes encuestados padecen ansiedad en escala mínima; el 15,4% experimentan un nivel moderado o normal de ansiedad en su ejercicio docente.

De manera semejante, López y Ruíz (2019) afirmaron que, otras investigaciones con 80 docentes en territorio ecuatoriano revelan los niveles de ansiedad que experimentan estos profesionales, de donde resultó que el 42% de los encuestados padecen niveles medios de ansiedad; el 39% asegura no tener ansiedad y el 19% padece ansiedad mayor, con mayor prevalencia de ansiedad en el género femenino; se debe subrayar que estos índices de afectación no son consecuencia sólo de la crisis sanitaria, porque este trastorno ya afectaba antes de la pandemia del covid-19 y debe ser afrontado de manera más eficiente por los diversos organismos de salud y bienestar.

En definitiva, el trastorno de ansiedad en el docente, es un problema preocupante debido a que, según estudios actuales, los altos niveles de ansiedad afectan negativamente en su bienestar y desempeño laboral, entre otras razones, por el significado trascendental de esta profesión y las altas expectativas de calidad educativa; por esto, es fundamental, conocer las prevalencias de salud mental con sus variables para detectar lo que se debe erradicar y lo que se puede promover para generar un ambiente académico saludable y armónico.

2.1.2.2 Estrés. Estudios realizados con 7.803 maestros en España han registrado una alta incidencia de estrés laboral que ha logrado alcanzar niveles crónicos, manifestándose el burnout o distorsión del profesional quemado; en efecto, se ha detectado que el 28,1% de los maestros de educación secundaria padece cansancio emocional severo; el 37,9% sufre altos niveles de despersonalización; el 40,3% experimenta bajos niveles en sensación de realización personal; precisamente estos porcentajes guardan relación con el abandono del ejercicio docente (Echevarría y Sánchez, 2021).

De igual modo, literatura científica diversa de América latina señala la importancia de investigar sobre los diversos grados de estrés en el segmento poblacional docente, debido a que la línea misma de su profesión es condicionante para el estrés laboral; así, por ejemplo, de 49 estudios revisados, se pudo recopilar que entre el 4,2% a 16% sufren niveles severos de estrés laboral; del 42% al 60% altos niveles de estrés en alguna de sus manifestaciones, además se llega a detectar que al menos el 40 % de los docentes y dependiendo de la etapa educativa en la que laboran, padecen síndrome de burnout (Tabares et al., 2020).

Se debe agregar que, en estudios aplicados a 50 docentes en Ecuador, se detecta estrés de rol, una alteración que surge cuando existe poca claridad sobre las funciones que debe desempeñar el docente, o sobrecarga de exigencias y responsabilidades, o conflicto de roles; en concreto se llega a registrar en los profesores encuestados, índices estadísticos de estrés de rol que sobrepasan el 60%, el 56,1% presentan síntomas de nivel medio y el 6% en nivel alto, se detecta también que el 37,9% está afectado por un bajo nivel de estrés (Salcedo y Deroncele, 2021).

Así que, de acuerdo con los estudios revisados, la literatura existente revela que los altos niveles de estrés en el campo docente perjudican su salud y rendimiento profesional.

2.1.2.3 Depresión. Existen diversos estudios que tratan la prevalencia de la depresión en docentes, por ejemplo, Moreno et al. (2023) describieron por un lado, una investigación en Egipto en la que participaron 568 educadores y se registró que, el 0.7% padecían depresión severa, el 2.8% sufrían depresión moderada y el 19.7% experimentaron depresión leve; y por otro lado, anotaron que un estudio aplicado a 367 docentes de Malasia concluyó que, el 43% de participantes padecía síntomas depresivos en alto grado y en cuanto a la depresión severa a extremadamente severa, se anotó que el 9,9% los encuestados sufrían de esa condición.

Por otro lado, Quintero y Hernández (2021) concluyeron que, investigaciones en las que participaron 607 docentes de Colombia generaron como resultado que 65,8% de los docentes padecían síntomas de depresión y el 2,3 % de los docentes manifestaron depresión severa; igualmente, en el estudio de asociación se concluyó que los maestros que manifestaron agotamiento emocional y despersonalización presentan mayor nivel de sensaciones depresivas; por esto, en relación con el síndrome de burnout el 29,9% de los participantes registraron cansancio, 17,6 % despersonalización y un 82,4 % realización personal.

Más aún, Guilcamaigua (2023) afirmó que, una investigación orientada a conocer la prevalencia de la depresión en maestros ecuatorianos, presentó como resultados que el 31% de los 35 docentes encuestados manifestaron alteraciones depresivas, el 57,1% de los participantes es de género femenino y el 49,9% es masculino; además, los niveles de

depresión tienen diversos grados, depresión ligera y depresión moderada, por lo cual, los docentes encuestados que padecen depresión moderada constituyen el 11%, el 33,3% de los docentes de género masculino, son afectados por depresión ligera o menor.

De ahí que, la depresión en los docentes es una alteración mental que produce una problemática alarmante, ya que, varios estudios han demostrado que los altos niveles de depresión están afectando su calidad de vida y su rendimiento profesional; por lo cual, es urgente promover su bienestar emocional y un ambiente de trabajo saludable.

3.1 Capital Psicológico y satisfacción laboral de los docentes

Tanto el capital psicológico como la satisfacción laboral, según Schönfeld y Hess (2019), constituyen realidades esenciales para los educadores; en efecto, el capital psicológico con sus elementos constitutivos influye en la actitud para afrontar la labor profesional y en la estabilidad emocional para perseverar con alto nivel de motivación. Así mismo, Avendaño et al. (2021) concluyeron que, la satisfacción laboral promueve un mayor compromiso y motivación en el profesorado con una incidencia positiva en la formación académica de los alumnos.

3.1.1 Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico con sus componentes esenciales tiene un influjo sustancial en la satisfacción laboral de los educadores; por esto, es necesario conocer los factores que promueven y fortalecen el capital psicológico y la satisfacción laboral (Jara, 2021).

3.1.1.1 Capital Psicológico. La preocupación por la salud del trabajador que se encuentra con el peligro de ser afectado por estrés y ansiedad, hasta llegar a padecer burnout, lleva a observar la importancia del capital psicológico (CP), concebido como una variable que ofrece la posibilidad de una acción preventiva ante el agotamiento emocional, porque reúne potencialidades esenciales para el efecto: optimismo, resiliencia, esperanza, y autoeficacia; de esta manera, el (CP) puede al menos bajar los niveles de sensación de estrés que, en diversas formas y grados, afecta la salud mental del personal y así, el capital psicológico cumple una función esencial en el control de estrés (Valera et al., 2020).

Conviene subrayar que el concepto de (CP) desarrollado por Fred Luthans y Youssef, constituye un componente esencial en el ámbito de la psicología organizacional positiva y la gestión de recursos humanos, para dar respuesta a los diversos desafíos del mundo laboral, mediante la activación y empleo de las potencialidades del trabajador como la principal estrategia en el proceso de enfrentar las diversas exigencias laborales que debe cumplir; es decir, este concepto es un instrumento significativo en la investigación de fenómenos relacionados con el bienestar y el rendimiento laboral y un insumo efectivo para de minimizar las consecuencias negativas y drásticas del estrés, especialmente el burnout (Colín, 2019).

Se debe agregar que, estos recursos del capital psicológico tienen una fuerza positiva; en primer lugar, la autoeficacia, originada en la concepción social cognitiva de Bandura, es la certeza que tiene el sujeto en su competencia, y generan unos estándares de desempeño que influyen en la adversidad; en segundo lugar, el optimismo, que tiene su raíz en la teoría de la atribución y es la capacidad de utilizar causales externas para entender los sucesos nocivos y utilizar las internas para entender las situaciones provechosas; en tercer lugar, la esperanza es la proyección decidida hacia una meta; y finalmente la resiliencia, que es la capacidad reconstruirse en la adversidad (Bayona y Guevara , 2019).

A su vez, el capital psicológico permite descubrir una serie de recursos personales, en concreto el optimismo, que aporta una visión alentadora sobre el éxito de una acción, cuando está fundamentada en la constancia, así como las razones para motivar a los demás acerca del valor del concepto; es decir, se trata de una actitud psíquica que se caracteriza por una cuota de entusiasmo ante el resultado de un proyecto y que, en conexión con las otras dimensiones del constructo, recibe del sentido de autoeficacia, la seguridad de asumir un plan exigente; de la esperanza, la energía interior para perseverar hasta lograr los objetivos; y por la resiliencia, la fortaleza para superar obstáculos y llegar a la meta (Salessi, 2020).

Al mismo tiempo, un alto nivel de autoeficacia en los profesionales genera, por una parte, confianza en las aptitudes personales para activar recursos y acciones e impulsar la planificación diseñada; y por otra parte, produce una mayor expectativa de triunfo y una gran medida de perseverancia en las tareas; de esta manera se logra, óptimos resultados en sus

indicadores de gestión, una institución posicionada y en la avanzada competitiva, y la adaptabilidad en los procesos de cambio internos; en sinergia con las otras dimensiones se puede alcanzar motivación, excelencia profesional y satisfacción del trabajador, por tanto, resultados de mejor calidad con relación a una sola variable (Tellez et al., 2020).

De la misma forma, según Carmona et al., (2019), la esperanza promueve la visualización del ideal y motiva la fuerza de voluntad para lograr los objetivos propuestos, es decir, sostiene la constancia y la decisión para conseguir las metas, incluso genera el potencial para reencauzar la senda cuando se requiera, con tal de cumplir con los ideales que se han visualizado y proyectado. Además, esta dimensión del constructo ofrece una perspectiva positiva sobre la persona y sus posibilidades, así como, destaca una virtud que, cuando se cultiva en la vida de las personas, tiene una influencia positiva para el colaborador y para las empresas en las que se integren (Lima et al., 2020).

Por último, Valera et al., (2020), afirmaron que la resiliencia es un estado de desarrollo psicológico caracterizado por la capacidad, no solo de recuperarse positivamente de los diferentes obstáculos y problemas que se presenten en el proceso de plasmar de manera eficiente el proyecto, sino también, da la posibilidad de salir fortalecido de las eventuales adversidades. Es decir, en el camino hacia el éxito pueden aparecer las adversidades, por esto, cuando el trabajador se ve acorralado por los problemas y los desaciertos que ponen en peligro el cumplimiento de los indicadores de gestión, la resiliencia ayuda a sostenerse y recuperarse, incluso, a alcanzar el crecimiento personal (Silva y Bonilla, 2020).

En suma, el capital psicológico, tiene un carácter sustancial para el bienestar personal y organizacional; en efecto, este constructo constituye un recurso emocional de gran calidad, incluso, sus dimensiones de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia potencian el rendimiento, la adaptación y la satisfacción en diversas áreas de la vida.

3.1.1.2 Satisfacción laboral. La satisfacción laboral hace referencia a la manera como los individuos son conscientes de su situación laboral, sus guías funcionales, las motivaciones que reciben, la predisposición que presentan hacia su empleo, el criterio que poseen sobre su trabajo, el sentido de la empresa y de sus funciones; al mismo tiempo, se detectan

elementos exteriores tales como carga horaria, académica, de funciones o responsabilidades que promueven o bloquean la satisfacción laboral; y elementos como los propios del trabajo, el crecimiento personal, profesional y el clima laboral, de cuya calidad depende la existencia o no de la satisfacción laboral (Meléndez y Bardales, 2020)

Además, las empresas e instituciones, como afirmaron Romero y Rosado (2019), buscan de todas las maneras posibles alcanzar sus proyecciones y metas institucionales, para lo cual, la gestión del talento humano es fundamental y la satisfacción laboral cumple un rol esencial, porque de ella depende la manera en que los trabajadores interpreten su clima laboral y las acciones de la empresa en favor de los colaboradores; en otras palabras, de ella depende también, que las diversas situaciones se conviertan en aliciente que fomente su desempeño satisfactorio dentro de la empresa y puedan transmitir en su entorno los beneficios de ser parte de esa compañía.

De manera que, según Salazar y Ospina (2019), desde una esfera actitudinal, la satisfacción laboral hace referencia a una serie de comportamientos y respuestas cargadas de las sensaciones positivas que tiene hacia su trabajo, emociones construidas desde la comparación entre la expectativa de los resultados esperados y lo que realmente ha obtenido de su empleo; por tanto, desde una perspectiva positiva, la satisfacción contribuye a que los sujetos sientan deleite en su trabajo, porque sienten que su labor tiene importancia; y tengan además disposición al cambio, porque de esta forma se conectan satisfacción y desempeño.

Por consiguiente, la satisfacción laboral en los docentes es fundamental para su desempeño profesional; precisamente, diversas investigaciones revelan que la satisfacción está asociada a mayor motivación y compromiso institucional.

3.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico y la satisfacción laboral son necesarios para la calidad de vida y el desempeño profesional de los educadores; en efecto, la vitalidad ante los desafíos y el talante positivo se traduce en satisfacción laboral (Trujillo et al., 2020).

3.2.1 Importancia del capital psicológico

El capital psicológico es una construcción teórica que ha sido conceptualizado por los ideólogos como un modo de estar en proceso de progreso psicológico positivo y expresa la estimación positiva que el docente ejecuta ante sus circunstancias profesionales, académicas, sociales, familiares y la viabilidad de alcanzar los objetivos, en coordinación al esfuerzo y la perseverancia; de modo que, los docentes con altos índice de capital psicológico, son autoeficaces, optimistas, resilientes y llenos de esperanza; por lo cual, producen resultados positivos en términos de calidad y productividad, para él mismo y las instituciones educativas (Mesurado y Laudadio, 2019).

En efecto, diversos estudiosos mencionan que existen conexiones relevantes entre el capital psicológico, la proactividad y una disposición innovadora, cuyos efectos son benéficos para el quehacer docente; así mismo, otros investigadores también han coincidido en que los estados psicológicos positivos constituyen la explicación a conductas proactivas que tiene como una variante, el comportamiento innovador; en definitiva, se trata de una actitud abierta a las transformaciones y con capacidad de ser consistente e incidir con un fuerte alcance motivador, y que influye de manera eficaz en el desempeño creativo e innovador del ejercicio educativo (Salessi, 2020).

De manera que, como afirmó Vizoso (2020), después de una revisión de diversos estudios se constata el carácter exiguo de las investigaciones sobre los predictores del capital psicológico entre el personal que ejerce la docencia; también se detecta que el ejercicio de la autoridad de quienes dirigen la institución educativa, cuando se distingue por el liderazgo, la conciencia de sí mismo, la claridad relacional y una visión moral interiorizada, es predictor del capital psicológico de los educadores; y por otro lado, el apoyo social y organizacional pueden ser considerados custodios del capital psicológico, es decir, un equipo docente que se siente apoyado en su labor presenta mayor capital psicológico.

En consecuencia, el capital psicológico hace referencia a la competencia y talentos internos que poseen los educadores para la ejecución de sus funciones con autoeficacia,

optimismo, resiliencia y esperanza, aspectos que inciden en su bienestar integral y el desempeño en el aula.

3.2.2 Importancia de la satisfacción laboral

La noción de satisfacción laboral, tiene relación con la situación emocional de complacencia en referencia a su experiencia laboral; es decir, una sensación de deleite o falta de satisfacción que se produce al realizar un cotejo entre la expectativa que se tiene sobre su vida laboral y la realidad de lo que efectivamente alcanza; en consecuencia, el resultado de este proceso de valoración produce un estado positivo de satisfacción o un estado de inconformidad, en función de que el trabajador pueda percibir en su empleo, la existencia de realidades que se necesita para el éxito; o, que no existan circunstancias que pueden atentar contra el estado de deleite y tranquilidad; o divergencia entre la expectativa y la realidad (Ponce et al., 2022).

Ahora bien, la conceptualización de satisfacción laboral, según Valero et al. (2022), tiene como componente el engagement, o un talante de positivismo en conexión con su empleo y destaca por un alto grado de sentido de pertenencia, de comprometimiento y vitalidad con que los cooperadores desempeñan sus funciones laborales; de manera que, en el caso de la docencia, diversas investigaciones concluyen que la satisfacción laboral está vinculada a grados de estrés, de irritabilidad, de ansiedad; así mismo, a un alto nivel de complacencia, corresponde una postura positiva en relación con su trabajo, complementada con la sensación de estar motivados y comprometidos con el desarrollo de sus funciones.

Por consiguiente, la satisfacción laboral en el docente se produce cuando existe un cumplimiento placentero de funciones, actividades académicas y de las políticas de la institución; por tanto, la satisfacción laboral es una experiencia subjetiva de quien ejecuta unas funciones en un lugar concreto de trabajo, unas sensaciones de cada individuo, una manera de percibir o expresar su experiencia personal o laboral y que está sujeto a la interacción con otros individuos, el éxito en alcanzar los objetivos esperados y la percepción de deleite en lo que hace; por lo cual, de la satisfacción laboral del docente, depende el logro de las metas educativas planteadas y la calidad en la educación (Trejo, 2019).

Hay que mencionar además que, se deben considerar los niveles de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca, según la teoría clásica de motivación de Herzberg, que señala las características de las motivaciones a las que son sensibles los colaboradores en el entorno laboral e incluyen particularidades inherentes a la persona, a la agrupación y a la institución; así, se afirma que para alcanzar la satisfacción es necesario atender los aspectos intrínsecos a la persona; por tanto, la satisfacción laboral intrínseca, está conectada a la complacencia con los elementos que conforman la tarea, es decir, la variedad, autonomía, retroalimentación del puesto (Zeta et al., 2020).

Cabe recalcar que, la satisfacción extrínseca hace referencia a los sentimientos y percepciones del sujeto en relación, con el medio de trabajo, por ejemplo, con el espacio físico, los compañeros de trabajo, con el director y con la gerencia; también, conformidad con la administración y la carga horaria; con el salario y la seguridad laboral; mientras tanto, satisfacción intrínseca, tiene que ver con los sentimientos de la persona en referencia al volumen de trabajo, o las menciones porque su trabajo es reconocido, en concreto, las estrategias operativas, las exigencias profesionales, las competencias y oportunidad para ascender, la posibilidad de aportar con iniciativas (Ucedo, 2021).

Por lo cual, la satisfacción laboral influye en la competencia con la que los educadores ejecutan sus funciones; de ahí que, uno de sus rasgos es que tiene como condicionante positivo el desarrollo del capital psicológico, y otro rasgo es que, capacita para cumplir gustoso con sus funciones y con los indicadores institucionales; más aún, en la valoración subjetiva de sus obligaciones, horario o la interacción con la comunidad educativa, encuentra como resultado, no solo el deleite en su trabajo, sino también, motivación para la realización personal y mejorar en su desempeño laboral.

3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

La conexión entre capital psicológico y la satisfacción laboral ha sido objetivo de muchas investigaciones, estudios que aportan argumentos sólidos sobre lo primordial de promover el capital psicológico para fomentar la satisfacción laboral (Duche et al., 2019).

3.3.1 Investigaciones previas sobre capital psicológico

Una investigación realizada en Ankara y aplicada a 384 docentes, expone la conexión que existe entre el capital psicológico, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral como una vinculación fundamental para el desarrollo del maestro y las instituciones; por tanto, el capital psicológico da al docente la capacidad de afrontar sus funciones académicas y las relaciones interpersonales con excelencia; además, los resultados de estos estudios mostraron que el capital psicológico y la satisfacción laboral en coordinación pueden justificar el 47% de la sensación de bienestar psicológico, por lo cual, una elevación en los niveles de bienestar psicológico depende de mejorar los niveles de satisfacción laboral y del capital psicológico (Kurt y Demirbolat, 2019).

De manera análoga, según Rivela et al. (2021), investigaciones llevadas a cabo en Argentina, aplicada a 5417 docentes, mostraron que, la mayor experiencia profesional de los profesores universitarios es predictor de mayor grado de capital psicológico, de modo particular en el área de la eficacia, resiliencia y esperanza; de ahí que, el 48% mostró niveles altos de insatisfacción laboral, el 36% presentó distorsión cognitiva; solo el 3,7% mostraron estrategias para afrontar las crisis laborales; así mismo, el estudio afirma que los educadores más experimentados, poseen una capacidad superior de absorción y de engagement o actitud positiva, con relación a los maestros noveles; en síntesis, tanto el capital psicológico en las esferas optimismo y esperanza, como el engagement, en las áreas de vigor y dedicación, producen un efecto inhibitorio en la generación de burnout.

Igualmente, investigaciones con 100 docentes ecuatorianos, según Ramírez y Ortega (2021) han detectado como resultado que el capital psicológico constituye una causa de protección contra el burnout; así que, una de las facetas que registra una media mayor de 36,7 corresponde a la esperanza y autoeficacia; aunque las otras dos esferas, indicaron niveles semejantes: optimismo, con un nivel de 31,2 y resiliencia con una media de 33; en resumen, estos datos expresan que el capital psicológico en la dimensión de esperanza y resiliencia, junto con el apoyo social, hace posible un mejor ambiente laboral en las instituciones educativas.

En consecuencia, el capital psicológico en quienes ejercen la docencia ha sido objeto de investigaciones previas lo que pone de manifiesto su importancia para el campo educativo; además, estos estudios registran que el capital psicológico positivo, constituido por la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, se vincula con niveles más altos en compromiso, bienestar y rendimiento profesional de los docentes.

3.3.2 Investigaciones previas sobre satisfacción laboral

Existen diversos estudios sobre la satisfacción laboral del profesorado; por ejemplo, Williams y Gómez (2021) la conceptualizaron como una serie de sensaciones y criterios subjetivos con respecto a su labor y funciones; de ahí que, las naciones que registran mayor índice de satisfacción en su personal docente son Dinamarca con 61%, la India con 55%, Noruega con 54%, Estados Unidos con 50% e Irlanda con un 49% de nivel de satisfacción laboral; también se señalan los estados con bajo nivel de satisfacción laboral y resultaron ser Estonia y China con el 11%, Republica Checa y Ucrania con el 10% y Hungría con el 9% de satisfacción.

De la misma forma, una serie de estudios sobre satisfacción laboral, la entienden como un proceso de peritaje sobre la propia labor y tiene como finalidad la complacencia; pongamos por caso, la investigación que se realizó en Perú y con la participación de 98 profesores universitarios de instituciones públicas y privadas, de donde resultó que, el grado estándar de satisfacción laboral alcanzó el 42,5% de los educadores de entidades privadas y de 41,4% en los profesores de instituciones públicas; además, ante la variable de total satisfacción, educadores de entidades públicas llegan al 7,5% y los de las instituciones privadas llegan al 20,7% en el grado de satisfacción laboral (Limaymanta y Turpo, 2021).

En particular, la satisfacción laboral, entendida como un estado emocional y afectivo, ha sido objeto de estudio en el sector de la educación universitaria ecuatoriana; por ejemplo, en un estudio que involucró a 384 académicos, se registró que la satisfacción laboral tiene un rango promedio de 62,06% con una declinación media de 20,95%; es decir, la desviación señalada es un indicador de una importante falta de satisfacción en su profesión; además, que los niveles bajos de satisfacción se producen en la esfera de los ascensos y beneficios

de ley; probablemente esta situación ocurre por la aspiración a ser maestros con contrato o nombramiento fijo y recibir un ascenso que mejorara su estatus académico y económico (Buenaño, 2020).

Así mismo, la satisfacción laboral en su nivel intrínseco, fue revisado en un estudio aplicado a 60 personas entre maestros, colaboradores administrativos y de servicios de una entidad de educación peruana; como resultado quedo evidenciado que el 80% de los colaboradores, tienen un alto o muy alto nivel de satisfacción; el 16.4% una satisfacción promedio y el 3.6% un bajo nivel de satisfacción; así que, existe un alto nivel de satisfacción que está en conexión con el clima organizacional y el liderazgo; a su vez, los niveles bajos en satisfacción indican que los efectos del clima de trabajo y liderazgo no inciden en su percepción intrínseca de satisfacción (Zeta et al., 2020).

Se debe agregar que, la satisfacción laboral en su dimensión extrínseca fue investigada en un estudio realizado con 277 docentes de una universidad privada de la ciudad de Arequipa; en concreto, se registró un 70% de satisfacción en el nivel alto, 25,71% en nivel medio y 4,29% en nivel bajo de satisfacción extrínseca; es probable que, el puntaje en el nivel alto de satisfacción, sea provocado porque la mayoría de los educadores de este estudio tienen un contrato de trabajo estable con sueldo seguro, sin embargo, el nivel medio de satisfacción, revela que hay un porcentaje importante de educadores perciben un mediocre nivel de satisfacción extrínseca (Pumacallahui, 2023).

Todavía cabe señalar que, se analizó los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral, en un estudio con 150 docentes en Ecuador; concerniente a la satisfacción intrínseca el 93% muestra un nivel favorable y muy favorable y el 7% se muestra desfavorable y muy desfavorable; así mismo, en cuanto a la satisfacción extrínseca el 96% perciben un nivel favorable y muy favorable, mientras que el 4% registran una satisfacción desfavorable; por tanto, existe un alto nivel de satisfacción y se debe probablemente no solo al sueldo sino también a factores como el respeto, la comunicación, el reconocimiento por el trabajo bien hecho, y por el esfuerzo en institucional y personal (Mogrovejo, 2022).

En efecto, investigaciones previas sobre satisfacción laboral en docentes han mostrado su trascendencia en el área de la educación; igualmente han mostrado el vínculo entre salud mental y desempeño laboral, por esto, es necesario ahondar sobre las prevalencias de salud mental en los maestros para identificar sus problemáticas y diseñar estrategias de acción para desarrollar su calidad de vida y satisfacción en su desempeño laboral; además estos estudios han identificado que la satisfacción laboral se asocia con mayor compromiso, motivación y bienestar docente y también que, factores como el apoyo organizacional y la calidad de las relaciones interpersonales influyen en dicha satisfacción.

Capítulo dos

Metodología

2.1. Objetivos

2.1.1 General

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de una institución pública del norte de la ciudad de Guayaquil y una institución privada de una parroquia urbana del cantón Daule durante el año 2023.

2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes de una institución pública del norte de la ciudad de Guayaquil y una institución privada de una parroquia urbana del cantón Daule durante el año 2023.
- Identificar el capital psicológico en los docentes de una institución pública del norte de la ciudad de Guayaquil y una institución privada de una parroquia urbana del cantón Daule, durante el año 2023.
- Determinar la satisfacción laboral en los docentes de una institución pública del norte de la ciudad de Guayaquil y una institución privada de una parroquia urbana del cantón Daule, durante el año 2023.

2.2 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los docentes de una institución pública del norte de la ciudad de Guayaquil y una institución privada de una parroquia urbana del cantón Daule, con relación al estrés, ansiedad y depresión?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico en los docentes de una institución pública del norte de la ciudad de Guayaquil y una institución privada de una parroquia urbana del cantón Daule con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de una institución pública del norte de la ciudad de Guayaquil y una institución privada de una parroquia urbana del cantón Daule?

2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1 Enfoque de investigación

Nuestra investigación se desarrolla utilizando un enfoque cuantitativo; de manera que es posible obtener datos numéricos que ayudan a comprender y abordar adecuadamente la problemática sobre la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos; este enfoque, por tanto, se fundamenta en la recolección y análisis de datos para entender fenómenos sociales o científicos (Córdoba et al., 2023).

Así mismo, el enfoque cuantitativo nos ofrece una perspectiva fundamental porque emplea técnicas y herramientas que nos permiten medir y cuantificar datos objetivos para obtener resultados precisos y generalizables; así que la recopilación de datos se realiza mediante instrumentos estandarizados, como cuestionarios y encuestas, lo que nos facilita obtener muestras representativas y aplicar análisis estadísticos rigurosos; por ello, identifica relaciones causales entre variables, probar hipótesis específicas y responder a las preguntas de investigación (Sánchez, 2019).

2.3.2 Tipo de investigación

Además, este estudio es de tipo no experimental, por tanto, no implica la manipulación deliberada de variables, el investigador observa y analiza fenómenos como se presentan en su entorno natural, sin intervenir ni alterar el curso natural de los eventos (Rodríguez et al., 2021). Se utiliza principalmente en estudios descriptivos y correlacionales, donde se busca comprender las relaciones entre variables sin realizar cambios en las condiciones existentes y, al no tener control sobre las variables, se busca establecer asociaciones y patrones a través de la recopilación y análisis de datos existentes; así mismo, proporciona una perspectiva valiosa en ciertos contextos, ya que permite explorar y describir fenómenos en su estado real (Álvarez, 2020).

2.3.3. Diseño de investigación

Otro rasgo de esta investigación es el diseño metodológico descriptivo y transversal. Por un lado, el diseño descriptivo se centra en recopilar datos y ofrecer una representación precisa y sistemática de un fenómeno en particular y se utiliza cuando el investigador desea

describir características, comportamientos o fenómenos específicos tal como se presentan, sin manipulación o intervención directa (Arévalo et al., 2020). Por tanto, en este tipo de diseño se busca obtener información detallada y precisa sobre una población o muestra y, se utilizan diversos métodos y técnicas de recolección de datos que permiten obtener información objetiva y verificable sobre el fenómeno estudiado (Arias & Covinos, 2021).

Por otro lado, el diseño transversal descrito por Cvetkovic et al. (2021), hace referencia al levantamiento de datos en un solo momento específico, buscando obtener información sin seguimiento o medición a lo largo del tiempo. Así que, es posible obtener una visión inmediata de las propiedades o variables en un momento preciso, a diferencia de diseños longitudinales que incluyen el seguimiento a lo largo del tiempo; en síntesis, este diseño permite obtener información rápida y eficiente sobre una población o muestra en un momento determinado y permite identificar asociaciones o relaciones entre variables en un solo momento, lo que sirve para establecer correlaciones o generar hipótesis (Hernández y Mendoza 2020).

En definitiva, el enfoque cuantitativo de la presente investigación proporciona una base sólida para la obtención de datos confiables y verificables, contribuyendo al avance del conocimiento y a la toma de decisiones fundamentadas en evidencia empírica; de la misma forma, por ser un estudio de tipo no experimental, tiene la finalidad de determinar la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés en docentes ecuatorianos; así mismo, proporciona una visión descriptiva de la salud mental, y permite detectar la magnitud de la problemática.

2.4 Población y muestra

La población de estudio está constituida por docentes que laboran en una institución educativa de nivel inicial, básico y bachillerato que pertenece al sector público, que funciona en horario matutino y vespertino, y está ubicada en la zona norte de la ciudad de Guayaquil; y también educadores de una institución educativa de nivel inicial, básico y bachillerato que pertenece al sector privado, que funciona en horario matutino, y está ubicada en una parroquia urbana del Cantón Daule.

En primer lugar, hay que recordar que la población es fundamental en cualquier investigación, ya que representa el conjunto de individuos o elementos que comparten características específicas y que se estudian en una investigación; se refiere a todos los casos que cumplen ciertas características o criterios establecidos (Condori, 2020). Por tanto, es esencial definir claramente la población de interés para poder realizar inferencias válidas y generalizables; en otras palabras, la selección adecuada de la población es crucial para obtener resultados representativos de la población en estudio, para evitar sesgos y errores en la investigación, además de dar la posibilidad de inferir conclusiones sobre la población en general a partir de un grupo más reducido de individuos (Ñaupas et al., 2019).

Además, en esta investigación se utilizará un muestreo no probabilístico en el que, como describieron Hernández y Escobar (2019), la selección de los componentes de la muestra no dependerá de la probabilidad, sino que los elementos de la investigación se eligen subjetivamente de un estrato o un grupo de voluntarios, de un lugar, o según la comodidad y conveniencia de quien realiza la investigación; en síntesis, como describió Salgado (2019), es un método que no está subordinado a la probabilidad sino al proyecto investigativo.

Finalmente, este estudio usará un muestreo de accesibilidad-accidental en el que, quien realiza la investigación buscará encontrar de manera deliberada patrones representativos, por ello, seleccionará componentes que manifiesten rasgos y situaciones semejantes para constituir la muestra (Piedra y Manqueros, 2021). Por tanto, depende de la disponibilidad y conveniencia de los individuos para formar parte de la muestra, por ello los investigadores determinan el lugar en el cual aplicar el estudio a una población elegida por circunstancias casuales, así se logra una visión general rápida de una situación determinada, en síntesis, quien investiga selecciona una muestra debido a que es fácilmente accesible (Sucasaire, 2022).

De modo que, en el estudio de la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés en una población de los profesionales de la enseñanza de nacionalidad ecuatoriana se utilizará un muestreo no probabilístico de accesibilidad accidental. El primero consiste, en técnicas de selección de muestras que se basan en criterios subjetivos y circunstanciales y permita

obtener información valiosa sobre estas variables en una muestra seleccionada de forma conveniente y; el segundo consiste en, un método de selección de muestra basado en la disponibilidad y accesibilidad de los participantes.

2.4.1 Muestra participante

En esta investigación participaron 43 docentes que laboran por un lado en una institución privada ubicada en una parroquia urbana del cantón Daule y por otro en una institución pública situada al norte de la ciudad de Guayaquil. Se trata de docentes que poseen título de tercer nivel, que durante al menos un año han laborado en la educación de nivel primaria y secundaria.

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales del personal docente

		N	%		
Género	Masculino	17	39,5%		
	Femenino	26	60,5%		
	Otro	0	0%		
Estado civil	Soltero/a	7	16,3%		
	Casado/unión libre	31	72,1%		
	Viudo/a	2	4,7%		
	Divorciado/a	3	7%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	41	95,3%		
	Tiempo parcial	2	4,7%		
Tipo de institución	Pública	26	60,5%		
	Privada	17	39,5%		
		M	Máx.	Min.	DT
Edad		45	64	26	10
Horas de trabajo por día		9	24	3	4
Experiencia laboral		18	34	2	9

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

Hay que mencionar además que, según consta en la tabla 1, del total de los participantes de esta muestra, un 39,5% son de género masculino y un 60,5% de género femenino; además, en lo concerniente a su estado civil, el 72,1% están casados o en unión libre, el 4,7% son viudos, el 7% son divorciados; también se registró que el 95,3% de los maestros laboran a tiempo completo y el 4,7% trabaja en modalidad de tiempo parcial; así

mismo, en cuanto al tipo de institución en que los docentes ejercen su profesión, los datos muestran que el 60,5% forman parte de una entidad pública y el 39,5% son empleados en una entidad privada; finalmente, la edad promedio de los maestros que participaron de este muestreo es de 45 años, con una media de 9 horas laborables y una experiencia promediada de 18 años ejerciendo el magisterio.

2.4.2 Criterios de inclusión / exclusión

En toda investigación científica es importante establecer criterios de inclusión y exclusión que permitan la selección de participantes en estudios cuantitativos, permite delimitar el perfil de la muestra, asegurando la representatividad y validez de los resultados; por ello, los criterios deben ser objetivos, claros y coherentes con los de investigación para garantizar la calidad de los hallazgos obtenidos (Jiménez, 2020). Para la presente investigación, según Ocampo y Mansanilla (2020) se han propuesto los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

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

Criterios de exclusión

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

2.5 Instrumentos de recogida de información

2.5.1 Encuesta Ad Hoc Sociodemográfica y laboral

La encuesta Ad Hoc sociodemográfica y laboral es un instrumento que sirve para recolectar información general (Zambrano et al., 2022). El presente estudio utilizará esta herramienta que consiste en un cuestionario no estandarizado conformado por un conjunto de ítems que hacen posible obtener información socio demográfica de los docentes, de esta

manera se puede conocer: el género, edad, nacionalidad, ciudad, zona en la que trabaja, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, así mismo consta de datos laborales como: profesión, nivel en que ejerce la docencia, años de experiencia laboral, tipo de institución, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente, si la institución provee de los recursos necesarios, entre otras; además, este cuestionario es útil para definir los criterios de inclusión y exclusión explicados anteriormente (Ocampo y Mansanilla, 2022).

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

Este estudio utilizó las escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) desarrolladas por Lovibond & Lovibond, con la versión de Ruiz et al. en 2017. Estas herramientas se usan para medir y evaluar los niveles de estos tres constructos emocionales en diferentes contextos (Mori & Castañeda, 2022).

En primer lugar, estas escalas tienen el propósito de evaluar los niveles de depresión, ansiedad y estrés en individuos; consta de tres subescalas con siete ítems cada una, lo que da un total de 21 ítems que son respondidos en función de la frecuencia con la que han experimentado ciertos estados emocionales durante la última semana; así mismo, la escala presenta un enfoque en la dimensión temporal, lo que permite una medición más precisa de los constructos emocionales; además, las subescalas DASS-21 están diseñadas para evaluar aspectos emocionales específicos; por un lado, la subescala de depresión aborda síntomas relacionados con el estado de ánimo, como la tristeza y la desesperanza; por otro lado, la subescala de ansiedad se enfoca en la preocupación y la inquietud; mientras tanto, la subescala de estrés evalúa la tensión y la sobrecarga percibida; de manera que, la claridad en la conformación de las escalas permite una evaluación más precisa de los niveles de cada constructo emocional (Granados et al., 2019).

En segundo lugar, respecto a la validez y fiabilidad, destacan que las escalas DASS-21 han demostrado una sólida validez de contenido y constructo en diversos estudios; se ha encontrado que las puntuaciones en estas escalas se correlacionan significativamente con otras medidas de bienestar emocional, lo que respalda su validez concurrente. Además, la

validez predictiva también ha sido demostrada, ya que las puntuaciones en DASS-21 pueden predecir el bienestar psicológico futuro de los individuos evaluados (Valencia, 2019).

Finalmente, la fiabilidad de las escalas se refiere a la consistencia y estabilidad de las puntuaciones que los individuos obtienen al responder a los ítems; con respecto a la consistencia interna, medida mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que va desde .88 hasta .91, ha demostrado ser adecuada para las tres escalas DASS-21, lo que indica que son instrumentos confiables para medir los niveles de depresión, ansiedad y estrés; así mismo, la estabilidad temporal de las puntuaciones ha sido respaldada en estudios de fiabilidad test-retest, lo que indica que las escalas son estables y consistentes a lo largo del tiempo (Contreras et al., 2021).

Por lo tanto, las escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21) de Lovibond & Lovibond son herramientas valiosas para evaluar los niveles de estos tres constructos emocionales en el contexto del profesorado. Debido a su estructura, validez y fiabilidad sólidas, estas escalas constituyen una opción confiable para medir el bienestar emocional en diferentes poblaciones y contextos de investigación.

2.5.3 La escala de Satisfacción Laboral

La herramienta utilizada en este estudio para medir la satisfacción laboral es la escala de satisfacción laboral desarrollada por Richard Warr en 1979 en la versión de Pérez y Fidalgo (1995) y se centra en evaluar el grado de satisfacción que los docentes experimentan en relación con diversos aspectos de su empleo, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento; consta de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert y que abarcan estos dominios, lo que permite una evaluación integral de la satisfacción laboral desde una estructura multidimensional de la satisfacción laboral (Borbor y Tello, 2021).

Se debe agregar que, según Gonzales Tello (2022), Warr propone una aproximación teórica que considera diferentes dimensiones de la satisfacción, en lugar de tratarla como un constructo unidimensional, se basa en un enfoque multidimensional que abarca diferentes aspectos de la experiencia laboral observando cuatro dominios: la satisfacción intrínseca,

relacionada con la tarea en sí; la satisfacción extrínseca, vinculada a factores externos como el salario y las condiciones laborales; la satisfacción de las relaciones sociales, referida a las interacciones con colegas y superiores; y la satisfacción en el desarrollo personal, relacionada con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

En cuanto a la validez, Ucedo Silva (2021) ha realizado una validación de la estructura interna del cuestionario de satisfacción laboral de Warr para docentes de educación, lo cual implicó evaluar la adecuación de los ítems y la estructura propuesta para medir el constructo de satisfacción laboral en este grupo específico de profesionales; de ahí que, los resultados obtenidos en la validación indican que la estructura del cuestionario es válida para medir la satisfacción laboral en docentes; Así mismo, la fiabilidad del cuestionario se refiere a la consistencia interna de los ítems y su capacidad para obtener resultados consistentes en diferentes momentos y situaciones; se ha calculado el coeficiente alfa de Cronbach que va desde .83 hasta .89, resultados muestran una alta fiabilidad, lo que sugiere que es una herramienta consistente y confiable para medir la satisfacción laboral de los docentes.

Así pues, la escala de satisfacción laboral de Warr es una herramienta valiosa para evaluar la satisfacción laboral en el contexto específico de los docentes, su estructura validez y fiabilidad la convierten en un instrumento sólido y adecuado para su implementación en estudios e intervenciones relacionadas con el bienestar y compromiso organizacional de los educadores

2.5.4 La escala de Capital Psicológico

En esta investigación se usó la escala de Capital Psicológico que tiene por autor a Luthans et al. (2007); en concreto, se utilizó la versión venezolana de Ponce y Yáber en 2012.

Esta escala es una herramienta psicométrica diseñada para medir el capital psicológico conformado por cuatro componentes: esperanza, eficacia, optimismo y resiliencia; y se basa en la premisa de que el capital psicológico es una dimensión clave en el desarrollo del potencial humano y en la capacidad para afrontar situaciones desafiantes; además, se llevó a cabo un análisis de la estructura interna de la escala mediante análisis factorial, que permitió evaluar cómo los ítems se agrupan en los cuatro componentes teóricos; finalmente,

está compuesta por 24 ítems, seis para cada uno de los componentes, y se presenta en formato de respuesta tipo Likert (Cid et al., 2020).

En cuanto a la validez de la escala, Delgado (2021) examinó la validez convergente y discriminante; por un lado, la validez convergente se refiere a la capacidad de la escala para correlacionarse con otras medidas de constructos relacionados, en efecto, se encontraron correlaciones significativas entre esta escala y medidas de bienestar subjetivo y satisfacción con la vida, lo que sugiere que el capital psicológico está asociado positivamente con estos aspectos; por otro lado, la validez discriminante se refiere a la capacidad de la escala para no correlacionarse con la discriminación.

Así mismo, análisis de validez concurrente y de constructo demostraron una correlación positiva y significativa entre el capital psicológico y variables como el bienestar emocional y la autoeficacia académica; en cuanto a la fiabilidad de la escala, una evaluación de su consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach arrojó como resultado que la escala presenta una alta fiabilidad, ya que todos los valores fueron superiores a 0.70, lo que es considerado aceptable para este tipo de instrumentos; en definitiva, la escala de capital psicológico es consistente en la medición del capital psicológico y puede producir resultados estables y confiables a lo largo del tiempo (Matos y De Andrade, 2021).

En tal sentido, diversos estudios proporcionan evidencia sólida sobre la validez y fiabilidad de la escala de capital psicológico de Luthans et al. (2007); sus resultados indican que esta herramienta es una medida válida para evaluar el capital psicológico en el contexto académico, lo que es relevante tanto para esta investigación como para intervenciones en el ámbito educativo y de desarrollo personal. La confiabilidad de la escala garantiza que los resultados obtenidos a partir de ella sean consistentes y precisos, lo que la convierte en un instrumento de gran valor para la comprensión y mejora del bienestar psicológico.

2.6 Procedimiento

- En la fase inicial de este proceso investigativo se establecieron los cimientos del trabajo de investigación. Fue fundamental definir el tema de estudio de manera clara y precisa, así como formular las preguntas de investigación. Además, se llevó a cabo

una revisión bibliográfica exhaustiva con el propósito de conocer los antecedentes y las teorías relevantes relacionadas con el tema, lo que proporcione información científica necesaria para elaborar el marco teórico. Así mismo, se delimitó el alcance de la investigación y se establecieron los objetivos que se pretenden alcanzar. Esta fase sienta las bases para el desarrollo de todo el trabajo.

- Mediante oficio elaborado por la UTPL (Universidad Técnica Particular de Loja) se solicitó permiso respectivo al director del Centro de Educación Pública situado en el norte de la ciudad de Guayaquil; y se siguió el mismo procedimiento con la directora de la Institución Educativa privada, situada en una parroquia urbana del Cantón Daule.
- Después de obtener la autorización de los directores, se establecieron horarios para reunirse con los docentes para aplicar los instrumentos de la investigación. Se ejecutó el plan de reuniones con los docentes para explicarles el objetivo de la investigación. Se les indicó que en caso de estar de acuerdo y aceptar participar, deben firmar el consentimiento informado. Así mismo, se les instruyó acerca de los instrumentos de la investigación para su adecuada ejecución.
- En esta fase de la ejecución de este estudio se llevó a cabo la recopilación de los datos con la aplicación de los instrumentos de investigación diseñados y escogidos para este fin; se realizó un análisis detallado de los datos recogidos para depurar la información descartando los cuestionarios incompletos y que no contaban con el consentimiento informado, también se descartó los participantes que no tenían título académico de tercer nivel o a quienes no cumplían con un año de trabajo en la institución educativa; de esta manera se aseguró la validez y confiabilidad de los datos.
- Finalmente, se realizó el procesamiento de la información mediante la depuración de la base de datos y para el análisis de los datos se utilizó el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés, esta es una herramienta muy eficiente y versátil para analizar datos en investigaciones socio científicas, es ampliamente utilizado por su capacidad para procesar y representar

información estadística de manera efectiva; el SPSS se compone de diferentes módulos que abordan distintos aspectos del análisis de datos. Para las variables socio demográficas, laborales, se utilizaron medias y desviaciones típicas. También se analizó la muestra mediante las medias y las desviaciones típicas para variables cuantitativas, se utilizó frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales.

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1 Análisis de Resultados

Se desarrolla a continuación, el análisis de resultados del estudio sobre la salud mental, satisfacción laboral y capital psicológico de los docentes ecuatorianos, en donde se han examinado sus diversas variables clave; así mismo, se realiza la discusión de los datos.

Para empezar, se realiza el análisis de los resultados del estado de la salud mental de la muestra constituida por 43 docentes y que se consigna en la tabla 2. En efecto, se observa la prevalencia de tres variables de salud mental: estrés, ansiedad y depresión, desglosadas en diferentes niveles que van desde el leve hasta el moderado y severo.

Tabla 2

Percepción de salud mental de docentes

		N	%
Estrés	Leve	41	95,3%
	Moderado	1	2,3%
	Severo	1	2,3%
Ansiedad	Leve	33	76,7%
	Moderado	7	16,3%
	Severo	3	7%
Depresión	Leve	41	95,3%
	Moderado	2	4,7%
	Severo	0	0%

Nota. N =Frecuencia; %=Porcentaje

En primer lugar, el 95,3% de los docentes experimentan un nivel leve de estrés y depresión, al mismo tiempo que el 76,7% presenta ansiedad leve; a su vez, el 2,3% presenta estrés moderado, el 4,7% depresión moderada y el 16.3% ansiedad moderada; por último, mientras que el 7% de los docentes informa sufrir de ansiedad severa y el 2,3% de estrés severo, no hay registros de depresión severa. Por tanto, se registra una alta prevalencia en el nivel leve en ansiedad, depresión y estrés que va desde el 76,7% al 95,3%; en cambio, los niveles de ansiedad y estrés severo tienen un puntaje bajo que va desde el 2,3% hasta el 7%.

A continuación, en la tabla 3, se analiza el estado del capital psicológico en 43 docentes y que ha sido medido en términos de cuatro dimensiones: eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo; por tanto, se revisará información sobre la media, el valor máximo, el valor mínimo y la desviación estándar en cada una de estas dimensiones, así como el capital psicológico global.

Tabla 3

Capital psicológico en docentes

	Media	Máximo	Mínimo	DT
Eficacia	33,16	42,00	12,00	7,19
Esperanza	34,46	42,00	10,00	7,99
Resiliencia	32,93	42,00	10,00	7,66
Optimismo	31,06	42,00	8,00	6,82
Capital psicológico	128,46	160,00	54,00	25,44

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

En primera instancia, con respecto a la eficacia, se puede observar que el promedio es de 33.16, esto es un valor por arriba de la media; por otro lado, la desviación estándar de 7.19 indica que las puntuaciones de eficacia varían significativamente en la muestra de docentes; es decir, algunos docentes tienen puntuaciones muy altas, mientras que otros tienen puntuaciones muy bajas en esta dimensión.

Además, se registra que la esperanza promedio es de 34.46; por consiguiente, un puntaje por encima de la media para esta dimensión; igualmente, la desviación estándar de 7.99 muestra que las puntuaciones de esperanza también varían sustancialmente en la población evaluada, con respecto a la media; así que, al igual que en el caso de la eficacia, algunos docentes tienen una alta esperanza, mientras que otros tienen una esperanza baja.

También, en referencia a la resiliencia, el promedio es de 32.93; mientras tanto, la desviación estándar de 7.66 indica una variabilidad en las puntuaciones de resiliencia; en otras palabras, algunos docentes muestran una mayor resiliencia que otros, lo que sugiere diferencias en la capacidad de adaptación al estrés y la adversidad.

Así mismo, la media en el optimismo es de 31.06; en el caso de la desviación estándar, es de 6.82 y muestra que las puntuaciones de optimismo también varían en la población de docentes; dicho de otra manera, algunos tienen un alto nivel de optimismo, mientras que otros tienen un optimismo más bajo.

Finalmente, en cuanto al capital psicológico global, el promedio es de 128.46, lo que representa una calificación por arriba de la media en el puntaje global de capital psicológico de los docentes; de igual modo, el puntaje máximo en capital psicológico es 160.00; el puntaje mínimo es 54.00, lo que representa el nivel más bajo de capital psicológico en la muestra. En cuanto a la desviación estándar es de 25.44 en el capital psicológico general, por lo cual, es importante tener en cuenta que la variabilidad o desviación estándar en los puntajes es relativamente alta, lo que sugiere que hay una considerable variación en el capital psicológico entre los docentes.

Ahora bien, el análisis de los resultados del estado de satisfacción laboral en 43 docentes se basa en tres dimensiones: satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca y satisfacción general; en concreto, la tabla 4, proporciona información sobre la media, el valor máximo, el valor mínimo y la desviación estándar en cada una de estas dimensiones.

Tabla 4

Satisfacción laboral en docentes

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	34,74	49,00	7,00	10,31
Satisfacción extrínseca	35,06	49,00	10,00	9,45
Satisfacción general	69,81	95,00	17,00	19,61

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

En cuanto a la satisfacción intrínseca, el promedio es de 34.74, lo que indica un nivel de satisfacción por encima de la media en los evaluados; todavía cabe señalar que la desviación estándar es de 10.31, lo que indica una variabilidad importante en los niveles de satisfacción intrínseca entre los docentes; esto significa que algunos docentes pueden tener niveles más bajos o más altos de satisfacción intrínseca en comparación con la media.

Luego, con relación a la satisfacción extrínseca la media es de 35.06, lo que sugiere un nivel de satisfacción de los profesionales de la educación por sobre el promedio; a su vez, con una desviación estándar de 9.45, lo que sugiere una variabilidad importante en los niveles de satisfacción extrínseca entre los docentes, e implica que algunos docentes pueden tener niveles más bajos o más altos de satisfacción extrínseca en comparación con la media.

Por último, la satisfacción laboral general promedio es de 69.81, lo que indica que los educadores evaluados perciben un alto grado de satisfacción general; igualmente, el puntaje máximo de satisfacción general llega a 95.00, lo que indica el nivel más alto posible de satisfacción; y, el puntaje mínimo es 17.00, lo que representa el nivel más bajo de satisfacción general en la muestra. Así mismo, la desviación estándar es de 19.61, lo que indica una variabilidad relativamente alta de los puntajes en la muestra en relación con la media; esto sugiere, que algunos docentes pueden estar muy satisfechos con su trabajo, mientras que otros pueden estar menos satisfechos.

3.2 Discusión

El objetivo de este estudio fue determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos. Así pues, en esta etapa, se considerarán los hallazgos obtenidos en la presente investigación y se confrontarán estos resultados con investigaciones previas, de manera que se pueda llegar a una comprensión más profunda de las conclusiones y su relevancia en el campo de la salud mental, capital psicológico y la satisfacción laboral en el ámbito educativo.

En primer lugar, con respecto a la salud mental, se encontró un 95,3% de docentes con nivel leve de estrés; es decir, los mecanismos de respuesta de este grupo, ante los desafíos personales o laborales, son gestionados de forma competente (Zúñiga, 2019); también se observa que un 2,3% de docentes experimentan estrés moderado, lo que sugiere, como señalaron Muñoz et al. (2020), que la respuesta fisiológica y emocional de esta población, les da la posibilidad de adaptarse al contexto de crisis; sin embargo, el 2,3% sufre estrés severo; se infiere que, la reacción innata de este segmento ante la presión y situaciones críticas, ha rebasado su capacidad para responder y superar las diversas crisis

(Arce et al., 2020); más aún, debido al desgaste emocional y físico, las obligaciones laborales pueden ser percibidas como nocivas e impactar en su rendimiento y estabilidad laboral (Ortiz, 2020); también, podría provocar ausentismo y un alto riesgo de sufrir burnout o agotamiento emocional (Acosta et al., 2019).

En cambio, Bada et al. (2020), en un estudio descriptivo, prospectivo y correlacional, con una muestra que estuvo constituida por 140 docentes de instituciones públicas de Perú, concluyeron que el 80,7% de los evaluados evidenciaron estrés en nivel medio y el 17,9% nivel bajo. Por tanto, estos resultados reflejan que los evaluados manifiestan un talento muy desarrollado para afrontar las situaciones estresantes (Bada et al., 2020); aunque, el 1,4% de los evaluados presentaron un nivel alto de estrés; por tanto, en este nivel, los resultados son análogos a los hallazgos del presente estudio.

Puede considerarse, por una parte, que existe un contraste significativo en cuanto al nivel leve y medio de estrés y probablemente se debe al hecho de que el 60,5% de los participantes en nuestra investigación laboran en una institución pública, así mismo, el total de los evaluados del estudio en cuestión; en efecto, trabajar en establecimientos de educación pública, tiene características particulares debido a las circunstancias externas y demandantes, que perjudican no solo el cumplimiento de sus funciones sino también la relación con los estudiantes, situación que repercute en la calidad de la educación (Bada et al., 2020).

Por otra parte, se observa una convergencia en ambas investigaciones, en cuanto al bajo porcentaje del nivel grave; tal vez esto ocurra, en el caso de nuestros docentes evaluados, porque el 95,3% de los maestros trabajan a tiempo completo, según consta en nuestro cuestionario sociodemográfico y laboral, por lo que se infiere que, aunque las demandas laborales sean altas, este segmento de docentes ejecutan una respuesta que provoca la generación adrenalina y el cortisol que los capacitan para la reacción de combate dentro de los parámetros normales, y que les sirven para lograr superar las diversas situaciones críticas de su profesión (Ramos et al. 2020); y en lo que toca a los docentes de la investigación de Bada y otros, quizás sea porque la remuneración de los docentes en Perú

ha mejorado de manera significativa, lo que también se pone en evidencia en la satisfacción laboral que mostraron los evaluados en esa investigación (Bada et al., 2020).

A continuación, en lo que respecta a la ansiedad se registró un 76,7% con nivel de ansiedad leve; es decir, las reacciones de este segmento se activan adaptativamente ante una situación de peligro y los capacitan para anticiparse frente a las contingencias amenazantes, sin inhabilitar ni entorpecer procesos cognitivos (Ugarte, 2021); también se observa que un 16,3% de docentes experimentan ansiedad moderada, se infiere que, en este grupo, la reacción natural que advierte al ser humano de la presencia de un peligro y permite el estado de alerta, se activa de manera adecuada (Delgado, 2020).

Por otra parte, el 7% de los docentes informa sufrir de ansiedad severa, esto es, una sensación de inquietud, miedo o preocupación desmedida ante diversas circunstancias cotidianas y que a la persona se le hace difícil o no puede mantener bajo control (Pinilla et al., 2020); por consiguiente, este estado emocional, puede producir dificultad para percibir con objetividad el peligro o no de las diversas situaciones, lo que puede convertir la respuesta en patológica y, en consecuencia, inapropiada o desproporcionada al estímulo (González y Parra, 2023).

Por el contrario, Trujillo y Delgado (2021), en un estudio cuantitativo no experimental de corte comparativo, aplicado a 191 docentes de varias escuelas estatales de México, concluyeron que el 61,3% de los docentes evaluados muestran ansiedad leve, 24,1% sufren de ansiedad moderada y 14,7% padecen de ansiedad severa. A mi manera de ver, el contraste de entre 7,7 y 15,4 puntos porcentuales con nuestro estudio, se debe quizás, al instrumento de evaluación utilizado por los autores; en concreto, según Trujillo y Delgado (2021), utilizaron el GAD-7, Trastorno de Ansiedad Generalizada de siete preguntas, que se centran en los síntomas experimentados durante las últimas dos semanas, y abordan aspectos como la preocupación excesiva, la dificultad para controlar las preocupaciones, la inquietud, la fatiga, la irritabilidad, la tensión muscular y los problemas para conciliar el sueño, en la versión en español (García-Campayo et al., 2010); esto quiere decir que, el GAD-7 es una herramienta válida y eficiente para medir la ansiedad generalizada y su severidad, sin

embargo, tiene entre sus limitantes el carácter de autoinforme, en efecto, se basa en la autoevaluación del individuo; y además, no aborda la causa subyacente de la ansiedad (González et al., 2023). En cambio, en el presente estudio se utilizó las Escalas DASS-21, desarrolladas por Lovibond & Lovibond, que evalúan la experiencia subjetiva de la última semana, de síntomas de depresión, ansiedad y estrés en una variedad de contextos y no están específicamente diseñadas para abordar factores laborales (Granados et al., 2019).

Por último, con referencia a la depresión, el 95,3% muestra niveles de depresión leve, por consiguiente, este grupo de maestros gestiona de forma eficiente las distintas exigencias de su vida personal o profesional, y que pueden provocar alteraciones del estado de ánimo, sentimientos de tristeza, desesperanza y bajos niveles de interés ante las diversas responsabilidades (Delgado y Agudelo, 2022); en cambio, el 4.7% de los docentes sufren de depresión en grado moderado, esto quiere decir que esta población padece una distorsión del equilibrio emocional que puede conducir a la anergia o estado de agotamiento profundo, pérdida de esperanza y reducción en las expectativas e ilusiones hacia la vida (Llerena, 2019). Con respecto a la depresión severa, no se registra ningún caso en los educadores que participan de esta investigación.

Algo semejante ocurre con Mendes et al., (2020), quienes, en su estudio analítico de enfoque cuantitativo, realizado con 163 docentes de una institución pública de enseñanza del Brasil, a quienes se les aplicó el Inventario de depresión de Beck (BDI), encontraron que el 74,8% de docentes presentaba depresión leve, el 7,4% depresión en grado moderado y el 0,6% depresión severa. En efecto, conviene subrayar que, los profesionales de la enseñanza se encuentran en continuo riesgo de sufrir depresión como consecuencia de las obligaciones estresantes de sus labores, y por esto, la profesión docente presenta niveles más altos de peligro de sufrir angustia por la demandante presión que los puede agotar de diversas formas (Mendes et al., 2020); sin embargo, se puede observar unos registros porcentuales que posiblemente indican, una manera de afrontar su trabajo y que les ha dado la oportunidad de superar los peligros del ejercicio docente, que según Llerena (2019) consiste en la anergia, porque es el tipo de depresión que prevalece en los profesionales de la enseñanza y consiste

en la carencia de fortaleza y una profunda pérdida de esperanza hacia la vida en todas sus facetas.

En estos resultados, sin duda, los niveles de depresión de este segmento de población son positivos, de manera semejante a nuestros hallazgos; la concurrencia, a lo mejor, se debe a que este estudio fue realizado antes en el año 2018, antes de la crisis sanitaria global y nuestro estudio fue ejecutado cuando la pandemia fue relativamente superada, al menos en la fase más crítica de cuarentena, con una enfermedad desconocida y sin antídoto. Aunque, la diferencia de 20,5 puntos porcentuales en el nivel leve también puede ser debido a que se aplicó una batería distinta. En concreto, el estudio en cuestión utiliza el Inventario de depresión de Beck, que es un cuestionario de autoevaluación de la depresión que está compuesto por 21 declaraciones sobre tristeza, pesimismo, sentimiento de fracaso, falta de satisfacción, sentimiento de culpa, sentimiento de castigo, autodesprecio, autoculpa, pensamientos suicidas, episodios de llanto, irritabilidad, retraimiento social, indecisión, distorsión de la imagen corporal, inhibición de trabajo, trastornos del sueño, fatiga, pérdida de apetito, pérdida de peso, problemas somáticos y disminución de la libido (Mendes et al., 2020); en cambio, nuestro estudio utilizó las Escalas DASS-21, desarrolladas por Lovibond & Lovibond.

En segundo lugar, revisaremos lo que respecta al capital psicológico, en primera instancia, en lo que toca a la eficacia, se puede observar que el promedio es de 33.16; por lo que se infiere que los docentes de este grupo tienen una percepción más elevada de su autoeficacia; es decir, una honda convicción sobre su competencia, lo que genera motivación para un mejor desempeño en la adversidad (Bayona y Guevara, 2019). A su vez, referente al capital psicológico, se registra una media de 128,46; por tanto, este puntaje indica que, en este grupo de docentes, los componentes del capital psicológico tienen una influencia importante, de tal manera, que se activa la actitud necesaria para vivir motivados en su profesión (Jara, 2021)

De forma similar, Ramírez y Ortega (2021), llevaron a cabo una investigación transversal-correlacional, con 100 docentes del sur de Ecuador, a quienes aplicaron una

Encuesta Ad hoc de variables sociodemográficas y laborales y el Psychological Capital Questionnaire [PCQ] de Luthans et al. (2007). En cuanto a los resultados señalaron una media de 36,7 con relación a la eficacia; es decir, una valoración alta en esta dimensión, por tanto, estos profesionales manifiestan confianza en sí mismo para iniciar y perseverar en el afán que se necesita para alcanzar los objetivos en trabajos desafiantes; es decir, muestran capacidad para poner en acción toda sus potencialidades cognitivas, motivacionales, operativas, y aptitudinales para alcanzar el éxito (Ferradás et al., 2019). Simultáneamente, acerca del capital psicológico concluyeron que en este grupo de evaluados existe una media de 137,2; es decir, se puede encontrar en este segmento tiene activada la capacidad actuar de manera preventiva ante el agotamiento emocional que puede producir la demanda laboral (Valera et al., 2020).

Se puede advertir que, existe una importante semejanza entre ambos estudios puesto que usan el mismo instrumento de recogida de información. En efecto, ambos estudios usan el mismo cuestionario de evaluación, la escala de Capital Psicológico que tiene por autor a Luthans et al. (2007); de ahí que, como esta escala es una herramienta psicométrica diseñada para medir el capital psicológico conformado por cuatro componentes: esperanza, eficacia, optimismo y resiliencia y para esto se compone de 24 ítems, seis para cada uno de los componentes, y se presenta en formato de respuesta tipo Likert (Cid et al., 2020); en consecuencia, se puede observar que en ambos casos existe un alto puntaje en eficacia y capital psicológico, por la conexión interna del constructo.

Por lo que se refiere al optimismo, en nuestra investigación, se observa una media de 31,06; por consiguiente, este grupo de docentes tienen una perspectiva positiva de la vida y sus circunstancias, que les activa unos procesos interiores y sostenidos, por ejemplo, perdonar y vivir el presente, que les sirve para que cada situación sea provechosa y enriquecedora (Colín, 2019). Además, sobre la esperanza, la media en nuestra investigación es 34,46; por tanto, debido a que es un puntaje alto, se puede afirmar que estos profesionales son capaces de proyectarse y persistir en sus objetivos y, también, reorientarlos con la finalidad de alcanzar las metas (Valera et al., 2020).

De manera semejante, Ortega y Ramírez (2021), en un estudio de corte transversal-correlacional, con una muestra de accesibilidad de 116 docentes de Ecuador y con la utilización de una encuesta ad hoc de variables sociodemográficas y laborales, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Psychological Capital Questionnaire (PCQ), concluyeron que, con respecto al optimismo, se observa una media de 31,2; es decir, el alto nivel de optimismo de estos docentes manifiesta una fuerte actitud positiva hacia el futuro que los impulsa a desear que les sucedan cosas buenas, en el presente y en el futuro (Ataucusi & Solis, 2022). Al mismo tiempo, en lo referente a la esperanza, los autores observaron una media de 36,3, en consecuencia, estos docentes se perciben con una fuerza interior positiva que los mueve de tal manera que se determinan al objetivo que es, por un lado, poseer la fortaleza para lograr una meta concreta y, por otro lado, la potencialidad de diseñar los caminos para llegar al éxito de lo planificado (Schönfeld, & Hess, 2019). Según mi opinión, existe una similitud relevante entre los dos estudios, debido a que las dos investigaciones se desarrollan en un contexto similar; es decir, es aplicado a docentes de nacionalidad ecuatoriana y en tiempo posterior a la pandemia. Además, por utilizar el mismo instrumento de evaluación que observa las mismas dimensiones, se puede afirmar que, de la misma manera que crece la esperanza en las propias capacidades y posibilidades de alcanzar el éxito, así mismo crece el optimismo que le ayuda a apropiarse en el presente de lo que sabe que lograra en el futuro (Mesurado & Laudadío, 2019).

Acercas de la resiliencia se registró un puntaje de 32.93; esto quiere decir que, este grupo se auto perciben con mayor capacidad para recuperarse de situaciones adversas, en otras palabras, esta dimensión es una herramienta útil y descubierta en clave de ocasión para el crecimiento y desarrollo profesional (Román et al., 2020). Equiparable a estos resultados son los encontrados por Delgado (2021), con una investigación conformada por 105 trabajadores administrativos y docentes de una entidad educativa de nivel preescolar, básica y media, de la ciudad de Bogotá y que fueron evaluadas con el Ipsicap-24 y el GHQ-28; referente a la resiliencia encontraron una media de 28,58 y una desviación estándar de 3,95;

en otras palabras, los educadores que participaron en esta investigación tiene una alta capacidad de reconstruirse en la adversidad (Bayona y Guevara , 2019).

Estos resultados revelan una similitud significativa debido a la coherencia del constructo; es decir, el alto puntaje de capital psicológico, con sus dimensiones, optimismo, esperanza y eficacia, requiere que este grupo también coincida en un puntaje análogo, respecto a la resiliencia.

Por consiguiente, estos resultados señalan que los docentes tienen un nivel moderado de capital psicológico en general, lo que podría sugerir que están en una posición razonablemente saludable en términos de su bienestar psicológico. No obstante, es importante considerar factores contextuales y personales que puedan influir en la variabilidad de estos puntajes y brindar apoyo y recursos adicionales si es necesario para mejorar el bienestar psicológico de los docentes.

Concerniente a la variable de satisfacción laboral, en nuestro estudio se utilizó como herramienta para medir la satisfacción laboral la escala desarrollada por Richard Warr en 1979 en la versión de Pérez y Fidalgo (1995) y se centra en evaluar el grado de satisfacción que los docentes experimentan en relación con diversos aspectos de su empleo, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento; consta de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert y que abarcan estos dominios, lo que permite una evaluación integral de la satisfacción laboral desde una estructura multidimensional de la satisfacción laboral (Borbor y Tello, 2021). En efecto, se observa una media de 69,81, con un puntaje máximo de 95; con una satisfacción intrínseca cuya media es de 34,74 y una satisfacción extrínseca con una medida de 35,06; por tanto, en estos docentes se podrá observar un mayor compromiso y motivación en su profesión, es decir, en la formación académica de los alumnos (Avendaño et al. 2021).

De igual modo, Ramírez et al., (2023) en su artículo investigativo que tuvo como objetivo determinar la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones de educación superior tecnológicas de Lima, desde un enfoque cuantitativo con un diseño transversal y no

experimental, aplicó a 75 docentes, un formulario sobre satisfacción laboral basado en la Teoría de Higiene de Herzberg de con 16 ítems y el Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT de 15 factores de motivación para el trabajo, en un total de 75 ítems. Por consiguiente, en cuanto a la variable de satisfacción laboral, el puntaje promedio es de 73, con una variación de 11 y oscilaciones entre 32 y 96 puntos. Respecto a las dimensiones, los valores de ambos se encuentran entre los 16 y 48 puntos, mientras en la satisfacción intrínseca el promedio fue de 37 con 6 puntos de variación, y en la extrínseca el promedio fue de 36. En mi opinión, aunque los instrumentos utilizados en nuestra investigación son totalmente distintos, se puede observar una similitud en los puntajes con variaciones imperceptibles.

Por lo tanto, los docentes muestran niveles moderados de satisfacción laboral en las dimensiones intrínseca, extrínseca y la satisfacción laboral general promedio; aunque se observa una variabilidad significativa en los puntajes de satisfacción general, como indica la desviación estándar. Es necesario recalcar que, la satisfacción laboral es un aspecto esencial para el bienestar de los docentes y puede tener un impacto en su desempeño y salud mental; por esto, si bien la mayoría de los docentes muestran niveles moderados de satisfacción laboral, es importante analizar factores específicos que pueden influir en su satisfacción laboral y tomar medidas para mejorarla si es necesario.

Conclusiones

En cuanto al estrés y la depresión el 95.3 % de docentes están ubicados en el nivel leve; luego, el 16.3% de educadores experimentan ansiedad en nivel moderado, mientras que, el 7% de maestros sufren ansiedad en grado severo; por último, no existen registros de depresión severa, esto quiere decir que, es superada de manera satisfactoria por la mayoría de los docentes evaluados.

Además, la media de 128.46 para el capital psicológico, sugiere que los docentes tienen activadas las actitudes necesarias para desarrollar trabajo con motivación. En tal sentido, en lo que toca a la eficacia, con un puntaje de 33.16, por arriba de la media, estos maestros poseen una gran convicción sobre su competencia. Por lo que se refiere al optimismo, con una media de 31.06, muestra que los educadores tienen encendidos los procesos interiores, que les ayudan a que cada situación sea enriquecedora. También, sobre la esperanza, la media de 34.46, manifiesta que los maestros muestran una capacidad de proyectarse y persistir en sus objetivos. Acerca de la resiliencia, el puntaje de 32.93, expresa que estos docentes se perciben con mayor capacidad para recuperarse de situaciones adversas.

Por último, concerniente a la variable de satisfacción laboral, con una media 69.81, los docentes evaluados manifiestan que experimentan un alto grado de satisfacción general; y en particular, se observa una satisfacción extrínseca promedio de 35.06, lo que revela el nivel complacencia en relación con los diversos aspectos de su empleo, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. Sin embargo, se observa una variabilidad significativa de los puntajes, como indica la desviación estándar de 19.61; por esto, se deben analizar los aspectos específicos, factores contextuales y personal que influyen en esta variación.

Recomendaciones

Se recomienda a las Instituciones educativas, suscitar entornos laborales sanos en la comunidad educativa que ayuden a mantener en buen nivel la salud mental de quienes conforman la institución, por ejemplo, con la creación de un centro de mediación para solucionar conflictos que pueden afectar la salud emocional de los docentes; así mismo, revisar los procesos de gestión internos sobre cómo se tratan las quejas de los padres y alumnos contra los docentes, para lograr un equilibrio que favorezca a las partes.

Además, es recomendable que los Centros de Educación promuevan incentivos emocionales que motiven al docente en su vocación y profesión, en concreto, dando más relevancia a algunas fechas como el día del maestro. Es decir, que sea un festejo en donde se destaque y valore al maestro, la importancia de su contribución en la construcción social. De la misma manera, en el día de la madre, del padre, aniversario de la institución, que se exalte el rol esencial del educador.

También se hace la recomendación a las Centros de Educación participantes, dar asistencia a los docentes que sufren estrés, ansiedad y depresión en grado medio y severo, implementando un centro de primeros auxilios psicológicos, que puede iniciar, con un lugar o espacio físico de escucha activa; es decir, un espacio en donde el docente pueda exteriorizar su estado emocional y dificultades, o solo guardar silencio sabiendo que es comprendido; y también, puedan recibir entrenamiento en técnicas de respiración para relajarse; puede ser atendido por los profesionales del departamento de psicología como un servicio de solidaridad con el compañero que atraviesa un proceso de crisis.

Finalmente, se debe recomendar a las Unidades Educativas cuyos colaboradores participaron en este estudio, fortalecer la satisfacción laboral del docente con ponencias psicoeducativas, talleres y diálogos personales para hacer una revisión de los diversos aspectos del quehacer docente y de las potencialidades con las que cuenta, de manera que perseveren en el afrontamiento competente de los diversos desafíos no solo profesionales sino también personales y familiares.

Referencias

- Acosta, M., Parra, L., Burbano, C., Aguilera, M., & Pozos, B. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, Vol. 35(3), 328-342. <https://bit.ly/415VVi2>
- Agudelo, F., & Rojas, R. (2021). Ciencias de la implementación y salud mental: un diálogo urgente. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. Vol. 52 (2). <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.08.001>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. [Nota Académica, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional RiULIMA. <https://bit.ly/3piCPH3>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Amaiquema, F., Vera, J., & Zumba, I. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Revista Conrado*, 15(70), 354-360. <https://bit.ly/44oZCje>
- Amaya, L. (2019). Factores de predisposición genéticos y epigenéticos de los trastornos de ansiedad. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 12(2), 61-68. <https://bit.ly/42QNuXR>
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. DSM - 5 (pp. 447-448). Washington: American Psychiatric Publishing.
- Arce, E., Azofeifa, C., Morera, M., & Rojas, D. (2020). Asociación entre estrés académico, composición corporal, actividad física y habilidad emocional en mujeres universitarias. *Revista En Ciencias Del Movimiento Humano Y Salud MHSalud*, Vol.17(2), 72-97. <http://dx.doi.org/10.15359/mhs.17-2.5>
- Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, C., Palacio, A., Bonilla, S., Estrella, A., & Ramos, C. (2020). *Actualización en metodología de la investigación científica*. Edit. Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://bit.ly/3NBouyz>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *CONCYTEC*. <https://bit.ly/3ppC7I2>

- Ataucusi, R. & Solis, L. (2022). *Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional RiUCV. <https://bit.ly/3uq7uEw>
- Avendaño, W., Luna, H., & Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <https://bit.ly/4726tAM>
- Basurto, A., Rodríguez, L., Giniebra, R., & Loor, M. (2020). Reacciones psicósomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 5(3), 18-30. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v5i3.2596>
- Bayona, H. y Guevara, L. (2019). Capital psicológico positivo y su relación con conductas discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28 (1), 49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Benedetti, P., Barbuzza, A., Moscato, F., Reppucci, V., Goyeneche, C., Katche, C., Moncada, D. (2022). Second wave of COVID-19 pandemic in argentinian population: Vaccination is associated with a decrease in depressive symptoms. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.832352>
- Betancur, C., Restrepo, D., & Arias, B. (2020). Experiencias de promoción de la salud mental en países latinoamericanos: ¿de qué promoción se trata? *Revista De Psicología Universidad De Antioquia*, 12(1), 111–133. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v12n1a06>
- Borbor, G., & Tello, S. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín*. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional RiUCV. <https://bit.ly/43pGKj7>

- Buenaño, J. (2020). *Prácticas de los recursos humanos, clima organizacional, contrato psicológico, satisfacción laboral y desempeño docente: Modelo para las instituciones de educación superior públicas del Ecuador*. [Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio Institucional RiUNLP. <https://doi.org/10.35537/10915/129699>
- Calle, K. (2020). *Ansiedad generalizada en docentes de una institución educativa pública de Chiclayo*. [Tesis de Grado, Universidad Católica de los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional RiULADECH. <https://bit.ly/42dq0uJ>
- Camacho, A., Gómez, L., & Pirajan, M. (2021). *La salud mental de los docentes de la Universidad ECCI asociados al trabajo en casa en tiempos de contingencia COVID 19*. [Tesis de Grado, Universidad ECCI]. Repositorio Institucional RiECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1229>
- Campos, L., Palha, F., Dias, P., & Costa, N. (2019). Profesores Unidos Para Ayudar – Intervención para promover la literacia de la salud mental en profesores de educación secundaria: Resultados preliminares. *Revista de Psicología*, 10(19), 117-125. <https://bit.ly/4583Lck>
- Carmona, M., Villegas., J., & Marín, M. (2019). El rol de las emociones positivas en el capital psicológico, engagement y desempeño académico: un estudio en el contexto escolar chileno. *Interciencia*, 44(10), 586-592. <https://bit.ly/3Tt4Loe>
- Ceballos, D. (2019). El Concepto de Ansiedad en la Terapia Gestalt1. *Gestalt*, 6, 63-78. <https://bit.ly/3NxwD6F>
- Cevallos, A., Mena, P., & Reyes, E. (2021). Salud mental Docente en tiempos de pandemia por covid-19. Teacher mental health in times of covid-19 pandemic: *Investigación y Desarrollo*, 14(1), 132-138. <https://doi.org/10.31243/id.v14.2021.1334>
- Cid, D., Martins, M., Días, M., & Fidelis, A. (2020). Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24): Preliminary evidence of psychometric validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 25, 63-74. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250106>

- Colín, C. (2019). El papel mediador del capital psicológico entre la adicción al trabajo y el burnout en trabajadores mexicanos. *Diario Anáhuac*, 19 (2), 71-97. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2019v19n2.03>
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller. Acta Académica. <https://bit.ly/44f03gp>
- Contreras, I., Olivas, L., & Cruz, D. (2021). Escalas abreviadas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): validez, fiabilidad y equidad en adolescentes peruanos. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*. <https://doi.org/10.21134/rpcna.2021.08.1.3>
- Córdoba, N., Astorquia, L., Alegrechy, A., Díaz, A., & Luques, V. (2023). *Metodología de la investigación I*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional De Rosario]. Repositorio Institucional RiUNR. <https://bit.ly/3JNpiOw>
- Córdova, K. (2020). Depresión y suicidio en estudiantes universitarios a través de una perspectiva psicológica. *REMUS, Revista Estudiantil de Medicina de la Universidad de Sonora*, 79-81. <https://doi.org/10.59420/remus.3.2020.74>
- Corea, M. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista médica hondureña*, 89(1), 46-52. <https://doi.org/10.5377/rmh.v89iSupl.1.12047>
- Cruz, E., Salazar, M., & Bravo, O. (2022). Dos enfoques de salud mental en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(2), 183-202. <https://doi.org/10.17981/culteduc.13.2.2022.10>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & López, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- De La Cruz, G. (2021). Tratamiento de un caso de trastorno de ansiedad generalizada con terapia breve estratégica. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 5(11), 77–85. <https://doi.org/10.53877/rc.5.11.20210701.08>

- Delgado, A., & Agudelo, A. (2022). La psicología clínica como disciplina de entrada y articuladora de las rutas en salud mental en Colombia. *Psico espacios*, 16(29), 1–9. <https://doi.org/10.25057/21452776.1485>
- Delgado, E., De la Cera, D., Lara, M., & Arias, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36. <https://bit.ly/3PtBmrM>
- Delgado, G. (2020). *Ansiedad en el personal de salud*. [Tesis de Grado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional RiUCONTINENTAL. <https://bit.ly/3pgx7VZ>
- Delgado, L. (2021). *Capital Psicológico: revisión sistemática de la literatura (2010-2020) y propiedades psicométricas de un instrumento de medición para las organizaciones colombianas*. [Tesis Doctoral, Universidad de la Almería]. Repositorio Institucional RiUAL. <https://bit.ly/3K0NpCL>
- Díaz, I., & De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: Revisión y delimitación conceptual. Universidad Santo Tomás. Escuela de Psicología. *Summa Psicológica UST*, 16 (1), 42-50. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. <https://bit.ly/46kuGCr>
- Echevarría, I., & Sánchez, R. (2021). La satisfacción del docente de Educación Secundaria en España a través de TALIS. *Revista Fuentes*. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2021.15176>
- Espada, J., Orgilés, M., Méndez, X., & Morales, A. (2021). *Problemas relacionados con la regulación emocional: Depresión y problemas de ansiedad*. Libro Blanco de la salud mental infanto-juvenil, 1, 18. Consejo Nacional de la Psicología de España. <https://bit.ly/3K4yqyD>
- Esperón, C., & Collins, C. (2022). Depresión mayor en niños y adolescentes. *Pediatría Integral*, 83, 67. <https://bit.ly/42VuCqF>

- Fernández, E., & Dall'Armellina, F. (2019). *Influencia de factores genéticos y ambientales en el desarrollo de trastornos de ansiedad* [Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Mar Del Plata]. Repositorio Institucional RiUNMDP. <https://bit.ly/3Di0BpY>
- Ferradás, M., Freire, C., García, A., Núñez, J., & Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. *Sustainability*, 11(18), 5096. <https://doi.org/10.3390/su11185096>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2 de septiembre de 2021). *Los docentes son clave para proteger la salud mental de los estudiantes*. <https://bit.ly/457ZWnu>
- Freitas, P., Meireles, A., Ribeiro, I., Abreu, M., Paula, W., & Cardoso, C. (2023). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en estudiantes del área de la salud e impacto en la calidad de vida. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 31, e3884. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6315.3884>
- Gallegos, M., Zalaquett, C., Luna, S., Mazo, R., Ortiz, B., Penagos, J., & López, R. (2020). Cómo afrontar la pandemia del Coronavirus (Covid-19) en las Américas: recomendaciones y líneas de acción sobre salud mental. *Revista Interamericana de Psicología*. Vol. 54 (1). <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i1.1304>
- García, D., Hernández, J., Ureña, Y., Suddy, P., & Medina, V. (2022). Medición y comparación de la actitud docente hacia la salud mental en la escuela. *Revista Retos*. 43 (660 – 671). <https://bit.ly/3pO2J53>
- García, J. (2021). Definiendo la depresión: materialidades endógenas, inmaterialidades exógenas. *Debats. Revista de cultura, poder y sociedad*, 135(1). <https://doi.org/10.28939/iam.debats-135-1.2>
- Generelo, T., Gutiérrez, L., & De Diego, H. (2019). Trastorno por estrés agudo y postraumático. *Medicine-Programa de Formación Médica Continuada Acreditado*, 12(84), 4918-4928. <https://doi.org/10.1016/j.med.2019.07.002>
- Godoy, D., Eberhard, A., Abarca, F., Acuña, B., & Muñoz, R. (2020). Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(2), 169-173. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2020.01.005>

- González, A., Olivera, M., Guiragossian, S., & Simkin, H. (2023). Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7). *Revista De Ciencias Empresariales Y Sociales*, 8(5), 121-135. <https://bit.ly/49vxVsp>
- González, R., & Parra, N. (2023). Neuropsicología de los trastornos de ansiedad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4825
- Gonzales, S. (2022). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en colaboradores de una municipalidad de Lima*. [Tesis de Grado, Universidad Marcelino Champagnat] Repositorio Institucional RiUMCH. <https://bit.ly/3NRE7Rv>
- Granados, L., Aparisi, D., Inglés, C., Aparicio, M., Fernández, A., & García, J. (2019). ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado? *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 7(1), 83–92. <https://doi.org/10.30552/ejpad.v7i1.91>
- Granados, L., Aparicio, M., Fernández, A., & García, J. (2020). Depresión, ansiedad y estrés y su relación con el burnout en profesorado no universitario. *Revista Espacios*. Vol. 41(30) <https://bit.ly/3BXOTQr>
- Guilcamaigua, K. (2023). *Prevalencia del síndrome de burnout y depresión en docentes de una carrera del instituto superior universitario central técnico en Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma Regional de los Andes]. Repositorio Institucional RiUNIANDES. <https://bit.ly/43sBcou>
- Hernández, J., & Iparraguirre, G. (2020). *Funcionalidad familiar y depresión en un grupo de adolescentes de una Institución Educativa del distrito de Baños del Inca-Cajamarca*. [Tesis de Grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] Repositorio Institucional RiUPAGO. <https://bit.ly/3pWlaDK>
- Hernández, C., & Escobar, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1) (enero-junio), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill. <https://bit.ly/46CunDI>
- Hernández, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1). <https://bit.ly/445lq2a>
- Jara, S. (2021). *Capital psicológico y satisfacción laboral de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana*. [Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional RiUPN. <https://bit.ly/3CI6a0E>
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la Investigación Cuantitativa en la Actualidad. *Convergence Tech*, 4(IV), 59–68. <https://doi.org/10.53592/convtech.v4iIV.35>
- Kurt, N., & Demirbolat, A. (2019). Investigation of the Relationship between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of education and learning*, 8(1), 87-99. <https://doi.org/10.5539/jel.v8n1p87>
- Lara, M. (2019). *Beneficios de la Respiración consciente contra la ansiedad generalizada y el estrés*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio Institucional RiUNAD
- Lima, L., Nassif, V., y Garçon, M. (2020). El poder del capital psicológico: la fuerza de las creencias en el comportamiento empresarial. *Revista de Administração Contemporânea*, 24, 317-334. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020180226>
- Lima, N. (2021). *La ansiedad un problema reemergente de salud mental. Impacto e implicaciones* [Tesis de Grado, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio Institucional RiBUAP. <https://bit.ly/433oGeW>
- Limaymanta, C. & Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21 (1), 116-140. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Llerena, L. (2019). “*Depresión y actitudes disfuncionales en docentes de unidades de educación primaria y secundaria*” [Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato-

- Facultad de Ciencias de la Salud-Carrera de Psicología Clínica]. Repositorio Institucional RiUTA. <https://bit.ly/437cYAr>
- López, A., & Ruiz, K. (2019). *La personalidad del docente y la relación con los niveles de ansiedad* [Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Institucional RiUNEMI. <https://bit.ly/3oDNyvd>
- Madero, M., Suárez, J., Mayancela, M., & Villegas, E. (2021). Trastorno depresivo mayor. *RECIAMUC*, 5(1), 32-41. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/5.\(1\).ene.2021.32-41](https://doi.org/10.26820/reciamuc/5.(1).ene.2021.32-41)
- Madrid, S., & Moreno, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013–2017. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 522-554. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)
- Malagoli, M., Quezada, D., Rosario, W., Diez, T., Santos, M., & López, L. (2019). Mente-cerebro-pre-señales y repercusión en el sistema inmunológico *Revista Científica Psicofisiología@nline* 3 (15). <https://bit.ly/3OIhAhF>
- Matabanchoy, J., Paz, D., Tulcán, S., & Corrales, M. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 13(3), 19-28. <https://bit.ly/3otUUI0>
- Matos, A., & Manzano, G. (2021). Bases neurológicas de la depresión. *Analogías del Comportamiento*. Vol.19 (6-21). <https://bit.ly/3pWP78k>
- Matos, F., & De Andrade, A. (2021). Psychometric Properties of the Psychological Capital Scale in the Student Context (PsyCap-S). *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 31. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3123>
- Mayorga, L. (2022). *Depresión y dolor crónico: la importancia de la salud mental para la conservación de la salud física* [Tesis Doctoral, Universidad de Talca, Escuela de Tecnología Médica]. Repositorio Institucional RiUTALCA. <https://bit.ly/3MqsTVQ>
- Meléndez, J., & Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

- Mendes, L., Campelo, E., Landim, C., Pires, I., & Vasconcelos, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(1), 209-242. <https://doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Mesurado, B. & Laudadio, J. (2019). Teaching Experience, Psychological Capital and Work Engagement: Their Relationship with the Burnout on University Teachers. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-26. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Mora, C., Guachamín, G., & Guachamín, J. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *Runae*, 41-60. <https://bit.ly/3MYtehv>
- Moreno, J., Franco, L., Rojas, B., Guzmán, O., Suárez, H., & Díaz, J. (2023). Enfermedades de origen laboral en docentes escolares: una revisión sistemática. *Médicas UIS*, 36(1). <https://doi.org/10.18273/revmed.v36n1-2023003>
- Mori, C., & Castañeda, B. (2022). Escala de estrés, ansiedad y depresión (DASS-21): propiedades psicométricas en adultos de la provincia de San Martín. *PsiqueMag*, 11(1), 73-88. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i1.2575>
- Muñoz, C., Cardona, D., Restrepo, D., & Calvo, A. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *Revista CES Psicología*. 15(2), 151-168. <https://doi.org/10.21615/cesp.5275>
- Muñoz, S., Molina, D., Ochoa, R., Sánchez, O., & Esquivel, J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(S1), 127-136. <https://bit.ly/3ocJAK1>
- Narváez, O. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín Informativo CEI*, 6(3), 15-24. <https://bit.ly/43gnGEe>
- National Institute of Mental Health. (Revisada en 2021). Departamento de salud y servicios humanos de los Estados Unidos. *Depresión*. www.nimh.nih.gov/pubs/espanol

- Navarro, G. (2021). *Ansiedad y estrés laboral en docentes: Diseño de un programa Psicoeducativo basado en las técnicas de Mindfulness*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia] Repositorio institucional RiUNAD. <https://bit.ly/45xkjLb>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2019). 8.2. El Muestreo. *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*, 1(1), 1-333. Edit. De la U. <https://bit.ly/3JEtnVq>
- Ocampo, K. y Mansanillas, T. (2022). *Prácticum 4.1: Trabajo de Integración Curricular-Proyecto de Investigación*. Guía Didáctica. Ediciones EdiLoja. Loja – Ecuador
- Ontiveros, O. (2019). ¿Estrés? ¡Juegue con ello! *Revista Entretexos*, 11(32), 1–8. <https://doi.org/10.59057/iberoleon.20075316.201932133>
- Ordóñez, J. (2020). Salud mental y salud ambiental. Una visión prospectiva. Informe SESPAS 2020. *Gaceta sanitaria*, 34, 68-75. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.05.007>
- Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Datos y Cifras. <https://bit.ly/3pbFcLz>
- Organización Mundial de la Salud. (21 de septiembre de 2021). *Plan de acción sobre salud mental 2013-2020*. <https://bit.ly/42w1NRs>
- Ortega, D., Ramírez, M. (2021). Capital psicológico y su relación con el apoyo social en docentes de la zona 7 del Ecuador. *Educación y literacidad*, 191. Edit. CIELIT University Press. <https://bit.ly/3lLtJJe>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3). <https://bit.ly/3NbC0rm>
- Peña, E., Mejía, K., Ruíz, Á., Monsiváis, R., & Álvarez, C. (2019). Escala de síntomas cognitivos en depresión (EsADFUN). *Archivos de Neurociencias*, 24(4), 14-22. <https://bit.ly/3JnIXVj>
- Perabá, C., & López, P. (2021). La neurodidáctica y la educación emocional para combatir el síndrome de Burnout. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 7(1), 104-113. <https://doi.org/10.17561/riai.v7.n1.7>

- Pérez, D. (2019). *La ansiedad, vista con un enfoque centrado en las personas* [Doctoral dissertation, Universidad Veracruzana. Instituto de Psicología y Educación, Región Xalapa]. Repositorio Institucional RiUV. <https://bit.ly/3Mwb725>
- Piedra, J., & Manqueros, J. (2021). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. *Manual de Temas Nodales de la Investigación Cuantitativa. Un abordaje didáctico*, 81. Universidad Pedagógica de Durango. <https://bit.ly/3XHrZ XK>
- Pilacuan Puenayan, M. E. (2023). *El presente estudio analiza la satisfacción de los docentes de la Unidad Educativa Internacional "Pensionado Atahualpa"* [Bachelor's thesis, Universidad Tecnica del Norte]. Repositorio Institucional RiUTN. <https://bit.ly/48pRaTr>
- Pinel Martínez, C. (2022). *Factores psicológicos y sociales relacionados con la resiliencia en maestros y profesores*. [Tesis Doctoral, Universidad de Almería]. Repositorio Institucional RiUA. <https://bit.ly/487nJoM>
- Pinilla, L., López, O., Moreno, D., & Sánchez, J. (2020). Prevalencia y Factores de riesgo de ansiedad en estudiantes de Medicina de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas. Un estudio de corte transversal. *Revista Cuarzo*, 26(1), 22-27. <https://doi.org/10.26752/cuarzo.v26.n1.493>
- Ponce, L., Ruelas, M., & Quispe, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 19-30. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Prada, R., Aloiso, A., y Hernández, C. (2021). Efectos depresivos del aislamiento preventivo obligatorio asociados a la pandemia del Covid-19 en docentes y estudiantes de una universidad pública en Colombia. *Psico gente*. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4156>
- Quintero, S., & Hernández, J. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout ya condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 133-147. <https://doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.724>

- Ramírez, A., & Arbesú, M. (2019). El objeto de conocimiento en la investigación cualitativa: un asunto epistemológico. *Enfermería universitaria*, 16(4), 424-435. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.4.735>
- Ramírez, E., Casanova, F., & Céspedes, M. (2023). Motivación y satisfacción laboral de docentes en gastronomía de institutos de Lima. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(9), 316-329. <https://bit.ly/46rQcUG>
- Ramírez, M., & Ortega, D. (2021). Capital psicológico y su relación con el apoyo social en docentes de la zona 7 del Ecuador. *Educación y literacidad*, 191. Edit. CIELIT University Press. <https://bit.ly/3ILtJJe>
- Ramos, V., Toledo-Chávarri, A., Del Mar, M., Del Pino T., Castro, W., & Pérez, L. (2020). Experiencias, valores y preferencias de las personas con trastorno de ansiedad generalizada sobre el cuidado de su salud: Investigación Cualitativa. *New Trends in Qualitative Research*, 3, 331-346. <https://doi.org/10.36367/ntqr.3.2020.331-346>
- Ramos, V., Caudillo, L., De la Roca, J., Hernández, M., Barbosa, G., & García, M. (2020). Correlación entre estrés, niveles de cortisol y estrategias de afrontamiento en pacientes con cáncer sometidos a tratamiento. *Enfermería Global*, 19(4), 196–219. <https://doi.org/10.6018/eglobal.410951>
- Reyes, V, Paredes, N., & Castillo, A. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(S1), 1-11. <https://bit.ly/43nJSwe>
- Reyes, F., Reyes, A., & Díaz, V. (2019). Acerca de los sistemas de clasificación de diseños de investigación en psicología: importancia y alcance. *Interciencia*, 44(5), 303-309. <https://bit.ly/3r4i02s>
- Ribeiro, B., Scorsolini, F., & Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. <https://bit.ly/42SiExj>

- Rivela, C., Lanuque, A., Medrado, S., Marmo, J., & De Souza, G. (2021). Factores psicosociales y afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios, una revisión sistemática. *Perspectivas Metodológicas*, 21, 19-19. <https://bit.ly/3N1xixz>
- Rodríguez, L. (05 de enero de 2021). *Efecto de la cultura sobre el bienestar psicológico mediados por variables individuales y de salud en mujeres*. XVI Congreso de Posgrado en Psicología, UNAM. <https://bit.ly/42nOja6>
- Rodríguez, R., Parrales, L., Segovia, F., & Macías, A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 1(19), 2. <https://bit.ly/3WqeXxe>
- Rodríguez, C., Oré, J., & Vargas, D. (2021). Las variables en la metodología de la investigación científica (Vol. 78). 3 *Ciencias*. <https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Rodrigues, L., Lago, E., Landim, C., Ribeiro, I., & Mesquita, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-242. <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201>
- Rojas, J., Flores, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15 (1), e1248. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Román, F., Forés, A., Calandri, I., Gautreaux, R., Antúnez, A., Ordehi, D., & Allegri, R. (2020). Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. *Journal of Neuroeducation*, 1(1), 76-87.
- Romero, J., & Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Ruiz, A., Benítez, V., Rodríguez, J., Rivera, R., & Rea, H. (2023). Análisis del Estrés Académico en Estudiantes Universitarios del Área de la Salud. *Revista de divulgación CISA*, 4(4), 54–82. <https://doi.org/10.58299/cisa.v4i4.27>

- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*. <https://bit.ly/3qm3q5S>
- Salazar, R., & Chan, M. (2022). Ansiedad, una intervención desde el psicoanálisis relacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1880-1904. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2717
- Salcedo, R., & Deroncele, A. (2021). Engagement y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador. *Maestro y Sociedad*, 38-57. <https://bit.ly/438rWGd>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista De Psicología*, 19(1), 88–103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Salgado, M. (2019). *Muestra Probabilística y no probabilística*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional RIUAEM. <https://bit.ly/44iDoQg>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Schönfeld, F., & Hess, C. (2019). Memorias XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. *Asociación entre capital psicológico, engagement y rendimiento académico en estudiantes de nivel secundario de Entre Ríos*;247 – 251. Edit . UBA. <https://bit.ly/3MLP7PI>
- Silva, M., & Bonilla, D. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. Magazine De Las Ciencias: *Revista De Investigación E Innovación*, 5(7), 16–29. <https://bit.ly/3GQOy4L>
- Sucasaire, J. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica, CONCYTEC. <https://bit.ly/46BhWYs>

- Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Tellez, C., Barahona, M., & Tellez, C. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana. *FACE* 2 (2), 51–68. <https://doi.org/10.24054/face.v22i2.1329>
- Trejo, Y. (2019). Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica. *Revista Cientific*, 4(12), 369-380. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.20.369-380>
- Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G., & Martínez, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *Revista Inter Cambios. Dilemas Y Transiciones De La Educación Superior*, 7(2). <https://bit.ly/3XWwCgP>
- Trujillo, S., & Delgado, A. (2021). El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19. Estudio cuantitativo. *Revista Eduscientia. Divulgación de la ciencia educativa*, 4(7), 51-70. <https://bit.ly/3ug1deL>
- Ucedo, V. (2021). *Validación de la estructura interna del cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cox y Wall, para docentes de educación superior*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Matemáticas]. Repositorio institucional RiUNMSM. <https://bit.ly/46U6sza>
- Ugalde, L. (2021). *Eficacia de una intervención nutricional basada en suplementos de triptófano sobre la cognición social y la depresión asociadas al envejecimiento humano, en base a los genes SLC6A4 y BDNF* [Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura]. Repositorio Institucional RiUNEX. <https://bit.ly/45wfEsV>
- Ugarte, S. (2021). *Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional RiUCV. <https://bit.ly/43msU21>

- Valencia, P. (2019). Las Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): ¿miden algo más que un factor general? *Avances En Psicología*, 27(2), 177–190. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2019.v27n2.1796>
- Valera, M., Soler, M., y De Pedro, M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico: una aproximación desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13 (3), 181-188. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13311>
- Valero, V., Vilca, G., & Coapaza, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Revista científica PURIQ*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Valero, N., Cuenca, M., Mojica, Á., & Portillo, M. (2020). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería investiga*, 5(3), 63-70. <https://bit.ly/43aolSV>
- Veloz, A., Chávez, M., Quilligana, B., & Viteri-Rodríguez, J. (2022). Genética de la ansiedad y depresión. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*. <https://doi.org/10.35381/s.v.v6i3.2284>
- Viera, B. (2021). *Factorización y validación de la UCLA (Versión 3): Autoestima y distorsiones de respuesta*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Laguna]. Repositorio Institucional RiULL. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/22760>
- Vilchis, M. (2023). Depresión y adulto mayor: un desafío en la consulta del médico familiar. *Archivos en Medicina Familiar*, 25(2), 57-58. <https://bit.ly/3Pg3Zc6>
- Villarroel, M. (2022). *Mindfulness como técnica psicoterapéutica en la psiconeuroinmunología* [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional RiUPS. <https://bit.ly/3NDsJtw>
- Vivanco, A., Saroli, D., Caycho, T., Carbajal, C., & Noé, M. (2020). Ansiedad por Covid - 19 y salud mental en estudiantes universitarios. *Revista De Investigación en Psicología, UNMSM*, 23(2), 197–215. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19241>
- Vizoso, C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Estudios Sobre Educación*, 39, 267-295. <https://doi.org/10.15581/004.39.267-295>

- Williams, A., & Gómez, J. (2021). Clima escolar y apoyo administrativo como predictores de la satisfacción laboral del docente. *RIEE Revista Internacional de Estudios en Educación*, 21(1), 31-43. <https://bit.ly/3N4HIIA>
- Winer, E., Jordan, D., & Collins, A. (2019). Conceptualizing anhedonias and implications for depression treatments. *Psychology research and behavior management*, 12, 325–335. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S159260>
- Zambrano, R., Moreira, G., Baculima, S., & Romero, M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 70. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2495>
- Zegarra, J., & Chino, B. (2019). Neurobiología del trastorno de estrés postraumático. *Revista mexicana de neurociencia*, 20(1), 21-28. <https://doi.org/10.24875/rmn.m19000023>
- Zeta, A., Benites, C., Jiménez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Revista Conrado*, 16(76), 113-122. <https://bit.ly/3GPVoYe>
- Zúñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115–120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>