



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES EDUCACIÓN Y  
HUMANIDADES**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**“PREVALENCIA DE LA SALUD MENTAL, CAPITAL  
PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN DOCENTES ECUATORIANOS”**

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

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**Autora:** Benavides Benavides, Katherine Michelle

**Directora:** Sánchez Paladines, Rosa Elvia

IBARRA

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, 27 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 ECUATORIANOS realizado por Benavides Benavides Katherine Michelle, 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,

Directora: Sánchez Paladines Rosa Elvia

C.I.: 1102568829

Correo electrónico: resanchez34@utpl.edu.ec

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

Yo, Benavides Benavides Katherine Michelle, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo I: Marco teórico, Capítulo II: Metodología, Capítulo III: Análisis de resultados y discusión, siendo Sánchez Paladines Rosa Elvia, director (a) del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autora: Katherine Michelle Benavides Benavides

C.I.: 1003494182

Correo electrónico: [kmbenavides@utpl.edu.ec](mailto:kmbenavides@utpl.edu.ec)

### **Dedicatoria**

A Dios, quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a la virgen que en todo momento está conmigo, ayudándome aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Eres quien guía el destino de mi vida.

Te lo agradezco madre mía.

## **Agradecimiento**

Primeramente, agradezco a Dios por ser mi pilar y mi fortaleza en todo este proceso.

Agradezco a mi madre por el cariño, la paciencia y el apoyo incondicional, es por su ejemplo que hoy soy la mujer que soy.

Finalmente, agradezco a mi tutor del proyecto y directora, por dedicar su tiempo desde el inicio hasta finalizar el proyecto, por brindarme su conocimiento en todo momento.

## Índice de contenidos

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular .....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos .....	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenidos .....	VI
Resumen .....	¡Error! Marcador no definido.
Abstract.....	2
Introducción .....	3
Capítulo uno .....	5
Marco teórico .....	5
1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental.....	5
1.1.1 Ansiedad .....	5
1.1.2 Depresión .....	7
1.1.3 Estrés .....	8
1.2.1 Ansiedad.....	9
1.2.2 Depresión .....	10
1.2.3. Estres .....	11
1.3 Investigaciones previas en la salud mental .....	11
1.3.1 Ansiedad.....	11
1.3.2 Depresión .....	13
1.3.3. Estres .....	14
1.4 Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes .....	15
1.4.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral .....	15
1.4.2 <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	16
1.4.3 <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	17
1.4.3.1 <i>Capital psicológico</i> .....	17
1.4.3.2 <i>Satisfacción laboral</i> .....	17

Capítulo dos .....	20
Metodología .....	20
2.1. Objetivos.....	20
2.1.1 <i>General</i> .....	20
2.1.2 <i>Específicos</i> .....	20
2.2 Preguntas de investigación.....	20
2.3 Enfoque, tipo y diseño de investigación .....	21
2.3.1. <i>Enfoque de investigación</i> .....	21
2.3.2. <i>Tipo de investigación</i> .....	21
2.3.3. <i>Diseño</i> .....	21
2.4 Población y muestra.....	21
2.4.1 <i>Muestra participante</i> .....	22
2.4.2 <i>Criterios de inclusión / exclusión</i> .....	23
2.5 Instrumentos de recogida de información .....	24
2.5.1 <i>Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral</i> .....	24
2.5.2 <i>Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21)</i> .....	24
2.6 Procedimiento .....	26
2.6.1 <i>Fase 1: Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico</i> .....	26
2.6.2 <i>Fase 2: Proceso de recolección de datos</i> .....	27
Capítulo tres .....	28
Análisis de resultados y discusión .....	28
3.1 Resultados .....	28
3.2 Discusión .....	30
Conclusiones .....	34
Recomendaciones.....	35
Referencias .....	36

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Características sociodemográficas y laborales del personal.....	<b>23</b>
<b>Tabla 2</b> Percepción de salud mental de docentes.....	<b>28</b>
<b>Tabla 3</b> Capital psicológico en docentes.....	<b>39</b>
<b>Tabla 4</b> Satisfacción laboral en docentes.....	<b>30</b>

## Resumen

El objetivo de este trabajo de investigación se centra en el estudio de la salud mental en docentes de una unidad educativa del sector urbano de la ciudad de Ibarra analizando sus variables como salud mental: estrés, ansiedad y depresión y su incidencia en el capital psicológico y satisfacción laboral, es un estudio con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un diseño trasversal y descriptivo. Los resultados se obtuvieron mediante la aplicación de un cuestionario que valoran cada variable en escalas depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), considerando así mismo las características sociodemográficas y laborales de la muestra. Los resultados permiten determinar que la muestra analizada presenta en su mayoría porcentajes de estrés, ansiedad y depresión leve, considerando que en el caso de depresión severa el porcentaje es casi del 10%. En lo que respecta al capital social se consideraron factores como resiliencia y optimismo con valores que alcanzan una media del 33%. Finalmente, los docentes alcanzan una media de 40% en lo que respecta a satisfacción laboral.

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

## **Abstract**

This work allowed us to analyze the prevalence of mental health in teachers of an educational unit in the urban sector of the city of Ibarra and the relationship between psychological capital and job satisfaction, through the evaluation of variables such as anxiety, depression and stress, applying SPSS. The results were obtained by applying a questionnaire that assesses each variable on scales, also considering the sociodemographic and work characteristics of the sample. Factors such as gender, age, hours of work per day, work experience and marital status were also taken into account in order to establish characteristics of the population studied. The results allow us to determine that the sample analyzed mostly presents percentages of stress, anxiety and mild depression, considering that in the case of severe depression the percentage is almost 10%. Regarding social capital, factors such as resilience and optimism were considered with values that reach an average of 33%. Finally, teachers reach an average of 40% in terms of job satisfaction.

**Keywords:** mental health, psychological capital and job satisfaction.

## Introducción

Haciendo referencia a Bermeo (2019) cada vez más alteraciones como estrés, ansiedad, depresión, alteraciones del sueño y cansancio crónico afectan a las personas dentro de su ámbito laboral, lo que favorece al deterioro de la calidad de vida del trabajador, en la salud pública se reportan altos costos por trastorno mentales que afectan a dos de cada cinco adultos, llegando incluso a compenetrarse con patologías físicas

Al revisar la legislación de educación ecuatoriana, se puede apreciar los requerimientos y exigencias al cuerpo docente de una institución ha ido aumentando en relación a su jornada laboral, lo que se traduce en que los docentes inviertan más tiempo, para completar todas las funciones a ellos atribuidas; factores como las actualizaciones pedagógicas, TICS, seguimiento a estudiantes, y todas las demás inherentes a su papel han incrementado notablemente su carga de trabajo.

Para Méndez et al. (2017) varios estudios muestran que los maestros son más propensos a padecimientos de enfermedades de salud mental en comparación con otros profesionales, llegando a presentar signos como: desconcierto, aprensión, frustración, incapacidad, debilidad o cansancio, dolor de cabeza, tensión, y otros, que afectan su pensamiento y conducta. El docente se expone a mucha competencia, gran cantidad horas laborales, además del trabajo del hogar, y un cúmulo de exigencias que terminan en efectos negativos para su física y mental.

El presente trabajo investigativo está dividido en tres capítulos: Capítulo1: Marco teórico, conformado por la conceptualización y etiología de la ansiedad, la depresión y el estrés, la salud mental en los docentes, un estudio de investigaciones previas sobre salud mental, conceptualización de capital psicológico y satisfacción laboral, así como su importancia. El Capítulo 2 abarca la metodología; conformado por los objetivos, las preguntas de investigación, el enfoque y diseño de investigación, población y muestra, instrumentos de recogida de información, el procedimiento y sus fases. Capítulo 3: describe los resultados arrojados por los

instrumentos y la discusión basada en la revisión bibliográfica de antecedentes referentes al tema. Finalmente se desarrollan, las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos de una Unidad Educativa del sector urbano de la ciudad de Ibarra durante el año 2023, para lo cual se utilizó un diseño de investigación transversal, no experimental y cuantitativo, para esto trabajó con una muestra de 46 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral y una escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21) . Después del análisis de los resultados se obtuvo que el 95.1% de la población posee estrés leve; las dimensiones de capital psicológico superan la media, tomando como ejemplo la eficacia, los resultados indicaron que los evaluados se perciben con mayor autoeficacia pues perciben que cuentan con los recursos suficientes para dar solución a los problemas, finalmente en lo que respecta a la satisfacción laboral en los docentes los factores intrínsecos indican que los evaluados tienen motivaciones internas que les permite sentirse satisfechos en el trabajo.

## **Capítulo uno**

### **Marco teórico**

#### **1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental**

Para Carrazana (2020) antes de hablar de salud mental es necesario considerar primero el concepto general de salud, el cual etimológicamente proviene del latín *salus*, traducido como “el estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones”. Es decir, la salud no es ausencia de la enfermedad sino la eficiente relación entre factores biológicos, económicos, sociales, políticos y ambientales que permiten el desarrollo de las capacidades y potencialidades del ser humano en condiciones adecuadas.

De acuerdo con Villamizar et al. (2010) uno de los aspectos determinantes en la consolidación de una buena salud mental son las condiciones laborales, el ambiente y clima de trabajo y los demás aspectos que engloban el ámbito ocupacional y que se consideran fundamentales para el desarrollo integral y el bienestar de las personas. La salud mental, así como otros aspectos de la salud, se ven afectados por un sin número de elementos socioeconómicos que deben ser tratados mediante programas y políticas en las instituciones con el fin de promocionar, prevenir, tratar y recuperar el equilibrio emocional de los trabajadores.

Considerando lo expuesto por Acosta et al. (2019) entre las alteraciones más comunes de salud mental en el ámbito laboral se encuentran el estrés, la ansiedad, la depresión, las alteraciones del sueño y el cansancio crónico; todas estas mencionadas colaboran para el deterioro de la calidad de vida del trabajador.

##### **1.1.1 Ansiedad**

Como expresan Justo et al. (2016) la presión a la que los docentes se ven sometidos durante su desempeño laboral, deriva actualmente en la creciente aparición de patologías psicológicas que afectan no solo al profesorado, sino a la calidad de la enseñanza. Dando como

resultado la aparición de sentimientos negativos, actitudes impudentes, falta de empatía hacia los alumnos, ausencia laboral y ansiedad.

Para Delgado et al. (2021) los trastornos de ansiedad (TA), son enfermedades mentales frecuentes, que generalmente provocan sufrimiento y discapacidad, convirtiéndose en una carga significativa en el ámbito social, laboral y económico; estos trastornos son más comunes en el sexo femenino (7.7%) que en el masculino (3,6%), según datos revelados por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La ansiedad es una emoción normal frente a situaciones amenazantes, sin embargo, cuando se vuelven cotidianas y perturban el desarrollo normal de las actividades su connotación se torna patológica. La ansiedad dentro de la terapia cognitiva presenta diferentes fases donde la primera es la evocativa, que se caracteriza en resaltar las preocupaciones de la persona, luego se encuentra la fase de procesamiento automático donde se evalúa los pensamientos y la atención hacia la amenaza, para finalizar, se resalta la parte elaborativa, es decir, en este fragmento se pretende reestructurar los pensamientos distorsionados (Garay et al., 2019). Según la teoría cognitiva de Beck, la ansiedad se relaciona con el vínculo de elementos como las creencias distorsionadas, alta valoración de las vivencias negativas y la interferencia de un factor estresante de una situación pasada; en otras palabras, es un hecho que genera estados disfuncionales en el individuo (Sanz & Navarro, 2003).

Como lo menciona Ceran et al. (2021), según el Manual Criterios Diagnósticos del DSM-V los TA se clasifican en: trastorno de ansiedad por separación, mutismo selectivo, trastorno de pánico, agorafobia, fobia específica, trastorno de ansiedad social, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de ansiedad inducido por sustancias o medicamentos, trastorno de ansiedad por enfermedad médica, otros trastornos específicos de ansiedad y trastorno de ansiedad no especificada.

Con lo manifestado anteriormente se puede considerar que la ansiedad es una manifestación física y mental que no conlleva a un riesgo real, ya que se presentan como crisis o como un estado permanente, que puede llegar al pánico; sin embargo, pueden presentarse otras sintomatologías neuróticas como síntomas obsesivos o histéricos que no dominan el cuadro clínico.

### **1.1.2 Depresión**

Con base en Cantero & Ramírez (2019) se puede hablar de depresión considerando tres distintos enfoques: como un trastorno, es decir, cuando se presentan síntomas característicos y fácilmente identificables; como un síntoma ya sea aislado o cuando están acompañados de otros sin relación directa; o como un síndrome, cuya característica principal es la tristeza y cuyos síntomas tienen relación. Esta patología puede derivarse de diversas causas: sucesos de la vida diaria (pérdidas o incapacidad para hacerles frente), alteraciones químicas en el cerebro, como un efecto secundario de algún medicamento, trastornos físicos, factores genéticos y evolutivos; los cuales dan origen a una alteración en los mecanismos de gratificación y refuerzo que impiden o retrasan la recuperación espontánea.

Del Cid (2021) sostiene que la depresión a menudo se confunde con la sensación de experimentar una tristeza profunda, desinterés en las actividades, trastornos del sueño y falta de energía. Se caracteriza por pensamientos repetidos de culpa o sentimientos de inutilidad y, en casos más graves, ideas de muerte y pensamientos suicidas. Aunque ciertos síntomas son comunes y pueden ocurrir en casi todas las personas, al tratarse de depresión las actividades diarias se tornan dificultosas y se crea una sensación de desesperanza.

Teniendo en cuenta la importante labor que ejercen los docentes dentro del sistema de educación, la salud mental de este grupo de profesionales debe ser considerada una prioridad para los organismos institucionales encargados de estas plazas laborales, las que por el bienestar del ambiente educativo se deben encontrar en condiciones favorables de salud; física

y mental. Considerando que en la población estudiada se presentan sintomatología depresiva que pueden desencadenar, una patología muy grave de trastorno depresivo mayor.

### **1.1.3 Estrés**

Para Barrio et al. (2006) la expresión estrés fue utilizada por primera vez con una perspectiva psicobiológica por Selye, en el año de 1926, cuando era un estudiante de segundo curso de medicina en la Universidad de Praga. Inicialmente este término significaba la respuesta a un estímulo que producía una reacción, siendo el estresor el causante del estrés, en esa época el término se usaba solamente en ingeniería para otorgar los efectos de una fuerza al actuar en contra de una resistencia.

El concepto de estrés, fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud por el endocrinólogo canadiense H. Selye (1930), el que estableció el llamado síndrome general de adaptación (SGA) para explicar los cambios fisiológicos originados por el estrés, pues en aquel entonces el estrés se asumía como un concepto físico haciendo referencia a una fuerza o peso del cuerpo. De la misma manera como expresa Selye (1973) el estrés es una de las reacciones más comunes del cuerpo ante cualquier situación de agobio, frustración o nerviosismo. Afecta a millones de personas en todo el mundo, y por supuesto, es algo con lo que se debe aprender a convivir para poder llevar una vida medianamente plena.

Una vida saludable puede ayudar a gestionar mejor el estrés y la ansiedad, pero, si no es suficiente, no hay que dudar en pedir ayuda con un especialista. La intervención con fármacos puede ayudar a mejorar los síntomas, pero no va a resolver el problema, por lo que es probable que la situación de ansiedad reaparezca. La intervención psicológica es, generalmente, la opción más eficaz ya que ayudará a descubrir las causas profundas de preocupaciones y miedos, además de mejorar las estrategias de afrontamiento y resolución de problemas.

## **1.2 Salud mental en docentes**

Fernández (2014) da a conocer que la función propia del docente no es solo sacrificada, sino que se encuentra amenazada seriamente por riesgos para la salud mental por el acumulo de factores psicosociales negativos o desfavorables. Existen tres pilares básicos para un buen desempeño laboral: la estimación sociocomunitaria o reconocimiento de los demás, la retribución económica y la satisfacción personal, siendo los dos primeros los más negativos en el ámbito docente.

### **1.2.1 Ansiedad**

Mora (2021) indica que mantener el bienestar psicológico, social y emocional es un desafío para todos los miembros de la comunidad educativa, en donde los docentes necesitan desarrollar habilidades vitales de adaptación y resiliencia emocional en situaciones de emergencia, estos deben estar pendientes de brindar apoyo emocional, monitorear riesgos, dar continuidad al aprendizaje y en ocasiones apoyo social para los estudiantes y sus familias, estas respuestas deben estar en relación a la diversidad de situaciones de cada familia y comunidad.

Para Briones & Barcía (2023) los docentes pueden verse afectados en su calidad de vida y bienestar emocional por la ansiedad, lo que puede acarrearles importantes problemas en su salud física y mental. La labor cotidiana del docente, exige mucho esfuerzo y desgaste físico ya que deben tolerar una gran presión; esta labor es realmente extenuante y los requerimientos mentales, psicológicos y cognitivos les provocan no solo agotamiento sino problemas en salud física y mental.

Teniendo en cuenta a Soto et al. (2019) a menudo, como consecuencia de todas estas circunstancias, encontramos una imagen de ansiedad entre los maestros, especialmente entre aquellos que tienen un componente de vulnerabilidad que los convierte en una situación de mayor riesgo. Muchos de ellos desarrollan úlceras, tienen migrañas y dolores tensionales. En casos más graves comienzan a tener síntomas fónicos. Ir al aula todos los días se convierte en algo difícil de experimentar. Finalmente, un caso de maestro con fobia escolar, temerosa de ir a

clase. Este sentimiento, a su vez, el impacto en su comportamiento. Y, por supuesto, está el síndrome de burnout.

Todo lo anterior se refiere a las condiciones a las que se encuentran expuestos los docentes en su entorno laboral, lo que les genera efectos y desajustes en su salud a nivel fisiológico, psicoemocionales y social lo que puede traducirse en episodios de ansiedad.

### **1.2.2 Depresión**

Con la sintomatología depresiva, que afecta a la población en su conjunto, la profesión del maestro cubre el segmento de la población económicamente activa, que, sufrido de abandono por parte de las autoridades, tiene un riesgo moderado de nuevos métodos que muchas veces, por lo que las leyes requieren: “Desde entonces, ya que se vio obligado a hacer cambios radicales de acuerdo con los estándares de educación de alta calidad” (Alvites, 2019).

Quintero y Hernández (2021) dan a conocer que el índice de prevalencia de depresión en los profesores es del 15%, es decir el doble del registrado en la población general adulta. Una de las causas para que un profesor caiga en depresión es la disminución de su autoestima a partir de la ansiedad neurótica o hipocondríaca. Sus síntomas suelen abarcar las dimensiones del humor depresivo, la anergia y la ritmopatía. La depresión neurótica suele respetar la capacidad de comunicación: el neurótico se aferra a mantenerse comunicado con los otros en cualquier trance, con lo que consigue al menos no sentirse tan solo y al tiempo no cesar en la búsqueda de aceptación social.

Rodríguez et al. (2018) señalan que como maniobras protectoras contra el estrés se pueden considerar cuatro a breves rasgos: afrontar y resolver el factor estresante, distanciarse del agente estresante mediante la desconexión periódica con el trabajo, llevar a cabo una actividad cultural o física y por último buscar apoyo social o emocional mediante conversaciones sobre el problema con otras personas.

De lo anterior se desprende que la ansiedad y la depresión son trastornos mentales provocados por factores negativos en el desempeño laboral, siendo un factor que se debería considerar prioritario en las instituciones educativas con el fin de implementar programas de reducción de riesgo psicosocial.

### **1.2.3. *Estres***

Para Fernández (2014) el síndrome de estrés o de agotamiento emocional, tiene un elevado impacto a nivel individual, organizacional y social ya que suele estar precedido por el síndrome de desgaste o desmotivación. El profesor quemado ha perdido la motivación y la satisfacción por su trabajo, y se encuentra descontento, desilusionado y con falta de energías, como consecuencia de su situación profesional poco digna o grata. El 50% o más de los profesores que atraviesan este trance se recuperan de manera más o menos espontánea, mientras que el resto entra en el agotamiento emocional propio del síndrome de estrés.

De igual forma Aguilar et al. (2021) argumentan que los docentes además de estar expuestos a situaciones comunes de estrés se enfrentan a riesgos como el Síndrome de Burnout o síndrome de quemarse en el trabajo, el cual es un trastorno emocional causado por el trabajo y el estilo de vida. Los docentes se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con los resultados de su labor.

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

### **1.3.1 *Ansiedad***

Castillo, Fernández y López (2014) realizaron un estudio en el cual el objetivo fue describir la prevalencia de ansiedad y depresión en docentes de Huelva (España), e identificar posibles factores que influyen. Dicho estudio, se realizó con docentes que impartían clases de diferentes centros de Huelva, dependientes de la Junta de Andalucía y que habían acudido a reconocimiento médico en el Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Huelva durante el año 2011. Fue utilizado el diseño observacional a través de un estudio descriptivo transversal,

utilizando la Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg. Los resultados mostraron una presencia considerable tanto de ansiedad como de depresión entre los participantes, superando el 15% de los sujetos; por lo tanto, se concluyó que existía presencia de la problemática ansioso-depresiva entre los docentes evaluados y se evidenció la necesidad de desarrollar intervenciones en dicho campo de la salud laboral para tratar y prevenir los trastornos antes mencionados.

En el estudio de Solórzano (2015) se identificó el nivel de ansiedad que existe en docentes de primaria que laboran en una institución privada de la zona 11 capitalina, por medio del cual se evaluó a 25 docentes utilizando el Inventario de Respuestas de Ansiedad (ISRA), conformado por 224 ítems. Con lo cual se concluyó que el 60% de las docentes, que laboran en una institución privada de la zona 11, presentan un nivel de ansiedad severo o extremo el cual debe ser abordado desde un enfoque profesional. Asimismo, los niveles de respuestas de ansiedad son altos, sin embargo, destaca que existe alto grado de respuestas de ansiedad en el aspecto Cognitivo lo cual influye tanto en la seguridad personal de cada docente, temor a ser evaluadas negativamente, inestabilidad emocional y falta de realización personal.

Zorilla (2017) en su investigación analizó cómo influyen las variables sociolaborales y de contexto, así como, las estrategias de afrontamiento en el desarrollo del burnout, con una muestra de 210 profesores de distintas etapas educativas, que trabajan en centros de la provincia de Huelva. Entre las variables sociolaborales, sólo el porcentaje de conductas contrarias a la convivencia y el índice socioeconómico del centro generan algún tipo de significación para las estrategias de afrontamiento y el burnout. Sin embargo, una vez categorizadas las estrategias de afrontamiento, todas ellas salvo expresión emocional, generan efectos significativos sobre el burnout. Cuando se usan las agrupaciones de factores de segundo orden y tercer orden del CSI, el afrontamiento adecuado del problema y el afrontamiento inadecuado de la emoción tienen efectos significativos en las tres dimensiones de burnout, al igual que las agrupaciones de afrontamiento adecuado y afrontamiento inadecuado.

### **1.3.2 Depresión**

Bermeo & Chamorro (2023) en su investigación determinaron la prevalencia de síntomas depresivos y su asociación a condiciones sociolaborales en docentes de educación primaria y secundaria en Quito, con una muestra de 149 docentes de primaria y secundaria de tres instituciones educativas de la ciudad, con el uso de la encuesta PHQ 9, mientras que para evaluar las condiciones sociolaborales se utilizaron los cuestionarios “Conjunto mínimo básico de ítems para el diseño del cuestionario sobre condiciones de trabajo y salud; así como, la “Primera Encuesta Nacional de condiciones de empleo, trabajo, salud y vida ENETS. Sus resultados arrojaron que la mayoría de los participantes fueron mujeres 68.46 por ciento y más de la mitad 51.01 por ciento se encontraban en la edad de 50 años o más. La prevalencia de depresión fue de 30.87 por ciento, siendo las mujeres las más afectadas. El sexo, una menor edad, exposición a ruido en el ambiente de trabajo y la percepción de un regular estado de salud son factores asociados con la presencia de síntomas depresivos estadísticamente significativos.

Para Rodríguez et al. (2020) en su estudio analizaron la presencia de estrés y signos indicativos de depresión en docentes de una institución pública de enseñanza, realizado con 163 docentes, se aplicó escala de estrés percibido-EEP e inventario de depresión de Beck-IDB. De los 163 participantes, 108 (66,3%) eran del género masculino, 64 (39,3%) con rango de edad de 30 a 39 años, la mayoría presentó título de maestro, 84 (51,5%). Se identificaron niveles mínimos de estrés en hombres, 73 (67,0%) y 34 (63,0%) en mujeres. 87 (79,8%) mujeres y 35 (64,8%) hombres presentaron un nivel de depresión mínima. Hubo diferencias significativas en los scores de estrés y depresión entre los sexos. Se observó una correlación positiva moderada entre las escalas.

Anchatuña (2022) en su investigación del estrés y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, se analizaron cuatro dimensiones supervisión, carencias, adaptación y valoración, junto con la escala numérica del inventario de

desempeño docente, que engloba las categorías desarrollo, participación, relaciones interpersonales y habilidades para la enseñanza; se efectuó con 30 educadores que laboran en la institución; en el procesamiento de análisis de información se aplica el programa Microsoft Excel y del software SPSS. En cuyas conclusiones se establece que existe una falta de autonomía en el cumplimiento de funciones, la estructura jerárquica no es adecuada, las planificaciones del contenido de la materia a impartir requieren de tiempo y son excesivas, persiste la sobrecarga de actividades en el área formativa; aspectos que perjudican en la incorporación de metodologías activas, la coordinación de trabajo académico, la toma de decisiones, la comunicación, el autocontrol, autoconcepto y autorrealización pudiendo desencadenar afectaciones conductuales actitudinales y psicológicas en ocasiones fisiológicas.

### **1.3.3. *Estres***

En lo que respecta a trabajos realizados en el contexto ecuatoriano acerca del síndrome de Burnout en docentes, se puede mencionar la investigación de Pugo y Silva (2021) en cuyo estudio participaron 58 docentes de bachillerato de dos instituciones: Unidad Educativa Octavio Cordero Palacios y Zoila Esperanza Palacio de la ciudad de Cuenca, teniendo como objetivo relacionar el Síndrome de Burnout con el bienestar. Como resultados encontraron que los docentes de las instituciones presentan puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización, mientras que los puntajes en realización personal son bajos. Mientras que los datos en cuanto al bienestar psicológico demostraron que, los docentes presentan niveles bajos en toda la escala.

En el estudio realizado por Cuchipe y Guanuchi (2020) se dio a conocer las causas que provocan estrés laboral en los docentes y como este impacta en su compromiso organizacional, con la participación de 64 docentes de instituciones Interculturales Bilingües del distrito Nabón - Oña. Se utilizó como instrumento principal el MBI y una entrevista para profundizar en casos

específicos. En este trabajo se llegó a la conclusión de que la mayor parte de los participantes tienen niveles altos de estrés, aunque no muestran presencia del síndrome de burnout.

Pacurucu et al. (2019) tomaron una muestra de 70 docentes de cuatro centros de educación primaria en la zona urbana de la ciudad de Cuenca. Cuyos datos se recolectaron mediante un formulario conformado por el TEST MBI HSS y Escala de Estrés Percibido – 14. Como resultados obtuvieron que el síndrome de Burnout se presentó tan solo en mujeres entre los 34 a 43 años de ellas la mayoría estaba casada. La mayor cantidad de estrés percibido se ubica en los participantes entre los 34 a 43 años, así mismo más de la mitad de docentes que perciben estrés en todos sus niveles están casados.

De la misma forma, Verdugo y Paucar (2018) investigaron la relación existente entre el síndrome de Burnout con condiciones clínicas en docentes de 17 parroquias rurales de la ciudad de Cuenca; contando con un universo conformado por 75 docentes. Utilizaron dos instrumentos, el Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) y el Symptom Checklist-90 (SCL-90). Establecieron que el 25,3% de los docentes tenían síndrome de Burnout y que las condiciones clínicas que se presentaron con mayor frecuencia fueron las somatizaciones y ansiedad.

## **1.4 Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes**

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

Citando a Luthans et al. (2007), el capital psicológico se puede definir como el estado de desarrollo positivo que le permite a una persona tener confianza para realizar los esfuerzos que sean necesarios con el fin de tener éxito en tareas retadoras (auto-eficacia), hacer atribuciones de causalidad positivas acerca de los sucesos presentes y futuros (optimismo), perseverar en el logro de los objetivos y, siempre que sea necesario, redireccionar las estrategias para alcanzarlos de manera exitosa (esperanza), y ante los problemas y la adversidad, mantenerse en pie, volver a comenzar e ir más allá para lograr el éxito (resiliencia).

Desde el punto de vista de Romero y Rosado (2019) la satisfacción laboral es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basada tres características: las necesidades, los valores y los rasgos personales, cuya percepción se ve afectada por: las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores, los grupos de referencia, y que a su vez se ven influenciadas por: la retribución, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros, el contenido del puesto, la seguridad en el empleo y las oportunidades de progreso.

En conclusión, tanto el capital psicológico como la satisfacción laboral son factores que influyen en el síndrome de burnout. Estas conclusiones hacen un gran aporte al estudio de la psicología organizacional y de las propias organizaciones, ya que al fortalecer y desarrollar cada uno de los componentes del capital psicológico, y al contribuir a la satisfacción laboral de los empleados, contribuye a reducir el nivel de desgaste profesional, que puede afectar al ámbito personal, laboral y familiar de los empleados.

#### ***1.4.2 Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral***

López (2023) considera que las organizaciones que cuentan con numerosas personas con alto mindfulness podrían tener una ventaja competitiva dentro del mercado con respecto sus competidores, ya que se ha observado que las personas con puntuaciones altas en mindfulness tienden a focalizarse en el presente de una forma más abierta y contemplativa, sin realizar juicios valorativos, lo que podría conducir a una mayor objetividad frente a eventos estresantes, percibiendo algunos eventos que suelen ocurrir en el lugar de trabajo como menos estresantes. También se ha observado que promueve comportamientos autodeterminados, congruentes con las necesidades y los valores de la persona, además de existir un efecto mediador a nivel de la regulación emocional.

Para Morales et al. (2010) existen autores que consideran que los factores que generan satisfacción e insatisfacción en el área laboral están separados, sin embargo, otros autores piensan que la satisfacción laboral no está estrechamente relacionada con la productividad y la

rotación de personal, este análisis es importante porque contribuye a detectar sectores de la organización que necesitan más atención al considerar que los trabajadores satisfechos se encuentran con una mayor disposición a los cambios que los no satisfechos.

En la opinión de González et al. (2022) muchas investigaciones afirman, que se deben identificar los motivos por los cuales los empleados no están rindiendo laboralmente de manera apropiada es decir hay que reconocer los factores internos como el liderazgo, la estructura organizacional y la cultura corporativa y los externos como la vida familiar y otras relaciones comerciales, los cuales inciden en el desempeño de una persona.

### ***1.4.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral***

**1.4.3.1 Capital psicológico.** De la investigación de Trucios (2022) se establece la influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021, en donde se trabajó con una muestra de 33 docentes del grupo control y 35 del grupo experimental, aplicándoles dos veces un cuestionario de 30 ítems validado por expertos y que obtuvo una confiabilidad mediante el Omega de McDonald igual a 0.963. Respecto a los resultados de tipo descriptivo expresaron en el postest del grupo de comparación el 66.67% en nivel alto y un predominio del 97.14% de rango alto en el grupo del experimento que superó al 51.43% de rango medio hallado en su pretest; referente a los resultados de tipo inferencial revelaron el uso de la U de Mann Whitney (338.000; 323.000; 297.000; 303.000; 440.000) con valores de Sig.= 0.003; 0.001; 0.000; 0.001 y 0., llegando a la conclusión que el programa capital psicológico influyó significativamente en el desempeño docente y tres primeras dimensiones del grupo experimental.

Freire (2023) analiza las diferencias en la conformación de los perfiles de síntomas de *burnout* en docentes de etapas educativas iniciales y medias, así como en docentes que simultanean ambas etapas. Asimismo, se analiza si los perfiles identificados difieren en su funcionamiento psicológico adaptativo (florecimiento, autoeficacia, esperanza, optimismo y

resiliencia). En la muestra de 1.290 docentes ( $M_{edad} = 43.04$ ,  $DT = 13.13$ , 73.7% mujeres), se identifican dos perfiles (con y sin *burnout*) en las etapas inicial y media, y cuatro perfiles (tres perfiles con sintomatología de *burnout*) en el profesorado que ejerce en ambas etapas. Los perfiles con síntomas de *burnout* evidencian un funcionamiento psicológico significativamente más pobre.

En el trabajo de Ataucusi y Solis (2022) al estudiar a 300 docentes de instituciones educativas de Lima Este, se buscaba determinar la existencia de relación entre Capital psicológico y Satisfacción, utilizando el cuestionario de capital psicológico (CapPsi) y la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva y moderada entre el capital psicológico y la satisfacción laboral ( $r=0,643$ ;  $p<0,000$ ). Concluyendo así que aquellos docentes que contaron con mayor capital psicológico manifestaron mayor satisfacción laboral.

El capital psicológico en la profesión docente se puede abordar desde distintos puntos de vista, pero uno de los factores que se deben analizar con mayor profundidad es la satisfacción de estos frente al desempeño de su labor, actividad que se puede realizar preguntando a los propios protagonistas qué tan satisfechos se sienten.

**1.4.3.2 Satisfacción laboral.** El propósito de Fajardo (2022) en su estudio fue analizar la relación entre los niveles del síndrome de burnout en docentes de educación básica de la provincia de Napo-Ecuador con una serie de variables consideradas como posibles factores predisponentes o factores de protección, cuya población analizada corresponde a docentes de Educación Básica de Napo, Ecuador, quienes a su vez son estudiantes de pregrado de la Universidad Nacional de Educación del Ecuador, en donde se concluye que las variables sociodemográficas no tienen influencia alguna en el Síndrome de Burnout y que la satisfacción laboral actúa como factor de protección ante el Burnout.

Apugllón y Sanmartín (2022) en su trabajo de investigación buscaron identificar los factores que afectan la satisfacción laboral docente (la importancia del trabajo escolar, condiciones y características), basados en el cuestionario de Toropova et al (2020), compuesto por 36 ítems. En el estudio participaron 375 docentes de un distrito de educación de Ecuador, en donde se encontró siete factores: cooperación docente, autoeficacia del docente, satisfacción laboral del docente, recursos, liderazgo, disciplina estudiantil, sobrecarga laboral. Del análisis de regresión se obtuvieron tres factores predictivos de la satisfacción laboral: cooperación docente, disciplina estudiantil y autoeficacia del docente.

Méndez et al. (2017) en su estudio evaluaron la influencia de distintas variables sociodemográficas en la satisfacción laboral, con la participación de 163 docentes (42 hombres y 121 mujeres), con edades comprendidas entre los 23 y los 60 años ( $M=37.40 \pm 8.86$  años). Con el uso de la “Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP)”, compuesta de 32 ítems agrupados en cinco dimensiones. Los resultados mostraron unos valores generales de satisfacción laboral medios-altos en los docentes. Además, aquellos docentes fijos, con contrato parcial que imparten asignaturas de carácter motriz en la etapa de educación Infantil, mostraron puntuaciones significativamente más altas en su satisfacción laboral.

Se debe entender que la función social de los docentes es la base para el progreso de una nación, por lo que su satisfacción laboral y sus preocupaciones deben ser atendidas de forma primordial para que pueda ejercer su rol social con éxito.

## **Capítulo dos**

### **Metodología**

#### **2.1. Objetivos**

##### **2.1.1 General**

Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos de una Unidad Educativa del sector urbano de la ciudad de Ibarra durante el año 2023.

##### **2.1.2 Específicos**

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en los docentes de una Unidad Educativa del sector urbano de la ciudad de Ibarra durante el año 2023.
- Identificar el capital psicológico en los docentes de una Unidad Educativa del sector urbano de la ciudad de Ibarra durante el año 2023.
- Determinar la satisfacción laboral de los docentes evaluados de una Unidad Educativa del sector urbano de la ciudad de Ibarra durante el año 2023.

#### **2.2 Preguntas de investigación**

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los docentes en relación al estrés, ansiedad y depresión?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en una Unidad Educativa del sector urbano de la ciudad de Ibarra durante el año 2023?

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

### **2.3.1. Enfoque de investigación**

Cuantitativo: Según los planteamientos de Hernández y otros (2014) el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”, por lo tanto, el proceso cuantitativo debe ser secuencial y probatorio donde exista un patrón predecible, riguroso y estructurado que le permita formular y demostrar sus teorías.

### **2.3.2. Tipo de investigación**

No experimental: es la investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables.

### **2.3.3. Diseño**

Transversal: “Este diseño es rápido, económico y permite el cálculo directo de la prevalencia de una condición. Además, la relación de temporalidad entre la exposición y el efecto son medidas de forma simultánea en un único período, no siendo posible identificar una direccionalidad en la temporalidad.” (Cvetkovic et al., 2021)

Descriptiva: Se selecciona una serie de preguntas y se mide o recopila información de forma independiente o conjunta sobre cada una de las variables de investigación para describir lo que se investiga. Este diseño permite describir la tendencia de un grupo o población (Hernández et al., 2014).

## **2.4 Población y muestra**

La población puede entenderse como todos los sujetos que serán tomados en cuenta en el estudio; La población es el número total de participantes a los que podemos acceder, por

ejemplo: adolescentes de una determinada ciudad, profesionales de la salud mental de un país, etc.

Argibay (2009) define a la muestra estadística como una parte o sección de un conjunto llamado población o universo, esta se selecciona de forma aleatoria con el fin de someterla a observación y así obtener resultados válidos para el universo total investigado, considerando límites de error y de probabilidad.

#### **2.4.1 Muestra participante**

A continuación, se detallan los principales resultados encontrados en la muestra de docentes del sector Urbano de la Unidad Educativa radicada en la ciudad de Ibarra provincia de Imbabura. La muestra fue seleccionada en forma accidental no probabilística que es una técnica de muestreo en la cual se selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo, conformada por una muestra recolectora de 46 y una muestra procesadora de 41, los aspectos sobre los que se indagó en el cuestionario sociodemográfico fueron el género, estado civil, tipo de trabajo y tipo de instrucción.

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos que permite la caracterización de los participantes: En la (tabla 1) se presenta la muestra, distribuida por géneros conformada por: un 56.1% fueron de sexo femenino, mientras que el 43.9% de la muestra es de género masculino; en cuanto al estado civil tenemos un 46.3% de la muestra soltero/a, 46.3% casado/unión libre, 4.9% viudo/a y 2.4% de la muestra con estado civil divorciado/a; en cuanto al tipo de trabajo el 92.7% de la muestra trabaja en tiempo completo y el 4.9% de tipo parcial; y en cuanto al tipo de institución el 14.6% trabajan en instituciones públicas y el 82.9% en instituciones privadas. El promedio de edad de la muestra es de 39 años trabajan en promedio 8 horas al día y cuentan con un promedio de 14 años de experiencia laboral.

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

		<b>N</b>	<b>%</b>		
Género	Masculino	18	43.9%		
	Femenino	23	56.1%		
	Otro	0	0%		
Estado civil	Soltero/a	19	46.3%		
	Casado/unión libre	19	46.3%		
	Viudo/a	2	4.9%		
	Divorciado/a	1	2.4%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	38	92.7%		
	Tiempo parcial	2	4.9%		
	Pública	6	14.6%		
Tipo de institución	Privada	34	82.9%		
		<b>M</b>	<b>Máx.</b>	<b>Min.</b>	<b>DT</b>
Edad		39	62	23	10
Horas de trabajo por día		8	6	6	3
Experiencia laboral		14	1	1	10

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

#### **2.4.2 Criterios de inclusión / 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 Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral**

Este cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral es un cuestionario no estandarizado, que consta de una serie de ítems que le permiten recolectar información sociodemográfica de especialistas, en el cual puede determinar lo siguiente: sexo, edad, nacionalidad, ciudad, área en la que trabaja, estado civil, estatus, número de hijos, salario, también consta de datos laborales como: profesión, nivel docente, tiempo de servicio, tipo de institución, tipo de contrato, número de horas trabajadas por día si la institución brinda los recursos necesarios, entre otros. Este cuestionario sirve como referencia para revisar los criterios de inclusión y exclusión descritos anteriormente. Lacave Rodero, et al. (2015)

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

El autor original de la escala es Lovibond & Lovibond en 1995. Versión de Ruiz et al. en 2017. Instrumentos evaluar la depresión, la ansiedad y el estrés; entender la depresión como un trastorno consiste en síntomas normalmente asociados con estados de ánimo disfóricos como la tristeza; la ansiedad se describe en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión los músculos y el miedo, y el estrés se describe como una tendencia a reaccionar ante los eventos estresante con síntomas como tensión, irritabilidad y excitación persistente (Lovibond & Lovibond, 1995). Consta de un total de 21 ítems que se contestan en una escala tipo Likert con rango de respuesta de 0 a 3 (absolutamente no se aplica a mí, se aplica a mí hasta cierto punto, se aplica en mí en un alto grado, es muy válida en mí). La subescala de depresión consta de ítems: 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21, Ítems de ansiedad: 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20 e Ítems de estrés: 1, 6,

8, 11, 12, 14 y 18. Para evaluar cada subescala por separado, se deben sumar las puntuaciones de los ítems según cada uno; para la interpretación consideró que, cuanto mayor puntuación, mayor es el nivel de sintomatología. Generalmente se utilizan puntos de corte son: deprimidos (5 a 6 leves, 7 a 10 moderados, 11 a 13 severos y 14 o más muy pesado); Ansiedad (4 leves, 5-7 moderadas, 8-9 severas y 10 o más muy severas) y, Estrés (8 a 9 leve, 10 a 12 moderado, 13 a 16 severo y 17 o más muy severo). En el En general, los ítems que componen la DASS - 21 presentan una consistencia interna adecuada con valores alfa que van desde 0,92 a 0,95 (Ruiz et al., 2017)

Capital psicológico: El autor original de la escala fue Luthans y otros en 2007. Para este estudio se utilizó la versión venezolana de Ponce y Yáber en 2012. El instrumento evalúa al constructo de capital psicológico, como un estado de desarrollo psicológico positivo que está compuesto por cuatro dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (Luthans et al., 2007).

La escala está compuesta por un total de 24 ítems que es evaluada con opciones de respuesta en escala de Likert que oscilan en puntuaciones desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo). La dimensión de eficacia comprende los ítems: 1,2,3,4,5 y 6; la dimensión de esperanza los ítems: 7,8,9,10,11 y 12; la resiliencia los ítems 13,14,15,16,17 y 18 y el optimismo los ítems 19,20,21,22,23 y 24 (los ítems 13,20 y 23 son de puntuación inversa); para la interpretación se considera que a mayor puntuación, mayor grado de capital psicológico o sus dimensiones. En cuanto a las propiedades psicométricas se encontró un alfa de .79 (Ponce y Yáber, 2012).

Satisfacción laboral: La escala original fue elaborada por Warr en 1979. Para este estudio se aplicó la versión de Pérez y Fidalgo 1995. La escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral comprendida como el grado en el que un individuo reporta satisfacción tanto con los componentes intrínsecos (reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, entre

otros) y extrínsecos (remuneración, condiciones físicas etc.) de su trabajo (Warr et al., 1979). Consta de un total de 15 ítems con opciones de respuesta en una escala de Likert que oscila con puntuaciones desde “muy insatisfecho” hasta “muy satisfecho”. La subescala de factores intrínseco está compuesta por 7 ítems: 2,4,6,8,10,12 y 14 mientras que la subescala de factores extrínsecos la componen los ítems: 1,3,5,7,9,11,13 y 15. Se trata de una escala aditiva, por lo tanto, para su interpretación indica que, a mayor puntuación, mayor satisfacción general (se considera el mismo criterio para las subescalas). En cuanto a las propiedades psicométricas se registra un alfa entre 0.85 y 0.88 para satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 1995); Así también, el coeficiente alfa obtenido en la validación de Boluarte (2014) fue de 0.76.

## **2.6 Procedimiento**

### ***2.6.1 Fase 1: Revisión de la literatura para la redacción del marco teórico***

El protocolo de recolección de datos fue aprobado por el Rector de la Institución. Las personas participantes del estudio dieron su aval, previa lectura del formulario de consentimiento informado. De modo que sólo era posible proseguir con la encuesta una vez leído y aceptado los términos de dicho consentimiento. En tal documento se explicitaban los objetivos de la investigación, se informaba los derechos de las personas participantes, y se proporcionaba información de contacto de la directora del estudio, para que toda aquella persona interesada en comunicarse y evacuar dudas pudiera hacerlo. Así mismo, se les comunicó por escrito que tanto durante los procesos de recolección y análisis de datos, como en las futuras publicaciones de resultados se resguardaría el anonimato de las personas participantes y la confidencialidad de la información recolectada.

Consentimiento informado: Se obtuvo el consentimiento de las personas participantes en el estudio.

### **2.6.2 Fase 2: Proceso de recolección de datos**

Se recolectaron los datos mediante un formulario en línea que se envió por correo electrónico. La estudiante contactó al Rector del establecimiento para hacerle conocer los objetivos del estudio. Los docentes que aceptaron participar, recibieron por mail el enlace de acceso al cuestionario y las instrucciones para responder. Fue el Rector de la institución educativa y el departamento de secretaría los que asumieron el compromiso de comunicar al personal docente la invitación para colaborar con la investigación, así como facilitarles el enlace de acceso al cuestionario. La participación de las personas docentes fue voluntaria, no brindando incentivos de ningún tipo. Una vez completada la encuesta, la misma se remitía directamente a la Universidad. La recolección de los datos tuvo lugar en el mes de mayo de 2023

### **2.6.3 Fase3: Análisis de la base de datos**

Para el procesamiento de información se realizó una depuración de la base de datos y los análisis se llevaron a cabo mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés. Para las variables socio demográficas, laborales, se utilizaron medias y desviaciones típicas. Así mismo se realizaron análisis descriptivos de la muestra mediante las medias y las desviaciones típicas para variables cuantitativas, se utilizó frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales.

## Capítulo tres

### Análisis de resultados y discusión

#### 3.1 Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, entre los docentes del sector Urbano de la Unidad Educativa radicada en la ciudad de Ibarra.

Tabla 2

*Percepción de salud mental de docentes*

		N	%
Estrés	Leve	39	95.1%
	Moderado	1	2.4%
	Severo	1	2.4%
Ansiedad	Leve	34	82.9%
	Moderado	6	14.6%
	Severo	1	2.4%
Depresión	Leve	37	90.2%
	Moderado	1	2.4%
	Severo	3	7.3%

*Nota:* N =Frecuencia; %=Porcentaje

En cuanto al análisis de salud mental de docentes se encontró que el 95.1% de la población posee estrés leve, el 2.4% posee estrés moderado y estrés severo con el mismo porcentaje, esto quiere decir que este porcentaje de evaluados pueden tener síntomas de estrés como presión alta, tensión muscular, dificultad para dormir, mareos etc. En cuanto a la ansiedad el 82.9% de la muestra presenta un nivel leve, el 14.6% ansiedad moderada y el 2.4% ansiedad severa lo que indica que estas personas pueden tener síntomas como sudoración excesiva,

taquicardias, síntomas que se deben tratar con un especialista para evitar complicaciones. En la depresión se encontró que el 90.02% posee depresión leve, el 2.4% depresión moderada y el 7.3% depresión severa lo que quiere decir que estas personas pueden presentar síntomas de tristeza persistente, falta de interés en actividades sociales o familiares además de mermar su sueño y apetito.

**Tabla 1**

*Capital psicológico en docentes*

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	34.31	42.00	23.00	5.31
Esperanza	36.39	42.00	24.00	4.67
Resiliencia	34.26	42.00	20.00	5.10
Optimismo	33.29	42.00	24.00	5.20
Capital psicológico	134.95	156.00	100.00	12.51

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

En la tabla 3 se presentan los estadígrafos de la variable capital y sus dimensiones. En la dimensión eficacia se observan los siguientes resultados: media (34.31), máximo (42), mínimo (23) y una desviación estándar de (5.31), en la dimensión esperanza se observa: media (36.39), máximo (42), mínimo (24) y una desviación estándar de (4.67). En la dimensión resiliencia observamos: Media (34.26), máximo (42), mínimo (20) y una desviación estándar de (5.10). Por último, en la dimensión optimismo se obtiene: Media (33.29), máximo (42), mínimo (24) y una desviación estándar de (5.2). Se desprende entonces del análisis de los resultados que en lo que respecta al capital psicológico entre los docentes la media total alcanza un 134.97 con un máximo de 156 y un mínimo de 100, considerando una desviación estándar de 12,51.

En cuanto a las dimensiones de capital psicológico podemos concluir superan la media, tomando como ejemplo la eficacia, los resultados indicaron que los evaluados se perciben con

mayor autoeficacia, por lo tanto, estas personas perciben que cuentan con los recursos suficientes para dar solución a los problemas.

Tabla 2

*Satisfacción laboral en docentes*

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	40,34	49,00	25,00	5,23
Satisfacción extrínseca	40,17	49,00	25,00	5,24
Satisfacción general	80,51	98,00	50,00	10,20

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

La tabla 4 correspondiente al análisis de la satisfacción laboral en los docentes, arroja en la dimensión satisfacción intrínseca: media (40.34), máxima (49), mínima (25), desviación típica (5.23). En lo que respecta a la dimensión satisfacción extrínseca: media (40.17), máxima (49), mínima (25), desviación típica (5.24). Finalmente, la dimensión satisfacción general alcanza una media de 80.51, con una máxima de 98 y una mínima de 50, considerando una desviación típica de 10,2.

En lo que respecta a la satisfacción laboral en los docentes los factores intrínsecos indican que los evaluados tienen motivaciones internas que les permite sentirse satisfechos en el trabajo; en cuanto a satisfacción extrínseca se hace referencia a los aspectos externos del puesto de trabajo como el apego a los incentivos; y en satisfacción general los tres mostraron puntuaciones elevadas. No obstante, predominaron las puntuaciones elevadas en los factores intrínsecos.

### **3.2 Discusión**

Respecto al primer objetivo de este estudio, los resultados de los análisis descriptivos indican niveles leves de estrés, ansiedad y depresión. Estos resultados están respaldados por otros estudios locales (Salessi, 2020; Salessi & Omar, 2017) e investigaciones internacionales (Casimiro Urcos et al., 2020; Wong & Moorhouse, 2020), que reportan altos niveles de recursos psicológicos y emociones positivas en docentes. Como se informó en una comunicación reciente

(Vergara et al., 2021), el análisis de la lección deconstruye cómo las prácticas de un lugar de trabajo que está cambiando e intensificando abruptamente están plagadas de percepciones de satisfacción y resiliencia. Estos resultados pueden entenderse mejor si consideramos que las personas con un alto capital psicológico esperan que les sucedan cosas buenas en el trabajo, creen que son los constructores de su propio éxito y están mejor equipadas para afrontar los contratiempos y reveses en el trabajo superados (Carretero). & Youssef-Morgan, 2019; Luthans y Youssef-Morgan, 2017). En otras palabras, el estado motivacional inherente al capital psicológico promueve emociones placenteras y favorece el desarrollo de actitudes laborales positivas como la satisfacción.

Respecto al segundo objetivo planteado, el análisis muestra diferencias relevantes según la antigüedad laboral. En concreto, se encontró que los empleados docentes cuya antigüedad superaba los diez años se consideraban más comprometidos emocionalmente con la organización y más satisfechos con su trabajo que aquellos con menor antigüedad. También se reportaron resultados similares en otros estudios (Salessi, 2020), lo que indica que los docentes con mayor antigüedad están más satisfechos con sus funciones y estatus profesional, lo que resulta en mayores niveles de satisfacción y compromiso general. Finalmente, respecto al tercer objetivo, los resultados obtenidos permiten tomar una posición respecto del papel que juega cada variable. En este sentido, además de validar la relación positiva entre Capital Psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional reportada en estudios previos (Omar, 2015; Omar & Urteaga, 2008; Salessi, 2013; Salessi & Omar, 2016; Salessi & Omar, 2017), este trabajo muestra el control positivo que ejerce el compromiso afectivo. En este caso, el análisis realizado muestra que la relación entre recursos psicológicos y satisfacción laboral se fortalece con un alto compromiso afectivo. Este hallazgo está en línea con los postulados de la teoría de la amplificación y construcción de emociones positivas (Kok & Frederickson, 2013), que muestra la

existencia de acciones positivas de fortalecimiento afectivo (en este caso compromiso afectivo) sobre el comportamiento organizacional.

Por ejemplo, una de las principales limitaciones de la investigación realizada es la representatividad de la muestra. Dado que los resultados fueron seleccionados mediante una muestra no probabilística, se excluye la posibilidad de extrapolación de los resultados fuera de los límites del estudio realizado. Sin embargo, un análisis comparativo de la muestra estudiada y la población objetivo muestra que la muestra estudiada es similar en edad y género a la población docente de Santa Fe en general y rafaelina, en particular.

Otra limitación del estudio podría estar relacionada con el carácter autodescriptivo de las escalas y cuestionarios utilizados para la recogida de datos. Debido a que se trata de medidas que evalúan conductas percibidas, las respuestas pueden estar contaminadas por el componente subjetivo asociado. Para superar esta limitación, sería valioso que futuros estudios evalúen la posibilidad de incorporar datos de otras fuentes para aumentar la validez externa.

Las principales implicaciones prácticas que se pueden derivar de estos hallazgos están, en primer lugar, relacionadas con la necesidad de desarrollar un entorno laboral que contribuya al desarrollo del capital psicológico. En este caso, la evidencia muestra consistentemente que el Capital Psicológico es un estado que puede desarrollarse y es susceptible de cambio (Carter & Youssef-Morgan, 2019; Luthans et al., 2015; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). A su vez, se ha destacado que el capital psicológico contrarresta los efectos nocivos del estrés (Salessi, 2013). Además, esta investigación muestra que el Capital Psicológico está fuertemente relacionado con el compromiso emocional y al mismo tiempo, tener empleados con un alto Capital Psicológico y compromiso organizacional allanará el camino hacia la satisfacción laboral.

Por tanto, invertir en intervenciones encaminadas a incrementar los recursos psicológicos de los trabajadores supondrá mayores niveles de compromiso y bienestar de sus miembros hacia

la organización. En este caso, por ejemplo, permite a los empleados trabajar en fijar objetivos laborales realistas, planificar las acciones, recursos y plazos necesarios para alcanzarlos, anticiparse a los obstáculos y regular las emociones y pensamientos negativos. Las personas pesimistas han demostrado ser una estrategia eficaz para desarrollar la autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. (Carter & Youssef-Morgan, 2019; Luthans et al., 2015; Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

## Conclusiones

Se determinó que los docentes evaluados en cuanto a su salud mental poseen un estrés leve, presentaron una prevalencia baja en trastornos de salud mental, en lo que respecta al factor depresión la mayoría se encuentra en un nivel leve, sin embargo existe un porcentaje de 7.3% que se encuentran en un nivel severo de depresión, lo que quiere decir que éstas personas pueden presentar síntomas de tristeza persistente, falta de interés en actividades sociales o familiares además presentar trastorno del sueño y del apetito.

En cuanto a las dimensiones de capital psicológico los docentes estudiados alcanzan una media de 134.97, lo que se traduce en una percepción de autoeficacia, es decir consideran que al momento de surgir un problema si cuentan con los recursos suficientes para darle solución.

La satisfacción general de los docentes muestra que esta se da por factores intrínsecos, es decir que las motivaciones internas son las que promueven el trabajo docente y por lo tanto se sienten satisfechos con su trabajo; en cuanto a la satisfacción extrínseca como el apego a los incentivos mostró puntuaciones elevadas, sin embargo, son los factores intrínsecos los que predominaron en las puntuaciones.

## Recomendaciones

Con el objetivo de disminuir los porcentajes de estrés es importante que las instituciones de educación, mejoren las condiciones de su planta docente, y se incluyan programas de seguridad y salud ocupacional, así como capacitaciones y charlas sobre los riesgos a los que están expuestos en el ámbito psicológico.

Es necesario llevar a cabo más investigaciones que profundicen en los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes, para evitar que estas patologías se desarrollen, y de esta manera mejorar el desempeño laboral de cada uno de los profesionales que se dedican a la docencia y que diariamente se exponen a factores extrínsecos e intrínsecos que pueden mermar su salud mental.

Para futuras investigaciones es necesario que se determinen los principales estresores que afectan a los docentes e influyen en la aparición de enfermedades mentales, considerando los problemas como la sobrecarga laboral, la remuneración económica, el prestigio profesional, las TICS, la estabilidad laboral, la falta de recursos que limitan el desempeño óptimo dentro del aula, la falta de apoyo por partes de las autoridades de las instituciones educativas, el escaso y a veces nulo compromiso por parte de los padres de familia en las actividades escolares; y un gran problema que aqueja en su mayoría a los docentes que es la falta de respeto por parte de los alumnos.

## Referencias

- Abjaude, S. A. R., Pereira, L. B., Zanetti, M. O. B., & Pereira, L. R. L. (2020). ¿Cómo influyen las redes sociales en la mental. *SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.(Ed. port.)*[online], 16(1), 1-3.
- Aguilar, W. F. P., Talepcio, J. D., & Rodríguez, C. L. A. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(3), 25-33.
- Alonso Fernández, F. (2014). Una panorámica de la salud mental de los profesores. *Revista Iberoamericana de educación*.
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159.
- Apugllón Llucó, B. Y., & Bueno Sanmartin, C. A. (2022). Satisfacción Laboral Docente: La Importancia del Trabajo Escolar, Condiciones y Características Docentes. Estudio de Replicación de Anna Toropova et al.(2020).
- Ataucusi Alarcón, R. D., & Solis Cerna, L. B. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022.
- Baeza, J. & Balaguer, G. (2008). Higiene y prevención de la ansiedad. España: Díaz Santos.
- Barrio, J. A., García, M. R., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48.
- Bermeo Bernal, C. R. (2019). Prevalencia y correlación sintomática del estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero en el año 2018 (Master's thesis, Universidad del Azuay).

- Bermeo Granda, N. G., & Chamorro Cruz, J. A. (2023). *Depresión en docentes de primaria y secundaria de la ciudad de Quito, Ecuador: un estudio de corte transversal* (Master's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2023).
- Berrocal, P. F., & Pacheco, N. E. (2009). La inteligencia emocional y el estudio de la felicidad. RIFOP: Revista interuniversitaria de formación del profesorado: continuación de la antigua Revista de Escuelas Normales, (66), 85-108.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook
- Briones-Zambrano, F. G., & Barcia-Briones, M. F. Síndrome de Burnout, ansiedad en docentes de educación pública del Ecuador. Resultados de investigación científica de la maestría en psicología mención psicoterapia, 7.
- Camacho, R., Gaspar, M. A. R. Í. A., & Rivas, C. (2021). Síndrome de burnout y estrés laboral por covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos. GICOS: Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud, 6(4), 166-177.
- Cantero-Téllez, E. A., & Ramírez-Páez, J. A. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. Revista médica del instituto mexicano del seguro social, 47(6), 627-636.
- Cardenas Sanz, K. E. (2022). estrés y depresión en docentes de educación escolar en modalidad virtual debido a la pandemia por COVID-19.
- Cuchi, K. N. & Guanuchi, C. E. (2020). Estudio de las causas que provocan estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional, en los docentes de las instituciones interculturales bilingües del distrito de educación Nabón-Oña 01d05, en el cantón Nabón, durante el período junio-octubre del 2020. [Pregrado] Universidad Plitécnica Salesiana de Cuenca. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19480/1/UPS-CT008880.pdf>

Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21(1), 179-185.

de Zwart PL, Jeronimus BF, de Jonge P, et al. (October 2019). Empirical evidence for definitions of episode, remission, recovery, relapse and recurrence in depression: a systematic review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*. 28 (5): 544–562.

Del Cid, M. T. C. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista medica hondureña*, 89(Supl. 1), 46-52.

Delgado, E. C., De la Cera, D. X., Lara, M. F., & Arias, R. M. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36.

Díaz Kuaik, I., & De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual.

El estrés y su relación en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”.

Fajardo Pucha, Á. B. (2022). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica y relación con su satisfacción laboral en la provincia de Napo, Ecuador.

Freire, C., del Mar Ferradás, M., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., & Valle, A. (2023). Perfiles docentes basados en su sintomatología de burnout: diferencias entre etapas educativas y relación con el funcionamiento psicológico adaptativo. *Revista de Psicodidáctica*, 28(1), 1-9.

González Malambá, M., Guzmán Arismendy, R. A., & Rodríguez Martínez, W. G. (2022). Importancia de la satisfacción laboral en la productividad del trabajador y su impacto en las organizaciones.

Herrera, J. S., Verdugo E. A. & Paucar K. E. (2018). Síndrome de Burnout y la relación con condiciones clínicas en el personal docente de las instituciones educativas del circuito 17 de las parroquias rurales de santa ana y baños del distrito educativo 01d02 de la zona 6. [Pregrado] Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8491>

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-)

Justo, C. F., Mañas, I. M., & Martínez, E. J. (2016). Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness. *Revista de educación inclusiva*, 2(3).

López Veiga, I. (2023). El papel del mindfulness en la satisfacción laboral, el capital psicológico y el compromiso organizacional.

Lovibond, P., y Lovibond, S. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2007.00083.X>

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.

Malhi, GS, Das, P., Outhred, T., Bryant, RA, Calhoun, V. y Mann, JJ (2020). La disfunción del modo predeterminado sustenta la actividad suicida en los trastornos del estado de ánimo. *Medicina psicológica*, 50 (7), 1214-1223.

Manosalvas, F. M. S., Jiménez, Y. P., Quintana, M. R., Estrella, R., & Espinoza, G. J. (2021). El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defender su derecho a una formación integral y una vida digna. *Revista de educación y derecho= Education and law review*, (1), 20.

- Melendi, J. (2021). Esbozos sobre los trastornos mentales relacionados con el estrés del personal de salud durante la pandemia COVID-19 en Argentina. *Revista MERCOSUR de políticas sociales*, 5(1), 74-103.
- Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12-26.
- Mora, C. E. M., Guachamín, G. E. B., & Guachamín, J. A. B. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *Runae*, 41-60.
- Morales, N. A., Medina, D. E. M., & Pérez, E. S. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. *Recuperado en: <http://148.223>, 70.*
- Nakamura, D. A., Díaz, C. C. G., & López, S. R. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
- Organización Internacional del Trabajo/ Organización Mundial de la Salud (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia, prevención [Serie Seguridad, higiene y medicina del trabajo, N.º 56]. Ginebra, Suiza: Autor. Recuperado de [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)
- organizacional ciudadano en el ambiente universitario. Anales de la Universidad Metropolitana. Vol. 12(2), pp. 167-185.
- Pacurucu, A. L., Idrovo, R. C. & Muñoz J. A. (2020) Estrés y síndrome de burnout en docentes de educación primaria de cuatro centros educativos en la Zona Urbana de la ciudad de Cuenca. [Pregrado] Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9820>

Pérez-Bilbao J, Fidalgo M. Job satisfaction: Overall job satisfaction scale. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo; 1995.

Ponce, J., y Yáber, G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento

Pugo Sagbay, A. B., & Silva Chabla, K. A. (2021-03-16). Síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019- 2020 (Bachelor's thesis). Retrieved from <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35878>

Quintero Idárraga, S., & Hernández Calle, J. A. (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.

Ribeiro, B. M. D. S. S., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. D. C. D. M. B. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141.

Rodrigues, L. T. M., Lago, E. C., Landim Almeida, C. A. P., Ribeiro, I. P., & Mesquita, G. V. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-242.

Rodríguez-Martínez, M., Tovalín-Ahumada, J. H., Gil-Monte, P. R., Salvador-Cruz, J., & Acle-Tomasini, G. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Informació psicològica*, (115), 93-106.

Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Ruiz, F. J., García Martín, M. B., Suárez Falcón, J. C., & Odriozola González, P. (2017). The Hierarchical Factor Structure of the Spanish Version of Depression Anxiety and Stress Scale -21. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 17(1), 97-105

- Selye, H. (1960). *La tensión en la vida (el estrés)*. Argentina: Compañía General Fabril Editora.
- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.
- Soto, E. E. O. (2019). Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Magazine De Las Ciencias: Revista De Investigación E Innovación*, 4(4), 145-156.
- Torres-Fonseca, A., y López-Hernández, D. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 19(3), 393-399.
- Trucios Donayre, Y. E. (2022). Influencia del programa capital psicológico en el desempeño docente de dos instituciones educativas de Piura, 2021.
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 1979(52), pp. 129-148.
- y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80–84.
- Zorrilla Hidalgo, A. M. (2017). Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto.

## Apéndice

### Apéndice A: Solicitud a la institución

Loja, día de mes del año

Dr.  
XXXXXXXXXX  
Decano.  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
En su despacho. -

De mi consideración:

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

Es importante, en el momento actual, promover el desarrollo de entornos favorables para la salud y el bienestar laboral, por ello me permito comentar que, en el ámbito de la Salud mental, se lleva a cabo el proyecto de investigación: "Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos".

Concedores de su alto espíritu de colaboración y compromiso con la sociedad y la ciencia, solicito a usted se autorice a (Nombre del estudiante investigador), con cédula (XXXXXXXX), estudiante de la Carrera de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja, como parte de su Trabajo de Investigación, realice la recolección de información dirigida a docentes de la Institución que usted tan acertadamente dirige.

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

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

Atentamente.



Mgtr. Geovanny Cuenca  
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA**

---

## Apéndice B: Formulario de consentimiento informado

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

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

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

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

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

Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará en trabajadores ecuatorianos.

En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de

revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

### **Introducción**

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

### **Objetivo del estudio**

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

### **Descripción de los procedimientos**

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

¿Incurriré en algún gasto?

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

Confidencialidad de los datos:

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

Participación voluntaria:

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

### **Riesgos y beneficios**

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

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

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

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

**Beneficios**

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

**Otras opciones si no participa en el estudio**

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

<b>Derechos de los participantes</b> <i>(debe leerse todos los derechos a los participantes)</i>
<p>Usted tiene derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Recibir la información del estudio de forma clara;</li> <li>2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;</li> <li>3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;</li> <li>4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;</li> <li>5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;</li> <li>6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;</li> <li>7) Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio;</li> <li>8) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;</li> <li>9) El respeto de su anonimato (confidencialidad);</li> <li>10) Que se respete su intimidad (privacidad);</li> <li>11) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;</li> <li>12) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;</li> <li>13) Estar libre de retirar su consentimiento;</li> <li>14) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;</li> <li>15) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.</li> </ol>
<b>Manejo del material biológico recolectado</b> <i>(si aplica)</i>
No aplica
<b>Información de contacto</b>
<p>Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio, por favor llame al siguiente teléfono 0983120938 que pertenece a <u><a href="#">Karina Ocampo Vásquez</a></u> o envíe un correo electrónico a keocampo@utpl.edu.ec</p>
<b>Consentimiento informado</b> <i>(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran, el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)</i>
<p>Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con</p>

tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

---

Nombres completos del/a participante

---

Firma del/a participante

---

Fecha

Número de cédula:

---

Nombres completos del/a investigador/a

---

Firma del/a investigador/a

---

Fecha

### Apéndice C: DASS-21

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

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

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

### Anexo D: UCLA-R

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

1= Nunca

2= Rara vez

3= A veces

4= Siempre

Con que frecuencia:

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

### Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

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

	0 Nunca	1 A veces	2 A menudo	3 Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				

4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				

18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

### Anexo E: Escala de satisfacción laboral

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de ser promocionado							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

### Anexo F: Capital psicológico PCQ-24

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

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

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

## Anexo G: Cuestionario sociodemográfico

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

Género: Masculino  Femenino  Otro  Edad: \_\_\_\_ años Número de hijos: \_\_\_\_\_

Ciudad de trabajo: \_\_\_\_\_ Nacionalidad: \_\_\_\_\_

Estado civil: Soltero  Casado/unión libre  Viudo  Divorciado

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

\$425 a \$800  \$1201 a \$1600   
 \$801 a \$1200  mayor a \$1601

Profesión: \_\_\_\_\_ Nivel en que ejerce la docencia: Primaria  Secundaria  Universitaria

Tipo de contrato: Nombramiento permanente  Nombramiento provisional   
 Libre nombramiento y remoción  Servicios ocasionales   
 Otro

La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:

Totalmente  Medianamente  Poco  Nada

Tiempo de experiencia laboral: \_\_\_\_ años \_\_\_\_ meses.

Tipo de trabajo: Tiempo completo  Tiempo Parcial

Tipo de institución: Pública  Privada