



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

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

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en  
los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos  
urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja, durante el  
año 2023**

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

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**Autora:** Farfán Carreño, Julia Alejandra

**Director:** Castillo Castillo, José Luis

ZAPOTILLO

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, 12 de marzo de 2024

Magíster

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: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja, durante el año 2023, realizado por Julia Alejandra Farfán Carreño, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mgtr. José Luis Castillo Castillo

C.I.: 1717997009

Correo electrónico: jlcastillo5@utpl.edu.ec

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

Yo, Julia Alejandra Farfán Carreño, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado: Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja, durante el año 2023, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Resumen, Introducción, Capítulo uno: Marco Teórico, Capítulo dos: Metodología, Capítulo tres: Resultados y Discusión, Conclusiones y Recomendaciones, siendo Mgtr. José Luis Castillo Castillo, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación con la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autora: Julia Alejandra Farfán Carreño

C.I.: 1105534455

Correo electrónico: [jafarfan1@utpl.edu.ec](mailto:jafarfan1@utpl.edu.ec)

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada:

A Dios, mi guía celestial y fuente de inspiración, le reconozco humildemente por su presencia constante en cada paso de mi trayectoria académica. Con sabiduría divina, ha dirigido mis pasos y sido la brújula que orienta mi camino, otorgándome la fortaleza necesaria para afrontar los desafíos inherentes a la consecución de este logro.

A mis queridos padres, Jorge y Violeta, les agradezco profundamente por su inquebrantable apoyo, sacrificio y el inspirador ejemplo de superación y constancia que han marcado mi camino. Gracias a ustedes, he encontrado la fortaleza para dar lo mejor de mí y perseverar ante los desafíos académicos. A mis hermanos, amigos y familiares cercanos, les expreso mi gratitud por su constante aliento y valiosa contribución, elementos fundamentales en mi travesía hacia la consecución de mis metas.

A mis apreciados docentes de la carrera Psicología, cuya dedicación, conocimiento y experiencia han sido esenciales en la realización de este trabajo investigativo, sus enseñanzas y orientación académica han enriquecido mi formación profesional y personal, brindándome las herramientas necesarias para enfrentar los retos.

Julia Alejandra Farfán Carreño

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja y, en particular, a los distinguidos docentes de la Carrera de Psicología. A lo largo de mi trayectoria estudiantil, han representado una fuente inagotable de sabiduría, apoyo intelectual y guía, enriqueciendo significativamente mi desarrollo académico y personal. La paciencia y dedicación demostradas como mentores han sido invaluable para mi crecimiento.

Agradezco de manera especial al Mgtr. Catillo Castillo José Luis, quien asumió el rol de director de mi Trabajo de Integración Curricular; su valioso tiempo, paciencia y conocimiento han sido pilares fundamentales en el desarrollo de mi investigación; su orientación y recomendaciones me permitieron alcanzar resultados deseados.

De igual manera, a la Mgtr. Ocampo Vasquez Karina Elizabeth y a la Mgtr. Mansanillas Rojas Tatiana Cecibel; por su asesoramiento, motivación y los conocimientos que gracias a su sólida formación y experiencia profesional, me guiaron hacia la finalización exitosa de este trabajo.

También deseo aludir mi gratitud a mis compañeros, con quienes compartí experiencias y anécdotas en este camino educativo su fortaleza emocional y sabios consejos me impulsaron a seguir con determinación.

Julia Alejandra Farfán Carreño

## Índice de contenido

Caratula .....	I
Aprobación del director del trabajo de integración curricular .....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos .....	III
Dedicatoria .....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido .....	VII
Índice de tablas .....	IX
Resumen.....	1
Abstract .....	2
Introducción.....	3
Capítulo uno.....	6
Marco Teórico .....	6
1.1. Conceptualización y etiología de las variables de salud mental .....	6
1.1.1. <i>Indicadores de las variables de salud mental</i> .....	8
1.2. Salud mental en docentes .....	13
1.2.1. <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i> .....	13
1.2.2. <i>Investigaciones previas en la salud mental</i> .....	21
1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral.....	25
1.3.1. <i>Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	25
1.3.2. <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	26
1.3.3. <i>Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral</i> .....	27
Capítulo dos .....	30
Metodología.....	30
2.1. Objetivos .....	30
2.1.1. <i>Objetivo General</i> .....	30
2.1.2. <i>Objetivos Específicos</i> .....	30
2.2. Preguntas de investigación.....	30
2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación.....	31
2.4. Contexto.....	31
2.5. Población y muestra.....	32
2.5.1. <i>Población</i> .....	32
2.5.2. <i>Muestra participante</i> .....	32

2.5.3.	<i>Criterios de inclusión / exclusión</i> .....	34
2.6.	Instrumentos para recolección de información .....	35
2.6.1.	<i>Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral</i> .....	35
2.6.2.	<i>Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21)</i> .....	36
2.6.3.	<i>Satisfacción laboral</i> .....	37
2.6.4.	<i>Capital psicológico (PCQ-24)</i> .....	38
2.7.	Procedimiento .....	39
Capítulo tres.....		42
Análisis de Resultados y Discusión .....		42
2.8.	Análisis de Resultados.....	42
2.9.	Discusión de Resultados.....	44
2.9.1.	<i>Resultados del estado de salud mental de los docentes</i> .....	44
2.9.2.	<i>Resultados del capital psicológico de los docentes</i> .....	45
2.9.3.	<i>Resultados de la satisfacción laboral de los docentes</i> .....	46
Conclusiones .....		48
Recomendaciones .....		49
Referencias .....		51
Apéndices.....		64
Apéndice A. Formulario de consentimiento informado.....		64
Apéndice B. Instrumentos de recogida de información.....		67

## Índice de tablas

<b>Tabla 1. Síntomas y repercusiones de la ansiedad.....</b>	<b>16</b>
<b>Tabla 2. Síntomas de la depresión en docentes .....</b>	<b>18</b>
<b>Tabla 3. Síntomas del estrés en docentes .....</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 4. Características sociodemográficas y laborales de los docentes.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 5. Percepción de salud mental de docentes .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 6. Capital psicológico en docentes .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 7. Satisfacción laboral en docentes .....</b>	<b>43</b>

## Resumen

En el ámbito educativo, la salud mental de los educadores es un factor fundamental que impacta tanto al bienestar personal como en su desempeño profesional; de esta manera la investigación tiene por objetivo determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja, durante el año 2023; se planteó la investigación con un diseño no experimental, de tipo cuantitativo como descriptivo y corte transversal, donde se estableció una muestra no probabilística de accesibilidad accidentada de 45 maestros. Los instrumentos utilizados son: Cuestionario Ad-Hoc, DASS-21, SL y PCQ-24. Cuyos resultados reflejan puntuaciones leves de las dimensiones de salud mental (ansiedad 97.8%, depresión 84.5%, estrés 88.9%); la media de satisfacción general es de 77.80 (intrínseca 39.55 y extrínseca 38.24); mientras que, la media de capital psicológico es de 139.86 (esperanza 37.51, eficacia 35.00, resiliencia 33.51 y optimismo 32.46). Se concluye que la mayoría de docentes no presenta alteraciones significativas en la salud mental.

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

### **Abstract**

In the educational field, the mental health of educators is a fundamental factor that impacts both their personal well-being and their professional performance; In this way, the research aims to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in teachers of two rural and two urban public institutions in the Zapotillo canton, province of Loja, during the year 2023; The research was proposed with a non-experimental design, quantitative as descriptive and cross-sectional, where a non-probabilistic sample of rugged accessibility of 45 teachers was established. The instruments used are: Ad-Hoc Questionnaire, DASS-21, SL and PCQ-24. Whose results reflect mild scores of mental health dimensions (anxiety 97.8%, depression 84.5%, stress 88.9%); the average general satisfaction is 77.80 (intrinsic 39.55 and extrinsic 38.24); while, the average psychological capital is 139.86 (hope 37.51, efficacy 35.00, resilience 33.51 and optimism 32.46). It is concluded that the majority of teachers do not present significant alterations in mental health.

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

## Introducción

Durante la pandemia algunos sectores económicos redujeron la carga física de trabajo de los docentes, pero aumentaron la carga mental, debido a la necesidad de funciones cognitivas y psicosociales, lo que amplifica el riesgo laboral teniendo repercusiones en la salud mental de los trabajadores, como síntomas depresivos y estrés (Vizcaíno-Cárdenas et al., 2022). Por su parte Faro et al. (2020), consideran a la docencia un sector relevante en la sociedad, que involucra tanto procesos cognitivos como psicosociales relacionados con la salud mental; además, implica diversas actividades de rendimiento, emocionales, temporales, así como la planificación, organización, ejecución, seguimiento, evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así mismo, el desarrollo del capital psicológico genera efectos positivos en las instituciones, especialmente en términos de productividad, en vista que se relaciona positivamente con rendimiento laboral (Quezada, 2017); de la misma manera, la satisfacción laboral tiene su importancia en la reducción de costos de gestión, como también en la mejora de la eficacia de la institución; para ello, es fundamental que los líderes institucionales detecten la satisfacción del capital humano, prestando especial atención a los niveles operativos e intermedios, que estén afectando las actitudes y comportamientos de los trabajadores en el contexto organizacional (Silva y Bonilla, 2020).

En el contexto nacional, las repercusiones de las variables de la salud mental es una problemática que no es reconocida por el gobierno, por las autoridades del Ministerio de Salud Pública o de Trabajo; tampoco es admitida en las organizaciones educativas como sociales (Ministerio de Educación del Ecuador, 2020). Sin embargo, dentro de las repercusiones de las variables de la salud mental, se ha señalado que la docencia es valorada una de las profesiones más propensas a experimentar agotamiento emocional o malestar psicológico en el personal docente (Boström et al., 2019).

Desde la presente investigación se pretende determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja, durante el año 2023;

por lo que, la presente investigación se enmarca en un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo como descriptivo, de corte transversal, y una muestra conformada por 45 docentes, a quienes se realizó la aplicación y recolección de datos con los instrumentos de índole psicológico: Cuestionario Ad-Hoc (Ocampo y Mansanillas, 2022), Cuestionario de Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) (Ruiz et al., 2017), el Instrumento de Satisfacción laboral (Pérez-Bilbao y Fidalgo, 1995) y el Capital psicológico (PCQ-24) (Ponce y Yáber, 2012).

Es necesario mencionar, que una de las facilidades para llevar a cabo este trabajo investigativo, corresponde al alcance de la recolección de datos confiables, debido a que se obtienen directamente de los docentes evaluados. Así mismo, una vez obtenida la información pertinente, se realiza el procesamiento de la base de datos, para ello se depura la información, para luego efectuar el análisis mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS versión 25), por sus siglas en inglés.

Además, este documento consta de tres apartados, que se describen a continuación: En el Capítulo uno se presenta la argumentación bibliográfica de los temas relacionados a la investigación, que corresponde al marco teórico, como: Conceptualización y etiología de las variables de salud mental; Salud mental en docentes; Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes.

El Capítulo dos consta la metodología, que hace referencia a los objetivos y preguntas de la investigación; al diseño de investigación, criterios de inclusión y exclusión, instrumentos de recogida de información, y el procedimiento correspondiente para obtener los resultados del estudio.

En el Capítulo tres se presenta el análisis y discusión de los resultados, donde consta su interpretación; los mismos que se comparan con estudios similares, donde se han obtenido resultados análogos, como diferentes; también, se encuentran en este apartado las principales conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente, la importancia de esta investigación para las instituciones participantes y la muestra de estudio radica en la obtención de datos reales sobre el estado de salud mental,

capital psicológico y satisfacción laboral de los docentes evaluados, esta información resulta crucial para que los directivos de la institución tomen las medidas necesarias con un enfoque preventivo, cuyo propósito es generar un ambiente laboral propicio para los educadores, contribuyendo no solo al bienestar de los docentes, sino también a un entorno educativo favorable y efectivo para todos los involucrados.

## Capítulo uno

### Marco Teórico

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

La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual las personas desarrollan su máximo potencial, que les permite afrontar tensiones normales de la vida, así como, trabajar de forma productiva o valiosa, con el fin de poder realizar contribuciones a la comunidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). De igual manera, se refiere al estado de equilibrio emocional del individuo, cuyas variables de afectación son complejas e influenciadas por factores biológicos, psicológicos, sociales y culturales (Mora y Mariscal, 2019).

Al mismo tiempo, salud mental es la capacidad de una persona para enfrentar desafíos de la vida de manera equilibrada, y a su vez manteniendo la armonía. Está relacionada con la forma en que cada individuo se involucra en las actividades de la sociedad; cómo logra conciliar sus deseos, anhelos, habilidades, ideales, sentimientos y valores morales con las demandas diarias que enfrenta (Dattani et al., 2021).

Considerando las definiciones de salud mental, es importante mencionar en el ámbito educativo que es conocida como el estado de equilibrio entre el docente y su entorno socio-cultural, esto a su vez garantiza la participación laboral e intelectual, para conseguir una óptima calidad de vida (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España, 2021). Así mismo, es contemplada como la capacidad que tiene una persona de establecer relaciones interpersonales satisfactorias, de adaptarse al medio ambiente, así como afrontar las situaciones adversas, encontrando significado y satisfacción en la vida (Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, 2021).

Para entender la definición de la salud mental, propuesta por los autores Salazar y Ospina, 2019 es preciso considerar los siguientes atributos:

- Consciencia del propio cuerpo, así como habilidades para la relajación física.
- Consciencia de las emociones propias y habilidades para vigilarlo.
- Consciencia, aceptación y sentido de identidad personal.

- Autonomía, además de la capacidad para tomar decisiones independientes;
- Percepción precisa de la realidad. Comunicación interpersonal.
- Dominio del medio personal, incluyendo la destreza para manejar adecuadamente los sentimientos amorosos, resolver problemas de manera efectiva y tomar acciones acertadas (Salazar y Ospina, 2019).

Para Díaz (2019), conceptualizar las variables de salud mental depende de la perspectiva teórica o disciplina que se adopte; desde la psicología se identifican variables como ansiedad, depresión, estrés, autoestima, resiliencia, entre otras, mientras que, desde la psiquiatría, se reconocen dimensiones como los siguientes trastornos: mentales específicos, esquizofrenia, bipolar o de ansiedad generalizada.

En cuanto a la etiología o las causas de variables de salud mental son multifactoriales; es así, que los indicadores biológicos, como desequilibrios químicos en el cerebro, la genética y enfermedades físicas, contribuyen a problemas en la psiquis. Al mismo tiempo, entre los parámetros psicológicos, se encuentran patrones de pensamiento negativos, experiencias traumáticas y conflictos emocionales no resueltos; así también los factores sociales y culturales que desempeñan un papel importante, incluyendo al estrés laboral, discriminación, aislamiento social, violencia y pobreza (Maitta et al., 2018).

Es necesario destacar que, la salud mental no es simplemente la ausencia de trastornos mentales, sino implica un estado de bienestar emocional, psicológico y social, por lo tanto, su cuidado debe ser una prioridad en todas las etapas de la vida, debido a que los múltiples determinantes individuales como estructurales se combinan para proteger o socavar el bienestar personal (OMS, 2022).

En resumen, es fundamental destacar que el bienestar psicosocial constituye un aspecto esencial de la salud mental; por ende, es crucial dar prioridad a su atención a lo largo de todas las etapas de la vida. Además, diversos factores como los personales, sociales y estructurales, se entrelazan de manera compleja, ejerciendo influencia en el equilibrio emocional de los educadores, por lo que es imperativo salvaguardar este equilibrio para evitar que factores adversos puedan afectarlo.

### **1.1.1. Indicadores de las variables de salud mental**

En el ámbito educativo, la salud mental de los docentes es un factor fundamental que impacta tanto en su bienestar personal como en su desempeño profesional; en este sentido, para comprender adecuadamente esta dimensión, es necesario considerar una serie de indicadores que proporcionan una evaluación del control emocional de los docentes, y que abarcan los siguientes aspectos:

- **Ansiedad.** Es un fenómeno normal defensivo ante situaciones que implican riesgo, peligro o compromiso, que ayuda a alertar al individuo frente a posibles peligros (Andrades-Tobar et al., 2021). Ahora bien, la OMS (2022), destaca que, es una de las principales causas de discapacidad a nivel mundial que tiene un impacto significativo en la calidad de vida de las personas.

Por otra parte, existe también la ansiedad social, que es un miedo intenso persistente a situaciones sociales o de rendimiento, que implican la posibilidad de ser juzgado o evaluado por los demás (Scott, 2019). Además, la ansiedad generalizada se caracteriza por preocupaciones excesivas y persistentes sobre diversos aspectos de la vida cotidiana, tales como la salud, el trabajo o las relaciones interpersonales; la misma que suelen coexistir con la depresión y compartir síntomas comunes, como la tristeza, la fatiga o los problemas de sueño; añadiendo también, que presentan diferencias en cuanto a la naturaleza de las emociones, al igual de los pensamientos negativos asociados (Vallejo, 2020).

Así mismo, la ansiedad de separación es un miedo intenso y persistente en el distanciamiento de personas significativas o de lugares familiares; siendo este trastorno más frecuente en la infancia, pero persisten en la edad adulta (Meléndez, 2019). En cuanto a la etiología, la ansiedad es el resultado de una interacción entre factores biológicos, psicológicos, sociales y ambientales; como la genética, debido a que si hay antecedentes familiares de trastornos de ansiedad, la probabilidad de desarrollarlos es mayor (f. biológicos); así como, experiencias traumáticas en la infancia o en la vida adulta (f. ambientales); patrones de pensamiento negativo (f. psicológicos); y las expectativas culturales y sociales que influyen en la aparición de la ansiedad social (f. sociales) (Dueñas, 2019).

De acuerdo al CIE-10 (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2008), que es un sistema de clasificación de enfermedades, en esta categorización se incluyen diferentes trastornos de ansiedad, que se clasifican en el apartado de trastornos mentales y del comportamiento, algunos de los trastornos de ansiedad que se incluyen en el CIE-10 son:

- Trastornos de ansiedad generalizada: este trastorno se caracteriza por la presencia de ansiedad y preocupación excesiva, que se mantienen durante un período de al menos seis meses. Los síntomas incluyen inquietud, fatiga, irritabilidad, tensión muscular, problemas de concentración y dificultad para conciliar el sueño.
- Trastorno de angustia: este trastorno se caracteriza por la presencia de ataques de pánico recurrente e inesperado, que van acompañados de una intensa ansiedad y miedo a perder el control o sufrir un ataque al corazón, los síntomas incluyen sudoración, palpitaciones, temblores, sensación de ahogo y dolor torácico.
- Trastorno obsesivo-compulsivo: este trastorno se caracteriza por la presencia de obsesiones y/o compulsiones recurrentes e intrusivas, que causan malestar significativo o interferencia en la vida diaria, las obsesiones son pensamientos, imágenes o impulsos no deseados, mientras que las compulsiones son comportamientos repetitivos o actos mentales que la persona realiza en respuesta a las obsesiones.
- Trastorno de estrés postraumático: este trastorno se desarrolla después de haber vivido o presenciado un evento traumático, como una agresión, una catástrofe natural o un accidente grave, los síntomas incluyen reexperimentación del evento traumático, evitación de estímulos relacionados con el trauma, alteraciones cognitivas y de ánimo, e hiperactivación autonómica.
- Fobia social: este trastorno se caracteriza por un miedo intenso y persistente a situaciones sociales o de desempeño, en las que la persona teme ser juzgada o humillada. Los síntomas incluyen rubor, sudoración, temblor, palpitaciones,

dificultad para hablar o para mantener la mirada, y evitación de las situaciones temidas.

De acuerdo con, Macías et al. (2019), se considera a la ansiedad como la anticipación a una amenaza futura que se origina de la percepción de estímulos generales potencialmente dañinos, despertando un estado de inquietud, agitación, preocupación e hipervigilancia. Además, Monroy-Castillo y Juárez-García (2019), mencionan que se ha demostrado que la ansiedad crónica altera la estructura y la función de ciertas regiones cerebrales implicadas en el procesamiento emocional, así como en la regulación afectiva.

Entre los efectos según Tur et al. (2018), se mencionan los siguientes:

- En el cerebro: La ansiedad crónica provoca cambios estructurales y funcionales en el cerebro, especialmente en las regiones encargadas de la regulación emocional. Estos cambios alteran la forma en que el cerebro procesa, responde a las emociones, y predisponer a la persona a desarrollar trastornos afectivos.
- En el sistema cardiovascular: La ansiedad crónica aumenta el riesgo de enfermedades cardiovasculares, debido al aumento de la frecuencia cardíaca y la presión arterial, así como a la activación crónica del sistema nervioso simpático.
- En la salud mental: Aumenta el riesgo de desarrollar otros trastornos mentales, como la depresión, el trastorno obsesivo-compulsivo o el trastorno de estrés postraumático. Además, la ansiedad crónica disminuye la calidad de vida y el bienestar psicológico de la persona.
- En el sistema inmunológico: Afecta negativamente el sistema inmunológico, lo que aumenta el riesgo de infecciones y enfermedades autoinmunitarias. Además, la ansiedad crónica prolonga la duración de las enfermedades y aumentar la gravedad de los síntomas.
- En el rendimiento cognitivo: La ansiedad crónica afecta el rendimiento cognitivo, especialmente en tareas que requieren atención y memoria de trabajo. Así también,

la ansiedad crónica reduce la flexibilidad cognitiva y la capacidad para regular las emociones (Tur et al., 2018).

En conclusión, la ansiedad se manifiesta como un fenómeno defensivo normal que alerta frente a situaciones de riesgo o peligro; sin embargo, cuando adquiere características crónicas o excesivas, se transforma en una perturbación que impacta de manera significativa la calidad de vida de las personas. De acuerdo con la información recopilada, se identifican diversos tipos de trastornos de ansiedad, como el trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de pánico, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de estrés postraumático y fobia social, cada uno con sus propias características y síntomas distintivos.

- **Depresión.** Esta variable se caracteriza como un trastorno psicológico que conlleva una profunda tristeza y una falta de motivación, acompañadas por síntomas que afectan tanto el ámbito emocional como el cognitivo, físico y conductual (Pérez-Padilla et al., 2017). Por lo que, el abordaje habitual para su tratamiento implica la psicoterapia, mientras que en casos de depresión moderada a grave es necesario el uso de medicación como complemento terapéutico (Morales, 2017).

Según Macías-Carballo et al. (2019), la depresión es considerada como un trastorno mental que se caracteriza por una persistente sensación de tristeza, desesperanza, falta de interés y/o placer en las actividades cotidianas, así como una variedad de síntomas físico-cognitivos, que afecta a personas de todas las edades u orígenes, la misma que es causada por una combinación de factores biológicos, psicológicos y ambientales, normalmente, su tratamiento incluye tanto terapia, medicación, como también cambios en el estilo de vida, dependiendo de las necesidades individuales del paciente.

La CIE-10 (68) clasifica la depresión mayor dentro los trastornos del humor o afectivos (F30-F39). La categoría F32 incluye el episodio depresivo y la F33 la de trastorno depresivo recurrente, y la primera se subdivide a su vez en: F32. 0 Episodio depresivo leve. Además, en cuanto a la prevalencia del trastorno de depresión, se ha observado una la incidencia global del trastorno de desregulación disruptiva del estado de ánimo en niños y adolescentes que oscila entre el 2 % y el 5 % en un período de seis meses a un año (OPS, 2018).

La depresión tiene una etiología multifacética, que involucra diversos factores biológicos, psicológicos y sociales; desde el punto de vista biológico, se observa cambios en la neuroquímica cerebral, particularmente en la serotonina, norepinefrina y dopamina, también se han asociado con la depresión; a nivel psicológico, eventos traumáticos, pérdidas significativas, y patrones de pensamiento negativo contribuyen al desarrollo de la depresión; mientras que los factores sociales, como el aislamiento, la falta de apoyo emocional y situaciones estresantes en el entorno, también desempeñan un papel importante (OMS, 2020).

En conclusión, la depresión es un trastorno psicológico caracterizado por una profunda tristeza, falta de motivación y una variedad de síntomas que afectan diferentes áreas de la vida de una persona, la misma que se manifiesta en cualquier edad y es causada por una combinación de factores biológicos, psicológicos y ambientales.

- **Estrés.** Hace referencia a la reacción física y emocional del cuerpo frente a estímulos del entorno que son percibidos como amenazantes o desafiantes, esta respuesta se vuelve crónica o excesiva, generando efectos negativos en la salud tanto física como mental, y, contribuyendo al desarrollo de una variedad de trastornos y enfermedades (Cabezas-Heredia et al., 2021).

De acuerdo con, Alvites y Huamaní (2019), se considera la respuesta innata ante cualquier situación que se perciba como amenazante o desafiante, provocando una estimulación del sistema nervioso y una serie de cambios tanto psicológicos como fisiológicos, representado por una respuesta automática del organismo frente a un estímulo estresante, ya sea positivo o negativo.

Además, el estrés es un fenómeno naturalmente adaptativo que ha estado presente en el ser humano desde tiempos ancestrales, el mismo que se desencadena en tres fases: la percepción de una situación de peligro o amenaza, una reacción de alarma y una acción generada en respuesta a ello (Barraza, 2020), además, se vincula con emociones negativas y provoca cambios fisiológicos en el cuerpo, en algunos casos graves, provocan problemas

en el sistema cardiovascular, digestivo y musculoesquelético, así como trastornos mentales agudos (Navinés et al., 2021).

Existen diferentes tipos de estrés que según Contreras et al. (2020), afectan a las personas de manera distinta, algunos de ellos son:

- **Agudo:** es una respuesta inmediata del cuerpo ante una situación estresante, que dura unos minutos o unas horas y luego desaparece.
- **Crónico:** es un tipo de estrés prolongado que dura semanas, meses o incluso años, y es causado por problemas financieros, problemas en el trabajo o problemas de salud crónicos.
- **Traumático:** se produce como resultado de un evento impactante, como un accidente grave, una experiencia de guerra o una agresión física o sexual.
- **Laboral:** es un tipo de estrés relacionado con el trabajo, que es causado por una sobrecarga laboral, conflictos con los compañeros o el jefe, o un ambiente poco saludable.
- **Por sobrecarga:** se produce cuando una persona tiene demasiadas responsabilidades o demandas en su vida diaria, lo que provoca sentimientos de agotamiento y agobio (Contreras et al., 2020).

En conclusión, la información abordada destaca la complejidad de la depresión como un trastorno influenciado por una variedad de factores biológicos, psicológicos y sociales. Además, se reconoce el estrés como una respuesta natural, adaptable pero potencialmente perjudicial para la salud física y mental; siendo necesario abordajes personalizados para mitigar sus efectos adversos.

## **1.2. Salud mental en docentes**

### **1.2.1. *Repercusiones de las variables de la salud mental***

Durante la pandemia, algunos sectores económicos redujeron la carga física de trabajo de los docentes, pero aumentaron la carga mental debido a la necesidad de funciones cognitivas y psicosociales. Esto amplifica el riesgo laboral teniendo repercusiones en la salud

mental de los trabajadores, como síntomas depresivos y estrés. Además, la carga mental provoca agotamiento físico, fatiga, lesiones musculares, perturbación del sueño y exposición a la violencia en el contexto laboral (Vizcaíno-Cárdenas et al., 2022).

Para Faro et al. (2020), consideran a la docencia un sector relevante en la sociedad, que involucra tanto procesos cognitivos como psicosociales relacionados con la salud mental, además, implica diversas actividades de rendimiento, emocionales, temporales, así como la planificación, organización, ejecución, seguimiento, evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, de igual manera, la gestión académica, investigativa y administrativa, en consecuencia, la sobrecarga mental resultante del aumento de horas de trabajo y las responsabilidades laborales, genera estrés y ansiedad, lo cual afecta la salud de los trabajadores, en este sentido, de acuerdo con la teoría del marco Cognitivo-Energético se sostiene que una elevada carga laboral posee un impacto negativo en la eficiencia cognitiva y perjudica el rendimiento en las tareas laborales (Díaz-Hernández y Duarte-Borja, 2021).

En Ecuador las repercusiones de las variables de la salud mental, se menciona que esta es una problemática que no es reconocida por el gobierno, por las autoridades del Ministerio de Salud Pública o de Trabajo; tampoco es admitida en las organizaciones educativas como sociales; por lo que es importante reconocer que el estrés en el ámbito educativo es una problemática que debe ser abordada de manera efectiva por el Ministerio de Educación de Ecuador, como la guía de apoyo psicosocial en emergencias, desastres y catástrofes que ha sido elaborada con la finalidad de brindar soporte a toda la comunidad educativa luego del impacto de un evento adverso, debido a que esta problemática afecta tanto a los docentes como a los estudiantes, y tiene un impacto negativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Ministerio de Educación del Ecuador, 2020).

Además, dentro de las repercusiones de las variables de la salud mental, se ha señalado que la docencia es valorada una de las profesiones más propensas a experimentar agotamiento emocional o malestar psicológico en el personal, lo que resulta en una insatisfacción generalizada con las condiciones laborales para muchos de ellos, específicamente, en el ámbito de la educación primaria y secundaria, se han observado

actividades con un nivel elevado de exigencia física, mental y emocional, así como condiciones laborales inadecuadas con una carga de trabajo considerable (Boström et al., 2019).

De igual manera, las repercusiones de las variables de la salud mental en la enseñanza se ubican entre las profesiones más propensas al surgimiento de estrés, depresión y ansiedad; esto se debe a una compleja conjunción de factores multifacéticos relacionados con la naturaleza laboral, como la planificación, preparación de clases, evaluación estudiantil, orientación individual, colaboración con colegas o padres de familia, capacitación, entre otras (Cevallos et al., 2021).

A continuación, se presentan las repercusiones de las variables ansiedad, depresión y estrés en los docentes:

- **Ansiedad.** Es considerada un problema común en el entorno educativo que afecta negativamente el bienestar emocional de los docentes, al igual que a su rendimiento laboral o calidad de vida, algunas de las causas incluyen la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir con los objetivos o expectativas, el estrés por la responsabilidad de la enseñanza, la interacción con estudiantes y padres de familia (Faro et al., 2020).

Así mismo, se manifiesta que la ansiedad es una emoción humana común y adaptable que se presenta como respuesta ante una amenaza o peligro, de igual manera, clínicamente se define como un miedo sin causa aparente, caracterizado por ser difuso y vago, con una sensación de espera ante una posible amenaza futura y que genera malestar físico como psicológico en el individuo; además, cuando la ansiedad se vuelve mal adaptativa, conlleva a alteraciones funcionales o malestar en el profesional (Mora et al., 2021).

Los síntomas y repercusiones de la ansiedad se muestran en la Tabla 1.

**Tabla 1***Síntomas y repercusiones de la ansiedad en docentes*

<b>Síntomas de la ansiedad</b>	<b>Repercusiones</b>
Palpitaciones, temblores.	Aumento de la frecuencia cardíaca, movimientos involuntarios, dificultad para mantener la calma durante las clases.
Sensación de ahogo o dificultad para respirar	Hiperventilación, disminución del oxígeno en la sangre, dificultad para articular palabras al explicar conceptos.
Sensación de opresión o malestar en el pecho	Aumento de la frecuencia cardíaca, presión arterial elevada, limitación en la capacidad para interactuar con los estudiantes.
Sensación de náuseas, molestias abdominales	Náuseas, vómitos, dolor abdominal, dificultad para mantener una rutina alimentaria regular.
Dificultad para tragar, sensación de nudo en la garganta	Sensación de ahogo, dificultad para articular preguntas y explicaciones.
Sudoración excesiva, manos húmedas	Manos resbaladizas.
Temblores, espasmos musculares	Movimientos involuntarios, contracciones musculares, afectando la capacidad para escribir o utilizar pizarras.
Pensamientos obsesivos, miedo a perder el control.	Ansiedad, pánico, miedo irracional, afectando la confianza para liderar el aula.
Preocupación excesiva, tensión muscular.	Fatiga muscular, dolor de cabeza, insomnio, afectando la calidad del sueño y la energía para el día siguiente en el aula.
Dificultad para concentrarse, olvido frecuente.	Dificultad para realizar tareas, fallos en la memoria
Irritabilidad, cambios de humor, llanto fácil.	Problemas en las relaciones interpersonales, conflictos familiares, aislamiento social, impactando las interacciones con colegas y estudiantes.

*Nota:* Adaptado de (Faro et al., 2020; Mendes et al., 2020; Rodríguez et al., 2017).

De igual manera, es necesario pensar en la salud de los docentes de manera integral, aún más a partir de la pandemia de Covid-19; así como las medidas adoptadas para adelantar los periodos de vacaciones, flexibilizar el calendario escolar, además de utilizar estrategias

sincrónicas como asincrónicas para garantizar la continuidad de las clases, y de manera principal para adaptarse a la enseñanza remota, que han hecho que los maestros se vean afectados en su salud mental (Ribeiro et al., 2021).

En conclusión, la ansiedad en el entorno educativo es un problema común que afecta negativamente el bienestar emocional de los docentes y su rendimiento laboral, a causas de la sobrecarga de trabajo y la presión por cumplir los objetivos; es por ello, la necesidad de abordar la salud mental de los educadores de manera integral, considerando las nuevas demandas del entorno educativo.

- **Depresión.** Se reconoce un problema de salud mental cada vez más frecuente que afecta significativamente la calidad de vida de los docentes y su desempeño laboral, además, los altos niveles de estrés, así como la sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento, el apoyo insuficiente y la presión por resultados; que se convierten en algunos de los factores que contribuyen a la aparición de depresión en este grupo de trabajadores (Contreras et al., 2020).

Adicionalmente, la depresión es un trastorno mental caracterizado por una profunda sensación de tristeza y la reducción del interés en diversas áreas. Este trastorno se acompaña de una gama de síntomas que abarcan aspectos emocionales, cognitivos, físicos y conductuales. Entre estos síntomas se incluyen el llanto, la irritabilidad, el aislamiento social, la disminución del deseo sexual, la fatiga, la reducción de la actividad, la pérdida de interés en actividades rutinarias, así como sentimientos de culpa e inutilidad (Pérez-Padilla, et al., 2017).

Entre los síntomas más frecuentes de la depresión y sus repercusiones se muestran en la Tabla 2.

**Tabla 2***Síntomas de la depresión en docentes*

<b>Síntomas de la Depresión</b>	<b>Repercusiones</b>
Tristeza persistente y/o pérdida de interés o placer en actividades que antes eran disfrutadas.	Afectación en las relaciones interpersonales, disminución en la participación y compromiso en actividades sociales y laborales.
Cambios en el apetito y/o peso.	Alteraciones en la salud física y mental, afectando el bienestar general del docente.
Insomnio o hipersomnias	Baja autoestima y autoconcepto negativo, impactando la capacidad para afrontar el día laboral.
Agitación o enlentecimiento psicomotor	Dificultad para realizar actividades cotidianas y laborales, afectando la productividad y eficiencia en el trabajo.
Dificultad para concentrarse, tomar decisiones y recordar cosas.	Dificultades para tomar decisiones y resolver problemas, afectando la eficiencia en la planificación de clases y la toma de decisiones pedagógicas.
Pensamientos recurrentes de muerte o suicidio.	Mayor riesgo de suicidio.

*Nota.* Adaptado de Pacurucu y Salinas (2021).

Desde la posición de Desouky y Allam (2017), manifiestan que, la depresión es apreciada como la cuarta causa principal de discapacidad social en el mundo, además está relacionada con un mayor riesgo de suicidio. Por lo tanto, constituye un problema de salud pública de gran magnitud debido a sus efectos negativos en el estado de ánimo, productividad reducida, pérdida de iniciativa, así como en el desinterés general, los cambios cognitivos y psicomotores.

Así mismo, se contempla que las repercusiones de este trastorno en los docentes son graves, debido a que no solo afecta su bienestar personal, sino también el rendimiento académico de sus estudiantes, así como el clima laboral en general. De igual manera, esta variable conlleva a ausencia laboral, disminución de la productividad, falta de motivación, el desinterés en su trabajo, por lo que afecta su capacidad para interactuar de manera efectiva con los estudiantes y sus colegas. Por tanto, es importante que los docentes reconozcan sus

síntomas para posteriormente buscar ayuda profesional para tratarla, como terapia cognitivo-conductual o los antidepresivos, que son eficaces en el tratamiento (Espinosa-Castro et al., 2020).

En conclusión, la información resalta la creciente prevalencia de la depresión entre los docentes, identificando factores como el alto estrés, la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento como desencadenantes comunes, afectando el bienestar personal del docente, y su capacidad para interactuar eficazmente con los estudiantes y colegas, lo que influye negativamente en el rendimiento académico y el clima laboral.

- **Estrés.** Se identifica como un factor de riesgo para el desarrollo de la depresión, así como un trastorno emocional grave que afecta la capacidad del individuo para funcionar en su entorno biopsicosocial. Además, no discrimina por raza, estatus económico o profesional, evidenciando que los docentes también son susceptibles a experimentar esta condición; el mismo que se manifiesta como una angustia que ocasiona respuestas negativas en su cuerpo, activando mecanismos fisiológicos como taquicardia, insomnio, trastornos digestivos e hipertensión; al mismo tiempo, desencadena respuestas psicológicas como irritabilidad, ansiedad, enojo y depresión; además, se observan reacciones conductuales como aburrimiento, divagación y el consumo excesivo de tabaco, alcohol o drogas, como formas de enfrentar estos cambios prolongados; estos patrones de respuesta prolongada pueden llevar a agotamiento y deterioro de su salud (De la Cruz, 2017).

Además, los docentes se enfrentan a una serie de factores psicosociales laborales que poseen un impacto significativo en su nivel de estrés, tal como menciona el autor Contreras et al., 2020):

- Sobrecarga laboral: Cuando los docentes tienen una gran cantidad de tareas y responsabilidades en su trabajo, se sienten abrumados y estresados.
- Falta de apoyo y recursos: Si los docentes no tienen el apoyo adecuado de sus colegas, supervisores y la institución educativa en general, aumenta su estrés.

- Ambiente laboral conflictivo: El ambiente de trabajo tóxico, la falta de comunicación y el acoso contribuyen significativamente al estrés de los docentes.
- Demandas emocionales: Los docentes tienen que lidiar con situaciones emocionales difíciles en el aula, como el comportamiento disruptivo de los estudiantes, lo que se vuelve muy estresante.
- Inseguridad laboral: La incertidumbre sobre la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo generan estrés en los docentes.
- Baja remuneración: La falta de remuneración adecuada por su trabajo genera insatisfacción y estrés en los docentes (Contreras et al., 2020).

Seguidamente, se consideran los siguientes aspectos involucrados en el estrés laboral docente:

**Tabla 3**

*Síntomas del estrés en docentes*

<b>Síntomas del estrés</b>	<b>Repercusiones</b>
Dolores de cabeza.	Debilita el sistema inmunológico, y contribuye a la disminución del rendimiento académico y laboral.
Irritabilidad.	Influye en la excelencia de las relaciones con compañeros y alumnos, así como en la dinámica del entorno educativo.
Falta de concentración.	La carencia de concentración no solo perjudica la eficiencia en la ejecución de las responsabilidades laborales, sino que también tiene un impacto negativo en la calidad de la enseñanza, comprometiendo la capacidad del docente para transmitir información de manera efectiva y facilitar un ambiente de aprendizaje óptimo.
Preocupación constante.	Compromete la capacidad de retención de información, el desempeño cognitivo y la habilidad de concentración, generando un impacto significativo en el bienestar integral del docente. Este deterioro se manifiesta en dificultades para recordar detalles importantes, contribuyendo así a un ambiente laboral menos saludable para el educador.

*Nota:* Adaptado de (Alvites-Huamaní, 2019).

En resumen, el estrés se constituye como un factor de riesgo para la depresión, afectando la salud psicosocial de los docentes; no obstante, este fenómeno se manifiesta en respuestas fisiológicas y psicológicas adversas, junto con patrones conductuales como el consumo excesivo de sustancias, considerando además, que los docentes enfrentan factores laborales que intensifican el estrés, desde la sobrecarga hasta la falta de apoyo y la inseguridad laboral.

### **1.2.2. Investigaciones previas en la salud mental**

Haciendo referencia a las investigaciones previas sobre la salud mental de los docentes, se tiene que, en el contexto nacional, en el estudio realizado por Vizcaíno-Cárdenas et al. (2022), con el objetivo de determinar los factores asociados a la carga mental de los docentes de diferentes niveles educativos: básico, medio, superior universitario y superior técnico, conforme a la normativa vigente ecuatoriana; sugieren que, se relacionan con la gestión de información, dimensión emocional, carga laboral, así como presión por rendimiento; concluyendo que los docentes enfrentan dificultades para responder a demandas de las tareas, mismas que están directamente relacionadas con las dimensiones cognitivas, de rendimiento, sin dejar de lado, aquellas vinculadas con la subjetividad humana como corresponde a emociones, sentimientos y vivencias, más aún cuando el ejercicio de la docencia involucra interacción directa entre seres humanos.

A continuación, se presentan algunas investigaciones sobre la salud mental de los docentes a nivel nacional, regional e internacional:

- **Ansiedad.** En la investigación realizada por Noroña et al. (2021), con el objetivo de determinar la autopercepción de salud en docentes de un Instituto Superior Tecnológico de Quito, Ecuador, durante la Covid-19, se evidenció que 39 docentes presentaron perturbaciones en salud mental: síntomas psicósomáticos: 23.6%, ansiedad e insomnio: 12.3%, disfunción social: 4.7% y depresión: 0.9%. Dentro de las causas evidenciadas, las dolencias obedecen a: las condiciones de trabajo, cambio de modalidad, aprendizaje de entornos virtuales, precariedad laboral y temor de ser despedidos. Por lo que, se concluye, que la ocurrencia de la pandemia Covid-19 ha incrementado el grado de exposición de factores

de riesgo vinculados con las características de la tarea docente que ha afectado la salud mental y emocional.

Teniendo en cuenta a Patiño (2021), en su investigación desarrollada con el objetivo de indagar el nivel de afectación presentado en docentes durante el confinamiento resultado de la crisis sanitaria, se determinó que el 80.8% de docentes presentaron leve severidad de ansiedad; el 3.8% severidad leve a moderada; el 15.4% un nivel moderado a severo; concluyendo la mayoría de los participantes presentan niveles normales en las escalas de esta característica, lo cual sugiere que la población en general tiene una adecuada gestión del bienestar psicológico, que además, es clave a la hora de afrontar y/o prevenir distintas circunstancias que un docente debe asumir en su vida laboral.

Haciendo mención a la investigación de Cabezas-Heredia et al. (2021), el propósito es examinar los niveles de depresión, ansiedad y estrés en estudiantes y profesores de posgrado a raíz del Covid-19, junto con evaluar la habilidad para enfrentar estas situaciones mediante un análisis basado en factores sociodemográficos; por lo que, se evidenció que los niveles de ansiedad presentes en los docentes, en su mayoría se encuentran niveles de ansiedad bajos (42.45%); aunque existe un porcentaje reducido que experimenta niveles altos (4.32%) muy alto (2.16%), que debe ser considerado su análisis y atención, por lo que concluyen que existe estrés, depresión y ansiedad en los estudiantes y docentes de posgrado de la *Maestría en Prevención de Riesgos laborales de la UTPL*, con una capacidad de manejo moderada baja frente al Covid-19 y con niveles limitados de cambios psicológicos que varían con el tiempo.

En conclusión, la ansiedad es un problema que afecta a los docentes en diferentes grados durante su vida laboral, debido a que los estudios señalados anteriormente, demuestran que un porcentaje significativo de docentes experimenta niveles de ansiedad, aunque la mayoría se encuentra en niveles bajos. Sin embargo, también existe un porcentaje pequeño pero significativo de docentes que experimenta niveles altos o muy altos de

ansiedad, como en el caso de la investigación de Cabezas-Heredia et al. (2021), esto implica dedicar atención y análisis.

- **Depresión.** En una investigación realizada por Ozamiz-Etxebarria et al. (2021), El propósito del presente estudio fue evaluar los niveles de estrés, ansiedad y depresión entre el profesorado al enfrentar la reapertura de escuelas y universidades luego de seis meses de educación no presencial. Los resultados mostraron que el 32.2% de los participantes manifestaron síntomas de depresión, mientras que el 49.4% experimentó ansiedad y el 50.6% reportó estrés. En consecuencia, se concluye que es crucial abordar la salud mental de los profesores para salvaguardar tanto el bienestar emocional de los estudiantes como la calidad de la enseñanza.

En el contexto latinoamericano, en la investigación realizada en Brasil por Mendes et al. (2020), con el propósito consiste en examinar la existencia de niveles de estrés y señales que sugieran la presencia de depresión en los profesores de una entidad educativa pública; se identificaron niveles mínimos de estrés y depresión en hombres con el 67.0% y 64.8% respectivamente; mientras que en mujeres con el 63.0% y 79.8%. Estos resultados indican que se identificaron disparidades importantes en los puntajes de ambas variables entre géneros, mientras que también se constató una relación positiva moderada entre las mediciones de las escalas. Por lo tanto, concluyen que los docentes con niveles mínimo y leve merecen atención por parte de las instituciones.

Así también, en la investigación de Loor-Rivadeneira y Cevallos-Lara (2022), con el objetivo de determinar a través del Test psicométrico escala de depresión de Hamilton, la prevalencia de la sintomatología depresiva de los docentes en donde se evidencia que la población docente estudiada es propensa a experimentar sintomatología depresiva (31.0%) debido a la alta carga laboral; la prevalencia en el grupo femenino estudiado parece ser más alta (57.1%) que la de la población masculina en común (49.9%). Concluyendo que es esencial que las entidades institucionales responsables de estos puestos laborales prioricen la salud mental de los profesionales; esto implica reconocer la presencia de síntomas

depresivos que pueden evolucionar hacia un trastorno depresivo mayor, una afección de considerable gravedad.

La información revela la notable carga emocional que enfrentan los profesores durante la reapertura de escuelas, evidencia altos niveles de depresión, ansiedad y estrés, mostrando la necesidad urgente de abordar la salud mental de los docentes, por lo que, la atención institucional es crucial para prevenir que los síntomas evolucionen hacia trastornos más graves, garantizando así un entorno educativo saludable y de calidad.

- **Estrés.** En la investigación de Alvites y Huamaní (2019), con el propósito de examinar la relación entre el estrés y los aspectos psicosociales en profesores de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, se descubrió una correlación altamente significativa entre el estrés docente y los factores psicosociales ( $p=0.000$ ). Predominantemente, el estrés se vinculó con elementos como la ansiedad, la depresión y creencias desadaptativas, los cuales mostraron una estrecha interconexión con los factores psicosociales. En resumen, se puede afirmar que existe una conexión entre el estrés experimentado por los docentes y los factores psicosociales en educadores de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.

En la investigación de Guerrero-Barona et al. (2018), con el objetivo de explorar las relaciones entre factores de riesgo psicosocial, estrés general percibido y salud mental; cuyos resultados destacaron como fuentes de estrés a la indisciplina, así como falta de motivación de los alumnos y escasa colaboración de las familias. Además, quienes perciben altos niveles de estrés presentan peor salud mental, por lo que el 36.3 % muestra riesgo de trastorno psiquiátrico; así mismo, se concluye que, hay una relación significativa entre el nivel de estrés, con los factores de riesgo psicosociales y la salud mental, destacando que la satisfacción laboral, así como el nivel de compromiso o implicación predicen la salud mental.

Citando a Mora et al. (2019), en su estudio, llevado a cabo con la intención de examinar la conexión entre la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo, se procuró demostrar de manera cuantitativa que una considerable proporción de los elementos que influyen en el rendimiento laboral están intrínsecamente ligados a la satisfacción en el trabajo; se estableció que el 62.12% de los profesores perciben que su situación económica y laboral

ha empeorado en comparación con el pasado; asimismo, el 47.73% reporta agotamiento emocional, el 50.76% manifiesta desorden emocional y un 30.30% muestra signos de ansiedad significativa. Con base en la conclusión que hace correspondencia a este segmento de la sociedad experimenta indicadores de agotamiento laboral y se halla en un punto cercano al límite en términos de ansiedad y depresión.

En el contexto nacional, en la investigación de Aguilar y Mayorga (2020), con el objetivo de evaluar los niveles de estrés docente y síndrome burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador, y establecer correlaciones entre las variables, cuyos resultados revelaron altos niveles de estrés docente (90.67 %) en todas las dimensiones; y solamente se observa una inclinación hacia el agotamiento emocional en el trabajo, sin llegar a confirmar la existencia del síndrome en sí. Por lo cual, concluyen que el organismo humano tiene la capacidad de adaptarse, al igual que desarrollar mecanismos para prevenir y enfrentar el estrés, lo que conduce a un estilo de vida satisfactorio, al igual que una adecuada respuesta a las demandas ambientales.

En conclusión, al analizar diversas investigaciones sobre el estrés en docentes, se destaca la interrelación con factores psicosociales, donde los problemas como la indisciplina, falta de motivación y colaboración familiar emergen como fuentes estresantes, vinculándose a un riesgo notable de trastornos psiquiátricos; haciendo que estos hallazgos resalten la urgencia de abordar los aspectos psicosociales para mejorar la salud mental de los docentes.

### **1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes**

#### **1.3.1. Conceptualización del capital psicológico y satisfacción laboral**

El capital psicológico se concibe como un estado abierto al cambio, que, aun teniendo cierta estabilidad en el tiempo, es susceptible de desarrollo mediante intervenciones de corta duración, las mismas que están destinadas a influir en cada una de sus dimensiones, así como en su elemento esencial (Carter y Youssef-Morgan, 2019).

En referencia a lo citado por Salessi (2020), el capital psicológico representa un estado positivo que se distingue por la presencia de (autoeficacia) para abordar y ejecutar con éxito una tarea que presenta desafíos; así como para hacer una atribución positiva (optimismo)

sobre el resultado de la misma; a la vez de perseverar en la búsqueda de los objetivos (esperanza); y finalmente fortalecerse en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito.

Según Huaita y Luza (2018), consideran que la satisfacción laboral se constituye en un elemento identificador del ambiente de trabajo, la productividad y de la motivación en cualquier tipo de organización o institución. Además, Mayorga (2023), menciona que se refiere a un estado psicológico en el que la persona experimenta un desarrollo positivo, donde valora de manera optimista las circunstancias y a la vez tiene confianza en su capacidad de éxito a través del esfuerzo y la perseverancia, el mismo que está compuesto por cuatro dimensiones que son: la eficacia, el optimismo, la esperanza y la capacidad de resiliencia.

Dentro de este apartado, es fundamental indicar que los trabajadores deben experimentar bienestar en el ámbito laboral para garantizar un buen rendimiento; debido a que, la satisfacción en el trabajo influye en el nivel de complacencia personal y, por lo tanto, es importante que las instituciones educativas se aseguren que su profesional esté dispuesto a aceptar cambios; mientras por otra parte, la insatisfacción laboral se considera un síntoma de la disminución del rendimiento de la institución, lo que a su vez se asocia con una baja productividad, un aumento del absentismo y la rotación de equipo docente (Boada, 2019).

En consecuencia, resulta crucial que las instituciones educativas se esfuercen por fomentar la satisfacción laboral de su cuerpo docente, para favorecer un entorno laboral propicio, brindar oportunidades para el desarrollo profesional, reconocer los logros de los maestros y atender sus necesidades, lo que conlleva a mejorar el desempeño de sus educadores y elevar la calidad de la enseñanza.

### ***1.3.2. Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral***

El desarrollo del capital psicológico genera efectos positivos en las instituciones, especialmente en términos de productividad, en vista que se relaciona positivamente con rendimiento laboral (Quezada, 2017); además, debido a que las personas son diferentes, especialmente cuando tienen habilidades para lograr sus objetivos, al igual que una actitud optimista, esperanza y resiliencia, son capaces de establecer metas personales valiosas, así como objetivos realistas. En este mismo sentido, poseen la capacidad de identificar

adversidades, de reconocer las opiniones arraigadas, comprendiendo a la vez las consecuencias de esas convicciones, y cuestionando las creencias contraproducentes (Mesurado y Laudadio, 2019).

Por otra parte, la importancia de la satisfacción laboral radica en la reducción de costos de gestión, como también en la mejora de la eficacia de la organización, lo que lleva a los colaboradores a buscar activamente la información necesaria para alcanzar los objetivos laborales establecidos. Para ello, es fundamental que los líderes de la organización detecten la satisfacción del capital humano, prestando especial atención a los niveles operativos e intermedios, que estén afectando las actitudes y comportamientos de los empleados en el contexto organizacional (Silva y Bonilla, 2020).

Así mismo, Cuadra-Peralta et al. (2018), consideran que el capital psicológico de los trabajadores comprende una esencia que anima y estimula a los docentes a aproximarse al éxito laboral, diferenciándolo de la personalidad, que posee rasgos estables y resistentes, más no están abiertos a cambios. Además, es un factor clave que influye en la salud del docente, previniendo componentes de estrés psicosocial laboral.

En virtud de lo expuesto, tanto el capital psicológico como la satisfacción laboral desempeñan un papel fundamental en el bienestar y el rendimiento de los docentes, porque permiten a los educadores enfrentar situaciones estresantes y mantener una actitud positiva frente a los desafíos laborales. Por otro lado, la satisfacción laboral tiene un impacto positivo en la motivación, compromiso, retención y desempeño de los educadores; es así que, cuando experimentan satisfacción en su trabajo, muestran una mayor disposición a comprometerse en la enseñanza y a buscar oportunidades para mejorar continuamente su práctica educativa.

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

Al referirse al capital psicológico, se considera la investigación llevada a cabo por Romero et al. (2023), el propósito fue examinar cómo el capital psicológico y la satisfacción laboral influyen en el burnout docente, cómo este síndrome impacta en la metodología educativa (confianza en enseñar estrategias de autorregulación y enfoque pedagógico flexible); los resultados indicaron que las dos variables tienen un efecto negativo en el

burnout, y en conjunto explican un alto porcentaje de la variabilidad, llegando al 84.1%. Estos hallazgos sugieren que las variables investigadas son recursos valiosos para reducir el burnout entre los maestros y fomentar un desempeño laboral adaptativo; además, los resultados sugieren que estos recursos no solo contribuyen a disminuir el agotamiento, sino que también promueven actitudes y comportamientos ajustable en la enseñanza diaria, como la confianza para instruir estrategias de autorregulación y un enfoque centrado en la construcción del conocimiento por parte de los estudiantes.

Otra investigación, es la realizada por Ataucusi y Solís (2022), que tiene como objetivo determinar la existencia de relación entre la Satisfacción laboral y Capital psicológico en profesores de centros educativos ubicados en la zona este de Lima, en el año 2022; donde se evidenció que el 94% en el grupo encuestado, la mayoría demostró un nivel elevado de capital psicológico, mientras que un 6% manifestó un nivel considerado como promedio. De esta forma, se concluye que los educadores se sienten confiados en las capacidades que poseen; así mismo, contaron con la habilidad para adaptarse prestando una perspectiva positiva, por lo que se encuentran motivados para alcanzar sus objetivos, y finalmente, se determinó que los maestros contaron con mayor recurso emocional manifestaron mayor satisfacción laboral.

Investigaciones como la realizada por Acuña (2021), que pretende determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes universitarios; además estudiar los niveles de satisfacción laboral que existen por parte de los docentes, como también conocer cuáles son los factores del desempeño de los maestros; cuyos resultados revelan que los educadores de un rango de edad menor a los 35 años se muestran motivados (17.7%), mientras que para los profesores mayores a esta edad se encuentran desmotivados (25.0%), considerando aspectos tales como, el trabajo que desarrollan y las actividades rutinarias dentro de sus labores; concluyendo que el grado de satisfacción laboral que presentan los maestros depende en gran medida de las escalas de edad que éstos presentan, por lo que se debe realizar análisis periódicos a los educadores a través de la aplicación de encuestas, a fin de medir la satisfacción laboral.

De la misma forma, en la investigación realizada en Ecuador por Mora y Mariscal (2019), que tiene como objetivo exponer un análisis de interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral para demostrar cuantitativamente que gran parte de los factores que afectan el desempeño dependen propiamente de la satisfacción laboral; se este estudio obtiene que, en la subescala de agotamiento emocional, un 47.73 % de docentes están dentro de un rango alto; considerando las variables actuales y que el límite de puntuación máxima es de 54, se establece que están próximos a alcanzar este indicador. En la subescala de despersonalización, los maestros puntúan un 30.30 %, esto establece que, en esta franja, el tope superior es de 30 puntos; por consiguiente, a medida que el puntaje aumenta, se incrementa el nivel de agotamiento laboral experimentado en este conjunto. La tercera dimensión por analizar corresponde a la realización personal que muestra que el 61.36 % está dentro del nivel alto; lo que indica que tiene un elemento de resiliencia y una motivación fuerte para desarrollar sus actividades de enseñanza.

En conclusión, se resalta la relevancia del capital psicológico y la satisfacción laboral en la vida de los docentes; es interesante observar cómo la confianza, la adaptabilidad y la motivación están estrechamente vinculadas a un alto capital psicológico. Además, la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente destaca la importancia de comprender las diferentes dimensiones de la satisfacción y cómo estas afectan la resiliencia y la motivación en la labor educativa.

## Capítulo dos

### Metodología

#### 2.1. Objetivos

##### 2.1.1. *Objetivo General*

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja, durante el año 2023.

##### 2.1.2. *Objetivos Específicos*

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja.
- Identificar el capital psicológico en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja.
- Determinar la satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja.

#### 2.2. Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental en relación al estrés, ansiedad y depresión de los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo de los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja?

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

La investigación se centra en el enfoque cuantitativo como descriptivo, de tipo no experimental y con diseño transversal.

**Cuantitativa:** La estructuración de la investigación en este marco supone la formulación de un plan estratégico minucioso que involucra los pasos y procedimientos esenciales para abordar los interrogantes planteados, cabe destacar que la meticulosidad y precisión de este diseño juegan un papel crucial en la posibilidad de obtener la información deseada (Hernández et al., 2014). Además, este estudio adopta un enfoque cuantitativo debido a su enfoque en la cuantificación en la recopilación y análisis de datos.

**Descriptiva:** Se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando (Guevara et al., 2020). En tal virtud, se ha aplicado una encuesta a la planta docente de las cuatro instituciones educativas, con el fin de recabar información que permita explicar de manera objetiva los datos obtenidos.

**No experimental:** Se lleva a cabo sin intervenir intencionalmente en las variables y se observan los fenómenos en su entorno natural para luego analizarlos (Hernández et al., 2014); en este sentido, se recopilan datos de los docentes en un momento específico (año 2023) para obtener información sobre variables relevantes en ese periodo, como lo es la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral.

**Transversal:** Este diseño tiene como propósito analizar el estado o nivel de incidencia de una o más variables, pero en determinado tiempo (Álvarez, 2014). Es por ello, que en esta investigación se aplicó una encuesta a los docentes de cuatro instituciones educativas de nivel primario y secundario (dos urbanas y dos rurales), durante el año 2023; con la finalidad de recopilar datos sobre variables relacionadas con el bienestar emocional, satisfacción laboral, presencia de emociones positivas como negativas, además del nivel de estrés percibido.

### 2.4. Contexto

La investigación se realizó en cuatro instituciones educativas públicas, que corresponden a niveles primarios y secundarios, de las cuales, dos se encuentran ubicadas

en la parte urbana, tanto en el cantón Zapotillo, como en el sector Ceiba Chica; y dos establecimientos se localizan en la zona rural, específicamente en el sector Potrerillos y Limones, del cantón Zapotillo, provincia de Loja.

De acuerdo a su infraestructura, las dos instituciones ubicadas en la parte urbana, tanto en el cantón Zapotillo, como en el sector Ceiba Chica constan de 16 aulas, tres canchas de uso múltiple con varios juegos recreativos; y dos establecimientos localizados en la zona rural, específicamente en el sector Potrerillos se verifican nueve aulas, una cancha de uso múltiple; y en Limones se evidencia 12 aulas y tres canchas de uso múltiple con juegos recreativos en el cantón Zapotillo, provincia de Loja. Además, estas instituciones se fundamentan en la siguiente misión y visión:

Misión: Formar individuos íntegros, creativos y comprometidos con los valores éticos y morales, promoviendo la convivencia comunitaria y la inclusión, mediante una educación basada en la excelencia académica y la conciencia humanista.

Visión: Ser una institución educativa abierta, flexible e inclusiva, que promueva el avance tecnológico y científico, y contribuya a una comunidad más justa, humana y democrática, con ciudadanos comprometidos con el medio ambiente y el desarrollo regional.

## **2.5. Población y muestra**

### **2.5.1. Población**

La población de docentes en el cantón Zapotillo está conformado por 247 educadores; mientras que las cuatro instituciones educativas públicas objeto de estudio, están compuestas por el total de 53 docentes, dos de las cuales se ubican en la zona urbana y dos en el sector rural del cantón Zapotillo de la provincia de Loja, de la siguiente manera: 16 docentes en la institución educativa uno y dos respectivamente; nueve docentes en la institución educativa tres; y 12 maestros en la institución educativa cuatro.

### **2.5.2. Muestra participante**

La muestra la conforman un total de 45 docentes de dos niveles instructivos: primaria y secundaria de cuatro instituciones públicas (dos urbanas y dos rurales), que pertenecen al Distrito de Educación 11D09 del cantón Zapotillo. Además, para el desarrollo investigativo,

se utilizó un muestreo no probabilístico de accesibilidad accidentada, ya que los individuos son elegidos producto de circunstancias casuales; de tal modo que quienes realizan el estudio eligen un lugar, a partir del cual reclutan los sujetos a estudio de la población, que accidentalmente se encuentren a su disposición (Hernández, 2020). Mediante esta selección, se pretende obtener una sólida base para comprender y abordar los desafíos relacionados con la salud mental, el capital psicológico y el bienestar laboral de los profesionales en el contexto educativo.

En este estudio la muestra recolectora fue de 49 docentes, y la muestra procesadora de datos estuvo conformada por 45 docentes; cuyos resultados indican que la mayoría de los participantes pertenecen al género femenino con un 71.1% además se encontró la categoría masculina que representa el 28.9%. En cuanto al estado civil, el 71.2% menciona ser casado/unión libre, seguido del 24.4% que indican estar solteros.

En relación al tipo de trabajo, el 86.7% manifiesta que trabaja a tiempo completo, y el 13.3% a tiempo parcial; además, todos los docentes encuestados laboran en una institución pública. De la misma manera, los resultados sobre la media de edad, indican que esta fue de 44 años; así mismo, se reportó una media de ocho horas de trabajo por día; y se evidencia que la media de la experiencia laboral se encuentra en los 15 años, según los datos que se muestran a continuación:

**Tabla 4***Características sociodemográficas y laborales de los docentes*

		<b>N</b>	<b>%</b>		
Género	Masculino	13	28.9%		
	Femenino	32	71.1%		
	Otro	0	0%		
Estado civil	Soltero/a	11	24.4%		
	Casado/unión libre	32	71.2%		
	Viudo/a	0	0%		
	Divorciado/a	2	4.4%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	39	86.7%		
	Tiempo parcial	6	13.3%		
	Pública	45	100%		
Tipo de institución	Privada	0	0%		
		<b>M</b>	<b>Máx.</b>	<b>Min.</b>	<b>DT</b>
Edad		44	63	25	10
Horas de trabajo por día		8	24	6	3
Experiencia laboral		15	38	2	9

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

### **2.5.3. Criterios de inclusión / exclusión**

La presente investigación contempla los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterios de inclusión:**

- Encontrarse en situación laboral activa.
- Firmar el consentimiento informado.
- Tener como mínimo un 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.

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

### **2.6.1. Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral**

Es un cuestionario no estandarizado, diseñado específicamente para recopilar datos sobre características sociodemográficas y laborales de una muestra de individuos, sus siglas "Ad hoc" indica que el formulario de preguntas es diseñado de manera personalizada para un estudio particular, ajustándose a los objetivos y variables específicas que se desean evaluar, esto se realiza con el propósito de capturar datos sobre el ambiente laboral de profesionales en un momento específico. En esta investigación se utilizó la adaptación de Ocampo y Mansanillas (2022); el mismo que está compuesto por 16 ítems que permiten la recolección de información sociodemográfica de los profesionales, en la cual se pueden identificar 6 datos personales: el género, edad, nacionalidad, ciudad, estado civil, número de hijos; así mismo, consta de 10 datos laborales como: profesión, título, años de experiencia laboral, tipo de trabajo, tipo de institución, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente, si la institución provee de los recursos necesarios, zona en la que trabaja y remuneración salarial.

A la vez, este cuestionario tiene un tiempo de aplicación de cinco minutos, ya sea de manera individual o grupal, así como también, las escalas son de opción múltiple y cerrada. Además, se describen a continuación los ítems del cuestionario:

En primer lugar, consta el género, donde se puede seleccionar las opciones "Masculino", "Femenino" y "Otro"; luego, se hace referencia a la ciudad donde realiza su trabajo, así como la edad en años, el número de hijos que tiene el evaluado, y también se indica la nacionalidad.

Seguido de esto, se presenta una lista de opciones para seleccionar el estado civil, entre las cuales se encuentran: "Soltero", "Casado/unión libre", "Viudo" y "Divorciado", el siguiente ítem se refiere a la zona donde trabaja, indicando si el trabajo se desarrolla en una zona urbana o rural. A continuación, se presenta una serie de rangos de remuneración, para seleccionar el rango que mejor se ajuste a la situación económica del evaluado.

Además, se hace referencia a la profesión, y al título académico que posee. De igual manera, se presenta una lista de opciones para seleccionar el tipo de contrato que tiene el

evaluado: "Nombramiento permanente", "Nombramiento provisional", "Libre nombramiento y remoción", "Servicios ocasionales" u "Otro"; y la cantidad de horas que trabaja diariamente.

A continuación, se presenta una escala para evaluar en qué medida la institución para la cual trabaja, le provee de recursos necesarios para realizar su labor, con opciones como "Totalmente", "Medianamente", "Poco" y "Nada". Posteriormente, consta el ítem para conocer la cantidad de años y meses de experiencia laboral que tiene; así como la opción de seleccionar entre "Tiempo completo" y "Tiempo parcial" para indicar la naturaleza de su trabajo. Finalmente, se solicita que se indique si trabaja en una institución pública o privada, con lo que se espera obtener información relevante sobre el perfil sociodemográfico y laboral (Ocampo y Mansanillas, 2022).

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

El DASS-21 es un cuestionario utilizado para evaluar los niveles de estrés, ansiedad y depresión en las personas, hay que mencionar que el acrónimo DASS proviene de las iniciales en inglés de Depression, Anxiety, and Stress Scales (Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés), y fue desarrollado por Lovibond y Lovibond, (1995); desde entonces, ha sido ampliamente utilizado en investigación y práctica clínica para evaluar estas dimensiones, y para este estudio se utilizó la versión de Ruiz et al. (2017).

Es así que, el DASS 21 quedó constituido por tres dimensiones que son las siguientes: la primera es la depresión, como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estado de ánimo disfóricos como la tristeza; la segunda es la ansiedad, que es descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular, además del miedo; y la tercera dimensión es el estrés, descrito como cierta tendencia a reaccionar a circunstancias agobiantes, con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente.

Se debe agregar que, el objetivo de este instrumento es determinar las características psicométricas de las escalas abreviadas de depresión, ansiedad y estrés; su aplicación es de tipo individual, para ello se requiere de 10 a 15 minutos aproximadamente. Igualmente, consta de 21 ítems o reactivos; en este sentido para su calificación, en cada variable (depresión,

ansiedad y estrés) se suman los valores asignados a los ítems, y el resultado obtenido se clasifica como leve, moderado, severo y muy severo.

Por otra parte, los ítems se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí). Además, en relación a la interpretación de los resultados, a mayor puntuación general, mayor grado de sintomatología; es así que, en relación a la depresión se interpreta como leve (5-6), moderada (7-10), severa (11-13), muy severa (> 13); en cuanto a la ansiedad como: leve (4), moderada (5-7), severa (8-9), muy severa (> 9); y sobre el estrés, como: leve (8-9), moderado (10-12), severo (13-16), y muy severo (> 16).

Así mismo, las escalas de depresión y estrés presentan un Alfa de Cronbach de 0.85 y 0.83 respectivamente, mientras que en la escala de ansiedad se obtuvo un alfa de 0.73, por lo que, en conjunto los ítems que componen el DASS - 21 presentaron un alfa de 0.91 (Ruiz et al., 2017).

### **2.6.3. Satisfacción laboral**

El instrumento de satisfacción laboral es una herramienta de medición diseñada para evaluar el nivel de satisfacción que experimenta un individuo en su trabajo, es importante señalar que existen diversos cuestionarios de satisfacción laboral creados por varios autores, cada uno con sus propias particularidades y enfoques; uno de los cuestionarios más reconocidos es elaborado por Warr et al. (1979), con el objetivo principal de obtener información sobre la percepción y valoración que los empleados tienen respecto a diversos aspectos de su trabajo, como las condiciones físicas del trabajo, salario, responsabilidades asignadas, entre otros. Para este estudio se aplicó la versión adaptada de Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995).

A su vez, el tiempo de aplicación del instrumento es de aproximadamente cinco minutos, y consta de 15 ítems que están diseñados para evaluar diferentes aspectos relacionados con el trabajo y la satisfacción laboral. Así mismo, incluye dimensiones que revelan puntuaciones de satisfacción general, factores intrínsecos y factores extrínsecos,

cuyas escalas de respuesta utilizadas en el instrumento de satisfacción laboral suelen ser de tipo Likert, donde los participantes indican su grado de satisfacción o insatisfacción con las afirmaciones presentadas en los ítems: muy insatisfechos; insatisfecho; moderadamente insatisfecho; ni satisfecho ni insatisfecho; moderadamente satisfecho; satisfecho; hasta muy satisfecho.

Por su parte, en la subescala de factores intrínsecos se abordan aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14). Mientras que, la subdivisión de factores extrínsecos indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

En cuanto a la puntuación total, está oscila entre 15 y 105, lo que indica que mientras mayor sea la puntuación, existe una mayor satisfacción. Por su parte, la puntuación intrínseca se da debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 puntos, mientras que la extrínseca se da entre 8 y 56 puntos. Así también, con respecto al índice de confiabilidad para la satisfacción laboral general, el coeficiente de Alfa de Cronbach varía entre 0,85 y 0,88. Así mismo, para la Satisfacción Intrínseca es entre 0,79 y 0,85; mientras que para la Satisfacción Extrínseca varía entre 0,74 y 0,78 (Pérez-Bilbao y Fidalgo, 1995).

#### **2.6.4. Capital psicológico (PCQ-24)**

El instrumento de Capital Psicológico es una herramienta de medición diseñada para evaluar el nivel de capital psicológico de un individuo, que fue desarrollado por Luthans, en colaboración con Youssef y Avolio en el año 2007, con el objetivo de medir y evaluar los componentes clave del capital psicológico en un individuo, entendiéndose a estos componentes como al conjunto de recursos psicológicos que incluyen la autoeficacia (creencia en las propias habilidades para lograr metas), la esperanza (motivación para perseguir metas y generar planes para alcanzarlas), la resiliencia (habilidad para hacer frente y recuperarse de situaciones adversas) y el optimismo (tendencia a tener una perspectiva

positiva hacia el futuro), y para este estudio se empleó la adaptación Venezolana realizada por Ponce y Yáber (2012).

Hay que mencionar, que la aplicación del instrumento es individual y toma alrededor de cinco minutos; además, consta de 24 ítems, cuyas dimensiones son: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (el cuestionario contiene 6 preguntas para cada dimensión). La escala de medición es del 1 (muy en desacuerdo) hasta el 7 (muy de acuerdo), se debe agregar que se interpreta de la siguiente manera: en este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo. Finalmente, en cuanto a la confiabilidad, el instrumento ha demostrado contar con propiedades psicométricas adecuadas con un Alfa de Cronbach de 0.71 (Ponce y Yáber 2012).

## **2.7. Procedimiento**

El procedimiento para llevar a cabo la presente investigación se clasifica en tres momentos o fases, los mismos que se describen detalladamente a continuación:

### **a) Primera fase: Revisión de Literatura**

- El trabajo investigativo se inicia con la revisión bibliográfica sobre los temas de interés de los últimos cinco años (2019 a 2023), con la finalidad de elaborar el marco teórico y fundamentar el estudio, utilizando buscadores como: buscadores) como Google scholar, pubMed, psycINFO, pubMed Central, Scopus, Jstor, DOAJ.

### **b) Segunda fase: Proceso de Recolección de datos**

- Dentro de esta fase, se procede a diseñar la investigación, establecer la población y determinar la muestra, la cual se selecciona de manera no probabilística de accesibilidad accidentada, la misma que está compuesta por 45 profesores de dos niveles instructivos: primaria y secundaria de cuatro instituciones públicas (dos urbanas y dos rurales), que pertenecen al Distrito de Educación 11D09 del cantón Zapotillo.
- A continuación, se realiza el contacto con los directivos de las instituciones educativas seleccionadas por medio de un oficio dirigido el día 27 de abril de

2023 (Institución Educativa de Zapotillo), el 03 de mayo del 2023 (I. E. en la Ceiba y Potrerillos), y el 09 de mayo del presente año (I. E. en Limones), solicitando la autorización para realizar la investigación en dichos establecimientos. Además, las respuestas a los oficios son recibidas los días 27 de abril al 11 de mayo de 2023.

- Seguidamente, se realiza la selección de la muestra considerando: 16 docentes en la institución educativa uno y dos respectivamente; nueve docentes en la institución educativa tres; y 12 maestros en la institución educativa cuatro, dando un total de una población de 53 educadores, a quienes se les aplicará los instrumentos psicológicos.
- A partir del 12 de mayo de 2023, se inició el proceso de capacitación del formato (línea), donde se procedió a explicar a los docentes todos los instrumentos a utilizar, así como el objetivo de la investigación, el mismo que consiste en determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja, durante el año 2023.
- Posteriormente, se les informó sobre los criterios de inclusión y exclusión, además de solicitarles su consentimiento informado para continuar. Luego, se llevó a cabo una explicación detallada de cada uno de los instrumentos psicológicos utilizados, que incluye el Cuestionario Ah Doc Sociodemográfico y Laboral, el Cuestionario de Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), el Instrumento de Satisfacción Laboral y Capital Psicológico (PCQ-24), dirigido al personal docente objeto de estudio.
- Durante la aplicación y recolección de datos hay que mencionar que los distintos instrumentos se aplican a los docentes en el siguiente orden: Cuestionario sociodemográfico y laboral, Cuestionario de Escala de

Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21), el Instrumento de Satisfacción laboral y Capital psicológico (PCQ-24).

c) Tercera fase: Análisis de la base de datos

- Finalmente, para el procesamiento de la base de datos, se depura la información y los análisis se llevaron a cabo mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés. Con este propósito, se llevaron a cabo análisis descriptivos en la muestra, utilizando medias y desviaciones estándar para las variables numéricas, y empleando frecuencias y porcentajes para las variables categóricas. De igual manera, las variables sociodemográficas y laborales se analizaron mediante el uso de medias y desviaciones típicas.

## Capítulo tres

### Análisis de Resultados y Discusión

#### 2.8. Análisis de Resultados

En el presente capítulo, se lleva a cabo el análisis de los resultados obtenidos.

**Tabla 5.**

*Percepción de salud mental de docentes*

		N	%
Estrés	Leve	44	97.8%
	Moderado	1	2.2%
	Severo	0	0%
Ansiedad	Leve	38	84.5%
	Moderado	5	11.1%
	Severo	2	4.4%
Depresión	Leve	40	88.9%
	Moderado	5	11.1%
	Severo	0	0%

*Nota:* N =Frecuencia; %=Porcentaje

En la Tabla 5, se identificó un nivel severo en ansiedad, lo que motivo que nos enfoquemos en los niveles leves de estrés, ansiedad y depresión; además se observa que los resultados reflejaron que la variable de estrés obtuvo un porcentaje más alto que las otras dos variables, en su nivel leve 97.8%, asimismo se evidencia un 88.9% de participantes con depresión leve y un 84.5% con ansiedad leve. Estos porcentajes indican que la mayoría de los participantes experimentan niveles bajos en las tres dimensiones evaluadas: estrés, ansiedad y depresión, lo cual sugiere que no están experimentando problemas significativos.

**Tabla 6.***Capital psicológico en docentes*

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	35.00	42.00	11.00	6.37
Esperanza	37.51	42.00	13.00	5.80
Resiliencia	33.51	42.00	14.00	5.50
Optimismo	32.46	42.00	17.00	5.00
Capital psicológico	139.86	167.00	51.00	21.10

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

Estos descubrimientos en la Tabla 6, se describe las dimensiones del capital psicológico; reflejando que la mayor parte de los maestros evaluados obtuvieron una media alta en esperanza de 37.51, seguido por la eficacia con nivel alto de 35.00 y la resiliencia con nivel alto de 33.51; además la dimensión del optimismo también alcanzó un nivel alto de 32.46, lo que demuestra un nivel positivo y a la vez, alto de recursos psicológicos en los docentes, lo que se traduce a un buen nivel de capital psicológico. En general, estos resultados muestran que los maestros evaluados poseen un buen nivel de capital psicológico, lo que contribuye a la resiliencia, la eficacia, la esperanza y el bienestar emocional en entornos laborales demandantes como la educación.

**Tabla 7.***Satisfacción laboral en docentes*

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	39.55	49.00	10.00	7.96
Satisfacción extrínseca	38.24	49.00	7.00	8.11
Satisfacción general	77.80	98.00	17.00	15.90

En la Tabla 7, los hallazgos delimitan las dimensiones de satisfacción laboral; reflejando que la mayoría de los docentes evaluados obtuvieron una media alta de 39.55 en satisfacción intrínseca, seguido de la satisfacción extrínseca con un nivel alto de 38.24. Finalmente, se registra una media alta de satisfacción general, alcanzando 77.80, observando un nivel alto de satisfacción en promedio. Es decir, los docentes evaluados muestran un nivel

alto de satisfacción laboral en términos tanto intrínsecos como extrínsecos, lo que indica una percepción positiva y satisfactoria de su trabajo en general.

## **2.9. Discusión de Resultados**

En el presente capítulo se realiza la discusión de los principales resultados obtenidos sobre la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral, conforme se muestra a continuación:

### **2.9.1. Resultados del estado de salud mental de los docentes**

Con relación al primer objetivo de esta investigación, que es, determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja; los resultados muestran en cuanto a la variable estrés, que el 97.8% de los maestros se encontró en la categoría leve, este porcentaje es similar a los valores reportados en estudios que van desde el 84.0% al 98.1% (Aguilar, 2023; Filippsen y Marin, 2020; Pacheco, 2022; Salinas, 2021; Wagner et al., 2019). Sin embargo, se hallan otros estudios con valores distantes inferiores, que van desde 10.0% al 33.5% (Aldana-Zavala y Rodríguez-Partidas, 2020; Ozamiz-Etxebarria et al., 2021; Reyes y Viteri, 2023; Garnique-Hinostroza et al., 2022).

Por lo tanto, los docentes experimentan una modalidad de estrés menos pronunciada y típicamente de naturaleza temporal; este se manifiesta como una respuesta automática del organismo frente a un estímulo, desencadenando irritabilidad, ansiedad y enojo (Alvites y Huamaní, 2019).

Así mismo, en el presente estudio se evidencia un 88.9% de participantes con depresión leve; este porcentaje es similar a los valores reportados en estudios que van desde el 74.8% al 88.0% (Aguilar, 2023; Filippsen y Marin, 2020; Mendes et al., 2020; Salinas, 2021; Wagner et al., 2019). A pesar de ello, se encontraron otras investigaciones con valores distantes inferiores, que van desde 10.0 % al 27.02% (Aldana-Zavala y Rodríguez-Partidas, 2020; Reyes y Viteri, 2023; Zahiruddin y Vevhkanandar, 2019).

A la vez, al hablar de depresión leve se hace referencia a síntomas que son menos intensos y que pueden no interferir significativamente en la capacidad de la persona para

llevar a cabo sus actividades cotidianas. Además, la depresión leve no debe subestimarse, ya que síntomas como la tristeza y la pérdida de interés afectan negativamente la calidad de vida y el bienestar emocional de los docentes (Pacurucu y Salinas, 2021).

De igual manera, en el presente estudio se evidencia un 84.5% de docentes con ansiedad leve; este porcentaje es similar a los valores encontrados en estudios que van desde el 80.2% al 85.7% (Aguilar, 2023; Filippesen y Marin, 2020; Patiño, 2021; Wagner et al., 2019). No obstante, se encontraron otros estudios con valores distantes inferiores, que van desde 10.3% al 13.55% (Pacheco, 2022; Reyes y Viteri, 2023; Zahiruddin y Vevehkanandar, 2019).

Finalmente, la ansiedad leve se manifiesta como una sensación general de nerviosismo, inquietud o preocupación moderada, que está considerada un problema común en el entorno educativo, la misma que afecta el bienestar emocional de los docentes; algunas de las causas incluyen la sobrecarga de trabajo, la presión por cumplir con los objetivos o expectativas, el estrés por la responsabilidad de la enseñanza, la interacción con estudiantes y padres de familia (Faro et al., 2020).

### **2.9.2. Resultados del capital psicológico de los docentes**

Con relación al segundo objetivo de este estudio, que es identificar el capital psicológico en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja; los resultados reflejan una media alta en esperanza de 37.51. Estos hallazgos se comparan con valores obtenidos en otros estudios, que son similares, que van desde 32.2 a 38.45 (Aguilar, 2023; Mesurado y Laudadio, 2019; Ortega-Jiménez y Ramírez, 2020; Salessi, 2022). A pesar de ello, se encontraron otras investigaciones con valores distantes inferiores, que van desde 4.08 a 6.42 (Baraona, 2022; Da Luz et al., 2019; Ferradás et al., 2019; Kun y Gadanez, 2019).

Así también, los resultados muestran que la eficacia alcanza un nivel alto de 35.00; estos hallazgos se comparan con valores obtenidos en otros estudios, que son similares, que van desde 31.6 a 36.81 (Aguilar, 2023; Mesurado y Laudadio, 2019; Ortega-Jiménez y Ramírez, 2020; Salessi, 2022). No obstante, se encontraron otras investigaciones con valores

distantes inferiores, que van desde 3.77 a 4.75 (Baraona, 2022; Da Luz et al., 2019; Ferradás et al., 2019; Kun y Gadanez, 2019).

Con referencia a la resiliencia, los resultados que se obtienen presentan un nivel alto de 33.51; estos hallazgos se comparan con valores obtenidos en otros estudios, que son similares, que van desde 30.8 a 36.24 (Aguilar, 2023; Mesurado y Laudadio, 2019; Ortega-Jiménez y Ramírez, 2020; Salessi, 2022). Además, se encontraron otras investigaciones con valores distantes inferiores, que van desde 4.05 a 4.58 (Baraona, 2022; Da Luz et al., 2019; Ferradás et al., 2019; Kun y Gadanez, 2019).

Finalmente, los resultados evidencian un nivel alto de optimismo registrado en 32.46; estos hallazgos se comparan con valores obtenidos en otros estudios, que son similares, que van desde 31.2 a 34.36 (Aguilar, 2023; Mesurado y Laudadio, 2019; Ortega-Jiménez y Ramírez, 2020; Salessi, 2022). Por el contrario, se encontraron otras investigaciones con valores distantes inferiores, que van desde 3.52 a 4.42 (Baraona, 2022; Da Luz et al., 2019; Ferradás et al., 2019; Kun y Gadanez, 2019).

Lo que demuestra un nivel positivo, que se traduce a un buen nivel de capital psicológico de los docentes, debido a que tienen confianza en sí mismos para desarrollar con éxito las tareas asignadas, a través del esfuerzo y la perseverancia (Mayorga, 2023). No obstante, los resultados de las investigaciones con mayor rango de diferencia, sugiere que la elección de instrumentos de medición y escalas para evaluar el capital psicológico varía entre estudios; así como las diferencias en la formulación de preguntas o en la escala utilizada influyen en los resultados obtenidos (Silva-Nuñez, 2022).

### **2.9.3. Resultados de la satisfacción laboral de los docentes**

Con relación al tercer objetivo de este estudio, que es determinar la satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones públicas rurales y dos urbanas del cantón Zapotillo, provincia de Loja; los resultados reflejan una media alta de 39.55 en satisfacción intrínseca, estos valores son similares a los reportados en otros estudios, que van desde 32.1 a 49.2 (Aguilar, 2023; Avendaño et al., 2021; Sucapuca et al., 2020; Zambrano y Zambrano,

2022). No obstante, se encontraron otras investigaciones con valores distantes inferiores, que van desde 4.04 a 5.19 (Barahona, 2022; Yıldız y Kılıç, 2021).

Así mismo, los resultados de esta investigación reflejan una media alta de 38.55 en satisfacción extrínseca, estos valores son similares a los reportados en otros estudios, que van desde 38.24 a 51.2 (Aguilar, 2023; Avendaño et al., 2021; Sucapuca et al., 2020; Zambrano y Zambrano, 2022). Por el contrario, se encontraron otras investigaciones con valores distantes inferiores, que van desde 3.37 a 5.33 (Barahona, 2022; Yıldız y Kılıç, 2021).

Finalmente, los resultados con relación a la satisfacción general presenta un nivel alto de 77.80; estos valores son similares a los reportados en otros estudios, que van desde 64.07 a 82.70 (Aguilar, 2023; Chirico et al., 2020; Sucapuca et al., 2020). Sin embargo, se encontraron otras investigaciones con valores distantes inferiores, que van desde 3.81 a 5.77 (Barahona, 2022; Yıldız y Kılıç, 2021).

Lo que sugiere, que los educadores se sienten confiados en las capacidades que poseen; así mismo, cuentan con la habilidad para adaptarse prestando una perspectiva positiva, por lo que se encuentran motivados para alcanzar sus objetivos, y finalmente, los maestros cuentan con mayor recurso emocional y satisfacción laboral (Ataucusi y Solis, 2022). En cambio, las diferencias entre los estudios se deben a factores como el contexto educativo y las escalas de medición utilizadas (Ochoa, 2018).

## Conclusiones

Con relación a la evaluación de la salud mental, se concluye que los docentes poseen las capacidades y recursos necesarios para hacer frente a las exigencias laborales, en vista que la mayoría muestra un nivel bajo en las tres variables analizadas: estrés, ansiedad y depresión. No obstante, es importante señalar la presencia de un porcentaje bajo de docentes que revelaron niveles moderados y severos; estos hallazgos dan a conocer la importancia de proporcionar apoyo y recursos adicionales a aquellos profesores que experimentan una mayor inestabilidad en su bienestar.

Además, los docentes reflejan una media alta de capital psicológico, donde se resalta una visión positiva y niveles altos de esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo; lo que denota una sólida confianza de los educadores en su habilidad para cumplir eficazmente con sus actividades laborales, y abordar con destreza los desafíos profesionales que se presenten.

Finalmente, los docentes exhiben niveles altos de satisfacción intrínseca y extrínseca favorable, junto con una media alta de satisfacción general, lo que revela que existe un grado positivo de contento y bienestar en relación con sus roles y responsabilidades laborales; es decir, los profesores en promedio están satisfechos con su trabajo.

## Recomendaciones

Dado el bajo porcentaje de docentes que ha presentado niveles moderados y severos de estrés, ansiedad y depresión, se sugiere al Psicólogo de la institución la creación de redes de apoyo positivas entre docentes en la unidad educativa, en donde se desarrollen actividades que fomenten la conexión emocional, así como el apoyo mutuo; y de esta manera, promover la práctica de compartir experiencias positivas, para fortalecer la salud mental de los educadores y fomentar un ambiente colaborativo como solidario dentro de la institución. Es así que, esta recomendación busca no solo abordar las dificultades emocionales, sino también fortalecer proactivamente las habilidades y actitudes positivas de los maestros. Al adoptar un enfoque basado en la psicología positiva, la institución puede contribuir significativamente al bienestar mental a largo plazo de su valioso personal docente.

Para potenciar las cualidades positivas del capital psicológico de los docentes y elevar su bienestar emocional a largo plazo, se sugiere al Psicólogo de la institución la implementación de estrategias específicas basadas en técnicas de motivación, como a) técnica de establecimiento de metas, para su identificación de manera clara y alcanzable fomentando así la esperanza y motivación; b) modelado de comportamientos positivos, que alienta a los educadores a aprender de ejemplos exitosos para fortalecer su eficacia y habilidades a largo plazo; c) de reframing, para proporcionar herramientas de resiliencia en la adaptación positiva y el bienestar sostenido; d) de visualización positiva, para cultivar una mentalidad optimista. Estas técnicas están destinadas al desarrollo de habilidades psicológicas clave, con un enfoque integral que busca no solo motivar a los docentes a corto plazo, sino también proporcionar herramientas duraderas que contribuyan a su bienestar emocional a lo largo del tiempo.

Finalmente, se sugiere seguir fortaleciendo las prácticas de apoyo emocional y crear un ambiente de trabajo positivo, que contribuye a la satisfacción laboral de los docentes, por medio de programas de reconocimiento y colaboración, así como la creación de un entorno laboral que promueva la comunicación, la participación y el desarrollo profesional; por lo tanto,

el propósito es contribuir al bienestar de los docentes, en un ambiente educativo favorable y efectivo para todos los involucrados.

## Referencias

- Acuña, J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las instituciones de Educación Superior*, [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Aguilar, S. (2023). *Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de la ciudad de Zamora Chinchipe*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja].
- Aguilar, A. y Mayorga, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Revista UNIANDES Episteme*, 7(2), 265-278.  
<https://bit.ly/3CAwCJE>
- Aguirre, C., Calle, R., Escobar, G., Cordero, N., Arcos, A., y Patiño, G. (2022). Validación de un instrumento para el diagnóstico de la relación trabajo - familia en una población multiocupacional ecuatoriana. *Revista Ecuatoriana De Psicología*, 5(12), 107–116.  
<https://doi.org/10.33996/repsi.v5i12.75>
- Aldana-Zavala, J. y Rodríguez-Partidas, N. (2020). Depresión, ansiedad y estrés por COVID -19 en actores educativos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. SALUD Y VIDA*, 4(8), 6–23. <http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v4i8.932>
- Álvarez, J. (2014). Métodos y Técnicas de investigación familiar. *Revista de Ciencias y Orientación Familiar*, 5(9). 137-143. <https://doi.org/10.36576/summa.28138>
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Andrades-Tobar, M., García, F. E., Concha-Ponce, P., Valiente, C., y Lucero, C. (2021). Predictores de síntomas de ansiedad, depresión y estrés a partir del brote epidémico de COVID-19. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 26(1), 13–22.  
<https://doi.org/10.5944/rppc.28090>
- Antúnez, Z., y Vinet, E. (2012). Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS - 21):

- Validación de la versión abreviada en estudiantes universitarios Chilenos. *Terapia Psicológica*, 30(3), 49–55. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082012000300005>
- Ataucusi, R. y Solis, L. (2022). *Capital psicológico y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Este, 2022*, [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103872/Ataucusi\\_ARD-Solis\\_CLB-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103872/Ataucusi_ARD-Solis_CLB-SD.pdf?sequence=1)
- Avendaño, W., Luna, H. y Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Barahona, M. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana. *FACE Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 22(2), 51-68. <https://doi.org/10.24054/face.v22i2.1329>
- Barraza, A. (2020). *El estrés de pandemia (COVID 19) en población mexicana*. Primera Edición. Red Durango de Investigadores Educativos A.C.  
<http://redie.mx/librosyrevistas/libros/estrescovid.pdf>
- Bedoya, E., Behaine, B., Severiche, C., Marrugo, Y. y Castro, A. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 39(2), 1-14.  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n08/18390816.html>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://bit.ly/3infhNM>
- Boström, M., Björklund, C., Bergström, G., Nybergh, L., Schäfer Elinder, L., Stigmar, K., Wåhlin, C., Jensen, I., y Kwak, L. (2019). Health and work environment among female and male swedish elementary school teachers-a cross-sectional study. *International*

- Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 1-17.  
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17010227>
- Cabezas-Heredia, E., Herrera-Chávez, R., Ricaurte-Ortiz, P., y Enrique-Novillo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 603–622. <https://orcid.org/0000-0001-5708-0054>
- Carballo, J.; García, O.; Secades, R.; Fernández, J.; García, E.; Errasti, J. y Al Halabi, S. (2004). Construcción y validación de un cuestionario de factores de riesgo interpersonales para el consumo de drogas en la adolescencia. *Psicothema*, 16(4), 674-679. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72716421.pdf>
- Carter, J. y Youssef-Morgan, C. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 383-405. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21348>
- Cevallos, A., Mena, P. y Reyes, E. (2021). Salud mental docente en tiempos de pandemia por Covid-19. *Revista Investigación y Desarrollo I+D*, 14, 132 – 138. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/dide/article/view/1334/1656>
- Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía. (2021). *Programa de prevención de la conducta suicida en Andalucía*.
- Contreras, Y., Miranda, O., y Torres, V. (2020). Ansiedad y depresión en pacientes adictos a sustancias psicoactivas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(1), 71–85.
- Costa, R., Lino, M., Souza, A., Lorenzini, E., Fernandes, G. y Brehmer, L. (2020). Enseñanza de enfermería en tiempos de COVID-19: ¿cómo reinventarla en este contexto? *Texto Contexto Enfermagem*, 29, 1-3. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2020-0002-0002>
- Cuadra-Peralta, A., Sjöberg, O., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva, J., Muñoz, C. y Mally, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762. <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>

- Climent, P. (2022). Factores asociados a la depresión, ansiedad y estrés de los trabajadores del sector público de salud de La Plata y Gran La Plata al inicio de la pandemia por Covid-19. *Ludovica Pediátrica*, 25(1), 1-73. <https://host170.sedici.unlp.edu.ar/server/api/core/bitstreams/a41ec8e4-12a0-4b58-8333-9bc23405cf2d/content>
- Chirico, F., Sharma, M., Zaffina, S. y Magnavita, M. (2020). Spirituality and Prayer on Teacher Stress and Burnout in an Italiana Cohort: A pilot, Before-After Controller Study. *Psicología Organizacional*, 10, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02933>
- Da Luz, A., Fagundes, P. y Roehe, G. (2019). *Percepción del Psycap de los docentes de educación superior*. [Tesis, Universidade do Vale do Rio dos Sinos]. [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/201696/101\\_00114.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/201696/101_00114.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dattani, S., Ritchie, H. y Roser, M. (2021). "Mental Health". Published online at OurWorldInData.org. <https://ourworldindata.org/mental-health#citation>
- De la Cruz, E. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. No. 89002, Chimbote, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27735>
- Desouky, D. y Allam, H. (2017). Estrés laboral, ansiedad y depresión entre profesores egipcios. *Revista de Epidemiología y Salud Global*, 7(3), 191-198. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- Díaz-Hernández, M., Duarte-Borja, J., Ureña-Martínez, A. y Milián-Sáenz, M. (2021). Carga mental de trabajo asociada con depresión y ansiedad en médicos familiares. *Revista Mex Med Fam*, 8(2), 41–8. <http://doi.org/10.24875/RMF.20000206>
- Díaz, I. (2019). Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. *Summa Psicológica UST*, 16(1), 42-50. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2019.16.1.393>
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>

- Dueñas, L. (2019). Factores de predisposición genéticos y epigenéticos de los trastornos de ansiedad. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12(2), 61-68. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/1570>
- Espinosa-Castro, J., Hernández-Lalinde, J., Rodríguez, J., Chacín, M, y Bermúdez-Pirela, V. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(1), 63-69. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4065032>
- Faro, A., Bahiano, M, Nakano, T., Reis, C., Silva, B. y Vitti, L. (2020). COVID-19 and mental health: the emergence of care. *Estudios de Psicología Campinas*, 37, 1-14. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>
- Ferradás, M., Freire, C., García-Bértoa, C., Núñez, J. y Rodríguez, S. (2019). Teacher Profiles of Psychological Capital and Their Relationship with Burnout. *Sustainability*, 11(5096), 2-18. <http://dx.doi.org/10.3390/su11185096>
- Filippesen, O. y Marin, A. (2020). School climate and indicators of stress, anxiety, and depression in teachers of private technical high school. *Psicología: Teoría e Práctica*, 22(3), 247–262. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia>.
- García, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores*, [Tesis de Doctorado, Universidad de Navarra]. [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis\\_GarciaTamariz20.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf)
- Garnique-Hinostroza, R., Ramírez, D., Díaz, M., Aranda, J., Alvarado-Carbonel, M., Cjuno, J. y Hernández, R. (2022). Work environment, depression, anxiety and stress in teachers of the Peruvian jungle in the Covid-19 context. *Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica*, 41(5), 380-384. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7135654>
- Guerrero-Barona, E., Gómez, R., Moreno-Manso, J., y Guerrero-Molina, M. (2018). Psychosocial risk factors, perceived stress and mental health in teachers. *Revista Clínica Contemporánea*, 9(2), 1-12. <https://www.revistaclinicacontemporanea.org/art/cc2018a2>
- Hernández, C., Fernández, C. y Batista, L. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A.

[https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez\\_R\\_2014\\_Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion](https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion)

- Hernández, O. (2020). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300–312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Ingunza, N. y Carrasco, M. (2019). Validez y confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú. *Revista Boletín Redipe*, 8(8), 144-152. <https://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo>
- Kun, A y Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41, 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Landa, M. y Ramírez, M. (2017). Diseño de un cuestionario de satisfacción de estudiantes para un curso de nivel profesional bajo el modelo de aprendizaje invertido. *Páginas de Educación*, 11(2), 153-175. <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1632>
- Loor-Rivadeneira, M. y Cevallos-Lara, S. (2022). Prevalencia de la depresión en docentes de la Unidad Educativa Particular Manabí Tecnológico. *Polo del Conocimiento*, 7(6), 1122-1149. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/4126/9676>
- 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., Avey, J., Avolio, B. y Norman, S. (2007). Capital Psicológico Positivo: Medición y Relación con el Desempeño y la Satisfacción. *Psicología del Personal*, 60(3), 541-572. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Macías-Carballo, M., Pérez-Estudillo, C., López-Meraz, L., Beltrán-Parrazal, L., y Morgado-Valle, C. (2019). Trastornos de ansiedad: revisión bibliográfica de la perspectiva actual. *Revista ENeurobiología*, 10(24), 1–8. [www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2019/24/24.html](http://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2019/24/24.html)
- Maitta, I., Cedeño, M. y Escobar, M. (2018): Factores biológicos, psicológicos y sociales que afectan la salud mental. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales, En línea*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/factores-salud-mental.html>
- Mayorga, M. (2023). *Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en empresa comercializadora de vehículos*, [Tesis de Pregrado, Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4114/1/79273.pdf>
- Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I., y Vasconcelos, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Revista electrónica de enfermería*, 19(1), 209-242. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Meléndez, E. (2019). *El trastorno de Ansiedad de Separación en los centros menores*, [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://bit.ly/3BfMwbn>
- Mesurado, B. y Laudadio, J. (2019). Teaching Experience, Psychological Capital and Work Engagement. Their Relationship with the Burnout on University Teachers. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2021). Plan integral de atención a la salud mental: Estrategia de salud mental del sistema nacional de salud. <https://bit.ly/3piGowv>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2020). *Guía para docentes: apoyo psicosocial en emergencias, desastres y catástrofes*. UNICEF. [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/09/ANEXO-3\\_GUIA-APOYO-PSICOSOCIAL-](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/09/ANEXO-3_GUIA-APOYO-PSICOSOCIAL-)

## EMERGENCIAS-Y-DESASTRES.pdf

- Monroy-Castillo, A., y Juárez -García, A. (2019). Factores de Riesgo Psicosocial Ocupacional en Académicos de Instituciones de Educación Superior de América Latina: una Revisión Sistemática. *Propós. Representar*, 7(3), 248-260. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Morales, C. (2017). La depresión: Un reto para toda la sociedad del que debemos hablar. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(2), 136-138. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n2/spu01217.pdf>
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Edición Especial*, (100), 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., y Martín-Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Medicina Clínica*, 157(3), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Noroña, D., Mosquera, V., y Laica, V. (2021). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. *Ecuadorian Science Journal*, 5(3), 59-72. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/606/6062738007/html/index.html>
- Ocampo, K. y Mansanillas, T. (2022). *Guía didáctica Prácticum 4.1: Trabajo de Integración Curricular-Proyecto de Investigación*. Ediloja Cía. Ltda.
- Ochoa, M. (2018). Estadística. Tipos de variables. Escalas de medida. *Evid Pediatr.*, 14(29), 1-5. [https://evidenciasenpediatria.es/files/41-13363-RUTA/Fundamentos\\_29.pdf](https://evidenciasenpediatria.es/files/41-13363-RUTA/Fundamentos_29.pdf)
- Organización Mundial de la Salud OMS. (03 de junio de 2022). Salud mental: Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. <https://bit.ly/3NUB2I4>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2022). *Informe mundial sobre salud mental. Transformar la salud mental para todos*. Creative Commons. <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1433519/retrieve>

- Organización Panamericana de la Salud. (2008). *Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud*. 10a. revisión. <https://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud. (2018). *La carga de los trastornos mentales en la Región de las Américas, 2018*. PAHO. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49578/9789275320280\\_spa.pdf?sequence=9](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49578/9789275320280_spa.pdf?sequence=9)
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Depresión*. <https://www.paho.org/es/temas/depresion>
- Ortega-Jiménez, D. y Ramírez, M. (2020). Burnout y su relación con el capital psicológico en profesores del sur de Ecuador. *Educación y Literacidad*. 360-378. [https://www.researchgate.net/profile/David-Ortega-Jimenez-2/publication/357504804\\_BURNOUT\\_AND\\_THE\\_RELATIONSHIP\\_WITH\\_PSYCHOLOGICAL\\_CAPITAL\\_IN\\_TEACHERS\\_FROM\\_SOUTHERN\\_ECUADOR/links/61d0a401d45006081681eae7/BURNOUT-AND-THE-RELATIONSHIP-WITH-PSYCHOLOGICAL-CAPITAL-IN-TEACHERS-FROM-SOUTHERN-ECUADOR.pdf](https://www.researchgate.net/profile/David-Ortega-Jimenez-2/publication/357504804_BURNOUT_AND_THE_RELATIONSHIP_WITH_PSYCHOLOGICAL_CAPITAL_IN_TEACHERS_FROM_SOUTHERN_ECUADOR/links/61d0a401d45006081681eae7/BURNOUT-AND-THE-RELATIONSHIP-WITH-PSYCHOLOGICAL-CAPITAL-IN-TEACHERS-FROM-SOUTHERN-ECUADOR.pdf)
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil, M., Mondragon, N., y Berasategi, N. (2021). Estado emocional del profesorado de colegios y universidades en el norte de España ante la COVID-19. *Revista Española de Salud Pública*, 95(1), 1-8. <https://medes.com/publication/160206>
- Pacurucu, A. y Salinas, B. (2021). *Síntomas psicológicos asociados a la pandemia COVID-19 en el personal docente de la institución, Unidad Educativa Particular "Corazón de María" Oblatas de la ciudad de Cuenca*, [Tesis de Pregrado, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11071/1/16611.pdf>
- Pacheco, M. (2022). *Ansiedad, Depresión y Estrés en docentes de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores durante la pandemia por COVID-19, 2022*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103250/Pacheco\\_HMA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103250/Pacheco_HMA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Páramo, D., Flores, C., Díaz, L. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 173-176. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00173.pdf>
- Parrales-Castro, M. y Puerto-Candela, P. (2020). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 283-302. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416>
- Patiño, P. (2021). *Niveles de ansiedad y depresión en la práctica docente por confinamiento*, [Tesis de Grado, Universidad Internacional SEK]. <https://bit.ly/42FRURp>
- Pavón, E. (2018). *Identificación del síndrome de burnout y su relación con la edad de los médicos y enfermeras en el área de anestesiología de un hospital público de la ciudad de Quito*, [Tesis de Grado, Universidad Técnica Particular de Loja]. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21867/1/Pav%C3%B3n%20Duque%20Edwin%20Jos%C3%A9.pdf>
- Pérez-Padilla, E., Cervantes-Ramírez, V., Hijuelos-García, N., Pineda-Cortés, J. y Salgado-Burgos, H. (2017). Prevalencia, causas y tratamiento de la depresión Mayor. *Revista Biomédica*, 28(2), 73–98. <https://doi.org/10.32776/REVBIMED.V28I2.557>
- Pérez-Bilbao, J. y Fidalgo, M. (1995). *Job satisfaction: Overall job satisfaction scale*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Ponce, J., y Yáber, G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Anales de la Universidad Metropolitana*, 12(2), 167-185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4193562>
- Quezada, C. (2017). Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala. *Ciencia Unemi*, 10(23), 70-79. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol10iss23.2017pp70-79p>
- Raigón, A., y Larrea, Á. (2013). Análisis y percepción por parte del alumnado del requisito lingüístico en el acceso al Máster de Formación del Profesorado de Educación Secundaria. *Porta Linguarum*, 20, 63–75. <https://doi.org/10.30827/digibug.29561>

- Reyes, A. y Viteri, G. (2023). *Prevalencia y factores asociados de estrés laboral, ansiedad y depresión en docentes que imparten clase en primaria vs secundaria de las unidades educativas Leoncio Cordero de la ciudad de Cuenca y Miguel Leoro Vásquez de Ibarra, en el periodo septiembre 2022 enero 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad de las Américas]. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14700/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-06.pdf>
- Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F, y Darli, R. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index Enfermería*, 29(3), 137-141. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008)
- Román, F., Vinet, E., y Alarcón, A. (2014). Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21): Adaptación y propiedades psicométricas en estudiantes secundarios de Temuco. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 23(2), 179–190. <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281943265009.pdf>
- Romero, V., Núñez, J., Freire, C., y Ferradás, M. (2023). Funcionamiento psicológico adaptativo y burnout en docentes: implicaciones sobre los procesos instruccionales. *Psychology, Society y Education*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.21071/pse.v15i1.15345>
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Ruiz, F., García, M., Suárez, J. y Odriozola, 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.
- Salazar, L., y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-63. <https://bit.ly/41pf9h4>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología*, 19(1), 88-103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>

- Silva-Nuñez, M. (2022). Consistencia interna del cuestionario (PCQ) versión auto-evaluadora: análisis de confiabilidad en el contexto ecuatoriano. *Revista ISTE SCIENTIST*, 1(1), 1-19. <https://revistas.iste.edu.ec › article › download>
- Silva, M. y Bonilla, D. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine De Las Ciencias: Revista De Investigación E Innovación*, 5(7), 16–29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>
- Sucapuca, E., Yapu, L., Mamani-Benito, O. y Turpo, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 31(1), 70-78. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v31n1/1132-6255-medtra-31-01-70.pdf>
- Scott, T. (2019). *Trastorno de ansiedad social (fobia social)*. Libro de Salud Familiar de Mayo Clinic) 5ta. edición. <https://mayocl.in/3lrDDzu>
- Tur, C., Rachyla, I., López, A. y Quero, S. (2018). El bienestar psicológico y la felicidad como variables protectoras en los Trastornos Adaptativos. *Un estudio exploratorio. ÁGORA DE SALUT*, 5(15), 139-146. <https://bit.ly/3pwJHAh>
- Valencia, V. (2017). CIE 10 Trastornos Mentales y Del Comportamiento F00 - F99. All Rights Reserved.
- Vallejo, M. (2020). *Los trastornos efectivos y los de ansiedad*. Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS). <https://bit.ly/3Bdjv04>
- Vásquez, A. y García-Bóveda, R. (1994). R U L S: Escala Se Soledad UCLA revisada. Fiabilidad y validez de una versión española. *Revista de Psicología de la Salud*, 6(1), 45-54. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/97430/1/RevPsicolSalud\\_6\\_1\\_03.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/97430/1/RevPsicolSalud_6_1_03.pdf)
- Vilella, S., Barrera, R., León, E. y Serrano, M. (2022). Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19. Un estudio piloto con profesores y no

profesores. *Perfiles Educativos*, 43(174), 26-41.

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59993>

Vizcaíno-Cárdenas, G., Rojas-Conde, L., y Vizcaíno-Cárdenas, T. (2022). Factores Asociados a la Carga Mental en Docentes de Instituciones Educativas Ecuatorianas. *Mediciencias UTA*, 6(2), 103–115.

<https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v6i2.1631.2022>

Vogel, M. (2019). 15 tipos de Investigación que puedes usar con facilidad. <https://www.tablerodecomando.com/tipos-de-investigacion/>

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*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

## Apéndices

### Apéndice A

#### 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:

	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?

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 sociodemográfica, a través de los siguientes instrumentos: Cuestionario Sociodemográfico 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 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>
<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) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;</li> <li>7) El respeto de su anonimato (confidencialidad);</li> <li>8) Que se respete su intimidad (privacidad);</li> <li>9) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;</li> <li>10) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;</li> <li>11) Estar libre de retirar su consentimiento</li> <li>12) 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>13) 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>
No aplica
<b>Información de contacto</b>
Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0983120938 que pertenece a <u>Karina Ocampo Vásquez</u> o envíe un correo electrónico a keocampo@utpl.edu.ec

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

<p>_____ Nombres completos del/a participante Número de cédula:</p>	<p>_____ Firma del/a participante</p>	<p>_____ Fecha</p>
<p>_____ Nombres completos del/a investigador/a</p>	<p>_____ Firma del/a investigador/a</p>	<p>_____ Fecha</p>

## Apéndice B

### Instrumentos de recogida de información

#### Cuestionario Sociodemográfico y Laboral

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  u Otro  **Edad:** \_\_\_\_ años **Número de hijos:** \_\_\_\_\_

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

**Estado civil:** Soltero  Casado/unión libre  Viudo  Divorciado

**La zona que trabaja es:** Urbana  Rural  Su remuneración es de:  
 \$425 a \$800  \$1201 a \$1600   
 \$801 a \$1200  mayor a \$1601

**Nivel en que ejerce la docencia:** Primaria  Secundaria  Universitaria

**Profesión:** \_\_\_\_\_

**Tipo de contrato:** Nombramiento permanente  Nombramiento provisional   
 Libre nombramiento y remoción  Servicios ocasionales   
 U otro

**Horas que trabaja diariamente:** \_\_\_\_\_

**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

### 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

### 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 esta 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							

### Capital psicológico PCQ-24

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

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo						Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	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/metas 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