



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

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

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en la
parroquia del Valle de la ciudad de Cuenca**

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

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Cumbe Cuesta, Cinthya Katherine

Directora: Ocampo Vásquez, Karina Elizabeth

CUENCA

2024



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

2024

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 14 de marzo de 2024

Magister

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad.-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en la parroquia del Valle de la ciudad de Cuenca, realizado por Cinthya Katherine Cumbe Cuesta 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: Ocampo Vásquez Karina Elizabeth

C.I.: 1104772015

Correo electrónico: keocampo@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Cinthya Katherine Cumbe Cuesta, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en la parroquia del Valle de la ciudad de Cuenca, de carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Marco teórico, metodología, análisis de resultados y discusión, siendo Karina Elizabeth Ocampo Vásquez, director (a) del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

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

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

.....

Autor: Cinthya Katherine Cumbe Cuesta

C.I.: 0106407711

Correo electrónico: ccumbe@utpl.edu.ec

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres Luis y Matilde, por haber sido un apoyo incondicional a lo largo de mi vida, por estar presentes en los momentos buenos y malos y por motivarme cada día a ser mejor persona.

Además a mis sobrinos, especialmente a Damaris, Valentina y Martín por ser mi ayuda, inspiración y fuerza a lo largo de esta carrera, por ser mi fuente de alegría y felicidad; les dedico esta tesis con la esperanza de que siempre sigan sus sueños y lleguen a cumplir todas sus metas.

Agradecimiento

En este apartado agradezco a Vicente mi hermano y Ana mi hermana política, por ser realmente ese apoyo incondicional desde el primer día que elegí esta carrera, por sus palabras de aliento y apoyo, gracias por todos sus consejos, por guiarme en este arduo camino, gracias por haberme acompañado en este viaje, especialmente gracias por creer en mí y ser un pilar importante en mi vida.

A mis padres, por todo el amor y cariño que he recibido a lo largo de mi vida, por comprenderme y ser un apoyo en los momentos más difíciles y tristes, gracias a su paciencia y dedicación, he logrado culminar esta meta tan importante de mi vida.

A mis hermanos y sobrinos por llenarme de alegría, por acompañarme en este duro camino, por ser mi fuente de inspiración, gracias por su compañía y palabras de aliento, mismas que han sido fundamentales para alcanzar este logro.

A mi directora de tesis, Mgtr. Karina Ocampo, gracias por sus palabras sabias y acertadas que me ayudaron durante este proceso, gracias por su tiempo, dedicación, confianza y sobre todo gracias por su paciencia, orientación y sabiduría, mismas que ayudaron en mi formación académica.

Por último, a mis amigos y compañeros, en especial a Naomy, gracias por los buenos momentos que hemos compartido, por brindarme su apoyo en los peores momentos y gracias por siempre darme fortaleza para continuar en este arduo camino.

Índice de contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción	3
Capítulo uno	5
Marco teórico	5
1.1. Conceptualización y etiología de las variables de salud mental.....	5
1.1.1. <i>Indicadores de las variables de salud mental</i>	5
1.1.1.1 Ansiedad.....	6
1.1.1.2 Depresión.....	8
1.1.1.3 Estrés.. ..	10
1.2. Salud mental en docentes	12
1.2.1. <i>Repercusiones de las variables de la salud mental</i>	12
1.2.1.1 Ansiedad.,	12
1.2.1.2 Depresión.....	14
1.2.1.3 Estrés.	16
1.3. Investigaciones previas en la salud mental	17
1.3.1. <i>Ansiedad</i>	17
1.3.2. <i>Depresión</i>	19
1.3.3. <i>Estrés</i>	20
1.4. Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes.	21
1.4.1. <i>Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral. ...</i>	21
1.4.2. <i>Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral</i>	24

1.5. Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral	25
1.5.1. <i>Capital psicológico</i>	25
1.5.2. <i>Satisfacción laboral</i>	27
Capítulo dos	30
Metodología.....	30
2.1. Objetivos.....	30
2.1.1. General.....	30
2.1.2. Específicos	30
2.2. Preguntas de investigación.....	30
2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación	30
2.3.1. <i>Enfoque de investigación</i>	30
2.3.2. <i>Tipo de investigación</i>	31
2.3.3. <i>Diseño</i>	31
2.4. Población y muestra.....	31
2.5. Criterios de inclusión y exclusión	32
2.6. Instrumentos para recolección de información.....	32
2.7. Procedimiento	34
Capítulo tres	36
Análisis de resultados y discusión	36
3.1. Análisis de resultados.	36
3.2. Discusión.....	38
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Referencias:	43
Apéndice	50
Apéndice A. Consentimiento informado.....	50
Apéndice B. Batería de instrumentos	53
<i>Cuestionario Sociodemográfico y Laboral</i>	53

<i>DASS-21</i>	53
<i>Escala de Satisfacción Laboral</i>	54
<i>Capital psicológico PCQ-24</i>	55

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales de los docentes	32
Tabla 2. Percepción de salud mental de docentes	36
Tabla 3. Capital psicológico en docentes	37
Tabla 4. Satisfacción laboral en docentes	37

Resumen

El estudio busca determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en la parroquia del Valle de la ciudad de Cuenca durante el año 2023, el enfoque de la investigación es cuantitativo, no experimental de diseño transversal y descriptivo, la muestra está conformada por 43 docentes; para recopilar los datos de la investigación se utilizó un cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), la escala de capital psicológico, por último la escala de satisfacción laboral. Según los hallazgos de la investigación, el 93% de los docentes poseen estrés leve, el 90.7% tienen ansiedad leve y moderada y 95.3% depresión leve, en las dimensiones de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo presentan un nivel óptimo de capital psicológico, de igual manera los docentes tienen una buena satisfacción laboral a nivel intrínseco, extrínseco y general.

Palabras clave: Salud mental, capital psicológico, satisfacción laboral.

Abstract

The study seeks to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in Ecuadorian teachers in the Valle parish of the city of Cuenca during the year 2023. The research approach is quantitative, non-experimental, with a cross-sectional and descriptive design. , the sample is made up of 43 teachers; To collect the research data, an Ad Hoc sociodemographic and work questionnaire was used, the depression, anxiety and stress scales (DASS – 21), the psychological capital scale, and finally the job satisfaction scale. According to the research findings, 93% of teachers have mild stress, 90.7% have mild and moderate anxiety and 95.3% mild depression, in the dimensions of efficacy, hope, resilience and optimism they present an optimal level of psychological capital. Similarly, teachers have good job satisfaction at an intrinsic, extrinsic and general level.

Keywords: Mental health, psychological capital, job satisfaction.

Introducción

Los docentes contribuyen de manera significativa en el desarrollo físico e intelectual de los estudiantes, con el fin de formar personas que contribuyan positivamente a la sociedad, además la exposición a elementos que generan estrés, ansiedad y depresión afecta negativamente al docente, por ello es necesario que cuenten con factores protectores, para un buen desenvolvimiento tanto a nivel personal, profesional, familiar y social; por tal motivo, el objetivo de esta investigación es evaluar la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral de los docentes.

En función a lo antes indicado la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) define a la salud mental como un estado de bienestar que proporciona al ser humano la capacidad individual y colectiva para la toma de decisiones, el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico que ayuda al individuo a trabajar en la mejora de la comunidad.

De acuerdo con una investigación sistemática a nivel mundial realizada por Agyapong et al. (2022) el estrés oscila entre el 8.3% y el 87.1%, la ansiedad entre el 38% y el 41.2% y la depresión entre el 8.3% y el 87.1%, a nivel de Latinoamérica en el estudio realizado por Lizana y Lera (2022) a 313 docentes chilenos, los resultados indican que el 56.55% posee estrés severo y extremadamente severo, el 49.20% ansiedad severa y extremadamente severa, por último, el 32.91% depresión severa y extremadamente severa, estos porcentajes apuntan a un desgaste en la salud mental de los docentes, formando una reacción adversa al equilibrio entre el trabajo y la familia.

Es necesario también manifestar que el capital psicológico sirve como factor protector a los docentes, porque este es un estado positivo de desarrollo psicológico, es decir, son los recursos emocionales y psicológicos que tiene un individuo, mismos que se ven reflejados en la valoración positiva que tiene ante el entorno y las perspectivas de éxito (Schönfeld y Mesurado, 2020), por otra parte la satisfacción laboral también es un factor protector para los docentes, porque son las actitudes que posee un individuo frente a su trabajo creando un comportamiento positivo o negativo, es decir, la satisfacción que posea un individuo con su

trabajo se verá reflejado en el comportamiento organizacional y su calidad de vida (Duche et al., 2019).

En relación a los estudios antes mencionados y para dar respuesta al objetivo de investigación se ha realizado este estudio con un enfoque de investigación cuantitativo, no experimental, de diseño transversal y descriptivo; la muestra participante está constituida por 43 docentes, además esta investigación es de gran importancia para las instituciones educativas, debido a que podría servir de base para plantear un programa de intervención primaria que genere un ambiente de trabajo adecuado, un apoyo organizacional y crear redes de apoyo, con el fin de proteger la salud física y emocional de cada docente, además facilitarle las herramientas necesarias para enfrentarse y superar los problemas psicosociales que se dan en el diario vivir mejorando el compromiso con la institución y los estudiantes.

Además, esta investigación está estructurada en tres capítulos, el primero: marco teórico donde consta la conceptualización, repercusiones y prevalencias de las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral, segundo: metodología, se describe los objetivos, el diseño de investigación, los instrumentos de evaluación y las características sociodemográficas, tercero análisis de resultados y discusión, en éste se presentan los resultados obtenidos sobre el estrés, ansiedad, depresión, capital psicológico, satisfacción laboral y por último conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Este estudio posee algunas limitantes, entre ellas: el tamaño de la muestra, al ser pequeña evita que se refleje de manera adecuada la diversidad de la población y no permite generalizar con una población más grande, además, al ser implementado los cuestionarios en línea se puede ver afectado la calidad de las respuestas debido a las interrupciones o distracciones que se presentan en el entorno.

Capítulo uno

Marco teórico

1.1. Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

1.1.1. *Indicadores de las variables de salud mental*

Para comprender la importancia de la salud mental es necesario considerar algunas definiciones. Rondón (2006) define a la salud mental del ser humano como indispensable para conseguir sus objetivos y lograr alcanzar su proyecto de vida, además manifiesta que la falta de esta impide que los individuos lleguen a lograr sus objetivos, generando falta de compromiso y productividad, además no les permite superar las dificultades diarias que se les presenta, y sobre todo la falta de salud mental impide que un individuo esté en condiciones de realizar de manera adecuada su proyecto de vida.

La OMS (2022), define la salud mental como un estado de tranquilidad y calma, ya que ayuda a los individuos a afrontar sus momentos de estrés, además les permite desarrollar el potencial necesario para que aprendan y laboren con normalidad en su quehacer diario, porque es un derecho primordial que cada ser humano posee para su desarrollo personal, comunitario y socioeconómico, siendo esta un bienestar emocional.

De igual manera, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, s. f.), recalca que la salud mental no es solo la ausencia de trastornos mentales, sino la base general que aporta positivamente en la capacidad de: pensar, sentir, aprender, trabajar, formar relaciones y contribuir al mundo, siendo una parte esencial en el bienestar general del individuo a nivel mundial, tanto en los niños, niñas, adolescentes, etc., quienes experimentan diferentes niveles de bienestar positivo.

En resumen, la salud mental es un pilar fundamental en la vida de los seres humanos, porque ayuda de alguna manera a superar los momentos difíciles en situaciones de estrés y aporta a desarrollar el potencial del ser humano. Para profundizar sobre este tema es necesario abordar los principales problemas de salud mental que se presentan en la sociedad, entre ellos la ansiedad, depresión y estrés.

1.1.1.1. Ansiedad. Con el fin de conocer algunos de los aspectos más relevantes de la ansiedad se abordarán sus definiciones y principales causas. Marks (1986) define a la ansiedad como un sentimiento de temor e incertidumbre que puede generar en el individuo sudoraciones, inquietudes e inclusive puede llegar a provocarle taquicardia, esta afecta en el desarrollo del comportamiento del ser humano dentro o fuera de la sociedad, transformándose en problemas difíciles de resolver, inclusive la ansiedad está relacionada con el miedo, siendo estos dos estatus diferentes, que de alguna manera afecta no únicamente al implicado, sino también al mundo que lo rodea, ya que el miedo es una alteración que se presenta mediante estímulos, en cambio, la ansiedad son los pensamientos anticipados de peligros futuros, confusos, imprecisos e inadvertidos.

A su vez, Sierra et al. (2003) indica que la ansiedad es un estado persistente y difuso, con distintas combinaciones físicas y mentales, pero no se le atribuye con algún peligro real, esta se produce a partir de miedos futuros o que posiblemente no se produzcan, sin embargo, puede generar un cierto nivel de pánico, en algunos individuos se presentan características negativas como obsesión o histeria.

Por acotar Bertoglia (2008) manifiesta que la ansiedad es el miedo o temor a algo que genera una reacción fóbica, esta a su vez produce temor, producto de una reacción emocional, que depende del punto de vista de cada persona, como esta interpreta y percibe una situación en particular, ya que cada individuo tiene pensamientos o ideas diferentes.

De igual modo, Radomme y Soler (2018) manifiestan que la ansiedad es básicamente un estado emocional, la misma que puede variar en diferentes formas e intensidad, sin embargo, este problema psicológico es muy diferente a la angustia, debido a que se presenta de manera repentina y genera una incapacidad física y psíquica, además las sensaciones que provoca la ansiedad no son agradables, y si el individuo no hace nada para dominar la situación y controlar los sentimientos negativos y las preocupaciones esta ansiedad puede convertirse en una variante patológica.

Por consiguiente, la ansiedad es definida como una obstrucción normal que se impulsa ante una intimidación o un riesgo, convirtiéndose en perturbación, produciendo una reacción física y psicológica que activa el sistema nervioso de todo el organismo, aparece cuando el ser humano realiza actividades intensas y de esfuerzos sostenibles frente a una amenaza o peligro que está ocurriendo o posiblemente no suceda.

Una vez especificada la definición de ansiedad, en este apartado se abordarán las causas y modelos explicativos que originan este problema. Sandín (1990) manifiesta que los factores que influyen en la ansiedad son diversos y comúnmente depende del contexto en el que se encuentre un individuo, por tal motivo es complicado determinar las causas específicas, pero a breves rasgos, se establece los parámetros comunes, entre estos están:

- **Los sucesos vividos:** se genera luego de una situación imprevista, como un robo, un accidente o cambios que afecten a su estilo de vida, por ejemplo: un embarazo, un nuevo trabajo, un cambio de vivienda, entre otros.
- **Problemas genéticos:** existen diversos problemas, pero comúnmente se produce por una enfermedad con predisposición genética y hereditaria.
- **Temperamento:** hay pacientes que presentan una forma de pensar y de situaciones determinadas que repercuten y causan ansiedad, suelen ser comúnmente las personas que tienen pensamientos negativos o poco realistas, no saben cómo gestionar sus emociones, sufren una presión constante, no saben cómo afrontar determinados contextos, entre otros.
- **Uso o abuso de medicamentos prescritos:** existen medicamentos para tratar problemas mentales, afecciones físicas o alguna enfermedad que se trata con antibióticos que producen o aumentan la ansiedad.
- **Consumo de alcohol o drogas:** estas sustancias hacen que cambien la percepción del mundo, los sentidos y pensamientos del ser humano, generando miedos que producen ansiedad y depresión.
- **Problemas sociales:** relaciones sociales, de pareja, familia, etc.
- **Costumbres culturales:** creencias, ideales, religión, etc.

- **Problemas de naturaleza orgánica:** alguna enfermedad física.
- **Problemas psicológicos:** trastornos psicológicos o eventos traumáticos.
- **Problemas relacionados con el entorno:** puede generarse por una pandemia, catástrofe natural, paro nacional o local, un golpe de estado, una guerra, etc.

En resumen, la ansiedad se genera cuando ocurren situaciones como: una enfermedad, un cambio de entorno, un suceso traumático o un evento desagradable, que ocasionan en el individuo pensamientos negativos, es decir, que las soluciones o las consecuencias van a ser desagradables, aunque estos no sean ciertos o improbables que sucedan.

1.1.1.2. Depresión. La depresión es otro de los problemas psicosociales que afecta al ser humano en el mundo actualmente, por tal motivo en este apartado se define los conceptos y la etiología de esta enfermedad. Retamal (1998) define la depresión como una alteración del ánimo, que conlleva pérdida de interés, a su vez genera problemas en los individuos que lo padecen, debido a que esta enfermedad dificulta que el ser humano pueda experimentar placer en sus actividades cotidianas.

De igual manera, Álvaro et al. (2010) manifiestan que existen diversas maneras de establecer los conceptos de depresión, entre ellas tenemos; desde una **perspectiva clínica:** establece la depresión como un trastorno de la personalidad emocional, cognitivo y conductual, desde una **perspectiva conductual:** la depresión es definida como el resultado de la falta de refuerzo o de una relación inesperada entre la conducta y el refuerzo y por último desde una **perspectiva cognitiva:** esta teoría en cambio establece que la depresión es el resultado de pensamientos incorrectos que distorsionan de manera negativa la realidad.

Por otra parte, San Molina y Arranz (2011) definen a la depresión como una enfermedad grave que dura semanas o meses, la misma que presenta una exageración de los sentimientos de tristeza, afectando a la mente y al cuerpo, además perjudica la manera del cómo la persona: se alimenta, duerme, se valora a sí mismo y su forma de pensar, es

importante manifestar que no es un estado en el que un individuo se pueda librar voluntariamente, debido a que su comportamiento está sujeto a esta depresión que disminuye su capacidad.

Como resultado se tiene que la depresión es una afección que repercute de manera física y emocional en un individuo, además es un problema que sobresalta actualmente en mayor magnitud en la sociedad, la depresión esta filtrada en el individuo y debido a esta dificultad se han generado desajustes mentales en los seres humanos al interior de la sociedad o de la familia, siendo la depresión uno de los principales problemas psicológicos que más daño genera al ser humano y a la sociedad.

Una vez definida la depresión es importante saber cuáles son las causas y modelos explicativos que la generan. Según Álvaro et al. (2010) indican que la depresión se genera a partir de una situación crítica como: la pobreza, el estrés, la ansiedad, problemas familiares, baja autoestima, déficit en su círculo de apoyo social, inestabilidad personal, problemas laborales, una imagen negativa de sí mismo, entre otros.

Por otro lado, Pérez-Padilla et al. (2017) manifiestan que la depresión puede tener un origen genético, fisiológico u hormonal o a su vez se genera mediante factores psicosociales (generado luego de un suceso estresante), genéticos (existen 200 genes afines con el trastorno depresivo mayor) y biológicos (alteraciones en los neurotransmisores, citosinas y hormonas), así mismo, hay estudios donde asocia el estrés crónico con la depresión, lo que produce un deterioro de las neuronas y a su vez impide que se realicen las adaptaciones apropiadas que ayudan con el funcionamiento normal del sistema nervioso central.

La OMS (2023) indica que la depresión es el efecto causado por una compleja interacción entre factores sociales, psicológicos y biológicos, además manifiesta que la depresión está íntimamente relacionada con la salud física, es decir, si un individuo no realiza actividad física o consume sustancias estupefacientes es más propenso a sufrir depresión, por otro lado, la depresión se genera cuando un individuo no puede asimilar o manejar una situación como por ejemplo las enfermedades crónicas.

En estas condiciones es necesario manifestar que la depresión es un problema negativo e importante que ataca a nivel mundial, que si bien es cierto se genera a partir de diversas problemáticas, inclusive es muy probable que por la enfermedad mental el ser humano pueda terminar su vida de manera precoz. Las personas que atraviesan situaciones difíciles como; la muerte de un familiar, la pérdida de trabajo, rupturas amorosas, accidentes o algún evento traumático son más vulnerables a adquirir este problema.

1.1.1.3. Estrés. Para mejor comprensión de la importancia que tiene la salud mental, es necesario considerar algunas definiciones de Estrés. Thomae (2002) manifiesta que este es la fuerza o el peso producido por la presión, es decir, si un camión pasa por un puente ejerce presión sobre este, en base a este ejemplo se establece que el estrés es la presión que se genera por problemas de la vida o volumen de trabajo, se cree que el estrés se relaciona con la tensión de lidiar con la vida, de igual manera, este autor manifiesta que el estrés es la reacción del organismo ante estados prolongados de miedo, enfado, ansiedad o preocupación.

Barrio et al. (2006) por su parte indican que el estrés es igual a respuesta; y el estímulo que lo genera se llama estresor, es decir, existen factores o estímulos externos que se denominan estresores como: problemas familiares, de pareja, laborales, emocionales, económicos, personales, culturales, sociales, entre otros, que genera una respuesta denominada estrés.

Por otro lado, Orlandini (2012) manifiesta que el estrés es la respuesta anímica que se genera a partir: de pensamientos, emociones y como una respuesta ante una situación de amenaza, además indica que el estrés tiene diversos significados e interpretaciones, sin embargo, menciona que son 5 los más comunes, entre estos tenemos: estrés al agente, estímulo, factor que lo provoca o estresor, de respuesta biológica o psicológica, es necesario manifestar que el estrés se genera en diversos contextos y a largo plazo genera ansiedad y depresión.

En síntesis, el estrés es la respuesta biológica o psicológica que presenta el ser humano de manera natural frente a estímulos estresores como: presiones sociales, individuales, familiares, emocionales, etc.

Continuando con el razonamiento, es importante analizar y determinar las causas y modelos explicativos del estrés, por ello, Ortiz (2008) manifiesta que el estrés se genera a partir de cualquier estímulo o situación, claro no en todas las situaciones porque va a depender de la intensidad, permanencia o frecuencia de la misma, además no basta solo con la situación en la que se encuentre el ser humano, sino también de la manera y momento en el que se presente y como este estímulo se combina con diferentes elementos.

Naranjo (2009) por su parte indica que una situación o un encuentro que el individuo perciba como amenazante es la causa de estrés, debido a que va más allá de su capacidad para afrontarlo, esto genera un riesgo hacia su bienestar; cuando se presenta una situación el ser humano sigue dos procesos, el primero es una valoración cognitiva, en este la persona evalúa si el evento la perjudica o beneficia, en otras palabras, cuándo y cómo afectará en su autoestima, en segundo lugar, el proceso de afrontamiento, el individuo evalúa lo que puede o no hacer para afrontar la situación para evitar daños o mejorar sus posibilidades.

Por otro lado, Duval et al. (2010) manifiestan que el estrés en neurociencias se encuentra controlado por componentes emocionales, conductuales y fisiológicos debido a la hormona liberadora de corticotropina, también la reacción del eje hipotálamo-hipófiso al estrés está modulado en la intensidad y duración de los glucocorticoides a nivel del hipocampo y por último la correlación de las interacciones entre el sistema inmunitario y nervioso central forma otro elemento regulador que evita o genera una patología, por ejemplo: una enfermedad autoinmune.

Como resultado, las causas del estrés no solo se generan a partir de cualquier estímulo o contexto, también depende de la duración, el momento y lugar en el que se presenta dicho estímulo lo que provocará que el individuo pueda o no dar una respuesta adecuada, considerando que si la respuesta a este estresor es negativa genera un riesgo en su bienestar.

1.2. Salud mental en docentes

1.2.1. Repercusiones de las variables de la salud mental

1.2.1.1. Ansiedad. En este apartado se incluye las repercusiones o consecuencias que trae la ansiedad a nivel psicológico en la población docente. Trickett (2012) indica que las consecuencias más comunes de la ansiedad en docentes a nivel psicológico conllevan distintos síntomas, entre estos tenemos: desinterés, necesidad de llamar la atención, pesimismo, compulsiones, agotamiento emocional, pánico, pensamientos rápidos, paranoia, fobias nuevas, impotencia, entre otros.

De igual manera, la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2014) indica que entre las repercusiones más comunes de la ansiedad está el temor a las interacciones sociales y a ser evaluado negativamente, además el individuo con ansiedad tiende a presentar: un malestar emocional excesivo y recurrente, desestabilidad moral que perjudica a nivel personal, familiar, social y emocional, al mismo tiempo los pacientes tienden a sufrir una preocupación exagerada, sobre factores que son muy improbables que sucedan.

Por otro lado, entre las repercusiones psicológicas que un individuo con ansiedad presenta, está el miedo constante, este va a depender de la persona, debido a que se basa en su entorno y las personas de su círculo social, es decir, puede presentar miedo a la muerte de sí mismo o de un familiar al punto de llorar solo con la idea de que este va a fallecer, a su vez puede tener: una aversión a las alturas, a la oscuridad, ruborizarse, perder el control, entre otros, además es considerado como otro de los efectos de la ansiedad la idea y el temor de un accidente fatal, dificultad para tomar decisiones, inseguridad, sensación de huir, agobio, entre otros (Zararri, 2020).

Continuando con el estudio de la variable es importante manifestar que los problemas no solo se generan a nivel psicológico, sino también a nivel fisiológico. Trickett (2012) indica que la ansiedad trae consecuencias físicas que afectan el sistema nervioso, mismas que suelen presentarse como: problemas digestivos, dolor de cabeza crónico, taquicardia, hipertensión, temblores, disminución o aumento de apetito, sonido en los oídos, problemas

para deglutir los alimentos, la falta de aire o la hiperventilación, mareos, impotencia sexual, sentirse agotado constantemente, malestar general, entre otros.

Por otro lado, Torres y Chávez (2013) manifiestan que la ansiedad genera problemas fisiológicos graves como, por ejemplo: sudoraciones excesivas sobre todo en manos y pies, además genera problemas respiratorios como la disnea, diarrea, dolor muscular, problemas de sueño, pérdida de cabello, problemas en la piel como granos o erupciones, entre otros.

De igual modo, la APA (2014) manifiesta que los problemas o repercusiones que se generan a nivel fisiológico son malestares y dolores estomacales, náuseas, vómitos, hiperactividad de las glándulas suprarrenales, hipertiroidismo, arritmias, asma, fiebre, sensación de ahogo; estos síntomas no suelen tener un diagnóstico médico, debido a que mientras más aumenta la ansiedad, más síntomas se presentan y cuando no son tratados con un especialista de salud mental puede terminar en problemas catastróficos.

Es necesario manifestar que el ser humano cuando tiene síntomas de ansiedad cambia su conducta de manera drástica, misma que es notable ante las personas que le rodean, en este apartado se enumera algunos de estas repercusiones conductuales. Torres y Chávez (2013) manifiestan que los problemas más notorios son: irritarse a la mínima provocación, tienen dificultad de concentración, pasan inquietos la mayor parte del tiempo, además, los individuos con esta enfermedad se suelen inquietar por situaciones que no han pasado y probablemente nunca sucedan, otra repercusión es el consumo y abuso de sustancias psicotrópicas, el aislamiento social.

De igual manera, las consecuencias conductuales que se presentan son: Crisis de pánico que se generan a medida de ideas distorsionadas, también a base de su enfermedad se produce un deterioro social, académico, laboral, además el individuo tiene una significativa falta de cuidado personal, el ser humano llega a cortar relaciones emocionales y familiares, también fracasan a nivel académico, tienen conductas autolesivas, se alimentan compulsivamente, entre otros (APA, 2014).

Por esta razón es importante que el docente deba cuidarse y prevenir la ansiedad y sus síntomas como: el miedo, paranoia, aislamiento social, preocupación constante, etc.,

conductuales: como el rechazo a interacciones sociales, deterioro laboral, falta de cuidado personal y fisiológicos: como problemas cardiacos, infecciones intestinales, pérdida de cabello, fiebre, entre otros, estas repercusiones se pueden mostrar a corto o largo plazo, un individuo puede presentar varios síntomas al mismo tiempo: la frecuencia, duración y la manera en la que les afecta va a depender de la personalidad, de sus experiencias de vida y de su entorno.

1.2.1.2. Depresión. Al igual que la ansiedad, la depresión tiene repercusiones a nivel psicológico, fisiológico y conductual que afectan en la vida de los docentes, en este primer apartado se abordarán las repercusiones psicológicas. Cantero y Ramírez (2009) manifiestan que los problemas a nivel psicológico que presenta un individuo son: inutilidad y desesperanza, disminución del deseo sexual, además pensamientos dañinos sobre sí mismo, síndrome de burnout, despersonalización, cansancio emocional, estado constante de pesimismo, insensibilidad, desinterés por la vida, inquietud, ausencia de motivadores, dolor por vivir.

Por otro lado, la tristeza, la pérdida de interés en actividades que antes un individuo solía realizar y disfrutar, ansiedad, problemas de memoria, delirios, vacío emocional, alucinaciones, ideas o pensamientos suicidas, sentimientos de culpa, son también repercusiones psicológicas que se generan a partir de que un individuo presenta depresión (San Molina y Arranz, 2011).

Por otra parte, la APA (2014), indica que entre los efectos de la depresión están un estado emocional negativo, sentimientos fracaso, irritabilidad, también el insomnio, hipersomnia, autorreproche, sensación de infelicidad, preocupación excesiva, melancolía, indecisión, el individuo tiene una visión distorsionada sobre su cuerpo, sus pensamientos, su entorno y el futuro, además presentan frustración.

Dicho lo anterior es necesario manifestar que los problemas que genera la depresión repercuten también a nivel físico, en el siguiente apartado se va a detallar las consecuencias fisiológicas de esta enfermedad. Cantero y Ramírez (2009) manifiestan que el aumento o pérdida de peso, la falta de fuerza, también los problemas de salud física como la debilitación

de impulsos, malestar abdominal, niveles de energía bajos, dolor de espalda, cabeza y muscular.

Así mismo, San Molina y Arranz (2011) manifiestan que las repercusiones fisiológicas son: problemas de sueño como por ejemplo despertar antes de las 8 horas, dormir de más o la dificultad que presenta un individuo para conciliar el sueño, además el enlentecimiento que presentan a nivel mental, disfunción sexual, estreñimiento y en el caso de las mujeres la depresión provoca una alteración de su periodo menstrual.

Se debe agregar que la fatiga o agotamiento muscular, lentitud en los movimientos corporales o retraso en el reflejo psicomotriz, exageración o disminución del apetito, debilidad en el sistema inmune, presión arterial alterada y rigidez muscular, muerte prematura, son las repercusiones que llega a presentar un individuo con depresión, estas a su vez pueden presentarse simultáneamente o en distintos lapsos de tiempo (APA, 2014).

A nivel conductual también se generan repercusiones que afectan la vida cotidiana del ser humano, para ello se va a enlistar en el siguiente apartado. Cantero y Ramírez (2009) indican que entre las consecuencias están: cansancio por realizar actividades cotidianas, además los problemas de concentración, consumo o abuso de sustancias psicotrópicas sobre todo del tabaco, problemas en el ámbito laboral, este se ve reflejado en su rendimiento, desempeño o en la falta constante a sus actividades, problemas en las relaciones interpersonales que puede conllevar al divorcio, separación familiar, problemas con los hijos y amigos, aislamiento, modificación considerable en la manera de alimentarse, descansar y realizar actividades.

Es importante indicar que la persona que tiene depresión presenta dificultad en la toma de decisiones, autolesiones o intentos de suicidio, sobrealimentación, llanto nocturno, problemas en el entorno social, falta de control ante los impulsos nerviosos y, por último, los sentimientos de soledad generan que un individuo tenga una relación de dependencia (APA, 2014).

En estas condiciones es necesario manifestar que la depresión trae consigo repercusiones adversas en la salud psicológica, física y conductual de una persona, que

puede llegar a afectar negativamente las relaciones personales y sociales, además los docentes que tienen depresión suelen experimentar dificultades para relacionarse con los amigos y compañeros del entorno de su trabajo, esto a su vez genera un impacto negativo en el rendimiento académico y laboral, donde el individuo tiene problemas para mantener un empleo estable o a su vez la pérdida del mismo debido a este problema psicológico.

1.2.1.3. Estrés. El estrés está presente en la vida cotidiana de cada individuo, sobre todo de los docentes al momento de planificar clases, atender los problemas de los estudiantes, padres de familia, entre otros, sin embargo, el estrés constante causa repercusiones a nivel psicológico, fisiológico y conductual, en este primer apartado se va a identificar las repercusiones psicológicas que causa dicho padecimiento.

Vidal (2019) manifiesta que las consecuencias psicológicas que genera el estrés son: inquietud, inseguridad, problemas para la toma de decisiones, temor, pensamientos nocivos sobre sí mismo y sobre la forma de verse ante los demás, miedo a que las personas de su entorno se den cuenta de sus dificultades, miedo a perder el control, problemas en el estudio, dificultades para prestar atención, entre otros.

Al igual que las repercusiones psicológicas es necesario recalcar que existen consecuencias a nivel fisiológico que afectan a un cierto nivel a los docentes. Vidal (2019) manifiesta que entre los efectos negativos del estrés están: sudoración, taquicardia, tensión muscular, palpitations sin razón aparente, temblor, problemas gástricos, molestias intestinales, problemas para respirar, boca seca, problemas para hacer pasar la saliva, mareo, náuseas, tiritar, entre otros.

De igual manera, los dolores constantes de la cabeza, el cuello, los hombros y de espalda, son problemas relevantes que afectan a nivel fisiológico, además, el malestar estomacal, la falta o sobrealimentación, el tener constantemente la sensación de un nudo en la garganta, problemas para conciliar el sueño, erupciones o granos en la piel, infecciones bacterianas, entre otros (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022).

Además, es necesario establecer las repercusiones a nivel conductual las mismas que se verán en el siguiente apartado. Entre los problemas más relevantes que trae consigo el

estrés está el tartamudeo, evadir las situaciones temidas, uso o abuso de drogas, cigarrillo, alcohol o medicamentos sin receta, agitación motora, es decir, tener movimientos repetidos o rascarse constantemente, moverse de manera excesiva de un lugar a otro sin razón, el docente a medida del estrés que presenta puede llegar a quedarse paralizado ante una situación concreta (Vidal, 2019).

Por otra parte, la OPS (2022), indica que entre los problemas conductuales que genera el estrés está: la preocupación constante, que provoca problemas o falta de concentración, además, el individuo se vuelve más intolerante, llora de manera espontánea, se siente cansado constantemente, mantiene juicios negativos sobre sí mismo, está en constantes peleas o discusiones que provoca un alejamiento de su grupo prioritario de ayuda.

Es importante acotar que el estrés mal gestionado genera severas consecuencias para la salud psicológica, fisiológica y conductual del ser humano, que afecta en distintos sistemas del cuerpo y libera una cadena de problemas de salud, además, este problema psicológico tiene efectos adversos en el bienestar emocional y la calidad de vida, la misma que disminuye la satisfacción personal y profesional, acrecentando la sensación de agotamiento, disminuyendo la motivación y afectando el disfrute de las actividades y experiencias placenteras.

1.3. Investigaciones previas en la salud mental

1.3.1. Ansiedad

El siguiente apartado está enfocado en las prevalencias de la ansiedad en docentes a nivel mundial, de Latinoamérica y Ecuador. Es necesario resaltar que a nivel mundial en la investigación sistemática realizada por Agyapong et al. (2022), manifiesta que los docentes antes de la pandemia, es decir, en 2019 se presentó una ansiedad baja de 7.00%, media de 26.00% y alta de 68.00%, de lo contrario desde el 2020 hasta el 2022 los valores se incrementaron dando como resultado: ansiedad baja es de 10.50%, mediana de 38.90% y alta de 66.00%.

De igual manera, en un estudio realizado a 313 docentes de Chile de los cuales 57 eran hombres y 256 mujeres, se obtuvieron los siguientes resultados: 83 docentes tienen

ansiedad normal, siendo 21 hombres y 62 mujeres, por otra parte, 21 docentes presentan ansiedad leve siendo 5 varones y 16 mujeres, 55 tienen ansiedad moderada, dividida en 11 hombres y 44 mujeres, 33 tienen ansiedad severa siendo 3 hombres y 30 mujeres, por último, 121 docentes presentaron ansiedad extremadamente severa siendo un total de 17 hombres y 104 mujeres; en la investigación se concluye que los docentes menores de 35 años, de sexo femenino, afectados por el trabajo y equilibrio familiar, presentan mayor prevalencia de la ansiedad (Lizana y Lera, 2022).

De igual modo, en la investigación realizada por Jurado et al. (2023) a 57 docentes de dos universidades particulares de Perú, entre los encuestados estaban 33 mujeres y 24 hombres, mismos que tenían más de 31 años de edad, en este estudio se puede determinar que el 73.70% de docentes tienen ansiedad mínima, 10.50% leve, 8.80% moderada y el 7.00% severa, en conclusión 15.80% de los docentes universitarios sufren de ansiedad moderada y severa.

Por otra parte, la investigación realizada con los test de ansiedad y depresión construida por Zung y el cuestionario de Burnout Maslach Inventory (MBI) aplicada a 132 docentes ecuatorianos durante la pandemia, de los cuales 107 son de la ciudad de Quito y el resto de otros lugares del Ecuador, los resultados obtenidos son: 13 docentes no presentan ansiedad, 62 tienen ansiedad mínima a moderada, 40 tienen ansiedad severa y 17 docentes presentan ansiedad extremadamente severa, los docentes de las instituciones fiscales presentan una probabilidad más alta de ansiedad que representan 97 docentes con este problema, a diferencia de las instituciones fiscomisionales y particulares que presentan 3 y 16 docentes respectivamente (Mora 2021).

Por concluir, es importante manifestar que las prevalencias de la ansiedad antes del Covid-19 eran bajas, sin embargo, por motivos de la cuarentena, se puede observar que las cifras subieron considerablemente, además, en los estudios realizados se refleja que los docentes que tienen menos de 35 años y que laboren en instituciones fiscales son más propensos a sufrir ansiedad.

1.3.2. Depresión

Es importante considerar que las prevalencias de la depresión a nivel mundial presentadas por la OMS (2023), en cifras dan como resultado aproximadamente que el 5% de la población tienen depresión, de este porcentaje las mujeres presentan un 50% más que los hombres. En términos mundiales aproximadamente 280 millones de personas tienen problemas de depresión y cada año alrededor del mundo más de 700 mil personas se suicidan, considerando dentro del ámbito de la salud esta enfermedad es la cuarta causa de muerte.

Igualmente, Mendes et al. (2020) en la investigación realizada sobre la depresión a 163 docentes de Brasil, específicamente en la ciudad de Teresina, donde se obtuvieron los siguientes resultados: el 66.30% eran hombres y el 33.70% mujeres, es importante aclarar que el 39.30% tienen un rango de edad entre 30 a 39 años y los resultados obtenidos a base del inventario son: el 74.80% de los docentes presentan depresión mínima de los cuales 36 son mujeres y 86 hombres, el 17.20% leve siendo 8 mujeres y 20 hombres, el 7.40% moderado siendo 10 mujeres y 2 hombres y por último el 0.60% depresión severa, siendo en total 1 mujer con esta prevalencia.

De igual manera, es necesario indicar las prevalencias de la depresión en Chile, donde fueron evaluados 313 docentes, de los cuales 256 eran mujeres y 57 hombres, los resultados de esta investigación son: 33.23% de los docentes presentan depresión normal, 11.18% docentes tienen depresión leve, 22.68% docentes tienen depresión moderada, 12.78% presentan depresión severa, por último, 20.13% tienen depresión extremadamente severa, es importante manifestar que en función de las variables socio-personales, los docentes de las escuelas públicas presentaron índices más altos de depresión con un total del 75%, en la investigación realizada concluyeron que los docentes menores de 35 años son más propensos a presentar depresión (Lizana y Lera, 2022).

Es importante destacar que Lapo y Medina (2022), realizaron una investigación en Ecuador en la provincia del Napo, a 284 docentes, de los cuales 102 son hombres y 182 mujeres, de estos el 55.60% son menores de 40 años y el 44.40% son mayores a 40, en esta

investigación se aplicó la escala del DASS-21, los resultados obtenidos determinaron que: el 14.40% de los docentes tienen depresión, de estos el 15.40% laboran en una zona urbana y el 12.50% en una zona rural, además, el 11.70% de los docentes tienen un título de tercer nivel y el 24.60% poseen título de cuarto nivel, es de indicar que los que laboran en zona urbana y poseen un título de cuarto nivel son más propensos a tener síntomas de depresión.

Por concluir, en base de las investigaciones realizadas por los diferentes autores se determina que las mujeres son más propensas a sufrir depresión moderada a severa, además, los docentes que laboran en instituciones públicas y en zonas urbanas son los que suelen tener mayor prevalencia de padecer o adquirir depresión.

1.3.3. Estrés

Este apartado se trata de las prevalencias mundiales del estrés. En la investigación realizada por Mendes et al. (2020) sobre el estrés a 163 docentes, de este grupo el 33.70% son mujeres y el 66.30% hombres, que viven en Brasil en la ciudad de Teresina, de esta muestra el 14.20% de los docentes son menores de 29 años, el 39.50% tienen entre 30 a 40 años, el 27.80% tienen entre 40 a 50 años y el 18.50% son mayores a 51 años, de los cuales 93 docentes, es decir, 57.10% presentan estrés mínimo y el 42.90% es decir, 70 docentes presentan estrés leve, siendo en las mujeres un mayor porcentaje de estrés leve y en los hombres un nivel mínimo, además el estudio realizado demostró que a pesar que los maestros se encuentren satisfechos con su entorno laboral igual son propensos a sufrir estrés.

Por otro lado, dentro de las prevalencias del estrés a nivel de Latinoamérica tenemos la investigación realizada por Lizana y Lera (2022) en Chile, donde participaron 313 docentes, los resultados de este estudio son: el 13.74% de los docentes presentan estrés normal, 9.90% tienen estrés leve, 19.81% moderado, 30.35% severo, por último, 26.20% extremadamente severo, además, los docentes: menores a 35 años tienen una tasa de estrés del 87%, los solteros tienen una tasa del 90%, en función de las variables socio-personales, los docentes de las escuelas públicas presentaron índices más altos de estrés con un total del 90%, por otro lado, los docentes que disponen un contrato fijo tienen una prevalencia del 90% de

estrés, en cuanto a la conciliación familiar y laboral presentan un 88.00% de estrés, en este estudio realizado se determinó que los docentes tienen un mayor índice de estrés que ansiedad y depresión.

Considerando las prevalencias de nuestro país Ecuador: en la investigación realizada por Salazar et al. (2022) a 138 docentes de la Universidad Central del Ecuador, de los cuales el 6% son mujeres, los resultados obtenidos son: 76 docentes tienen estrés no preocupante, 50 docentes tienen estrés preocupante y 12 tienen estrés grave, considerando que las estadísticas indican que el 44.60% tienen estrés preocupante o grave, es necesario indicar que de acuerdo a este estudio, el estrés se da por la falta de cooperación o comunicación entre los docentes, la valoración de su trabajo y las mejoras que pueden alcanzar al a nivel profesional.

Es de gran relevancia manifestar que el estrés está presente en el día a día, sin embargo, por diferentes factores sociodemográficos y laborales tales como: la edad, zona de trabajo y la experiencia laboral, son las que juegan un papel importante para el afrontamiento de esta enfermedad, por otra parte, los autores manifiestan que los docentes son más propensos a sufrir estrés debido a las características multifacéticas que se relacionan con la actividad laboral.

1.4. Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes.

1.4.1. Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral.

En el siguiente capítulo se conceptualiza el capital psicológico y la satisfacción laboral, en este apartado se incluye las definiciones de capital psicológico. El capital psicológico como se le conoce en su término en inglés "PsyCap", es un término que desde el siglo XXI es considerado de mucha relevancia e interés, por el efecto que tiene sobre las actitudes deseadas, el capital psicológico se define como un estado de desarrollo psicológico que ayuda de manera positiva al individuo, además se caracteriza por poseer cuatro elementos psicológicos esenciales para el desarrollo humano entre estos están la: autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, mismos que son susceptibles para un desarrollo y cambio positivo (Cuadra et al., 2018).

Por su parte Cabezas (2019) manifiesta que el capital psicológico es una valoración positiva, que se complementa con el capital humano, físico y social, debido a que está fundamentado en el esfuerzo y la perseverancia del individuo, además este constructo está integrado por la unión, de la esperanza que ayuda en la búsqueda y esfuerzo que realiza un individuo para conseguir el éxito, la resiliencia ayuda con fortaleza en momentos de adversidad, el optimismo refuerza el ámbito positivo sobre el éxito actual y futuro y por último la autoeficacia esta se caracteriza porque el individuo asume y lleva a cabo con triunfo un trabajo desafiante.

De igual manera, Schönfeld y Mesurado (2020) indican que el capital psicológico se define como un estado de crecimiento psicológico personal positivo, que refleja una valoración favorable que el individuo realiza del entorno que le rodea, el Psycap es también una sucesión de variables que se relacionan de manera directa con el bienestar laboral, además es la posibilidad de su éxito en base del esfuerzo y la perseverancia.

En consecuencia, el capital psicológico tiene un impacto positivo en el bienestar del individuo, puede ser desarrollado y fortalecido a través de la educación, el entrenamiento y la práctica de habilidades relacionadas con estos componentes. En síntesis, el capital psicológico se refiere a los recursos psicológicos positivos, como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, que una persona puede desarrollar y utilizar para enfrentar los desafíos y las demandas de la vida. Estos recursos juegan un papel crucial en el bienestar psicológico.

Una vez establecido el concepto de capital psicológico en este apartado se va a determinar la definición de satisfacción laboral. Mora y Mariscal (2019) por su parte manifiestan que la satisfacción laboral es un factor que de una u otra forma y motiva a los individuos a actuar y crear comportamientos que se ven reflejados en el desempeño laboral, además, este concepto es fundamental para la ocupación que ejerce un individuo en su área de trabajo porque ellos tienen una percepción diferente del entorno donde laboran, además las empresas para las que prestan su servicio mediante las acciones que realizan determinan de manera involuntaria su comportamiento.

Es necesario recalcar que en la investigación realizada por Duche et al. (2019) manifiestan que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes que tiene un individuo frente a su trabajo, mismas que crean un estado conductual y psicológico favorable o negativo, esta satisfacción que experimenta una persona es de las variables más significativas que se relacionan con el comportamiento organizacional y la calidad de vida óptima en el puesto laboral; además la satisfacción laboral es considerada como un constructo relevante en la psicología organizacional porque mide la relación entre las condiciones del entorno de trabajo y las consecuencias que trae para el desarrollo institucional en el ámbito organizacional e individual.

Por otro lado, la satisfacción laboral está ligada estrechamente con la manera en la que un individuo se siente emocional y físicamente en su trabajo, en las tareas que realiza, en el reconocimiento que recibe por parte de sus jefes y compañeros, además, las actitudes, la percepción y las opiniones hacia el trabajo también son parte de este concepto. Hay que mencionar además que la satisfacción laboral es la forma y manera del como el trabajador se siente su área laboral (Saavedra y Delgado, 2020).

Es importante mencionar que parte de la satisfacción laboral que posee cada individuo es la motivación, ya que la misma es de vital importancia por ser un factor esencial para el desarrollo del ser humano, es esencial aclarar que se clasifica en dos ejes importantes: la primera es la extrínseca, que se genera, cuando hay un estímulo externo; como un premio o un castigo que incentiva al individuo a realizar o alcanzar metas, en el caso de los docentes esta motivación puede ser seguridad laboral y la segunda es la intrínseca, a diferencia de la anterior esta se da cuando existe un estímulo interno, es decir, esta surge por una recompensa personal, en los docentes puede ser autoestima, satisfacción personal por el trabajo realizado (Vera, 2018).

Es necesario manifestar que la satisfacción laboral es el nivel de agrado que tiene un individuo con respecto a su área laboral, siendo su propio evaluador de la actividad que realiza, además, la satisfacción laboral es sinónimo de optimismo, compromiso, productividad, bienestar personal, profesional, familiar y útil para la supervivencia.

1.4.2. Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

El siguiente apartado está enfocado en sustentar la importancia del capital psicológico y como este influye en los docentes. Cuadra et al. (2018) manifiestan que el capital psicológico es de gran importancia debido a que las organizaciones pueden invertir en la estructura de recursos humanos, porque fomenta actitudes y comportamientos que promueven el desempeño individual y positivo en el trabajador, además, en la investigación realizada indican que el PsyCap es más que una supervivencia de los docentes en un entorno laboral hostil, es también el florecimiento y desarrollo de sus competencias.

Mesurado y Laudadio (2019) por su parte manifiestan que el capital psicológico es de gran importancia debido a que se relaciona positivamente con el rendimiento laboral, además, un PsyCap positivo genera que un individuo sea capaz de fijar metas personales, objetivos realistas a corto y largo plazo, prevenir y evadir obstáculos y sobre todo el docente es capaz de buscar distintas formas para cumplir sus objetivos, de igual manera, son capaces de reconocer la adversidad, identificar las creencias autodestructivas, reconocer sus consecuencias y desafiar a las mismas.

Khajavy et al. (2019) en su investigación manifiestan que el capital psicológico es importante y de gran relevancia en el entorno organizacional porque contribuye en la efectividad y productividad, además, el PsyCap se relaciona con las motivaciones que conducen a acciones transformadoras y a desempeñarse mejor en el entorno laboral y educativo, además, hay estudios que aportan conocimientos sobre el impacto del capital psicológico en la motivación, satisfacción laboral y sobre todo en el desempeño laboral, ya que estos interactúan para determinar el buen desempeño e idoneidad de las personas.

En consecuencia, el capital psicológico tiene un impacto positivo en el bienestar del individuo, es decir, el PsyCap se refiere a los recursos psicológicos positivos, como la autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Los maestros con alto capital psicológico son individuos que tienen un mayor compromiso, además, son buenos motivadores y siempre se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan.

Por otro lado, es necesario analizar la importancia de la satisfacción laboral y como esta influye en el personal docente. Mora y Mariscal (2019) indican que la satisfacción laboral es importante e imprescindible en el desempeño de un individuo en su área de trabajo, porque va a depender de esta la manera en la que un docente perciba su ambiente laboral, cabe señalar que, la insatisfacción laboral limita el desarrollo profesional, mismo que se ve manifestado en descontento y tensión laboral, generando un ambiente hostil.

García et al. (2022) manifiestan que la satisfacción laboral es importante tanto a nivel personal, profesional y en la productividad de una institución, ya que mientras la organización emplee estrategias adecuadas para el desempeño del factor humano y favorezca el ambiente laboral tomando en cuenta las necesidades de los docentes, dicha institución llegará a sus objetivos y metas, además cuando los empleados se encuentran satisfechos; están más optimistas y motivados logran tener un óptimo rendimiento y son más productivos.

En conclusión, la satisfacción laboral es importante tanto para el empleado y el empleador, ya que la falta de esta genera que el docente no sea productivo, no cumpla las metas y propósitos que le solicite la institución, además, cuando un individuo se siente satisfecho laboralmente se refleja en su vida y en su trabajo diario demostrando su eficacia, eficiencia y efectividad, adoptando una actitud positiva y un resultado satisfactorio.

1.5. Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

1.5.1. Capital psicológico

En el siguiente apartado se van a considerar las prevalencias de capital psicológico en docentes a nivel del mundo. En el estudio sistemático realizado por Vizoso (2020) para la evaluación del capital psicológico utilizó el PCQ-24 en un 69.20% de las encuestas, el PCQ-12 en un 12.80%, en otras se hizo una adaptación del PCQ 17.90%, los resultados obtenidos fueron que las variables adversas como: el afrontamiento inadecuado del estrés, la ansiedad, la despersonalización, el cansancio emocional, la percepción de amenaza, el conflicto del rol, la intención de rotar de puesto de trabajo, influyen negativamente en el capital psicológico, siendo que los docentes que tienen menos de 11 años laborando tienen un capital psicológico más bajo que los ya experimentados, además, los estudios indicaron que el apoyo, la

personalidad, optimismo, esperanza, eficacia, resiliencia, afrontamiento con el estrés, felicidad laboral, justicia organizacional, aportan con un 83% para un buen PsyCap.

El siguiente apartado está enfocado en las prevalencias a nivel de Latinoamérica. En el estudio realizado por Mesurado y Laudadio (2019) a 250 docentes universitarios Argentinos se realizó el análisis del capital psicológico en tres grupos de maestros encontrando los siguientes resultados; en los que tienen 5 o menos años de docencia se encontró una media de autoeficacia de 4.66, en esperanza una media de 4.58, en resiliencia 4.33 y optimismo de 4.51, por otro lado, los que disponen de 6 a 10 años de docencia se encontró una media de autoeficacia del 5.01, en esperanza 4.66, en resiliencia 4.69 y optimismo de 4.82, además, los docentes que tienen 11 años o más de experiencia tienen una media de autoeficacia de 5.04, esperanza 4.88, resiliencia 4.74 y optimismo 4.67 se puede detectar que varían los niveles de capital psicológico en los diferentes grupos de docentes, de acuerdo a las diferentes etapas de experiencia laboral.

Es importante acotar el capital psicológico de los docentes ecuatorianos, para ello, Ramírez y Ortega (2021) realizaron un estudio transversal, descriptivo y correlacional a 100 docentes del sur del Ecuador, a base de un cuestionario sociodemográfico y el cuestionario de capital psicológico compuesto por 29 ítems y con el propósito de medir las subescalas de: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, en los datos recopilados el 46% de encuestados fueron mujeres y el 54% son hombres de los cuales en la dimensión de autoeficacia presentan una media de 36.70, optimismo con 31.20, esperanza cuenta con 36.30 y resiliencia tiene una media de 33.00, además, la medida del apoyo social por parte de los directivos es alta en un 70% y por parte de los colegas un 60%, por concluir, en el estudio se refleja que el capital psicológico de los docentes Ecuatorianos está en una escala normal, es importante mencionar que el apoyo social entre compañeros genera un mejor ambiente y clima laboral.

Es necesario manifestar, que el capital psicológico está directamente relacionado con la motivación que tienen los docentes, sus rasgos de personalidad, al igual que el apoyo que se tienen entre colegas y directivos aportan significativamente al capital psicológico, por

último, también depende del tiempo de experiencia laboral debido que a mayor experiencia, mayor es el capital psicológico que poseen.

1.5.2. Satisfacción laboral

A continuación, están las prevalencias a nivel mundial de la satisfacción laboral en docentes. Para ello es importante mencionar la investigación realizada por Baluyos et al. (2019) en los Distritos de la división de Misamis Occidental al norte de Filipinas a 104 directores y 313 docentes, con un total de la muestra de 417, los resultados obtenidos son: una media de 4.47 con respecto al constructo de supervisión, 4.65 del constructo de colegas, 4.50 condiciones de trabajo, 4.24 en el factor salarial, 4.80 en responsabilidad, 4.68 en trabajo en sí mismo, 4.71 en avance, 4.56 en seguridad y por último 4.39 en reconocimiento, dando una media de 4.56 en total de satisfacción laboral, considerando que los constructos de salario y reconocimiento son los más bajos.

Por otra parte, Provido (2022) en su investigación utilizó como método de recolección de datos el cuestionario de satisfacción laboral y el Cuestionario de Necesidades Motivacionales, realizada a 100 docentes de matemáticas del primer distrito de Iloilo de Filipinas, dando como resultado una media en el constructo logro de 3.71, potencia 3.14 y afiliación 3.57, siendo la satisfacción laboral alta con una media de 3.61, considerando que en las motivaciones humanas y la necesidad de logro fue “por encima del promedio” y la necesidad de afiliación y poder fue “medio”.

Por otra parte, en cuanto a las prevalencias de satisfacción laboral a nivel de Latinoamérica se presenta un estudio realizado por Madero (2019) el mismo que investigó a 10.844 docentes; de los cuales 8250 docentes son de Brasil, 754 de Chile y 1840 de México, de esta muestra los resultados obtenidos sobre la insatisfacción laboral son: el 40.28% de docentes de Brasil, 25.66% de Chile y el 6.90% de México, en los resultados se detectan que los profesores que laboran en Brasil tienen una probabilidad del 86% mayor de tener insatisfacción laboral que un profesor de Chile, por otra parte, los docentes Mexicanos tienen una probabilidad del 22% de estar insatisfechos en comparación de un docente Chileno. De igual manera, los autores manifiestan que cuando existe compañerismo y colaboración entre

colegas hay un 40% menos de probabilidad de que los docentes se sientan insatisfechos laboralmente.

De igual modo, es necesario indicar las prevalencias a nivel del Ecuador, para ello, Acuña (2021) realizó una investigación a 120 docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica de Ambato, siendo 56.10% mujeres y el 43.90% hombres, considerando que el 48.80% de los docentes están entre los 25 y 35 años de edad, el 31.70% entre los 36 a 45 años y el 19.50% mayores de 46, este estudio utilizó un cuestionario sobre el desempeño laboral, medido en la escala de Likert, adicionalmente emplearon una encuesta de satisfacción laboral compuesta por 16 interrogantes que analizan el grado de acuerdo y desacuerdo del docente; los principales resultados obtenidos son: que los docentes entre los 25 a 35 años tienen una valoración positiva del 54.50% invirtiendo mayor cuidado en el trabajo, por otra parte, los docentes mayores a 45 años valoran un buen ambiente laboral en un 66.70%, sin embargo, los docentes que tienen entre los 35 a 45 años tienen mayor valoración de autonomía con un 69%, concluyéndose de esta manera que los profesores menores de 35 años tienen una mayor satisfacción, considerando el trabajo que desarrollan y las actividades rutinarias que realizan.

De igual manera, Sánchez (2019) realizó una investigación en 225 docentes de los cuales 58.20% son hombres y 41.80% mujeres de la Universidad Central del Ecuador, por consiguiente, los resultados son: el 40% de docentes con satisfacción baja, 33.80% media y 26.20% alta, es decir, el 60% de los docentes presentan satisfacción media y alta acorde al soporte institucional, además consideran recibir un apoyo y trato justo por parte de los superiores y colegas, sin embargo, el otro 40% de la muestra reporta insatisfacción debido a una desmotivación en el trabajo, tienen pensamientos que no son valorados por el trabajo que realizan, esto conlleva a la pérdida de interés por la vida laboral; por otra parte, en relación por el trabajo el 20% de los docentes tienen satisfacción alta, 12.40% media y el 67.60% baja debido a que perciben que no son valorados, no tienen muchas oportunidades para ser creativos y conlleva a un bajo desempeño laboral.

Por concluir, en los hallazgos realizados con respecto a satisfacción laboral, los autores mencionan que los docentes que tienen mayor satisfacción laboral y un capital psicológico alto se deben a que en su ambiente y entorno laboral existe el compañerismo y buena relación con los directivos.

En base de los contenidos revisados en el presente marco teórico se destaca que el propósito de esta investigación está guiada a determinar la prevalencia de las variables de salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes de la parroquia de El Valle, considerando que este estudio tiene una relevancia social, debido a que se beneficiarán de este proyecto los docentes, ya que ellos tendrán acceso a los resultados y en base de estos tendrán la oportunidad de cambiar su estilo de vida en el campo laboral y personal, por otra parte, también se benefician los estudiantes, porque obtendrán una mejor calidad en la educación.

Capítulo dos

Metodología

2.1. Objetivos

2.1.1. General

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos en la parroquia del Valle de la ciudad de Cuenca durante el año 2023.

2.1.2. Específicos

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

2.2. Preguntas de investigación

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

2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación

2.3.1. Enfoque de investigación

Cuantitativo: El enfoque cuantitativo, es considerado como método científico que se mide mediante la observación, análisis, muestreo y por último con un procesamiento estadístico; por otro lado, este enfoque desarrolla un método, este contiene los procedimientos necesarios para conseguir la respuesta a la pregunta de investigación planteada (Yucra y Bernedo, 2020).

2.3.2. Tipo de investigación

No experimental: En los diseños no experimentales el investigador no manipula intencionadamente las variables, por lo contrario, observa los fenómenos tal como se presentan dentro del contexto natural; estos diseños tienen más validez externa, debido a que se realizan en situaciones reales que permite reducir la distancia entre un laboratorio y el mundo real (Hernández et al., 2014).

2.3.3. Diseño

Transversal: Hernández et al. (2014) manifiesta que en este diseño la recopilación de datos se realiza en un momento específico, con la finalidad de especificar el estado de las variables, por otro lado, Rodríguez y Mendivelso (2018) indican que en este diseño el investigador no realiza ninguna intervención, ya que esta tiene como objetivo de identificar las variables y proporcionar la información necesaria para analizar su incidencia.

Descriptiva: el objetivo de este diseño es investigar el estado que tienen los niveles de las variables en una población, a su vez ayuda a ubicar a las variables en un grupo de individuos, objetos, una situación, un contexto, una comunidad, entre otros (Hernández et al., 2014).

2.4. Población y muestra

La presente investigación tiene como objetivo analizar la población de los docentes de las escuelas de la Parroquia el Valle ubicada en la parte sur oriental de la ciudad de Cuenca, en esta parroquia existen 14 unidades educativas fiscales y fiscomisionales, de las cuales fueron consideradas dos escuelas fiscales para la recolección de datos, mismas que constan de 30 y 34 docentes respectivamente.

El muestreo fue no probabilístico de accesibilidad-accidental, es decir, la selección de los elementos no depende de la probabilidad, más bien de las causas relacionadas con las cualidades y requisitos de la investigación (Hernández et al., 2014). Cabe recalcar que la muestra constaba originalmente de 51 docentes de 2 unidades educativas de la parroquia, no obstante, en la depuración de datos fueron considerados únicamente 43 docentes en total, la caracterización sociodemográfica de los mismos se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla 1*Características sociodemográficas y laborales de los docentes*

		N	%		
Género	Masculino	12	27.9%		
	Femenino	31	72.1%		
	Otro	0	0%		
Estado civil	Soltero/a	12	27.9%		
	Casado/unión libre	23	53.5%		
	Viudo/a	0	0%		
	Divorciado/a	8	18.6%		
Tipo de trabajo	Tiempo completo	37	86%		
	Tiempo parcial	6	14%		
	Pública	38	88.4%		
Tipo de institución	Privada	5	11.6%		
		M	Máx.	Min.	DT
Edad		41	60	24	8
Horas de trabajo por día		8	12	4	1
Experiencia laboral		14	37	1	9

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

2.5. Criterios de inclusión y exclusión

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

Criterios de inclusión:

- Encontrarse en situación laboral activa.
- Firmar el consentimiento informado.
- Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización 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

Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

El cuestionario empleado en esta investigación está compuesto por un total de 17 ítems que se dividen en dos partes: la primera consta de 6 ítems que ayudan con la recolección de información sociodemográfica de cada participante, de igual manera, consta de 11 ítems que permiten recolectar los datos laborales y verificar si el colaborador cumple o no con los criterios de inclusión y exclusión (Ocampo y Mansanillas 2022).

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

Para la investigación realizada se utilizó la versión de Ruiz et al. propuesta en el año 2017, el DASS 21 fue realizado inicialmente por Lovibond y Lovibond (1995), estos autores manifiestan que la escala planteada evalúa los 3 problemas psicológicos relevantes en esta investigación como lo es: la depresión interpretada como un trastorno especialmente formada por síntomas que afectan estado de ánimo disfórico como lo es irritación, tristeza, entre otros, la ansiedad asociada a los síntomas físicos de ataques de pánico, tensión muscular, miedo, etc., y el estrés planteado como la tendencia a reaccionar con tensión o irritabilidad a factores estresores. Es necesario recalcar que el test consta de 21 ítems, mismos que se dividieron en subescalas que contienen: depresión los ítems 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21, ansiedad los ítems 2, 4, 7, 9, 15, 19 y 20 y estrés los ítems 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18; estos están evaluados en la escala de Likert que va desde “nada aplicable en mí = 0, aplicable en mí en algún grado = 1, aplicable en mí en alto grado = 2 y muy aplicable en mí = 3”, para obtener los resultados se suman las puntuaciones correspondientes de cada subescala, para interpretar los resultados tenemos: depresión de 5 a 6 leve, de 7 a 10 moderada, de 11 a 13 severa y 14 o más extremadamente severa, de igual manera la ansiedad de 4 leve, de 5 a 7 moderada, de 8 a 9 severa y, 10 o más extremadamente severa, por último el estrés de 8 a 9 leve, de 10 a 12 moderado, de 13 a 16 severo y, 17 o más extremadamente severo, los ítems del DASS - 21 mostraron una adecuada consistencia interna con valores alfa que oscilan desde .92 a .95 (Ruiz et al., 2017).

Capital psicológico

Para esta investigación fue esencial implementar el instrumento de que evalúa el capital psicológico como un estado de desarrollo psicológico positivo, para ello Luthans et al.

(2007) realizó la escala que está compuesta por 4 dimensiones: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo. Para el presente estudio se utilizó la versión Venezolana de Ponce y Yáber realizada en el 2012, este instrumento está compuesto por 24 ítems evaluados con la escala de Likert que van desde muy en desacuerdo equivalente a 1, hasta muy de acuerdo que equivale a 7, siendo las dimensiones divididas en: eficacia con los ítems desde 1 al 6, esperanza desde el 7 al 12, resiliencia desde el 13 al 19 y por último, el optimismo que va desde el 19 hasta el 24, para interpretar los resultados hay que considerar que a mayor puntuación mayor es el grado de capital psicológico, cabe mencionar que en el cuestionario implementado se encontró un alfa de .79 (Ponce y Yáber, 2012).

Satisfacción laboral

Esta escala fue realizada por Warr en 1979 que ayuda a medir la satisfacción laboral considerando los componentes intrínsecos y extrínsecos de su trabajo, además es necesario manifestar que para esta investigación se basó en la escala realizada en 1995 por Pérez y Fidalgo, esta consta con un total de 15 ítems en la escala de Likert que va con puntuaciones desde muy insatisfecho hasta muy satisfecho, tomando en cuenta que la subescala de factores intrínsecos está compuesta por los ítems: 2,4,6,8,10,12 y 14, por otra parte, los factores extrínsecos está compuesta por los ítems: 1,3,5,7,9,11,13 y 15, para obtener los resultados hay que realizar una suma y considerar que a mayor puntuación mayor será la satisfacción general. En cuanto a la medición de confiabilidad se registra un alfa de 0.85 y 0.88 para satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 1995); de igual manera el coeficiente alfa adquirido en la validación de Boluarte (2014) fue de 0.76.

2.7. Procedimiento

Para lograr cumplir los objetivos planteados, esta investigación consta de tres fases importantes, en cada una de ellas se utilizó diferentes métodos y elementos para realizarlas:

- **Fase 1:** la primera etapa es la búsqueda de información para el desarrollo del marco teórico, para ello, la búsqueda se realizó en Google Académico con palabras claves como: depresión, ansiedad, estrés, docentes, problemas psicosociales, capital psicológico, satisfacción laboral en docentes, entre otros,

además se estableció una búsqueda en bases de datos científicos disponibles en la biblioteca de la UTPL como Web of Science, Scielo o Scopus, además en Google Libros, en páginas reconocidas a nivel mundial como la OMS, OPS, Unicef y Unesco.

- **Fase 2:** la segunda etapa consta de la recolección de datos, para ello se realizó un acercamiento a cuatro instituciones educativas de la parroquia el Valle de la ciudad de Cuenca, la primera escuela donde se entregó el oficio es fiscal; el director realizó una reunión con los docentes, dando la apertura para conversar con ellos y explicarles el objetivo del estudio, además en esta reunión aceptaron la carta de compromiso, por otra parte, la segunda escuela es igualmente fiscal, la directora organizó dos reuniones con los docentes para la socialización del programa de investigación, para ello en la primera reunión se dio una breve explicación sobre el tema y los objetivos y en la segunda reunión se socializó la carta de compromiso, la manera en la que se va a realizar las encuestas, además se solventaron dudas con respecto a la realización de dichas entrevistas, por último, en las dos últimas instituciones no aceptaron ser partícipes de esta investigación.
- **Fase 3:** esta etapa en cambio consta del análisis de la base de datos, para el procesamiento de información se realizó una depuración de la base de datos y los análisis se llevaron a cabo mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés. Para las variables socio demográficas, laborales, se utilizaron medias y desviaciones típicas. Así mismo se realizaron análisis descriptivos de la muestra mediante las medias y las desviaciones típicas para variables cuantitativas, se utilizó frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales (Ocampo y Mansanillas 2022).

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1. Análisis de resultados.

En el siguiente apartado se va a determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en 43 docentes de las dos instituciones educativas de la ciudad de Cuenca en la parroquia El Valle.

Tabla 2

Percepción de salud mental de docentes

		N	%
Estrés	Leve	40	93%
	Moderado	3	7%
	Severo	0	0%
Ansiedad	Leve	29	67.4%
	Moderado	10	23.3%
	Severo	4	9.3%
Depresión	Leve	37	86%
	Moderado	4	9.3%
	Severo	2	4.7%

Nota. N =Frecuencia; %=Porcentaje

En la tabla 2 se puede observar los resultados obtenidos con relación a la prevalencia de las variables de salud mental, entre estas variables se refleja que: el 93% de los docentes tienen estrés leve, 7% estrés moderado y ninguno presenta estrés severo, es necesario recalcar que el estrés ocasiona en la salud del ser humano problemas psicológicos, fisiológicos y conductuales que afecta su entorno familiar, social, laboral y emocional disminuyendo su calidad de vida.

Por otro lado, el 67.4% de los docentes tienen ansiedad leve, 23.3% ansiedad moderada y el 9.3% severa, estos resultados son alarmantes para las unidades educativas en las que ellos laboran porque la ansiedad ocasiona miedo, paranoia, aislamiento social, preocupación constante, etc.

De igual manera, el 87% docentes presentan depresión leve y 14% de los docentes poseen depresión moderada y severa, es importante destacar que la depresión no solo

genera problemas de salud física, sino también mental y emocional, dado que los individuos con este problema presentan fatiga constante, pérdida de interés por las actividades que le gustan, irritabilidad, problemas para concentrarse, entre otros.

Tabla 3

Capital psicológico en docentes

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	32.06	42.00	17.00	6.99
Esperanza	34.18	42.00	17.00	6.77
Resiliencia	32.34	42.00	19.00	5.83
Optimismo	32.09	42.00	21.00	4.80
Capital psicológico	127.81	158.00	74.00	24.52

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

En los resultados obtenidos en la tabla 3 se identifica el capital psicológico de los docentes, donde la media de eficacia es 32.06, de igual manera la media de esperanza es de 34.18, en resiliencia se determina que la media es 32.34, igualmente la media de optimismo es 32.09, por último la media de capital psicológico es 127.81, es necesario manifestar que estos resultados son favorables, lo que significa que los docentes cuentan con la aptitud necesaria para superar los desafíos personales y laborales, además, se observa que el apartado esperanza cuenta con una media mayor, lo que indica que los docentes cuentan con la capacidad para alcanzar determinados objetivos mediante diferentes vías, por último, el tener un capital psicológico mayor genera en los docentes un bienestar a nivel físico y emocional, que les ayuda a superar los obstáculos y demandas que se presentan en la vida.

Tabla 4

Satisfacción laboral en docentes

	M	Máx.	Mín.	DT
Satisfacción intrínseca	35.86	45.00	11.00	7.35
Satisfacción extrínseca	34.72	45.00	14.00	7.44
Satisfacción general	70.58	90.00	27.00	14.16

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

En la tabla 4 se determina la satisfacción laboral de los docentes de las dos instituciones educativas de la parroquia el Valle, se puede observar que en satisfacción

intrínseca la media es de 35.86, de igual manera la media de satisfacción extrínseca es de 34.72 y por último la media de satisfacción general es de 70.58, estos resultados son favorables, ya que los docentes al tener una buena satisfacción laboral son más optimistas, comprometidos y productivos no solo a nivel personal, sino también a nivel familiar social y profesional.

3.2. Discusión

Con el fin de analizar, interpretar y contrastar los resultados obtenidos, en este apartado se planteará la discusión, en primer lugar se abordarán los resultados obtenidos en salud mental, por ello es necesario recalcar que el 93% de los docentes presentan estrés leve, el 7% moderado y ninguno tiene estrés severo, mientras que el 67.4% de los docentes evaluados presentan ansiedad leve, el 23.3% moderada y el 9.3% severa, por otra parte el 86% de los docentes tienen depresión leve, 9.3% moderado y 4.7% severa, estos resultados difieren de la investigación realizada por Ozamiz et al. (2021), ya que el 49.40% no presenta estrés, el 16,1% presenta síntomas leves, el 15.9% síntomas moderados, el 18.2% síntomas severos y extremadamente severos, de igual manera, el 50.60% de los docentes no poseen ansiedad, el 12.20% presentan ansiedad leve, el 21.5% ansiedad moderada y el 15.70% ansiedad severa y máxima y por último el 67.9% no tiene depresión, el 12,7% tuvo síntomas leves, el 11.9% síntomas moderados, el 7.5% síntomas severos y extremadamente severos.

De igual manera, difieren de la investigación realizada por Lizana y Lera (2022) porque el 13.74% presenta estrés normal, el 9.9% tuvo síntomas leves, el 19.81% síntomas moderados, el 56.55% síntomas severos y extremadamente severos, de igual forma el 33.23% de los docentes presentan ansiedad normal a leve, el 17.57% moderado, 10.54% severo y el 38.66% extremadamente severo, además el 33.23% no tiene depresión, el 11,18% tiene síntomas leves, el 22.68% síntomas moderados, el 32.91% síntomas severos y extremadamente severos.

Por último, también se distinguen de Estrada et al. (2023) debido a que el 21.5% muestra síntomas leves de estrés, el 42.9% moderado y el 35.60% severo, además el 38.20% de los docentes presentan ansiedad mínima y leve, el 45.1% moderada, el 16.7% severa y

por último el 56.2% tiene depresión leve, el 34.8% moderada y el 9% presenta síntomas severos, es pertinente resaltar que los resultados de estos estudios son elevados porque fueron realizados cuando aún existía confinamiento debido al COVID-19 y durante la segunda ola del mismo, esto generó cambios en la modalidad de estudio y docencia lo que forjó retos a los docentes en el ámbito académico, además el último estudio busca analizar como el retorno a clases presenciales provocó problemas en la salud mental por la inseguridad y falta de conocimiento.

Por otro lado, en cuanto al capital psicológico de los docentes en este estudio los resultados son favorables, puesto que la media de eficacia es 32.06, esperanza 34.18, resiliencia 32.34, optimismo 32.09 y la media del capital psicológico general es 127.81, estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Mesurado y Laudadio (2019) porque la media de autoeficacia es 5.04, esperanza 4.88, resiliencia 4.74 y optimismo 4.67, de igual manera este estudio es similar al de Ramírez y Ortega (2021) ya que la media de autoeficacia es 36.70, esperanza 36.30, resiliencia 33.00, optimismo 31.20 y el capital psicológico general es 137.20, por último también concuerda con el estudio realizado por Tellez et al. (2022) donde la media de autoeficacia es 4.73, esperanza 5.04, resiliencia 4.58 y optimismo 3.52, es pertinente aclarar que el primer y tercer estudio presentado anteriormente la media que muestran estos autores está calculada de manera diferente, sin embargo, los resultados de estas tres investigaciones son similares al estudio actual debido a que fue realizada a la población docente de Latinoamérica.

Para finalizar, en este apartado se va analizar los resultados de satisfacción laboral, dado que la media de satisfacción intrínseca es 35.86, satisfacción extrínseca 34.72 y satisfacción general es 70.58, estos resultados son similares al estudio realizado por Kara (2019) donde la media de satisfacción intrínseca es 3.43, satisfacción extrínseca 3.39 y satisfacción general 3.41, así mismo los resultados concuerdan con la investigación realizada por Park y Johnson (2019) debido a que la media de satisfacción intrínseca es 4.04 y extrínseca es 3.12, por último también coincide con el estudio realizado por Chapagain (2021), puesto que la media de satisfacción intrínseca es 3.90, satisfacción extrínseca es 3.74

y satisfacción general es de 3.82, es de gran importancia aclarar que el valor de las medias de los estudios presentados son diferentes a la investigación actual, porque el método de calificación del test es diferente, sin embargo, los estudios coinciden que los docentes tienen una satisfacción intrínseca y extrínseca mayor, lo que favorece a la satisfacción laboral general, además el objetivo de estas investigaciones fue determinar la satisfacción laboral en docentes y cómo influye positiva o negativamente en la vida del individuo.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que gran parte de los docentes de las instituciones fiscales de la Parroquia El Valle presentan estrés, ansiedad y depresión leve, sin embargo, es inquietante que parte de la muestra de docentes presentan sintomatología moderada y severa, por otra parte, cabe indicar que el estudio realizado ayuda a comprender la situación actual y los problemas psicológicos al que se enfrenta el profesorado.

Es pertinente indicar que los docentes evaluados poseen un buen capital psicológico, además, al percibirse más eficaces, resilientes, optimistas y con mayor esperanza, ayuda al profesorado que este capital psicológico sirva como factor protector para la salud mental.

En relación a la satisfacción laboral, la muestra docente presenta una buena satisfacción; tanto a nivel general, intrínseco y extrínseco, considerando que el reconocimiento profesional, el clima laboral y las oportunidades de superación son importantes para llegar a esta satisfacción y a su vez esto favorece a que los docentes se muestren más optimistas y comprometidos.

Por último, es importante mencionar que este estudio facilita información valiosa sobre la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los docentes de la parroquia el Valle y a su vez destaca su importante papel en la calidad de enseñanza y bienestar personal.

Recomendaciones

En base de los resultados obtenidos, es necesario que en las 2 instituciones fiscales consideradas para el estudio se implemente un plan de prevención primaria, que ayude a los docentes y directivos a gestionar y a su vez evitar que la ansiedad, depresión y estrés se vuelvan severos; este plan de prevención se puede realizar mediante talleres con acompañamiento psicológico donde se enseñe a los docentes, técnicas como la reestructuración cognitiva, respiración diafragmática y Mindfulness.

De igual manera, para preservar y elevar el capital psicológico que mantienen los docentes actualmente, es importante realizar talleres de desarrollo profesional, con el fin de fortalecer la inteligencia emocional, la automotivación, además, el taller debe brindar las herramientas necesarias para que los docentes gestionen sus emociones y creencias, de esta manera puedan cumplir sus objetivos y metas planteadas.

Así mismo, en las instituciones educativas se puede realizar talleres de apoyo emocional, donde se le otorgue al docente los recursos necesarios para enfrentar los desafíos que genera el ámbito educativo, con el objetivo de crear una fuerza laboral docente más resiliente, satisfecha y mejor preparada, esto se puede realizar mediante encuestas periódicas, con el fin de identificar las áreas específicas que generan malestar; por otra parte, implementar redes de apoyo entre compañeros mediante talleres recreativos que faciliten y fomenten la satisfacción laboral, por último, es importante fomentar un liderazgo en las autoridades, con el objetivo que el director y personal administrativo a su vez potencien a los docentes mediante el reconocimiento y la recompensa de los logros de cada uno.

Por último, realizar talleres de conciencia emocional, con actividades prácticas para identificar y comprender los sentimientos, esto se puede realizar dándoles pautas para realizar un diario de emociones, donde ellos describan día a día como se sienten, con el objetivo de que los docentes puedan gestionar las emociones negativas y a su vez potenciar las positivas, además mediante este taller se puede promocionar un ambiente de trabajo agradable, que a su vez fomente la colaboración del personal y el apoyo mutuo, fortaleciendo de esta manera la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral de los profesores.

Referencias:

- Acuña, J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las instituciones de educación superior* [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato.
- Agyapong, B., Obuobi, G., Burbach, L., y Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10706.
<https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Álvaro, J., Garrido, A., y Schweiger, I. (2010). Causas sociales de la depresión. Una revisión crítica del modelo atributivo de la depresión. *Revista Internacional De Sociología*, 68(2), 333-348. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.06.08>
- Asociación Americana de Psiquiatría, (2014). *DSM-5: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5a ed). Editorial Médica Panamericana
- Baluyos, G. R., Rivera, H., y Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206-221.
<https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Barrio, J., Garcia, M., Ruiz, I., y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48.
- Bertoglia, L. (2008). La ansiedad y su relación con el aprendizaje. *Perspectiva Educativa*, 4, 13-18.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80–84.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2014000200005#Tab1.
- Cabezas, A. (2019). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista científica de ciencias de la salud*, 8(2), 50-55.
<https://doi.org/10.17162/rccs.v8i2.167>

- Cantero, E., y Ramírez, J. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. *Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 47(6), 627-636.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2009/im096h.pdf>
- Chapagain, B. R. (2021). Job satisfaction among academicians in Nepal: the influence of institutional sector and demographic factors. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(2), 94-104. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems267>
- Cuadra, A., Sjöberg, Ó., Beyle, C., Veloso, 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/#redalyc_33957918004_ref18
- Duval, F., Gonzalez, F., y Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 48(4), 307-318. <https://doi.org/10.4067/s0717-92272010000500006>
- Duche, A., Gutierrez, O., y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-15.pdf>
- Estrada, E., Gallegos, N., y Velásquez, L. (2023). Salud mental de los docentes de educación básica durante el retorno a la educación presencial. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52 (3).
<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2671/2177>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (s. f.). *La salud mental en pocas palabras*. Unicef. Recuperado 16 de mayo de 2023, de <https://www.unicef.org/lac/la-salud-mental-en-pocas-palabras>
- García, E., García, A., y Suárez, R. (2022). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad. *Publicaciones e investigación*, 16(2).
<https://doi.org/10.22490/25394088.6213>
- Hernández, R., Fernández, C., y Pilar, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mc Graw Hill.

- Jurado, E., Vargas, K., y Jurado, P. (2023). Ansiedad en docentes en contexto COVID-19 de dos universidades de la región Ica (Perú). *Human review*, 18(1), 1-10.
<https://doi.org/10.37467/revhuman.v18.4855>
- Kara, S. (2019). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160.
<https://doi.org/10.46328/ijres.v6i1.817>
- Khajavy, G., Makiabadi, H., y Navokhi, S. (2019). The Role of Psychological Capital in Language Learners' Willingness to Communicate, Motivation, and Achievement. *Eurasian journal of applied linguistics*, 5(3), 495-513.
<https://doi.org/10.32601/ejal.651346>
- Lapo, M., y Medina, S. (2022). *Prevalencia de problemas de salud mental en docentes: diferencias según características sociodemográficas y laborales. caso de estudio en Napo Ecuador* [Tesis de maestría]. Universidad de las Américas.
- Lizana, P., y Lera, L. (2022). Depression, Anxiety, and Stress among Teachers during the Second COVID-19 Wave. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5968. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105968>
- Lovibond, P., y Lovibond, S. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343.
[https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2007.00083.X>
- Madero, C. (2019). Secondary teacher's dissatisfaction with the teaching profession in Latin America: the case of Brazil, Chile, and Mexico. *Teachers and Teaching*, 25(3), 358-378. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1587402>
- Marks, I. (1986). *Tratamiento de las neurosis: teoría y práctica de la psicoterapia conductual* (1.ª ed., Vol. 156). Martínez Roca.

- Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I., y Vasconcelos, G. (2020). Estresse e depressão em docentes de uma instituição pública de ensino. *Enfermería global*, 19(1), 209-242. <https://doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Mesurado, B., y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Mora, C. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *RUNAE*, 1(6), 41-60.
<https://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/view/488/558>
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>
- Ocampo, K y Mansanillas, T. (2022). Guía Prácticum 4.1. Trabajo de Integración Curricular-Proyecto de Investigación. Loja: Editorial Universidad Técnica Particular de Loja – *Ediloja*.
- Organización Mundial de la Salud. (2022, 17 junio). *Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta*. World Health Organization. <https://bit.ly/2uCYyJH>
- Organización Mundial de la Salud. (2023, 31 marzo). *Depresión*. World Health Organization.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). En tiempos de estrés, haz lo que importa. Una guía ilustrada. Versión adaptada para América Latina. En *Pan American Health Organization eBooks* (1.ª ed.). <https://doi.org/10.37774/9789275323939>
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: Qué es y cómo evitarlo*. Fondo de Cultura Económica.
- Ortiz, F. (2008). *Vivir sin estrés* (1.ª ed.). México: Editorial Pax.

- Ozamiz, N., Dosil, M., Idoiaga, N., y Berasategi, N. (2021). Emotional state of school and university teachers in Northern Spain in the face of COVID-19. *PubMed*, 95.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7957700>
- Park, K. A., y Johnson, K. R. (2019). Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE Health science teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(3), 224-242. <https://doi.org/10.13152/ijrvet.6.3.2>
- Pérez-Bilbao J, Fidalgo M. Job satisfaction: Overall job satisfaction scale. Barcelona: *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*; 1995.
- Pérez-Padilla, E. A., Cervantes-Ramírez, V. M., Hijuelos-García, N. A., Pineda-Cortes, J. C., y Salgado, H. (2017). Prevalencia, causas y tratamiento de la depresión mayor. *Revista biomédica*, 28(2). <https://doi.org/10.32776/revbiomed.v28i2.557>
- Ponce, J., y Yáber, G. (2012). Capital psicológico como predictor del comportamiento organizacional ciudadano en el ambiente universitario. *Anales de la Universidad Metropolitana*. Vol. 12(2), pp. 167-185.
- Provido, J. (2022). Achievement, Power, Affiliation, and Job Satisfaction of Mathematics Teachers. *Zenodo (CERN European Organization for Nuclear Research)*, 2-14.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7088831>
- Radomme, B., y Soler, L. (2018). *Acaba con la ansiedad: Las claves para aprender a controlarla* (1.ª ed.) [Google Libros]. Salud y bienestar.
- Ramírez, M., y Ortega, D. (2021). Capital psicológico y su relación con el apoyo social en docentes de la zona 7 del Ecuador. En *Educación y Literacidad: Pensamiento crítico entre retos e investigaciones* (1.a ed., Vol. 1, pp. 192-202). CIELIT University Press.
https://www.ielit.org/wp-content/uploads/2021/11/EducacionLiteracidad_CIELIT_UniveristyPress.pdf
- Retamal, P. (1998). *Depresion* (1.ª ed.). Editorial Universitaria.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>

- Rondon, M. (2006). Salud mental: un problema de salud pública en el Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 23(4), 237-238.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2006.234.1053>
- Ruiz, J., 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.
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia latina*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salazar, F., Paredes, Y., Rosero, M., Estrella, R., y Jácome, G. (2022). El estrés laboral en el profesorado de las ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. del conocimiento del profesorado A defender su derecho a una formación integral y una vida digna. *Revista de educación y derecho*, 1 Extraordinario, 381-405.
<https://doi.org/10.1344/reyd2021.1ext.37711>
- San Molina, L., y Arranz, B. (2011). *Comprender la depresión* (1.ª ed.) [Google Libros]. Editorial AMAT.
https://books.google.com.pe/books?id=yC_1xY4jzNUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Sánchez, D. (2019). *Calidad de vida laboral: Satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior del ecuador* [Tesis de maestría]. Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3491>
- Sandín, B. (1990). Factores de predisposición en los trastornos de ansiedad. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 43(3), 343-351.
- Schönfeld, F., y Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1).
<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.315>

- Sierra, J. C., Ortega, V., y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 3(1), 10-59.
<https://doi.org/10.5020/23590777.3.1.10>
- Tellez, C., Barahona, M., y Tellez, C. A. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana. *Face*, 22(2). <https://doi.org/10.24054/face.v22i2.1329>
- Thomae, H. (2002). Haciéndole frente al estrés en la vejez. *Revista Latinoamericana De Psicología*, 34(1), 42-54. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80534204.pdf>
- Torres, V., y Chávez, A. (2013). Ansiedad. *Revista de Actualización Clínica*, 35, 1788-1791.
<https://bit.ly/3LN8SG4>
- Trickett, S. (2012). *Supera la ansiedad y la depresión* (1.ª ed.). Editorial HISPANO EUROPEA.
- Vera, A. (2018). Análisis de la motivación y su importancia en la educación. *Mapa*, 2(8), 234-242. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/62>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención* (1.ª ed.). Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Vizoso, C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Ese-estudios Sobre Educación*, 39(1), 267-295.
<https://doi.org/10.15581/004.39.267-295>
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 1979(52), pp. 129-148
- Yucra, T., y Bernedo, L. (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. *Igobernanza*, 3(12), 107-120. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>.
- Zararri, G. (2020). *The End of Anxiety: The Message that Will Change Your Life* (1.ª ed.). Penguin Random House Grupo Editorial España.

Apéndice

Apéndice A. Consentimiento informado

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?
<p>El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar o no, en una investigación con instrumentos psicológicos.</p> <p>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.</p>
Introducción
<p>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.</p>
Objetivo del estudio
<p>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.</p>
Descripción de los procedimientos
<p>Al ser un estudio a nivel nacional se considera recolectar información de un aproximado de 500 participantes. A los voluntarios se les aplicarán distintos test 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.</p> <p>¿Incurriré en algún gasto?</p>

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>)

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara;
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;
- 7) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 8) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 9) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 10) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
- 11) Estar libre de retirar su consentimiento
- 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;
- 13) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Manejo del material biológico recolectado

No aplica

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono que pertenece a Karina Ocampo Vásquez o envíe un correo electrónico a keocampo@utpl.edu.ec

Consentimiento informado *(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)*

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.

Nombres completos del/a participante

Número de cédula:

Firma del/a participante

Fecha

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

Apéndice B. Batería de instrumentos

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 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

Profesión: _____ **Título:** _____

Tipo de contrato: Nombramiento permanente y Nombramiento provisional
Libre remoción y Servicios ocasionales
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 insatisf echo	Insatisfe cho	Moderadame nte insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadam ente satisfecho	Satisfe cho	Muy satisf echo
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							

6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de ser promocionado							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

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		Muy de				
		desacuerdo				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 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/metast 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