

**SALUD MENTAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO MOLINA SÁNCHEZ DE
VALLEDUPAR**

MARYORIS ARENAS CHINCHILLA

LISETH CAROLINA ARIAS GRANADOS

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR – CESAR

2021

**SALUD MENTAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO MOLINA SÁNCHEZ DE
VALLEDUPAR**

MARYORIS ARENAS CHINCHILLA

LISETH CAROLINA ARIAS GRANADOS

DANIEL ANDRÉS RANGEL PALOMINO

Asesor Metodológico

MELISSA PAOLA SOSA OCHOA

Asesor Temático

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR – CESAR

2021

Dedicatoria

A mi madre, por darme la oportunidad de superarme y ver en mí que si puedo lograr lo que me proponga. A mi esposo, por no dejarme sola nunca y estar conmigo fielmente en cada paso de mi vida. A mi hijo, por ser esa esperanza a la que tanto me he aferrado, por ser ese motor que me impulsa a llegar donde quiera. A mi sobrino y mis hermanos por darme el valor que se ha convertido en un gran apoyo para mí.

Liseth Carolina Arias Granados

El presente proyecto de grado lo dedico principalmente a Dios por regalarme la sabiduría y el entendimiento para yo cumplir uno de mis sueños más anhelado, A mis padres por brindarme la oportunidad y ser mi sustento tanto emocional como económico, y para todas aquellas personas que en algún momento fueron mi apoyo moral.

Maryoris Arenas Chinchilla

Agradecimientos

Las autoras expresan sus agradecimientos a:

A nuestros docentes de la facultad de Psicología, por haber impartido un cúmulo de conocimientos para nuestro crecimiento como profesionales, de manera especial, a los docentes **Antonio Del Cristo Martínez Suarez, Melissa Paola Sosa Ochoa** y **Daniel Andrés Rangel Palomino** en nuestro proyecto de investigación quienes han guiado con su paciencia, y su rectitud como docentes, y a los docentes de la institución Francisco Molina Sánchez por su valioso aporte para nuestra investigación.

A nuestra Alma Mater y hogar la Universidad Popular del Cesar, por ser el lugar que nos permitió desarrollarnos académica y profesionalmente.

Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos.....	4
Capítulo I.....	9
1. El problema.....	9
1.1. Planteamiento Del Problema.....	9
1.1.1. <i>Formulación Del Problema</i>	11
1.2. Objetivos.....	11
1.2.1. <i>Objetivo General</i>	11
1.2.2. <i>Objetivos Específicos</i>	11
1.3. Justificación.....	12
1.4. Delimitación del Proyecto.....	14
Capitulo II.....	15
2. MARCO REFERENCIAL.....	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. Bases Teóricas.....	29
2.2.1. <i>Salud Mental</i>	30
2.2.2. <i>Satisfacción Laboral</i>	35
2.3. Bases Legales.....	39

2.4. Sistema de Variables.....	40
Capitulo III	42
3. Marco Metodológico.....	42
3.1. Enfoque.....	42
3.2. Diseño y Corte	42
3.3. Tipo de Investigación.....	42
3.4. Población, Muestra y Muestreo.	43
3.5. Sistema de Hipótesis	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos o información.....	46
3.6.1. Cuestionario de salud General-28 (Lobo & Echeverría, 1986).....	46
3.6.2. Cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción laboral.....	50
3.7. Consideraciones Éticas.....	52
Capitulo IV	55
4. Análisis y Discusión de Resultados	55
4.1. Análisis de los datos	55
4.2. Discusión de resultados	72
Conclusiones.....	76
Recomendaciones	78

Referencias Bibliográficas.....	79
Anexos	84

Índice de figuras

Figura 1 Género de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.....	56
Figura 2 Rango de edad de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.....	56
Figura 3 Estado civil de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.	57
Figura 4 Estrato Socioeconómico de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.....	588
Figura 5 Nivel educativo de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.	588
Figura 6 Tiempo de permanencia de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.	599
Figura 7 Tipo de contratación de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.	60
Figura 8 Nivel salarial de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.	60
Figura 9 Tipo de vivienda de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez	611
Figura 10 Dimensión: Síntomas somáticos de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.	622
Figura 11 Dimensión: Síntomas de ansiedad e insomnio de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.....	63
Figura 12 Dimensión: Síntomas de disfunción social de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.....	63
Figura 13 Estado de salud general de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.....	645

Figura 14 Satisfacción Extrínseca de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.....	65
Figura 15 Satisfacción intrínseca de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.....	66
Figura 16 Grado de satisfacción global de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.....	677

Índice de Tablas

<i>Tabla 1 Dimensiones de la salud mental.....</i>	333
<i>Tabla 2 Dimensiones de la salud mental.....</i>	344
<i>Tabla 3 Subescalas de la salud mental.....</i>	344
<i>Tabla 4 Dimensiones de la satisfacción laboral según Locke (1976).....</i>	377
<i>Tabla 5 Dimensiones de la satisfacción laboral según Bilbao & Vega (2010).....</i>	388
<i>Tabla 6 Operacionalización de la variable salud mental.....</i>	477
<i>Tabla 7 Baremus del cuestionario de salud general-28.....</i>	499
<i>Tabla 8 Operacionalización de variable de satisfacción laboral.....</i>	51
<i>Tabla 9 Baremos de interpretación del cuestionario de satisfacción laboral.....</i>	52
<i>Tabla 10 Cronograma de actividades.....</i>	4

Capítulo I

1. El problema

1.1. Planteamiento Del Problema

El rol del docente en los claustros educativos es de vital importancia para la obtención de un ambiente laboral saludable y funcional, esto se ve reflejado en la satisfacción laboral que abarca ciertos aspectos como la comunicación, motivación, y demás ámbitos haciendo posible un buen clima, que según el Ministerio de Salud (2016) deben articularse para alcanzarse, no obstante, las instituciones educativas generalmente deja de lado el contexto personal de los docentes que incluye sus necesidades y sentimientos afectando en cierta medida su salud mental alterando el equilibrio mental para el óptimo rendimiento de sus actividades.

Al respecto, en Colombia las condiciones laborales en general no son las mejores; según el Ministerio de Trabajo (2019), se presentan diariamente múltiples problemáticas laborales en docentes como es el acoso, informalidad, baja remuneración y demás; por consiguiente, es un riesgo en la estabilidad mental y profesional de estos. Al respecto (Revista Semana, 2016) afirma que en el país los principales factores determinantes en la salud mental de los docentes como las condiciones de prestigio y la remuneración.

Actualmente en Colombia existe una serie de normativas al respecto, cuyo derrotero fue el decreto 1655 de 2015 que reconoce una serie de enfermedades mentales y sostiene su necesidad de prevención a partir de los entes reguladores de

salud y trabajo; sin embargo, prevalecen las condiciones de trabajo inadecuadas y falta de control por parte de los entes reguladores para supervisar, prevenir y controlar la salud mental de los empleados en general; para el Ministerio de Educación Nacional (2012) los docentes se incapacitan generalmente por problemas de estrés o asociados a depresión o desequilibrios mentales que son catalogados como leves han aumentado considerablemente afectando directamente el ejercicio docente.

Algo semejante sucede en el departamento del Cesar, Orozco (2019) en su estudio sobre la salud mental plantea que se presentan numerosos casos sobre afectaciones de la salud mental en el contexto departamental, sin embargo la estigmatización al respecto aún es alta; por tanto, es necesario que las mismas organizaciones de la mano de la secretaria de salud departamental sean quienes lleven a cabo “actividades y estrategias en diferentes sectores de la comunidad para la prevención de la conducta suicida con capacitaciones en primeros auxilios psicológicos y cómo detectar las señales de alerta para tratar los problemas relacionados con la salud mental” (Orozco, 2019, p. 3). Cabe agregar que los principales afectados son los docentes por factores como el estrés laboral, baja remuneración salarial, inestabilidad laboral u otros síntomas de comportamiento social.

En el caso puntual de la institución educativa Francisco Molina Sánchez el tema de la salud mental de los docentes es un aspecto al cual no se le ha dado la importancia necesaria puesto que se considera un fenómeno ajeno a las instituciones educativas desconociendo la percepción de los mismos al respecto, delegándoles

únicamente funciones de enseñanza dejando de lado el ambiente laboral, las dificultades personales y laboral que se pueden presentar afectando la percepción que tienen sobre su satisfacción laboral.

Por ello, se hizo necesario determinar la relación entre la salud mental de los docentes del claustro educativo y el grado de satisfacción de estos, con el fin de tener un bosquejo de la situación desde el ámbito organizacional y se puedan proponer medidas o acciones que se adecuen a las características del entorno y del personal docente para que las condiciones laborales sean las adecuadas para el óptimo desarrollo de las actividades académicas de los docentes.

1.1.1. Formulación Del Problema

¿Cuál es la relación entre la salud mental y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la salud mental y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

1.2.2. Objetivos Específicos

Caracterizar socio demográficamente por edad, género y formación educativa de los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

Identificar la presencia de síntomas somáticos, sistema nervioso, disfunción social y depresión en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

Describir los factores extrínsecos e intrínsecos de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

Establecer la asociación entre las dimensiones de la salud mental y las dimensiones de la satisfacción laboral en la población objeto de estudio.

1.3. Justificación

La salud mental se encuentra determinada por el entorno laboral y los elementos del contexto en donde se desarrolla el individuo puesto que incluye aspectos como el bienestar psicológico, social y profesional y en este caso al estudiar la percepción de la salud mental y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa. Por tanto, es necesario abordar dichas variables desde el ámbito organizacional y educativo debido a que se pueden presentar problemáticas afectando el ambiente laboral y personal de los individuos siendo uno de los pilares para un buen desempeño de sus actividades de la mano del trabajo en equipo, la comunicación y demás aspectos comportamentales que influyen en el correcto desarrollo laboral.

Por tanto, la salud mental puede considerarse como un proceso integrador del ser humano en donde los elementos internos y externos generan presión sobre este, reflejándose en la satisfacción laboral. A partir de lo expresado se observa la

importancia de realizar esta investigación debido que al estudiar las variables de salud mental y satisfacción laboral en el contexto educativo permite entender los comportamientos del personal docente y así determinar la percepción de estos frente a las temáticas a estudiar. Basados en lo anterior, este proyecto se enfocó en la calidad laboral docente, su vocación, desempeño, trabajo en equipo y demás aspectos que les permite estar a gusto reflejándose en su grado de satisfacción laboral.

A nivel social, este estudio buscó brindar información de utilidad a la comunidad siendo necesario mantener un equilibrio mental en los docentes en todas las dimensiones del ser para un óptimo desempeño de sus actividades, y permitió profundizar el conocimiento en temáticas como salud mental y satisfacción laboral teniendo en cuenta que estos fenómenos se evidencian en todos los entornos laborales y deben ser cuidados por parte de las organizaciones o instituciones.

De igual forma, a nivel metodológico esta investigación benefició además del área organizacional a la comunidad universitaria por ser variables poco estudiadas en conjunto; por tanto, sirvió de base para despertar el interés en temáticas organizacionales que son vitales para un buen entorno laboral, teniendo en cuenta el enriquecimiento a una de las líneas de investigación del programa de Psicología aportando información relevante en el ámbito organizacional; de igual forma, sirvieron de derrotero para las instituciones educativas en el departamento del Cesar para la toma de medidas preventivas y acciones para que la salud mental de los docentes sea la adecuada y así mantener un alto grado de satisfacción laboral en dichos entornos educativos.

1.4.Delimitación del Proyecto

La presente investigación se encuentra enmarcada en la línea “psicología y las organizaciones” tiene como objetivo comprender las realidades humanas que se tejen al interior del mundo de las organizaciones y permite realizar un análisis profundo de la relación persona-trabajo, en búsqueda de un buen desarrollo organizacional en el que prima el bienestar de los participantes (Cedisj, 2019). Por medio de la utilización de la psicología organizacional es posible analizar el comportamiento de los sujetos de la organización y permitirá proponer cambios, o acciones en aras de un buen entorno laboral. Asimismo, la utilización de esta línea sirvió para el fortalecimiento del programa de Psicología en el sentido de que sea posible que se lleven a cabo estrategias y acciones para el estudio de los entornos organizacionales con el fin de su profundización en el ámbito investigativo para la prevención de riesgos laborales.

se llevó a cabo entre los meses de junio de 2020 a Mayo del 2021; en la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez ubicada en la calle 32 con carrera 4 en el barrio Los Mayales.

Capítulo II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes

En este apartado se hace mención de los trabajos realizados anteriormente sobre la temática desarrollada en esta investigación. En los contextos internacional y nacional. En este sentido, en el ámbito internacional se encontró la investigación realizada por Jiménez (2020) titulada “Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna” que tuvo como objetivo principal reconocer el grado de satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea tras la pandemia SARS-COV-2. el autor centró su desarrollo teórico sobre la variable de salud mental en la organización mundial de la salud (OMS) y a Robbins & Judge (2009) en la conceptualización de salud mental.

Se desarrolló bajo una metodología cuantitativa de corte y diseño transversal, prospectivo y relacional a una muestra de 99 profesionales de la salud del hospital objeto de estudio, a quienes se les aplicó dos instrumentos, para el estudio de la salud mental se utilizó el cuestionario de salud general- 12, y para la satisfacción laboral el cuestionario Font Roja.

Dentro de las principales conclusiones se pudo determinar que los indicadores que muestran mayor satisfacción laboral son: el interés por las actividades que realiza

(4.48), capacitación (4.43), relación interpersonal con los compañeros (4.12) y satisfacción por el trabajo (4.04). y las que demuestran insatisfacción laboral son responsabilidad a la hora de tomar decisiones (1.82) y el indicador de realización de actividades (1.96). Mientras que, con el bienestar mental se encontró que las medias de las dimensiones de mayor bienestar psicológico son: angustia, ansiedad/depresión (2.09), disfunción social (2.35) y pérdida de confianza (2.77).

Asimismo, Jorquera & Gallardo (2020) realizaron una investigación sobre la salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19, que tuvo como objetivo describir los niveles de estrés, depresión y ansiedad en funcionarios de una universidad del norte de Chile, asimismo buscó establecer la relación de esta sintomatología con agotamiento y sobrecarga laboral, además de diversas variables sociodemográficas y laborales.

Se desarrollo bajo una metodología cuantitativa de tipo correlacional, con la utilización del instrumento Dass-21 (Vinet, 2008) que permitió medir la salud psicológica y la subescala de agotamiento laboral del Cuestionario General de Burnout (Schaufeli et al. 1995) para medir la carga laboral percibida, dichos instrumentos se aplicaron a una muestra de 192 docentes.

Cuyos resultados muestran que existe estrés en un 55,7% de los funcionarios, depresión en un 26% de ellos y ansiedad en un 29,2%. Los mayores índices de estrés se observan en mujeres, académicos, menores de 40 años, y en trabajadores contratados. Por tanto, concluyeron la importancia de la implicación de los resultados

en la gestión de instituciones de educación superior, considerando el actual contexto pandémico.

De igual forma, Mengui & Oros (2019) llevaron a cabo un estudio en la ciudad de Argentina titulado “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario” que tuvo como objetivo evaluar el estado de la satisfacción laboral de los docentes en una muestra de 229 docentes de nivel primario ubicados en las provincias de Entre ríos y Buenos Aires.

A partir de los instrumentos utilizados sobre la escala de satisfacción laboral para docentes y el inventario de Burnout de Maslach se pudo determinar que existe un efecto significativo de la satisfacción laboral sobre las diversas manifestaciones del síndrome. Los maestros más satisfechos con su trabajo mostraron puntuaciones más bajas de cansancio emocional. Asimismo, La Satisfacción Laboral, tanto en sus aspectos extrínsecos como intrínsecos, ejerce una influencia significativa sobre las manifestaciones del síndrome de Burnout, derivando en un bajo cansancio emocional y una mayor realización personal asociada a la tarea educativa.

Del mismo modo, Guerrero et al. (2018) llevaron a cabo un estudio titulado “Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado” que tuvo como objetivo principal explorar las relaciones existentes entre las variables y detectar los predictores del riesgo de patología psiquiátrica. A partir de una metodología cuantitativa transversal.

El estudio se realizó en una muestra de 550 docentes no universitarios a quienes se les aplicó el cuestionario de salud general de Goldberg (1996) y una encuesta adaptada de factores psicosociales, lo cual arrojó como principales resultados la indisciplina, la falta de interés de los alumnos, la escasa colaboración de las familias son las principales fuentes de estrés; por tanto, se percibe que si existen altos niveles de estrés laboral peor será la salud mental.

Este estudio sirve como guía respecto a la utilización del instrumento de salud general de Goldberg lo que permitirá una mejor conceptualización de las dimensiones que se estudian con la salud mental y así se puedan obtener resultados concretos y objetivos.

Así mismo, (Pujol, 2018) realizó una investigación en la ciudad de Argentina titulada “*Work engagement*, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina” cuyo objetivo principal fue examinar el *work engagement*, la satisfacción laboral, la salud física y la salud mental en una muestra de académicos argentinos, apoyándose teóricamente en autores tales como (Tsaousis, 2007) en términos de satisfacción laboral; mientras que (Bakker, 2008) explica como el rol del *work engagement* influye en el bienestar de los empleados en términos de salud mental.

Dicha investigación se llevó a cabo con una metodología cuantitativa de corte transversal y una muestra por conveniencia de 86 docentes; la satisfacción laboral fue medida utilizando el instrumento Breve de Satisfacción Laboral Afectiva (versión en español del *Brief Index of Affective Job Satisfaction*; BIAJS; Thompson & Phua,

2012), y la salud mental fue examinada utilizando una adaptación del General Health Questionnaire (GHQ; Goldberg, 1978).

Dentro de los resultados se encontró que un tercio de la muestra estudiada manifiesta haber padecido síntomas de estrés durante un periodo de 30 días, asimismo se pudo determinar que los docentes más satisfechos con su trabajo tienden a gozar de una mejor salud mental. Por tanto, recomiendan que las universidades de Argentina deben mejorar las condiciones de trabajo en aras de incrementar su *work engagement* y satisfacción laboral.

Este estudio aporta a la presente investigación en el sentido que las variables a estudiar son las mismas y servirá de derrotero en la fundamentación teórica utilizada principalmente en términos de salud mental por ser una temática poco estudiada en el ámbito educativo; asimismo se tendrá en cuenta el instrumento utilizado sobre la salud en general.

Asimismo, Chávez & Chao (2018) realizaron una investigación titulada “mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación” que tuvo como objetivo principal analizar la dependencia entre las variables mobbing y satisfacción laboral. Contó con una metodología cuantitativa a partir de datos recolectados en cuatro instituciones educativas de México con una muestra de 248 docentes, a quienes se les aplicó el instrumento de Mobbing de Cisneros y para medir la satisfacción laboral se tomó como base la escala multidimensional de satisfacción laboral docente de Barraza (2009). Cuyos hallazgos revelan que dichas variables

tienen una fuerte dependencia estadística, de acuerdo a la prueba estadística de chi-cuadrada aplicada. Lo cual permitió concluir la existencia de dependencia entre la satisfacción laboral y el mobbing, como se esperaba, por lo que generar estrategias para aumentar la primera y disminuir el segundo, resulta necesario para crear un lugar más agradable para trabajar, el cual favorezca el desarrollo de las personas y con ello de las Instituciones educativas.

El estudio en mención aporta a la presente investigación en el sentido que la información teórica sobre la variable de satisfacción servirá de derrotero en la fundamentación del proyecto de investigación, asimismo se tendrá en cuenta el análisis estadístico instrumento utilizado sobre la salud en general.

De igual forma, Vallevano & Rubio (2018) llevaron a cabo un estudio titulado “Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria” que tuvo como objetivo principal comparar el grado subjetivo de la carga mental y la satisfacción laboral en tres grupos de mujeres. Contó con una muestra de 88 mujeres distribuidas en trabajadores sociales, profesoras de enseñanza primaria y educadoras sociales; a quienes se les aplicó un cuestionario sociodemográfico realizado por los investigadores, el cuestionario de Carga Mental (CarMen-Q) y la Escala de Satisfacción Laboral (JSS).

Dentro de los resultados encontrados se determinó que la puntuación más alta se encuentra en la variable de carga mental en trabajadores sociales en cuanto a la percepción que tienen de demandas cognitivas, temporales y exigencias de

rendimiento. Mientras que las trabajadoras y educadoras sociales presentan menor nivel de satisfacción laboral. Dicha investigación aporta a este estudio principalmente por el desde el ámbito teórico a nuestras variables y los hallazgos encontrados a partir de su estudio comparativo permite tener un bosquejo sobre lo amplio que es el estudio de la salud mental.

En cuanto a los estudios realizados a nivel nacional, haciendo énfasis en la variable de satisfacción laboral, García et al. (2020) realizaron un estudio titulado “Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia” que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la cultural y la satisfacción laboral en la población objeto de estudio que fueron 50 sujetos.

Se desarrolló bajo una metodología cuantitativa de tipo correlacional y un diseño no experimental transeccional; como técnica de recolección se creó un cuestionario tipo Likert cuya validez y revisión fue realizada por un grupo de especialistas en el tema educativo y gerencial y para la correlación de variables se realizó la prueba de RHO Spearman que permitió comparar los resultados obtenidos y tabulados en Excel y mediante el programa SPSS.

Dentro de los resultados encontrados se observó que existe una relación positiva y estadísticamente alta entre las variables de cultura organizacional y satisfacción laboral, y se concluye que si los directivos de la institución educativa realizan acciones con el fin de mantener una buena cultura organizacional será

posible mejorar los niveles de satisfacción en los servidores públicos de la institución educativa.

De igual forma, Estupiñán et al. (2018) desarrollaron una investigación en la ciudad de Cúcuta titulada “Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta” cuyo objetivo principal fue realizar un análisis del bienestar psicológico y satisfacción laboral en la muestra aleatoria estratificada con afijación proporcional de 123 empleados. Cuya metodología se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de alcance correlacional.

Se aplicó a la muestra el cuestionario de variables sociolaborales, la escala de bienestar psicológico de Ryff y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Dentro de los resultados se pudo obtener que la variable de beneficios económicos presenta niveles muy bajos con una desviación estándar de 2.96 mientras que la variable sobre la importancia de la actividad que realizan presenta un nivel alto de 3.98.

Esta investigación sirve como aporte al presente estudio en el sentido que permite comprender la correlación que existe entre variables de bienestar psicológico y mental con factores laborales como la satisfacción laboral. Por tanto, servirá como guía para el desarrollo metodológico de esta en cuanto al diseño y utilización de instrumentos.

Asimismo, Vargas (2018) llevo a cabo un estudio titulado “La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes oficiales como factores asociados al desempeño académico en instituciones educativas de Medellín, 2014-2018” que tuvo como objetivo principal determinar si existe una relación entre

la exposición a factores de riesgo psicosocial y salud mental en docentes con el desempeño académico de las instituciones educativas.

Se desarrolló bajo una metodología cuantitativa con diseño transversal no experimental, con una muestra de 842 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de burnout de Maslach, la batería de riesgos psicosociales de Colombia y el cuestionario de salud general de Goldberg (GHQ-12). Mientras que los datos de desempeño académico fueron obtenidos a partir de los resultados de las pruebas saber 11 de 2016.

En definitiva, los estudios a nivel nacional sobre el campo psicosocial y organizacional presente gran variedad de temáticas, conceptualizaciones teóricas y resultados. Sin embargo, antes de continuar es preciso mencionar el estudio realizado por Sánchez et al. (2018) titulado “satisfacción laboral y resultados de innovación en los docentes de las universidades de Medellín” cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y los resultados de innovación de los docentes. Se desarrolló por medio de una metodología cuantitativa de corte transversal, no experimental; cuya muestra fue probabilista estratificada de 162 docentes de las diferentes universidades Medellín. A quienes se les aplicó un instrumento tipo test que incluyó preguntas sociodemográficas, y relacionada a la satisfacción laboral e innovación, el análisis estadístico de los datos se realizó por medio del software SPSS versión 25. Que permitió describir el comportamiento de las variables a estudiar.

Dentro de los principales resultados se observó que los docentes se encuentran bastantes satisfechos con su lugar de trabajo y las actividades que realiza, el 54% tienen formación relacionada con innovación y consideran que ha tenido impacto

positivo en la universidad donde laboran especialmente por el desarrollo de procesos de investigación. Por tanto, esta investigación sirve como aporte al presente estudio en la asociación de variables que se pueden presentar con la satisfacción laboral en el ámbito académico, lo que demuestra la viabilidad de nuestra idea de investigación.

Asimismo, Herrera (2017) realizó una investigación titulada “condiciones de trabajo y salud mental docente: una exploración del bienestar laboral de profesorado en instituciones educativas de Medellín” cuyo objetivo principal fue explorar la calidad de las condiciones de trabajo, materiales, sociales y regulativas de los docentes desde una perspectiva psicosocial en el contexto escolar, para identificar su impacto en su salud mental.

Se realizó bajo una metodología cuantitativa no experimental, con una muestra representativa aleatoria de 549 docentes de preescolar, básica y media de diferentes áreas de la ciudad de Medellín. A quienes se les aplicó el cuestionario utilizado por el estudio internacional sobre calidad de vida laboral en universidades y hospitales.

Dentro de los principales resultados encontrados está que el 67% de los docentes han experimentado agotamiento, el 50% siente que reconocen su trabajo esto les da una sensación de bienestar al realizar sus actividades; Se identifican, además, las valoraciones altas que los docentes poseen frente a sus condiciones laborales y los posibles riesgos psicosociales que pueden surgir por aspectos organizacionales como motivación, comunicación, desempeño y satisfacción laboral. Dicho estudio servirá como aporte a esta investigación porque permite realizar un

análisis previo de las condiciones laborales de los docentes para así reflexionar e interpretar que variables causan mayor malestar en la población objeto de estudio.

A nivel local (Novoa & Montalvo, 2019) llevaron a cabo una investigación titulada “salud mental en un grupo de docentes de una universidad privada de la ciudad de Cartagena” cuyo objetivo principal fue describir la salud mental en un grupo de docentes, su desarrollo teórico estuvo apoyado en definiciones y datos de la organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud que abarca las diferentes dimensiones a estudiar de la salud mental en docentes.

Se desarrolló bajo una metodología cuantitativa de tipo no experimental con corte transversal que describió las características de salud mental en una muestra de 29 docentes universitarios a quienes se les aplicó 5 instrumentos para una identificación completa de síntomas que fueron: el Cuestionario de Auto-reporte o Self Reporting Questionnaire (SRQ), diseñado por la OMS con la finalidad de ampliar la detección y atención de los problemas de salud mental en los servicios de atención primaria; el EQ-5D, que es un instrumento genérico de medición de la calidad de vida relacionada con la salud CVRS; el cuestionario Audit que permite la identificación de los trastornos por consumo de alcohol, Percepción de la universidad, TCA que identifica trastornos de la conducta alimentaria y la escala APGAR de recursos familiares.

Dentro de los resultados encontrados se observó que la mayoría de los docentes encuestados tienen educación sobre el consumo de alcohol, asimismo los autores señalan que la cuarta parte de la muestra padece algún malestar referente a

salud mental (ansiedad depresión, trastornos alimenticios como anorexia), además concluyeron que los docentes perciben un apoyo bajo o medio por parte de sus iguales dentro del entorno laboral.

Esta investigación servirá como guía teóricamente sobre la variable de salud mental y permitirá realizar un bosquejo sobre la metodología e instrumentos que pueden adecuarse a nuestro estudio correlacional para determinar la incidencia de salud mental con otras variables como la satisfacción docente; además este estudio demuestra la viabilidad de la temática en el área educativa en el contexto regional y local para la propuesta a futuro de programas prevención sobre el estado de salud mental en el talento humano.

Arias et al (2019) llevaron a cabo una investigación que presenta la medición de la satisfacción laboral; titulada “Estrés y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Consuelo Araujo Noguera en Valledupar” cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes.

Se desarrolló bajo una metodología cuantitativa de tipo correlacional con un diseño transversal no experimental, con una muestra de 53 docentes de la jornada de la mañana de la institución educativa a quienes se les aplicó el Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Villalobos, 2010) y el cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral. A partir de allí surgieron una serie de hallazgos en los que el 41% de los docentes de la I.E. tienen un nivel muy alto de estrés laboral debido a situaciones internas y externas que se demuestra en síntomas físicos, emocionales e

incluso intelectuales que afecta considerablemente la salud de los docentes y el óptimo desempeño de sus funciones y actividades diarias. Mientras que respecto a la satisfacción global se determinó que el 59% de los docentes se encuentra satisfecho a partir de las condiciones internas de cada uno y su relacionamiento en el contexto laboral.

De igual forma, Moreno et al. (2018) realizaron una investigación en la ciudad de Barranquilla titulada “Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección” que tuvo como objetivo principal analizar la satisfacción de los empleados de las pequeñas y medianas empresas exportadoras del sector textil de Barranquilla. Se desarrolló bajo una metodología cuantitativa con diseño no experimental transeccional. Se contó con una muestra de 19 empresas del sector textil. Los datos fueron obtenidos a partir de un cuestionario autoadministrado sobre satisfacción laboral procesados por medio de la utilización de medidas de tendencia central.

Dentro de los principales resultados se evidencia que las dimensiones relacionadas con la variedad del trabajo, desempeño, estabilidad y relaciones interpersonales se encuentran por debajo de la media establecidas mientras que los referidos al salario, flexibilidad y jerarquía laboral presente altos niveles de satisfacción laboral. Este proyecto brinda una idea sobre los comportamientos organizacionales relacionados a la satisfacción a nivel regional lo que permite una mayor comprensión para nuestra investigación.

Asimismo, Bedoya et al. (2018) llevaron a cabo un estudio titulado “Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano” que tuvo como objetivo principal determinar los factores que se asocian a la satisfacción laboral en *docentes* de una institución de educación superior del caribe colombiano, teniendo en cuenta la asociación entre los factores asociados como: condiciones sociodemográficas y laborales.

Se desarrolló bajo una metodología cuantitativa de tipo analítico descriptivo con una muestra de 100 docentes con vinculación laboral posterior a un año en instituciones de educación superior; a quienes se les aplicó el cuestionario de Meliá y Peiró (2016) versión S20/23 seguido de una ficha de caracterización sociodemográfica y laboral por medio de la prueba de independencia Chi-cuadro.

Dentro de las principales conclusiones se encontró que se presenta mayor insatisfacción en dimensiones relacionadas con el nivel salarial y las condiciones físicas del lugar de trabajo. Asimismo, se demostró que existe una relación significativa entre los factores de participación y supervisión y el nivel académico y factores demográficos.

Asimismo, se encontró la investigación realizada por Andrade et al. (2017) en donde busca identificar los factores de riesgo psicosociales en términos de satisfacción laboral, estrés y carga mental, por lo que se realizó su revisión con el fin de que sirviera como derrotero para el estudio de nuestras variables; cuyo objetivo principal fue Identificar los factores de riesgos psicosociales en los funcionarios de la Cruz roja vinculados en la vigencia de 2016. Se desarrolló bajo un enfoque

metodológico cuantitativo de carácter no experimental y con un diseño transversal correlacional; contó con una muestra de 10 empleados con contratación directa en la institución.

A la muestra seleccionada se les aplicó una ficha de datos sociodemográficos y la batería de riesgo psicosocial (2008), información que posteriormente fue tabulada y sistematizada en donde se encontró una correlación directa entre el riesgo intralaboral y extralaboral, frente al nivel de estrés a nivel general. Esto permitió a los autores concluir que existe una alta probabilidad de dificultad en el desarrollo organizacional, estado de salud mental y satisfacción relacionado con los niveles de estrés que manejan los empleados como resultado de la mala estructuración administrativa de la organización.

Finalmente, es necesario señalar la importancia de realizar una revisión de antecedentes al momento de hacer investigaciones porque permiten conocer quienes han trabajado antes la temática, metodología empleada, población e instrumentos de recolección aplicados y los hallazgos debido a que estos elementos constituyen un punto de partida en esta indagación científica.

2.2.Bases Teóricas

En este apartado se hace referencia a los constructos teóricos desarrollado por los autores de la temática de salud mental y satisfacción laboral, para ello se constata las opiniones, se realizan inferencias y por último se fija posición como investigadores. El desarrollo teórico se construye partiendo de las

operacionalizaciones de las variables, en consecuencia, se presenta por variable, dimensiones e indicadores.

2.2.1. Salud Mental

Para el desarrollo de esta investigación resulta conveniente describir algunas definiciones propuestas por algunos autores que han trabajado la variable de salud mental dado que se aplicaran instrumentos que permitan la recolección de información sobre este tema. Al respecto, la organización mundial de la salud (2014) la define como “un estado de bienestar en el que la persona materializa sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir al desarrollo de su comunidad” (p. 42).

Por tanto, se puede considerar como un componente esencial en la salud general del individuo; teniendo en cuenta la definición general de la salud que parte de un estado de bienestar no solo físico si no también mental y social. Cabe agregar que el cuidado de la salud mental se ha convertido en la actualidad uno de los temas más sobresalientes en la sociedad, despertando interés por los diferentes signos de alerta que se presentan en los individuos por la adopción de conductas anormales, teniendo repercusiones en su vida personal y laboral; siendo esta última donde más se refleja el estado de la salud mental tanto en el desempeño, comunicación o satisfacción laboral.

Cabe agregar que según la OMS (2014) los problemas de salud mental se encuentran asociados a la conducta porque por medio de este es posible interactuar con los factores de interacción social, psicología y biológica que determina el riesgo

de enfermedades mentales. Por lo que una salud mental positiva es la base para el óptimo funcionamiento del individuo y la comunidad que lo rodea para su bienestar.

A partir de lo expuesto, se puede inferir que la salud mental se encuentra intrínseca en todos los aspectos de la vida humana debido a su relación con el bienestar, la conducta y la productividad de los individuos en sociedad contribuyendo al capital social y económico de un país, al respecto la OMS (2014) señala:

La salud mental puede ser considerada como un recurso individual que contribuye a la calidad de vida del individuo y puede aumentar o disminuir de acuerdo con las acciones ejercidas por sociedad. Un aspecto de la buena salud es la capacidad para mantener relaciones mutuamente satisfactorias y duraderas (p. 23).

Ahora bien, en el ámbito laboral es donde más atención se debe brindar a la salud mental porque de ello depende el desempeño y satisfacción de los empleados, un clima organizacional adecuado y todo lo que ello necesita, sea a nivel de relaciones interpersonales, comunicación y motivación. Al respecto, la OMS (2019) afirma que un entorno de trabajo se puede considerar saludable siempre y cuando todos los empleados colaboren en un plan de mejora continua en aras de proteger su salud, seguridad y bienestar, sin embargo un entorno laboral negativo puede generar problemas de salud a nivel físico y psicológico; lo cual se debe a diversos factores de riesgo como “La interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo” (OMS, 2019, p.3).

Existe una serie de factores en el entorno laboral que influyen en el estado de salud mental de los empleados tales como: políticas inadecuadas de seguridad y protección de salud, falta de claridad en las áreas de trabajo y objetivos de la empresa, bajo nivel de apoyo a los empleados para su crecimiento personal y profesional, extensas jornadas de trabajo y prácticas inadecuadas de comunicación, asignación inadecuada de actividades y mobbing laboral (OMS, 2019, p. 3).

De igual forma el Ministerio de salud en Colombia (2013) plantea que puede definir la salud mental como:

Un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (Ministerio de salud, 2013, p. 1)

En este sentido, la salud mental desde la psicología se encuentra determinada por diversos factores sociales y psicológicos asociados a las condiciones socioeconómicas que se consideran un riesgo en la salud mental de las personas o los relacionados con la personalidad que hacen que haya mayor exposición a los trastornos mentales. Por tanto, desde la psicología se debe considerar el término de salud mental de manera integral y totalizante en donde se tiene en cuenta cada una de las dimensiones que conforman el desarrollo humano como las relaciones interpersonales, los vínculos

afectivos, sociales e inclusivos además del desarrollo laboral, espiritual e incluso sexual.

En este contexto la OMS (2014) hace énfasis en su definición en que la salud mental debe entenderse como ese estado de bienestar en el que la persona materializa sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, mientras que el ministerio de salud (2013) considera que la salud mental se encuentra relacionada con el estado de ánimo que expresa el individuo en su vida cotidiana a partir del comportamiento y la interacción social lo que les permite su desarrollo emocional, cognitivo y mental.

- ***Dimensiones de la salud mental***

La OMS (2014) señala que la salud mental se encuentra dividida por 7 componentes:

Tabla 1 Dimensiones de la salud mental

Componentes	Definición
Autodominio	El individuo es independiente y demuestra autonomía.
Orientación del crecimiento	Progreso y autorrealización.
Tolerancia de la incertidumbre	El individuo se enfrenta a las incertidumbres cotidianas.
Autoestima	A partir del autoconocimiento, capacidades y limitaciones.
Dominio del entorno	El individuo se considera capaz y competentes a la hora de enfrentarse con el entorno.
Orientación a la realidad	El individuo distingue entre la realidad y las fantasías.
Tratamiento individualizado del estrés	El individuo experimenta episodios de estrés, ansiedad y depresión y es capaz

	de tolerarlo sabiendo que no es un estado permanente.
--	---

Fuente: Pacheco (2003)

Mientras que para el Ministerio de salud Colombia (2013) señala que la salud mental puede entenderse desde una serie de dimensiones:

Tabla 2 Dimensiones de la salud mental

Factores	Definición
Depresión	Trastorno mental frecuente que se refleja en un estado de ánimo triste o ansioso en forma persistente, irritabilidad.
Ansiedad	Estado de ánimo basado en miedos y preocupaciones continuas ante situaciones cotidianas.
Estrés	Estado de tensión física o emocional.
Relaciones interpersonales y familiares	De una buena interacción con los demás individuos depende en gran medida una buena salud mental.

Fuente: Ministerio de salud Colombia (2013)

Por último, Lobo & Echeverria (1986) en su adaptación del cuestionario general de salud de Goldberg (1979) plantea una serie de aspectos generales por medio de una serie de escalas que permiten el estudio y detección de la salud mental:

Tabla 3 Subescalas de la salud mental

Escalas	Subescalas
Síntomas somáticos	Sensación de enfermedad Agotamiento Buena salud
Sistema nervioso	Preocupación Ansiedad Insomnio

Disfunción social	Actitudes Emociones Satisfacción Desarrollo personal
Depresión grave	Estado de animo Suicidio

Fuente: Lobo & Echeverria (1986)

2.2.2. Satisfacción Laboral

Es conveniente describir algunas definiciones propuesta por diferentes autores que han trabajado la satisfacción laboral debido a que en esta investigación se utilizaran instrumentos que permitan recolectar la información sobre esta temática, al respecto, Locke (1976) citado por Chian & Vega (2010) lo define como un estado emocional, respuestas afectivas o sentimientos de los individuos a partir de su entorno laboral, siendo así “un estado placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto” (p. 26). Sin embargo, se debe tener en cuenta que la satisfacción no se encuentra ligada netamente a elementos afectivos si no también conductuales y cognitivos.

A partir de lo expresado por el autor, este hace referencia a un estado positivo o de bienestar en el entorno en el que se desarrollan los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina en relación a aspectos emocionales, de conducta y laborales.

Por su parte, Chiavenato (2009) la satisfacción laboral se encuentra ligada a la actitud general del individuo hacia su trabajo, al clima organizacional y al desempeño laboral. Al respecto, el autor centra su atención en los factores motivacionales ya que

si estos son óptimos elevan la satisfacción del individuo, mientras que si resultan ser precarios provocan la ausencia de dicha satisfacción a los que se les denomina factores de satisfacción que “constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden: delegación de responsabilidad, libertad para decidir cómo realizar un trabajo, posibilidades de ascenso, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos, simplificación del puesto, ampliación o enriquecimiento del puesto” (Chiavenato, 2009, p. 53).

Mientras que Bilbao & Vega (2010) plantea que, desde la teoría organizacional, para que el individuo alcance un alto grado de satisfacción debe satisfacer sus necesidades por medio de una serie de factores. Basándose en la teoría bifactorial de Herzberg desarrollada en el año 1959. Al respecto señala que “la satisfacción de un empleado es resultado de los factores de motivación. Estos tienen que ver con el reconocimiento y los logros, la promoción y el crecimiento profesional, o la confianza y la autonomía para realizar su trabajo” (p.14).

En este sentido, el autor hace referencia a la importancia que tienen ciertos aspectos en el entorno laboral para que los individuos puedan sentir satisfacción y así la realización de sus actividades sean realizadas con éxito.

En este contexto Locke (1976) hace énfasis en su definición en que la satisfacción laboral es un estado positivo que experimenta el individuo en su entorno laboral, mientras que Chiavenato (2009) considera que la satisfacción laboral se encuentra relacionada a las actitudes, motivación, clima y desempeño laboral y, finalmente Bilbao & Vega (2010), plantea la satisfacción laboral desde la teoría

bifactorial de la satisfacción la cual es resultado de los factores de motivación. En ese orden de ideas, en la presente investigación se fija posición con Bilbao & Vega (2010), debido a que en su conceptualización permite una mayor claridad de los niveles de esta variable.

- ***Dimensiones de la satisfacción laboral***

Locke (1976) identificó las dimensiones que componen la satisfacción laboral agrupando las características del trabajo que son:

Tabla 4 Dimensiones de la satisfacción laboral según Locke (1976)

Características	Definición
Satisfacción con el trabajo	Aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, como las posibilidades de éxito, reconocimiento del mismo, ascenso, aprendizaje, etc.
Satisfacción con el salario	Se debe considerar la forma en cómo el dinero es distribuido (equidad).
Satisfacción con las promociones	Oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción.
Satisfacción con el reconocimiento	Las aprobaciones, elogios, y cuán loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo.
Satisfacción con los beneficios	Beneficios tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas
Satisfacción con las condiciones de trabajo	Aspectos de las condiciones laborales importantes y necesarias para el individuo; flexibilidad de horario, de descansos, ambientes laborales óptimos.
Satisfacción con la supervisión	Las capacidades técnicas y administrativas, así como cualidades a nivel interpersonal.

Satisfacción con la compañía y la dirección	Se destaca en este ítem las políticas de beneficios y salarios.
---	---

Fuente: Locke (1976) citado por Segura (2010)

Asimismo, Chiavenato (2009) plantea que existen ciertas dimensiones esenciales que crean condiciones para que los empleados sientan satisfacción de las tareas desempeñadas según su rol que son: habilidades y competencias, autonomía, independencia y autodirección, responsabilidad del éxito o fracaso de acuerdo al esfuerzo y autoevaluación de desempeño.

En este sentido, si se crea un ambiente idóneo para el óptimo cumplimiento de las funciones de los empleados, les permite a estos autoevaluar su desempeño en función de los esfuerzos y habilidades que utilice para ejecutar las tareas asignadas y el servicio prestado sea de calidad, todo esto con la intención de que la empresa se vuelva cada vez más competitiva en el mercado nacional e internacional.

Por último, Bilbao & Vega (2010) señalan que la satisfacción laboral puede ser generada por los factores motivadores que hacen referencia a la satisfacción intrínseca, mientras que la insatisfacción se da a partir de los factores higiénicos que se refiere a la satisfacción extrínseca, explicados a continuación:

Tabla 5 Dimensiones de la satisfacción laboral según Bilbao & Vega (2010)

Factores motivadores (Intrínsecos)	
Factores que cuando van bien producen satisfacción.	Factores que cuando van mal no producen satisfacción.
Realización exitosa del trabajo.	Falta de responsabilidad.
Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros.	Trabajo rutinario y aburrido.

Promociones en la empresa, etc.	
Factores higiénicos (Extrínsecos)	
Factores que cuando van bien no producen satisfacción	Factores que cuando van mal producen insatisfacción
Status elevado.	Malas relaciones interpersonales.
Incremento del salario.	Bajo salario.
Seguridad en el trabajo, etc.	Malas condiciones de trabajo, etc.

Fuente: Bilbao & Vega (2010)

Esta última clasificación realizada por Bilbao & Vega (2010) toma los diferentes puntos de estudio de la satisfacción desde el punto de vista positivo y negativo que se pueden presentar en el ámbito laboral; por tanto, son tomados como referencia para el proceso de recolección de información.

2.3.Bases Legales

Los fundamentos legales que se enmarcan en este apartado están integrados con la legislación nacional regulándose con la finalidad de garantizar los derechos y prerrogativas establecidas en la constitución política de Colombia; a continuación, se presentan la normatividad relacionada a las variables de investigación:

Inicialmente es pertinente mencionar el *Decreto 3039 de 2007* en el que se establece el plan nacional de salud pública; dentro de sus objetivos se encuentra mejorar la salud mental a través de la adopción de planes territoriales a la política de salud mental con el fin de reducir el consumo de sustancias psicoactivas en un 100% a través de líneas de acción como promoción de la salud y calidad de vida, prevención de los riesgos y recuperación y superación de los daños en la salud y vigilancia en salud y gestión del conocimiento.

Posteriormente en el año 2011 el congreso de Colombia decreta la ley 1438, Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones, cuyo objetivo principal fue el fortalecimiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de un modelo de prestación del servicio público en salud. Anexando la creación y funciones del Observatorio Nacional de Salud mental (ONSM).

En Colombia se ha tomado como eje principal de intervención la salud mental, a partir de diversas investigaciones al respecto, se evidenció un alto índice de personas con problemas relacionados con la salud mental, por tanto, el congreso de la república decreto la ley 1616 DE 2013; llamada la ley de salud mental que tiene como objetivo principal garantizar plenamente el derecho a la salud mental a toda la población, dando prioridad a niños y adolescentes. Siendo esto posible a partir de la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la atención integral en salud mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud. De igual forma se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital.

2.4. Sistema de Variables

- **Edad:** Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.

- **Género:** Es el conjunto de características culturales diferenciadas derivadas de la conformación sexual de las personas, que puede organizarse como parte de un sistema binario.
- **Formación educativa:** Hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje. Se identifica también como la aprehensión de un conjunto de conocimientos.
- **Salud mental:** Según la organización mundial de la salud (2014) se puede entender la salud mental como “un estado de bienestar en el que la persona materializa sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir al desarrollo de su comunidad” (p. 42).
- **Satisfacción laboral:** Según Locke (1976) la satisfacción laboral hace referencia a “un estado placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto” (p. 26).

Capítulo III

3. Marco Metodológico

3.1. Enfoque

La presente investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo, de manera que se desarrolló por medio de herramientas estadísticas que arrojaron una serie de resultados objetivos e imparciales. Al respecto Hernández et al. (2014) plantean que el enfoque cuantitativo “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4); se puede decir que por medio de dicho enfoque es posible medir las variables en el contexto educativo de manera secuencial.

3.2. Diseño y Corte

Esta investigación tuvo un diseño no experimental debido a que se realizó sin manipular de manera deliberada las variables pues solo se observan los fenómenos y a estudiar en su contexto natural lo que permite su análisis; además tendrá un corte transversal, en este caso se recopilan los datos en un solo momento o en un tiempo único (Hernández et al., 2014).

3.3. Tipo de Investigación

Es de tipo correlacional debido a que buscó determinar si existe una relación entre las variables objeto de estudio a partir de los datos que se obtuvieron individualmente para su posterior vinculación tras el proceso de tabulación y sistematización estadística. Al respecto, Hernández et al. (2014) afirman que en este

tipo de estudio correlacional “se asocian variables mediante un patrón predecible para una población” (p. 93).

3.4. Población, Muestra y Muestreo.

La población según Hernández et al (2014) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). En este caso se tuvo como objeto poblacional a los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar que está conformado por 46 docentes en total distribuidos en la jornada de la mañana y tarde.

Mientras que, la muestra se define como “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Hernández et al., p. 173). Para esta investigación se contó con una muestra probabilista. Cabe decir que no se aplicó técnica de muestreo dado a que fue objeto de estudio una muestra censal, que según (Ramírez, 1997) hace referencia a cuando todas las unidades de investigación son consideradas como muestra; en este caso el número total de docentes de la institución educativa conformados por 46 que son objeto de estudio.

3.5. Sistema de Hipótesis

- **Hipótesis nula (1).** No existe una relación significativa entre la dimensión síntomas somáticos y la satisfacción intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.

- **Hipótesis alternativa (1).** Existe una relación significativa entre la dimensión síntomas somáticos y la satisfacción intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis nula (2).** No existe una relación significativa entre la dimensión síntomas somáticos y la satisfacción extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis alternativa (2).** Existe una relación significativa entre la dimensión síntomas somáticos y la satisfacción extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis nula (3).** No existe una relación significativa entre la dimensión sistema nervioso y la satisfacción intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis alternativa (3).** Existe una relación significativa entre la dimensión sistema nervioso y la satisfacción intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis nula (4).** No existe una relación significativa entre la dimensión sistema nervioso y la satisfacción extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis alternativa (4).** Existe una relación significativa entre la una relación significativa entre la dimensión sistema nervioso y la satisfacción extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.

- **Hipótesis Nula (5)** No existe una relación significativa entre la dimensión disfunción social y la satisfacción intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis alternativa (5)** Existe una relación significativa entre la dimensión disfunción social y la satisfacción intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis Nula (6)** No existe una relación significativa entre la dimensión disfunción social y la satisfacción extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis alternativa (6)** Existe una relación significativa entre la dimensión disfunción social y la satisfacción extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis Nula (7)** No existe una relación significativa entre la dimensión depresión y la satisfacción intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis alternativa (7)** Existe una relación significativa entre la dimensión depresión y la satisfacción intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis Nula (8)** No existe una relación significativa entre la dimensión depresión y la satisfacción extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.

- **Hipótesis alternativa (8)** Existe una relación significativa entre la dimensión depresión y la satisfacción extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos o información.

Las técnicas de recolección de datos son las diferentes maneras en las que se obtiene la información concerniente al objeto de estudio, al respecto Hernández et al. (2014) manifiesta que implica “elaborar un plan detallado de procedimientos que conduzcan a reunir datos con un propósito específico”. En este caso se utilizó la observación directa y cuestionarios o encuestas que serán detalladas a continuación.

- **Cuestionario**

Según Hernández et al. (2014) el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217). Además, debe ser congruente con la hipótesis de investigación, en este caso se utilizaron preguntas cerradas que permitieron al investigador indagar en aspectos específicos de manera rigurosa dándole exactitud al manejo de los datos, en cuanto al estudio de las variables de salud mental y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

3.6.1. Cuestionario de salud General-28 (Lobo & Echeverría, 1986)

El objetivo de GHQ-28 es valorar de manera rápida y general aspectos generales de síntomas y funcionamiento en pacientes con patología psiquiátrica. Es la versión adaptada de (Lobo & Echeverría, 1986) del General Health Questionnaire

realizado por Goldberg (1979): El GHQ-28 es un cuestionario auto administrado que está compuesto por 28 ítems clasificado en cuatro dimensiones o subescalas de 7 preguntas cada uno que son: síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión grave.

- **Operacionalización de la Variable Salud Mental**

Tabla 6 Operacionalización de la variable salud mental

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Salud mental	Síntomas somáticos	Buena salud	A1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?	0= Mejor que lo habitual 0= Igual que lo habitual 1= Peor que lo habitual 1= Mucho peor que lo habitual
		Agotamiento	A2. ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba reconstituyente?	0= No, en absoluto 0= No más que lo habitual 1= Bastante más que lo habitual 1= Mucho más que lo habitual
			A3. ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?	
		Sensación de enfermedad	A4. ¿Ha tenido sensación de que estaba enfermo?	
			A7. ¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?	
		Dolor de cabeza	A5. ¿Ha padecido dolores de cabeza?	
	A7. ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?			
	Sistema nervioso	Preocupaciones	B3. ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?	
			B7. ¿Se ha notado nervioso y “a punto de explotar” constantemente?	

		Insomnio	B1 ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	
			B2 ¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche?	
		Ansiedad	B4. ¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado?	
			B5. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo?	
			B.6 ¿Ha tenido sensación de que todo se le viene encima?	
Disfunción social	Actitudes	C1. ¿Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?	0= Más Activo que lo habitual 0= Igual que lo habitual 1= Bastante menos que lo habitual 1= Mucho menos que lo habitual	
		C2. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?	0= Menos tiempo que lo habitual 0= Igual que lo habitual 1= Más tiempo que lo habitual 1= Mucho más tiempo que lo habitual	
	Satisfacción	C4. ¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas?	0= Mas satisfecho que lo habitual 0= Igual que lo habitual 1= Menos satisfecho que lo habitual 1= Mucho menos satisfecho que lo habitual	
	Desarrollo personal	C5. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	0= Más útil de lo habitual 0= Igual de útil que lo habitual 1= Menos útil de lo habitual 1= Mucho menos útil de lo habitual	
		C6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	0= Más que lo habitual 0= Igual que lo habitual 1= Menos que lo habitual 1= Mucho menos que lo habitual	
	Emociones	C3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto,	0= Mejor que lo habitual 0= Igual que lo habitual 1= Peor que lo habitual 1= Mucho peor que lo habitual	

			de que está haciendo las cosas bien?	
			C7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?	0= Más que lo habitual 0= Igual que lo habitual 1= Menos que lo habitual 1= Mucho menos que lo habitual
Depresión	Estado de animo	D1. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	D2. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza? D3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse? D5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?	0= No, en absoluto 0= No más que lo habitual 1= Bastante más que lo habitual 1= Mucho más que lo habitual
		D2. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?		
		D3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?		
		D5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?		
	Suicidio	D4. ¿Ha pensado en la posibilidad de “quitarse de en medio”?		0= Claramente, no 0= Me parece que no 1= Se me ha cruzado por la mente 1= Claramente, lo he pensado
		D6. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?		
		D7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la cabeza?		

Fuente: Elaboración propia (2020)

Tabla 7 Baremo del cuestionario de salud general-28

Criterios de interpretación	
Tipo de situación	Intervalo
Situación normal	0 a 1
Situación intermedia	2 a 4

Situación nociva	5 a 7
------------------	-------

Fuente: Lobo & Echeverria (1986)

- **Evidencia de validez del cuestionario de salud general- 28**

El propósito al identificar el estado de salud mental en los docentes de la institución educativa se orienta a los diferentes factores de riesgo que están presentes en el entorno laboral y personal que afecta su bienestar. Por tanto, se eligió el cuestionario de salud general como instrumento para la recolección de datos de la variable de salud mental pues por medio de este se miden aspectos como síntomas somáticos, sistema nervioso, disfunción social y depresión.

Dicho instrumento tiene una fiabilidad elevada test-retest ($r= 0.90$). Por su parte, los datos sobre la validez predictiva obtenidos son para un punto de corte de 5/6 se obtuvo una sensibilidad del 84.6%, una especificidad del 82%, un VPP del 89.3%, y un índice de mal clasificados del 17% (Lobo, 1986, p. 3).

3.6.2. Cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción laboral

El cuestionario de Warr, Cook y Wall que recientemente ha sido puesta a prueba en población hispanoparlante se basa la escala general de satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction Scale) por parte de Bilbao & Vega (2010) en el que clasifican dos dimensiones que son la satisfacción intrínseca que se refiere al grado de satisfacción que se tiene con el puesto de trabajo en aspectos como: responsabilidad, contenido de las actividades o la promoción, entre otros. Mientras que la satisfacción extrínseca

hace referencia al grado de satisfacción en aspectos como: la organización, el horario o la remuneración económica, entre otros.

- **Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral**

Tabla 8 Operacionalización de variable de satisfacción laboral

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valoración
Satisfacción laboral	Factores Extrínsecos	Condiciones físicas	1. Condiciones físicas de tu trabajo.	1= Muy insatisfecho 2=Insatisfecho 3= Moderadamente insatisfecho 4=Ni insatisfecho ni satisfecho 5=Moderadamente satisfecho 6=Satisfecho 7=Muy satisfecho
		Relaciones interpersonales	3. Tus compañeros de trabajo.	
			9. Relación entre dirección y trabajadores en la empresa.	
		Organización	5. Tu superior inmediato.	
			11. El modo en que la empresa está gestionada.	
		Remuneración económica	7. Tu salario.	
	Estabilidad laboral	13. Tu horario de trabajo.		
		15. Tu estabilidad en el empleo.		
	Factores intrínsecos	Método de trabajo	2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.	
		Reconocimiento	4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.	
			12.La atención que se presta a las sugerencias que haces.	
		Promoción	10. Tus posibilidades de promocionar.	
		Responsabilidad	6. Responsabilidad que tienes asignada.	
Contenido de actividades		8. La posibilidad de utilizar tus capacidades.		
	14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo			

Fuente: Elaboración propia (2020)

Tabla 9 *Baremos de interpretación del cuestionario de satisfacción laboral*

Criterios de interpretación	
Tipos de satisfacción	Intervalo
Satisfacción intrínseca	7 a 49
Satisfacción extrínseca	8 a 56
Satisfacción global	15 a 105

Fuente: Recuperado de: Bilbao & Vega (2010)

- **Evidencia de validez del Cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral**

La validez y la confiabilidad permiten demostrar que los instrumentos concuerdan con las necesidades la investigación permitiendo así, que los resultados sean coherentes y precisos. En cuanto a la confiabilidad (Hernández , Fernández , & Baptista, 2010) la define como “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Cabe agregar que el nivel de confianza a tener en cuenta es del 95% y el margen de error de 5% teniendo en cuenta los sesgos en cuanto a la percepción de los docentes respecto a la satisfacción laboral, donde se halló un índice de fiabilidad de alfa de Cronbach de 0.937.

3.7.Consideraciones Éticas

La presente investigación se rigió bajo los lineamientos del código deontológico de psicología establecido en Colombia por medio de la ley 1090 de 2006, guiados por

los artículos 21, 28 y 33, en los cuales se estipula como deber realizar los actos que, aunque no beneficien, puedan evitar daño; además, que la omisión de actos se sancionará cuando desencadenen, o pongan en posibilidad de desencadenar, una situación lesiva. A lo que se le denomina principio de beneficencia que según lo estipulado en el artículo 2 está orientado al bienestar del usuario, que estipula que el psicólogo en el ejercicio de su profesión debe proteger el bienestar de las personas y los grupos con los cuales trabaje. Posteriormente, en el artículo 13 de la misma norma se menciona la búsqueda del bienestar como principio general del Código Deontológico y Bioético, junto con el de no maleficencia entendida como una subclase de la beneficencia, señalando 4 grados en preferencia: no se debe hacer el mal, se debe impedir el mal, se debe eliminar el mal, se debe hacer y promover el bien.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la respectiva aplicación de los instrumentos de salud mental y satisfacción laboral se obtuvo la autorización de la institución educativa, asimismo la información recolectada fue de carácter confidencial y para ello se elaboró un documento de consentimiento informado (Ver anexo 4) con el ánimo de garantizar la información suministrada, cuyo objetivo es informar la finalidad académica del mismo, cuyos resultados serán mostrados de manera generalizada. Cabe decir que, el consentimiento informado es considerado una de las partes fundamentales en los estudios realizados desde el área de la psicología. Al respecto Mondragón (2009) lo define como “un proceso, en el que una persona acepta

participar en una investigación, conociendo los riesgos, beneficios, consecuencias o problemas que se puedan presentar durante el desarrollo de la misma” (p. 3).

Capítulo IV

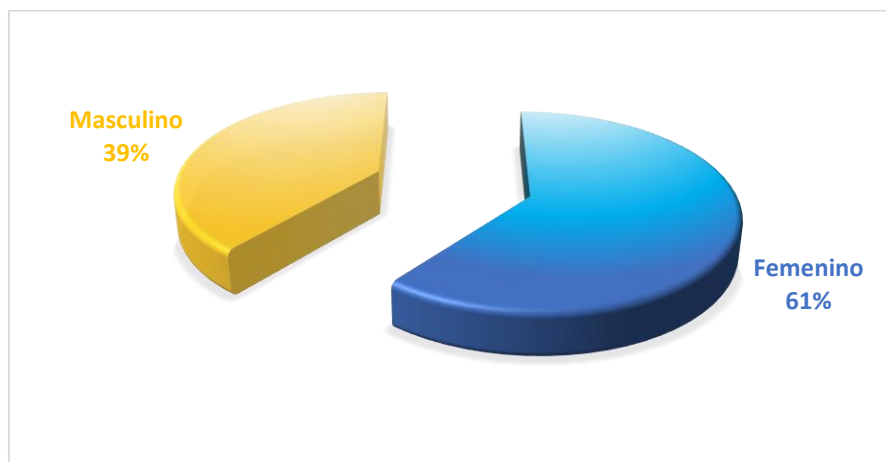
4. Análisis y Discusión de Resultados

4.1. Análisis de los datos

En este apartado se presentan los resultados descriptivos obtenidos en esta investigación dando respuesta a cada uno de los objetivos planteados, de modo que se inicia con la caracterización personal y ocupacional de los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez en los gráficos del 1 al 9; en términos de edad, género, estado civil, nivel socioeconómico, permanencia, tipo de salario y demás. Acto seguido de los resultados arrojados por el instrumento de salud general -28 (Lobo & Echeverría, 1986) en el que se indago por los síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión grave cuyos datos se encuentran reflejados en los grafico 10 al 13. Por último, se encuentran los datos del cuestionario de satisfacción laboral-NTP 394, que se estudió a partir de las dimensiones de satisfacción intrínseca y extrínseca que permitió determinar el grado de satisfacción que tienen los docentes frente a las condiciones de su trabajo en el ámbito personal y con sus compañeros de trabajo.

Figura 1

Género de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

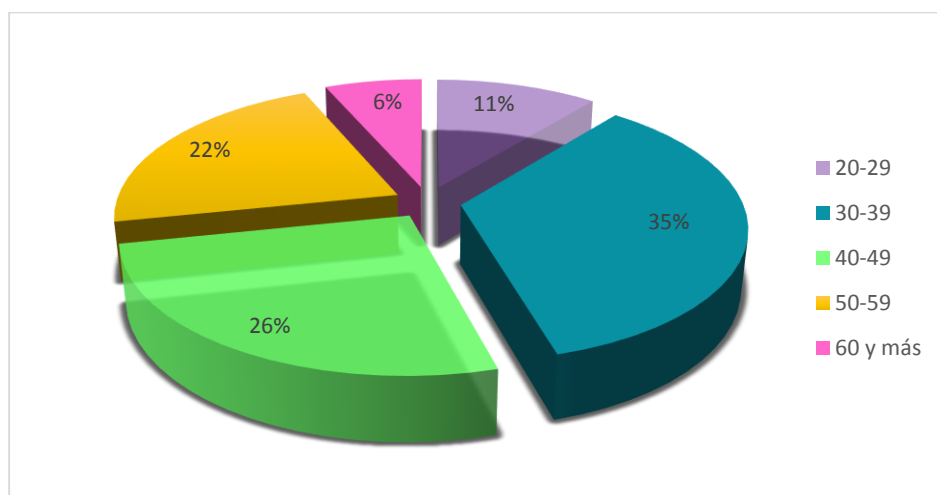


Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir del gráfico anterior se evidencia que el género femenino está representado en un 61% mientras que el masculino se presenta con solo 39%, por lo tanto, se evidencia el predominio del género femenino en los docentes de la Institución educativa Francisco Molina Sánchez.

Figura 2

Rango de edad de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

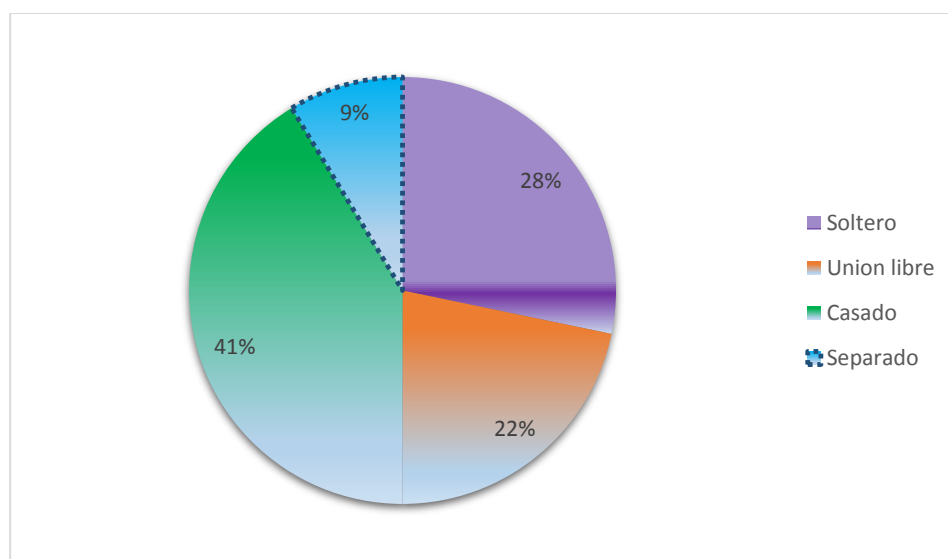


Fuente: Elaboración propia (2020)

Con los datos representados en la figura anterior se logra indicar que el rango de edad los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez oscila que el 35% de los docentes tiene entre 30 y 39 años, el 26% tiene entre 40 y 49 años, el 11% tiene entre 20 y 29 años y el 6% tiene entre 60 años y más. Por tanto, el rango de edad que predomina en la institución educativa es entre 30 y 39 años.

Figura 3

Estado civil de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

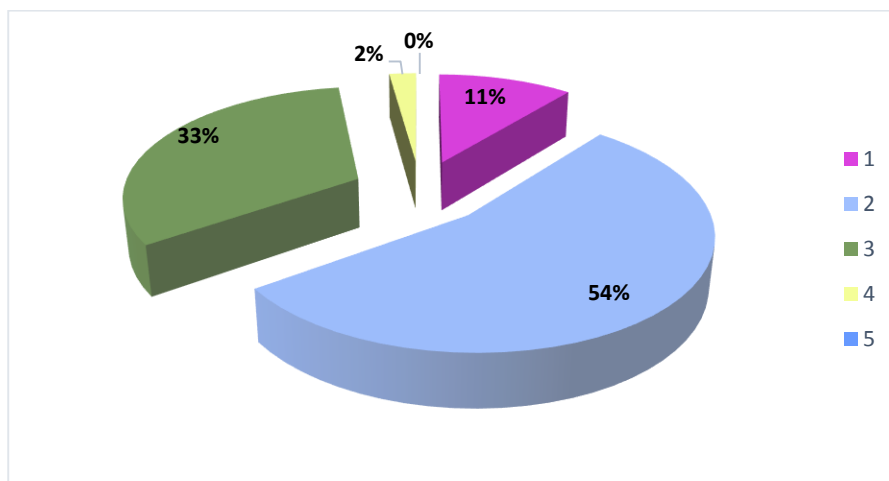


Fuente: Elaboración propia (2020)

En cuanto al estado civil se puede observar en la figura 3. que el 41% de los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez se encuentra casado, el 28% soltero, 22% unión libre y el 9% separado.

Figura 4

Estrato Socioeconómico de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

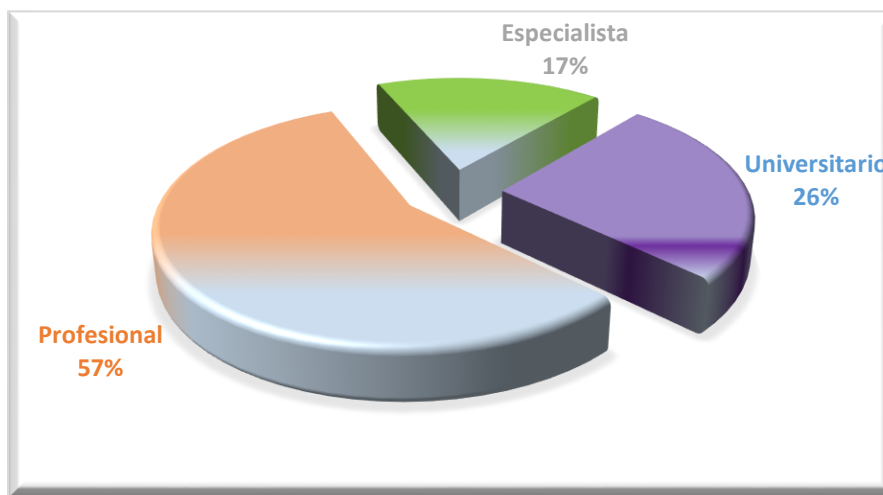


Fuente: Elaboración propia (2020)

En relación al estrato socioeconómico según la figura anterior se evidencia que el 25% de los docentes son estrato 2, el 15% estrato 3, el 5% estrato 1 y el 1% estrato 4. Por tanto, se evidencia el predominio del estrato 2 en los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez.

Figura 5

Nivel educativo de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

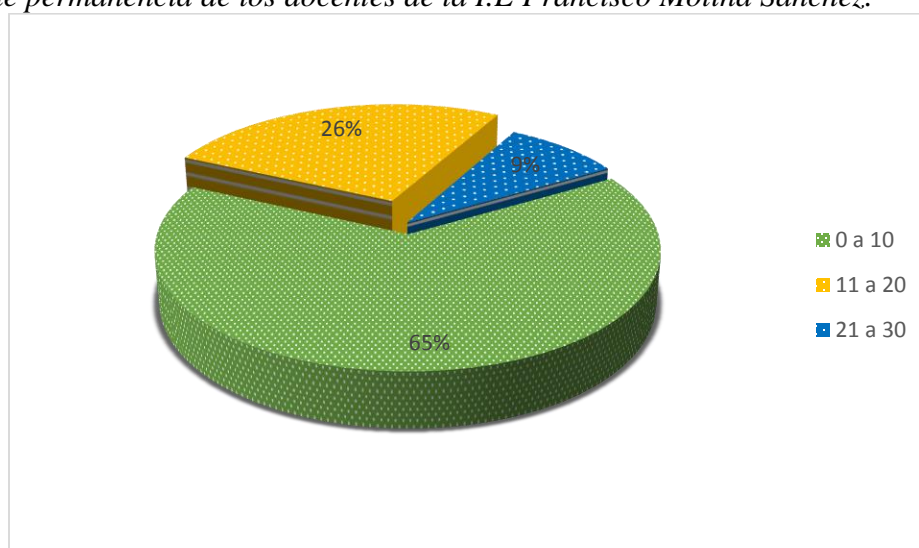


Fuente: Elaboración propia (2020)

Los datos representados en el gráfico anterior permite indicar que el 57% de los docentes cuentan con un nivel educativo profesional, mientras que el 26% aún se encuentran cursando estudios universitarios y el 17% cuentan con estudios de posgrado. Por tanto, se evidencia que el nivel profesional es predominante en los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez.

Figura 6

Tiempo de permanencia de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

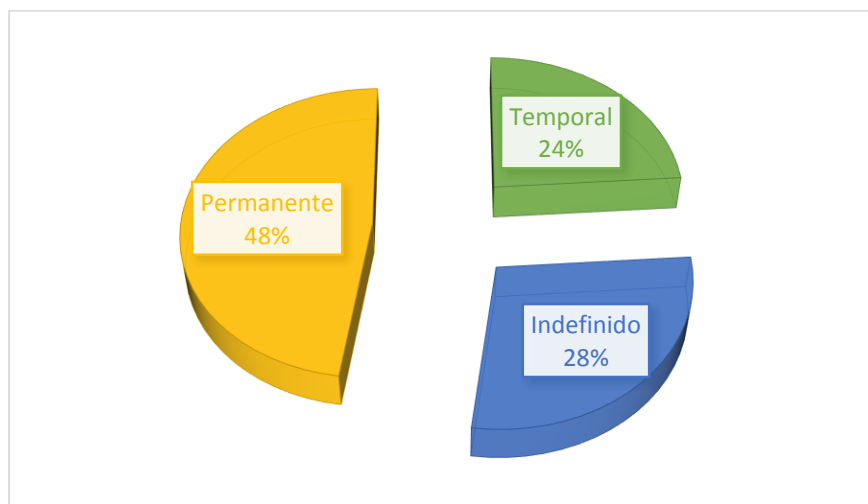


Fuente: Elaboración propia (2020)

Respecto al tiempo de permanencia de los docentes en la institución educativa se pudo determinar que el 65% llevan entre 0 y 10 años, el 26% entre 11 y 20 años y el 9% entre 21 a 30 años.

Figura 6

Tipo de contratación de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

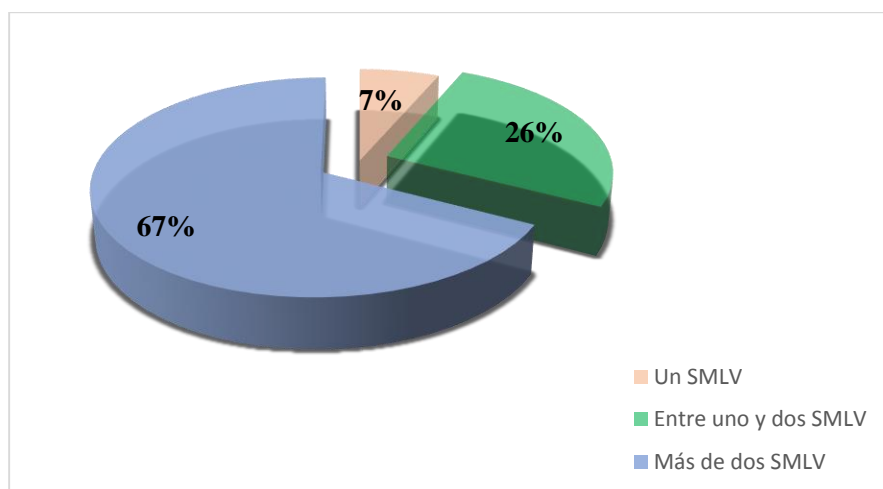


Fuente: Elaboración propia (2020)

Los datos representados en la figura anterior permiten indicar que el 24% de los docentes tienen contrato temporal, el 28% indefinido y el 48% de los docentes tienen contrato permanente. Por tanto, se evidencia que predomina el tipo de contratación permanente en los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez.

Figura 7

Nivel salarial de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

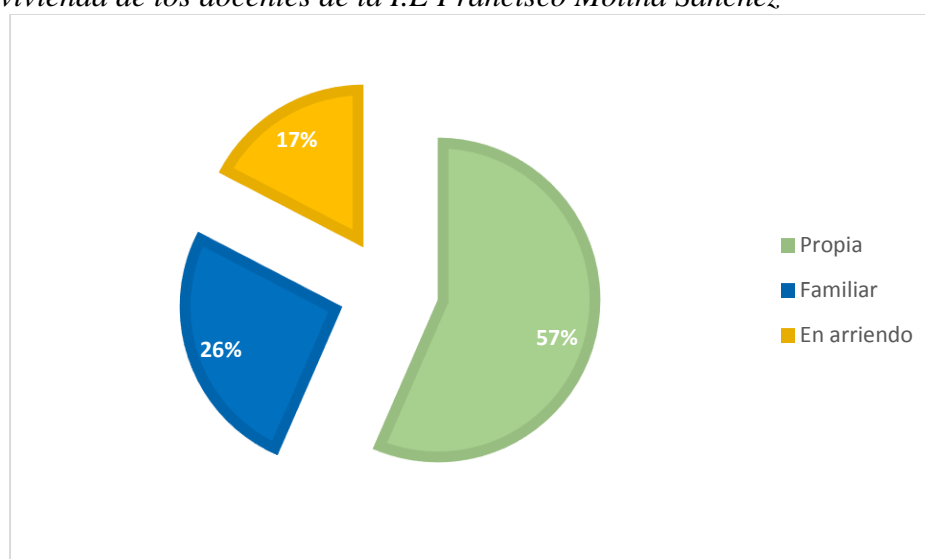


Fuente: Elaboración propia (2020)

En cuanto al nivel salarial, se puede observar en la figura anterior que el 67% de los docentes reciben más de dos salarios mínimos, el 26% entre uno y dos salarios mínimos, mientras que el 7% un salario mínimo. Por tanto, se evidencia que predomina el más alto nivel salarial.

Figura 8

Tipo de vivienda de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez

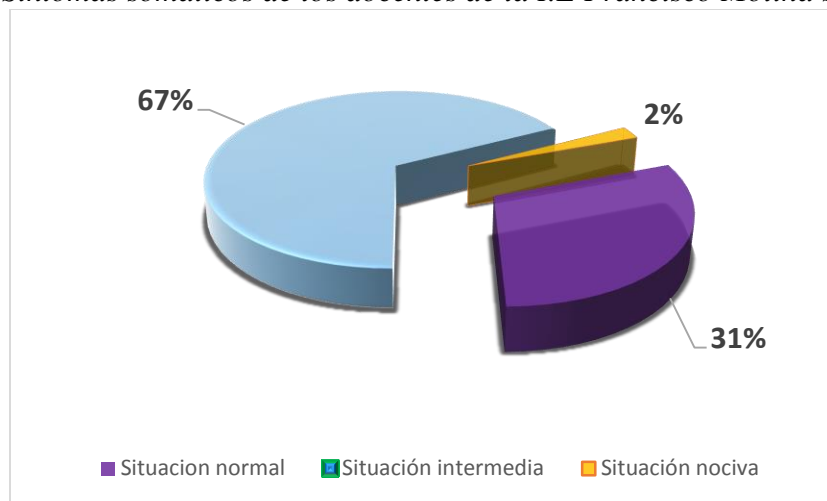


Fuente: Elaboración propia (2020)

Por ultimo. en cuanto al tipo de vivienda se observa en la figura 9; que el 57% de los docentes cuenta con vivienda propia, el 26% vivienda familiar y el 17% se encuentra ocupando viviendas en arriendo.

Figura 9

Dimensión: Síntomas somáticos de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

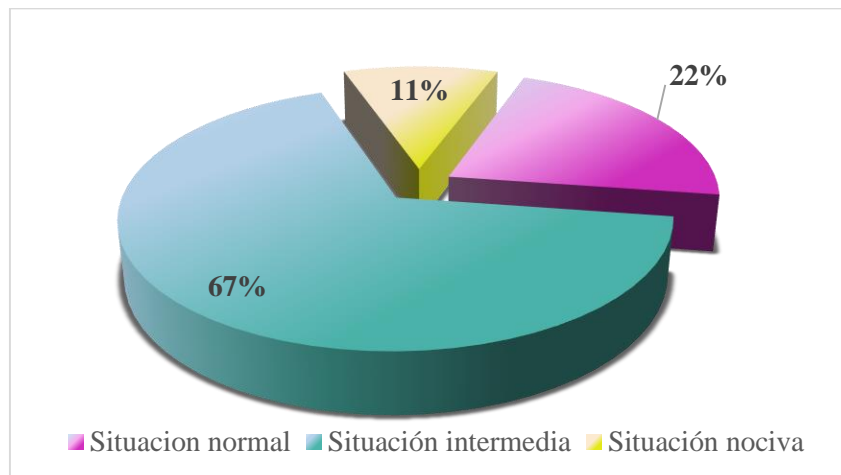


Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir de la figura anterior se evidencia que los síntomas somáticos en los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez están representados en un 67% en una situación intermedia presentando menor puntuación en las categorías de buena salud general y dolores de cabeza, 31% en una situación normal y el 2% en una situación nociva, es decir que se encuentran altos índices en relación a los indicadores relacionados al agotamiento y sensación de enfermedad lo que puede generar problemas de salud graves. Por tanto, se puede observar que en términos generales los docentes se encuentran en un nivel intermedio al no presentar la totalidad de síntomas somáticos.

Figura 10

Dimensión: Síntomas de ansiedad e insomnio de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

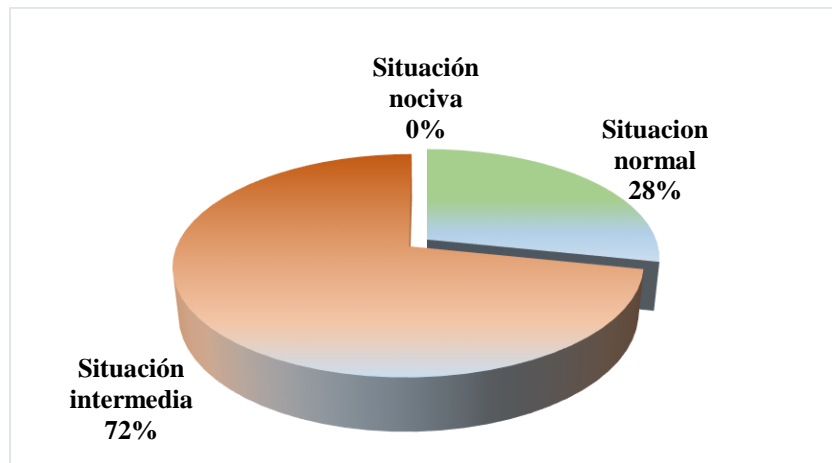


Fuente: Elaboración propia (2020)

Los datos representados en la figura anterior se logra indicar que el rango de docentes que presentan una situación intermedia en síntomas de ansiedad e insomnio es de 67% que indica dificultades con la conciliación del sueño y sensación de nerviosismo, mientras que el 22% se encuentran en una situación normal presentando un promedio en sus puntuaciones y el 11% en situación nociva debido a que presentan preocupaciones que les afecta su jornada del sueño, se sienten tensionados y agobiados lo que repercute en su sistema nervioso y en sus actividades cotidianas.

Figura 11

Dimensión: Síntomas de disfunción social de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.



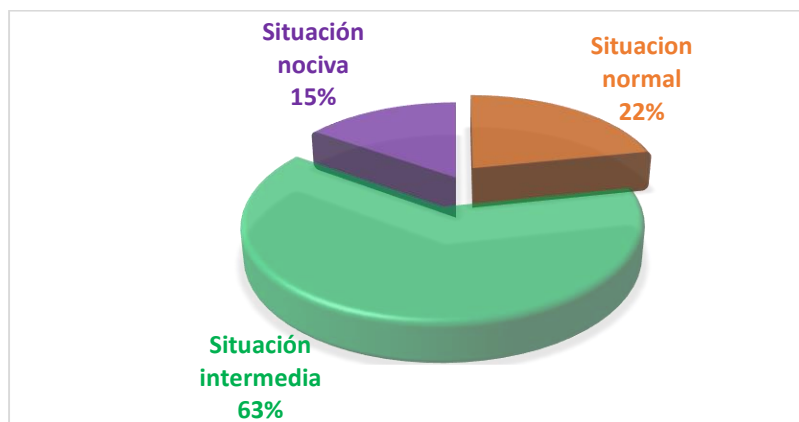
Fuente: Elaboración propia (2020)

Respecto a la dimensión de disfunción social según la figura anterior el 72% de los docentes presentan una situación intermedia y el 28% en una situación normal. Por tanto, se puede evidenciar que el total de los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez presentan niveles normales en términos de actitud, satisfacción, desempeño de sus funciones, desarrollo personal y emociones.

Cabe anotar que en la dimensión de depresión el 100% de los docentes presenta una situación normal. Por lo que no se hace necesaria su representación.

Figura 12

Estado de salud general de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

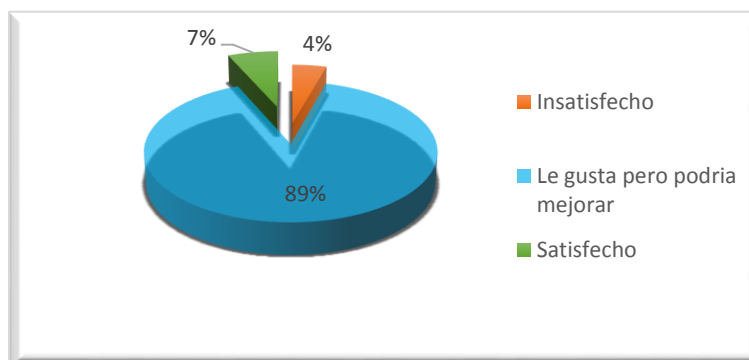


Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir de las dimensiones estudiadas en cuanto a los síntomas somáticos, sistema nervioso, disfunción social y depresión, se puede evidenciar en la figura anterior que el estado de salud general de los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez, un 63% presenta una situación intermedia, 22% situación normal y un 15% una situación nociva especialmente en las puntuaciones relacionadas con los síntomas de ansiedad e insomnio.

Figura 13

Satisfacción Extrínseca de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.



Fuente: Elaboración propia (2020)

En cuanto a la satisfacción extrínseca se pudo observar que el 89% de los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez le gusta las condiciones de su trabajo pero podría mejorar, mientras que el 7% le gusta y está satisfecho con lo que realiza en su trabajo respecto a las puntuaciones relacionadas con las puntuaciones de remuneración salarial, horario de trabajo, estabilidad laboral, condiciones organizacionales en cuanto a planeación y dirección adecuadas y una óptima relación interpersonal con sus compañeros de trabajo, y por último el 4% se encuentra insatisfecho con lo que realiza en su trabajo en donde se presentan mayores puntuaciones; sobre su jefe inmediato, las condiciones físicas de su lugar de trabajo son precarias y las dificultades que hay en la relación entre la dirección y los docentes de la institución educativa.

Figura 14

Satisfacción intrínseca de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.

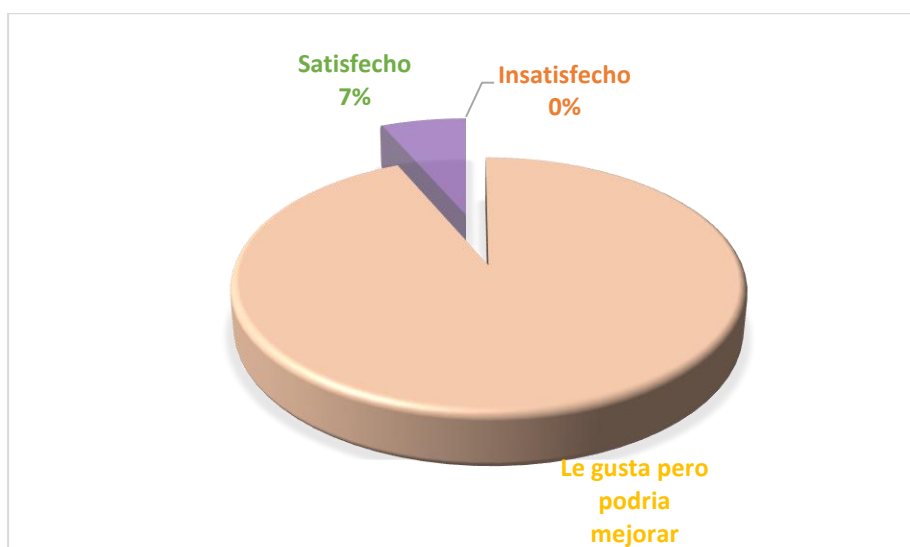


Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir de la figura anterior se puede evidenciar que el 93% de los docentes de la institución educativa se siente satisfecho y le gusta lo que hace, pero podría mejorar en términos de promoción de sus funciones y reconocimiento sobre las actividades que realizan; mientras que el 7% le gusta lo que hace en su trabajo. En términos generales se puede observar que existe un buen nivel de satisfacción intrínseca en cuanto a la responsabilidad, libertad de métodos de trabajo y variedad de tareas asignadas que les permite innovar en sus funciones académicas.

Figura 15

Grado de satisfacción global de los docentes de la I.E Francisco Molina Sánchez.



Fuente: Elaboración propia (2020)

A partir del estudio de las dimensiones satisfacción intrínseca y extrínseca fue posible determinar cómo se observa en la figura anterior el grado de satisfacción global de los docentes de la institución educativa en el que el 93% le gusta lo que hace, pero podrían mejorar sus condiciones en aspectos como jefe inmediato, condiciones físicas, dificultades entre la dirección y los docentes, promoción y

reconocimiento sobre las actividades que realizan. Mientras que el 7% de los docentes se encuentran satisfechos con su trabajo y el 0% se encuentra insatisfecho con el trabajo que realiza.

Correlación de las variables

Tabla 10. Correlaciones entre la satisfacción laboral extrínseca y la salud mental.

		Correlaciones			
		Satisfacción laboral extrínseca	Síntomas somáticos de los docentes	Síntomas de ansiedad e insomnio de los docentes	Estado de salud de los docentes
Satisfacción laboral extrínseca	Correlación de Pearson	1	-,172	,311*	-,213
	Sig. (bilateral)		,253	,036	,155
	N	46	46	46	46
Síntomas somáticos de los docentes	Correlación de Pearson	-,172	1	-,190	-,010
	Sig. (bilateral)	,253		,207	,946
	N	46	46	46	46
Síntomas de ansiedad e insomnio de los docentes	Correlación de Pearson	,311*	-,190	1	-,029
	Sig. (bilateral)	,036	,207		,850
	N	46	46	46	46
Estado de salud de los docentes	Correlación de Pearson	-,213	-,010	-,029	1
	Sig. (bilateral)	,155	,946	,850	
	N	46	46	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2021).

Existe una correlación entre la satisfacción laboral extrínseca y los síntomas de ansiedad e insomnio en los docentes pues tal como se reconoce dentro del cuadro de correlación desarrollado en el software SPSS, existe una correlación significativa bilateral de 0,311 que significa que la correlación es positiva, es decir, que las variables se correlacionan directamente lo que se puede comprender que cuando el

valor de una variable es alto, el valor de la otra también lo es, sucede lo mismo cuando son bajos.

La relación entre ambas variables se puede explicar cómo los factores externos pueden ser causantes directos de los episodios de insomnio y ansiedad de la planta docente al reconocer que dimensiones como las condiciones físicas, las relaciones interpersonales, la organización de la institución, la remuneración económica y la estabilidad laboral factores incidentales. Existe una literatura cada vez mayor sobre las asociaciones entre las experiencias estresantes en el lugar de trabajo y los problemas de sueño, estos estudios a menudo se basan en el marco teórico de con respecto a los vínculos entre la salud y los factores estresantes psicosociales del trabajo, como las demandas y el control del trabajo.

La teoría de los dos factores de la satisfacción en el trabajo distingue entre factores de motivación intrínseca (es decir, reconocimiento, responsabilidad) y factores extrínseca (es decir, seguridad laboral, salario, condiciones de trabajo) generan una insatisfacción a largo plazo que termina por generar en este caso síntomas alternos de afectación de la salud como lo son los cuadros de ansiedad y de insomnio.

Tabla 11. Correlación de la satisfacción laboral intrínseca con los síntomas de salud.

		Correlaciones				
		Satisfacción laboral intrínseca	Síntomas somáticos de los docentes	Síntomas de ansiedad e insomnio de los docentes	Síntomas de disfunción social de los docentes	Estado de salud de los docentes
Satisfacción laboral intrínseca	Correlación de Pearson	1	-,138	-,069	,006	,121
	Sig. (bilateral)		,360	,647	,967	,424
	N	46	46	46	46	46

Síntomas somáticos de los docentes	Correlación de Pearson	-,138	1	-,190	,061	-,010
	Sig. (bilateral)	,360		,207	,688	,946
	N	46	46	46	46	46
Síntomas de ansiedad e insomnio de los docentes	Correlación de Pearson	-,069	-,190	1	-,179	-,029
	Sig. (bilateral)	,647	,207		,235	,850
	N	46	46	46	46	46
Síntomas de disfunción social de los docentes	Correlación de Pearson	,006	,061	-,179	1	,093
	Sig. (bilateral)	,967	,688	,235		,540
	N	46	46	46	46	46
Estado de salud de los docentes	Correlación de Pearson	,121	-,010	-,029	,093	1
	Sig. (bilateral)	,424	,946	,850	,540	
	N	46	46	46	46	46

Fuente: elaboración propia (2021).

En las correlaciones entre las variables expuestas en la Tabla 6. se reconoce una relación entre la variable de la satisfacción laboral intrínseca y los síntomas de disfunción social de los docentes y el Estado de salud de los docentes, pues ambos presentan una correlación positiva. El aspecto motivacional y de desarrollo del empleado como individuo llevan a que se aborden las actitudes que describe la variable de disfunción de allí su relación en el que la variable de la satisfacción laboral intrínseca se reconocen las dimensiones sobre el manejo de relaciones sociales y desarrollo motivacional de la personalidad de la persona como docente, abordando el método de trabajo, el reconocimiento de su desempeño, la promoción laboral, el grado de responsabilidad y el contenido de actividades que este desempeña.

Las demandas laborales incluyen sobrecarga de trabajo, así como roles y tareas en conflicto, mientras que el control del trabajo se centra en el grado de autoridad que tienen los trabajadores para tomar decisiones sobre cómo realizan sus trabajos. El argumento es que las altas demandas y el bajo control son factores de riesgo para una variedad de resultados negativos relacionados con la salud.

Tabla 12. Correlación de la satisfacción laboral global y los síntomas de salud de los docentes

		Correlaciones				
		Satisfacción laboral global	Síntomas somáticos de los docentes	Síntomas de ansiedad e insomnio de los docentes	Síntomas de disfunción social de los docentes	Estado de salud de los docentes
Satisfacción laboral global	Correlación de Pearson	1	-,031	,178	-,173	-,213
	Sig. (bilateral)		,840	,236	,250	,155
	N	46	46	46	46	46
Síntomas somáticos de los docentes	Correlación de Pearson	-,031	1	-,190	,061	-,010
	Sig. (bilateral)	,840		,207	,688	,946
	N	46	46	46	46	46
Síntomas de ansiedad e insomnio de los docentes	Correlación de Pearson	,178	-,190	1	-,179	-,029
	Sig. (bilateral)	,236	,207		,235	,850
	N	46	46	46	46	46
Síntomas de disfunción social de los docentes	Correlación de Pearson	-,173	,061	-,179	1	,093
	Sig. (bilateral)	,250	,688	,235		,540
	N	46	46	46	46	46
Estado de salud de los docentes	Correlación de Pearson	-,213	-,010	-,029	,093	1
	Sig. (bilateral)	,155	,946	,850	,540	
	N	46	46	46	46	46

Fuente: Elaboración propia (2021).

Lo que permite concluir en términos generales que la satisfacción laboral global no tiene una correlación al estado de salud de los docentes por el contrario de los síntomas de ansiedad, evidenciándose que a pesar de que se tiene un estado de salud generalizado y oportuno se encuentran latentes los síntomas de tipo emocional donde se evidencia una satisfacción directa.

A partir de lo expuesto las hipótesis formuladas en la investigación permiten reconocer:

- **Hipótesis nula (Ho):** No existe una relación entre el desempeño y la salud mental y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez.
- **Hipótesis de investigación (Hi):** Existe una relación significativa entre la salud mental y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez.

La hipótesis nula se evidencia que es falsa lo que lleva a que sea rechazada las correlaciones formuladas dimensionan que no existe una relación entre desempeño, salud mental y satisfacción laboral en la planta docente de la institución objeto de estudio mientras que la hipótesis de investigación queda confirmada existe una relación entre la salud mental y la satisfacción laboral tal como se reconoce en la tabla 7 se evidencia que las condiciones de satisfacción influyen en las condiciones del estado de salud físico de la planta laboral.

4.2. Discusión de resultados

A partir de los resultados obtenidos al indagar sobre la salud mental de los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez, se pudo determinar que solo el 22% se encuentran en una situación normal en cuanto a la presencia de sintomatología asociada a características somáticas, disfunción social y depresión grave; mientras que el 78% restante en una situación intermedia o nociva debido a que tienen mayor incidencia en su cotidianidad los síntomas relacionados a insomnio y ansiedad. Estos resultados que se presentan en este estudio corroboran la problemática que se presenta al interior de la institución educativa debido a que se

encuentran expuestos a diversos factores que pueden generar alteraciones a nivel emocional lo que puede afectar su salud mental.

En este sentido, Marengo (2016) en su estudio sobre salud mental evidenció algo semejante respecto a la dimensión de disfunción social es la que presenta mayores niveles de alarma, seguida de los problemas de ansiedad e insomnio; mientras que las manifestaciones depresivas no se presentaron en la muestra de docentes. Además, al estudiar estas dimensiones se pudo observar que las prácticas relacionadas con la falta de comunicación, la toma de decisiones, la motivación son factores determinantes en el bienestar mental de los trabajadores.

Si bien es cierto, la salud mental muchas veces pasa por desapercibida frente al estado de salud físico debido a que generalmente no hay presencia tangible de síntomas, sin embargo, llega un punto que los trastornos mentales afectan la productividad del individuo a nivel personal y laboral. Por tanto, se debe considerar como parte integral de la salud. Ante esto según diversos estudios realizados por las aseguradoras de riesgos en Colombia han dejado evidencia el aumento de trastornos mentales en el campo laboral lo cual quedó demostrado con los resultados obtenidos en el presente estudio.

Ante esta situación el Ministerio de salud (2013) identifica los principales factores de riesgo que ocasionan la presencia de trastornos mentales que son: “Carga de trabajo excesiva, falta de claridad de funciones, baja participación, inestabilidad laboral, comunicación poco asertiva, actividades rutinarias y acoso psicológico” (p. 2). Dichos factores quedaron en evidencia en las instituciones educativas a partir de

los datos obtenidos en la presente investigación debido a que se presentan falencias en las categorías de disfunción social tales como: actitud en el puesto de trabajo, satisfacción y desarrollo personal y profesional.

Si bien es cierto, la labor docente es una de las más importantes en la sociedad, sin embargo, constituye un trabajo agotador no solo físico si no emocional debido al nivel de responsabilidad que asumen en su quehacer diario. Por tanto, es vital que las instituciones educativas cuenten con profesionales en el área psicológica.

En definitiva, es vital que las instituciones educativas tomen medidas para la prevención de trastornos mentales, desarrollen estrategias comunicativas para fortalecer los factores protectores y habilidades para trabajar en equipo, mejorar la comunicación y motivación, fortalecer el reconocimiento y empatía para la toma de decisiones al interior del entorno laboral con el fin de promover las redes de apoyo entre los docentes. (Ministerio de salud Colombia, 2013).

Mientras que, al medir el grado de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez se pudo determinar que el 93% le gusta lo que hace, pero podrían mejorar sus condiciones en aspectos como jefe inmediato, condiciones físicas, dificultades entre la dirección y los docentes, promoción y reconocimiento sobre las actividades que realizan. Mientras que el 7% de los docentes se encuentran satisfechos con su trabajo. Los resultados obtenidos fueron semejantes a los obtenidos por Sánchez et al. (2018) quienes determinaron que el 54% de los docentes se encuentran satisfechos, pero podrían mejorar con las condiciones físicas de su lugar de trabajo y las actividades que realizan.

Al respecto, Bilbao (2010) plantea que cuando van mal los factores relacionados con la responsabilidad, trabajo rutinario, malas relaciones interpersonales, baja remuneración salarial y malas condiciones de trabajo se producen niveles de satisfacción;

De igual forma, los resultados concuerdan con el estudio de Veyta (2008) en lo que se relaciona a la satisfacción sobre la naturaleza de la labor docentes, las relaciones interpersonales, sin embargo, en este caso los docentes se encuentran satisfechos con los ingresos recibidos. Algo semejante ocurre con los resultados que arrojó la investigación realizada por Jiménez (2020) sobre los niveles de satisfacción laboral donde encontró que los indicadores que muestran mayor satisfacción laboral son: el interés por las actividades que realiza, capacitación, relaciones interpersonales, mientras que las que demuestran insatisfacción laboral son responsabilidad a la hora de tomar decisiones y la realización de actividades.

Conclusiones

La salud mental al ser entendida como el estado de bienestar que permite al individuo el desarrollo de sus actividades personales y laborales, lo cual se hace presente en el entorno laboral donde se desenvuelve e incide en el desempeño, motivación y satisfacción laboral, por lo que fue necesario su análisis a partir de los datos recopilados en la presente investigación con el fin de determinar la relación entre la salud mental y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez. Los principales hallazgos se presentan a continuación:

- Se pudo establecer que el estado de salud general del 22% de los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez se encuentra en términos generales en una situación normal en cuanto a que no hay presencia de síntomas somáticos y depresión, mientras que el 63% se encuentra en una situación intermedia presentando puntuaciones altas en los ítems relacionados con disfunción social y un 15% una situación nociva especialmente en las puntuaciones relacionadas con los síntomas de ansiedad e insomnio.
- Se determinó que los docentes de la institución educativa Francisco Molina Sánchez se encuentra en su mayor satisfecho con las condiciones que se presentan en su entorno laboral y las actividades a realizar; se observa que el 7% de los docentes se encuentran totalmente satisfechos con su trabajo, mientras que el 93% le gusta lo que hace, pero podrían mejorar sus

condiciones en aspectos como jefe inmediato, condiciones físicas, dificultades entre la dirección y los docentes, promoción y reconocimiento sobre las actividades que realizan.

Recomendaciones

A partir de los resultados encontrados en la presente investigación sobre la relación existente entre las variables de salud mental y satisfacción se realizan una serie de recomendaciones detalladas a continuación:

- Se recomienda al rector de la institución educativa Francisco Molina Sánchez tener una caracterización personal y ocupacional del personal, a través de la creación de una ficha sociodemográfica al inicio de cada año escolar que a futuro les servirá como herramienta de apoyo para cuando le sea necesario a la institución.
- Se recomienda al área psicosocial de la Institución Educativa que cada año incluya en sus proyectos educativos institucionales (PEI) programas y acciones que incentiven la satisfacción laboral.
- Realizar un proceso de articulación por parte del área de psicorientación de la institución educativa y las aseguradoras de riesgos laborales de forma semestral para el desarrollo de estrategias que mejoren las condiciones de salud mental y así puedan fortalecer su capacidad de respuesta frente a las diferentes problemáticas que se presentan en el entorno laboral y se prevenga la presencia de trastornos en los docentes.
- A la Universidad Popular del Cesar seguir fortaleciendo en los estudiantes el interés por realizar investigaciones que favorezcan a las comunidades educativas.

Referencias Bibliográficas

- Alarcón, R. D. (2019). La Salud Mental de los estudiantes universitarios. *Revista Médica Herediana*, 30(4), 219-221.
- Almarales, A. P. O., & Yaguna, L. O. (2019). Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en valledupar. *biociencias*, 14(1), 83-99.
- Andrade, Á., Salamanca, B., & Ascanio, Y. (2017). Identificación de factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar.
- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano.
- Cañete, R., Guilhem, D., & Brito, K. (2012). Consentimiento informado: algunas consideraciones actuales. *Acta bioethica*, 18(1), 121-127.
- Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Univ Pontifica Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.--). México D.F., México: McGraw - Hill.

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano, 5 edición: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. México D.F., México: McGraw - Hill.
- Davini, Gellon de Salluzi, Rossi. (1978). *Psicología General*. Argentina: Kapelusz.
- Griffin, R. Bateman, T. (1986). Satisfacción laboral y compromiso organizacional, *International Review Industrial and Organization Psychology*
- Estupiñán López, H., Fuentes Leiva, Y., & Lizcano Alvarado, C. (2018). Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- García, O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L., & Vilorio, J. Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
- Herrera, D. M. (2017). Condiciones de trabajo y salud mental docente: Una exploración de bienestar laboral de profesorado en instituciones educativas de Medellín. In *Congreso Nacional de Investigación Educativa-COMIE* (pp. 1-12).
- Jiménez Calderón, A. C. (2020). Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la

pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión–
Essalud, Tacna–2020.

Jorquera Gutiérrez, R., & Herrera Gallardo, F. (2020). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2).

Menghi, M. S., & Oros, L. B. B. (2019). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59.

Ministerio de Educación Nacional. (2012). Caracterización docente 2012.

Marenco-Escuderos, A., Ávila-Toscano, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100.

Ministerio de Trabajo. (24 de 07 de 2019). Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el sector público. Obtenido de [Mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co):
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Moreno Charris, A. V., Chang Muñoz, E. A., & Romero Melo, J. E. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección.

Muñoz Chavez, J. P., & López Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. *Ciencia y sociedad*.

- Novoa Noguera, S. D., Montalvo, P., & Del Rosario, E. (2019). Salud mental en un grupo de docentes de una universidad privada de la ciudad de Cartagena
- Pujol Cols, L. J. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina.
- Olivas, O. L. L., & Martínez, R. E. G. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 31-36.
- Organización Mundial de la salud (2014). Promoción de la salud mental. Informe del departamento de salud mental y abuso de sustancias.
- Organización Mundial de la salud (2019) La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial. Obtenido de: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Pacheco G. (2003) Crucial aspects of mental health. Medwave.
doi:10.5867/medwave.2003.08.2774
- Orozco, J. (09 de 10 de 2019). En el día de la salud mental, Secretaría de salud impulsa estrategias para la prevención del suicidio. Obtenido de Gobernación del Cesar: <http://cesar.gov.co/d/index.php/es/menpre/menprenoti/388-artbp-0413-2019>
- Sánchez Vásquez, Á. M., & Hurtado Ramírez, F. M. (2018). Satisfacción laboral y resultados de innovación en los docentes de las universidades de Medellín.

Segura, R., & Marlenne, C. (2010). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán.

Revista Semana. (08 de 08 de 2016). Las enfermedades mentales de los maestros.

Obtenido de Semana:

<https://www.semana.com/educacion/articulo/enfermedades-mentales-por-carrera/484690>

Vargas Betancourt, M. L. (2019). La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes oficiales como factores asociados al desempeño académico en instituciones educativas de Medellín, 2014-2018.

Vallellano, M. D., & Rubio-Valdehita, S. (2018). Carga mental y satisfacción laboral: un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria. *Ansiedad y Estrés*, 24(2-3), 119-124.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación (No. 500.18 T3 2004).

Anexos

Anexo 1. Ficha de datos generales para las características personales y ocupacionales de los docentes de la In Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.

Fecha de aplicación:

D	M	A
D	M	A

Las siguientes preguntas se refieren a su información general y ocupación

Instrucciones:

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela escribala en la casilla.

1. Sexo:

Masculino	
Femenino	

2. Año de nacimiento:

3. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	

4. Último nivel de estudios que alcanzó (Marque con una X)

Bachillerato completo	
Técnico /tecnológico incompleto	

Técnico /tecnológico completo	
Profesional completo	
Posgrado incompleto	
Posgrado completo	

5. ¿cuál es su ocupación o profesión?

6. Lugar de residencia actual:

Ciudad/ municipio	
Departamento	

7. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1		4	
2		5	
3		6	

8. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

9. ¿Hace cuántos años trabaja en esta institución educativa?

Si lleva menos de un año, marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

10. ¿Cuál es el cargo que ocupa en la institución educativa?

11. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
----------------------------	--

Temporal de 1 año o mas	
Término indefinido	
Cooperado (Cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sabe/ no tiene	

12. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

13. Nivel de ingresos mensuales:

Menos del salario mínimo	
Salario mínimo	
Salario mínimo más bono de transporte	
Entre uno y dos salaros mínimos	
Más de dos salarios mínimos	

Anexo 2. Cuestionario de salud General-28 (Lobo & Echeverría, 1986)

Fecha de aplicación:

D	M	A
D	M	A

Instrucciones:

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en lo corrido del año lectivo 2020

Recuerde Marque con una (X) Solo se acepta una opción

A.1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?		B.1. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	
Mejor que lo habitual		No, en absoluto	
Igual que lo habitual		No más que lo habitual	
peor que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho peor que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
A.2. ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba reconstituyente?		B.2. ¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche?	

No, en absoluto		No, en absoluto	
No más que lo habitual		No más que lo habitual	
Bastante más que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho más que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
A.3. ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?		B.3. ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?	
No, en absoluto		No, en absoluto	
No más que lo habitual		No más que lo habitual	
Bastante más que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho más que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
A.4. ¿Ha tenido sensación de que estaba enfermo?		B.4. ¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado?	
No, en absoluto		No, en absoluto	
No más que lo habitual		No más que lo habitual	
Bastante más que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho más que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
A.5. ¿Ha padecido dolores de cabeza?		B.5. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo?	
No, en absoluto		No, en absoluto	
No más que lo habitual		No más que lo habitual	
Bastante más que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho más que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
A.6. ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?		B.6. ¿Ha tenido sensación de que todo se le viene encima?	
No, en absoluto		No, en absoluto	
No más que lo habitual		No más que lo habitual	
Bastante más que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho más que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
A.7. ¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?		B.7. ¿Se ha notado nervioso y “a punto de explotar” constantemente?	
No, en absoluto		No, en absoluto	
No más que lo habitual		No más que lo habitual	
Bastante más que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho más que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
C.1. Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?		D.1. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	
Más Activo que lo habitual		No, en absoluto	
Igual que lo habitual		No más que lo habitual	
Bastante menos que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho menos que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
C.2. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?		D.2. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?	

Menos tiempo que lo habitual		No, en absoluto	
Igual que lo habitual		No más que lo habitual	
Más tiempo que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho más tiempo que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
C.3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las cosas bien?		D.3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?	
Mejor que lo habitual		No, en absoluto	
Igual que lo habitual		No más que lo habitual	
Peor que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho peor que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
C.4. ¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas?		D.4. ¿Ha pensado en la posibilidad de “quitarse de en medio”?	
Mas satisfecho que lo habitual		No, en absoluto	
Igual que lo habitual		No más que lo habitual	
Menos satisfecho que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho menos satisfecho que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
C.5. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?		D.5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?	
Más útil de lo habitual		No, en absoluto	
Igual de útil que lo habitual		No más que lo habitual	
Menos útil de lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho menos útil de lo habitual		Mucho más que lo habitual	
C.6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?		D.6. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?	
Más que lo habitual		No, en absoluto	
Igual que lo habitual		No más que lo habitual	
Menos que lo habitual		Bastante más que lo habitual	
Mucho menos que lo habitual		Mucho más que lo habitual	
C.7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?		D.7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la cabeza?	
Más que lo habitual		Claramente, no	
Igual que lo habitual		Me parece que no	
Menos que lo habitual		Se me ha cruzado por la mente	
Mucho menos que lo habitual		Claramente, lo he pensado	
Más que lo habitual			

Fuente: Lobo & Echeverria (1986)

Anexo 3. Cuestionario de satisfacción laboral-Modelo NTP 394: escala general de satisfacción

Fecha de aplicación:

D	M	A
D	M	A

Instrucciones:

Conteste con una X, las siguientes preguntas sobre satisfacción laboral que experimenta en la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez al realizar sus funciones. Al respecto, considere la siguiente escala:

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| 1. Muy insatisfecho | 5. Moderadamente satisfecho |
| 2. Insatisfecho | 6. Satisfecho |
| 3. Moderadamente insatisfecho | 7. Muy satisfecho |
| 4. Ni insatisfecho ni satisfecho | |

Escala	1	2	3	4	5	6	7
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 la I.E.							
10. Tus posibilidades de promocionar							
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.							

Fuente: Adaptación del modelo NTP 394: Satisfacción laboral (2010)

Anexo 4. Consentimiento informado

Los estudiantes del programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar, **MARYORIS ARENAS CHINCHILLA y LISETH CAROLINA ARIAS GRANADOS** se encuentran realizando una investigación titulada “**SALUD MENTAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO MOLINA SÁNCHEZ DE VALLEDUPAR**”, que tiene como objetivo principal determinar la relación entre la salud mental y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez. Esta investigación se realiza como requisito para optar por el título de Psicólogo.

Su participación en el estudio supone la aplicación o diligenciamiento de los instrumentos que contiene preguntas que usted deberá responder completamente y que tienen que ver con los instrumentos estandarizados para medir el grado de satisfacción laboral y el estado de salud mental de los docentes de la institución educativa a la que pertenece. *En la presente encuesta usted no será identificada(o) con su nombre o datos personales*, de manera que no pondrá en riesgo su estabilidad laboral. Los datos contenidos en ella serán manejados de manera confidencial y la información que usted proporcione, será utilizada únicamente con fines académicos para el presente estudio.

Si los resultados de este estudio se llegaran a publicar en una revista científica o se presentaran en algún congreso, de ninguna forma se presentará información alguna que permita que los participantes sean identificados. Recuerde que usted podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna forma de penalidad o pérdida de beneficios. Si usted decide retirarse del estudio, la información obtenida a ese momento permanecerá disponible para la investigación a menos que usted solicite por escrito que esta información no sea analizada. Sin embargo, dicha solicitud no incluiría la información que hubiere sido publicada o presentada públicamente mientras estaba participando en este estudio.

Al firmar este consentimiento informado, usted está permitiendo el acceso a la información que usted suministra, hasta el punto que se señaló anteriormente en este consentimiento. *Su participación en este estudio es totalmente voluntaria*, y usted tiene la libertad de retirarse en cualquier momento. Si así lo decide, no se le pedirá ninguna justificación de su decisión y tampoco se afectará, de ninguna forma, su permanencia en la institución educativa

Fecha de aplicación:

D	M	A
D	M	A

Yo, _____ (nombre y apellido), he leído la información y entiendo que puedo hacer todas las preguntas que desee con relación a cualquier punto del estudio a cualquiera de los investigadores integrantes del equipo. Entiendo que mi participación es voluntaria y me puedo retirar libremente del estudio sin tener que dar ninguna explicación sobre mi decisión, y eso no afectará mi trabajo ni mi contratación de ninguna forma. Doy mi libre consentimiento para ser incluido en este estudio.

Diligenciado por el participante

Firma: _____ Cédula: _____

Diligenciado por el investigador a cargo:

Firma: _____ Cédula: _____

Anexo 5. Cronograma de actividades

A continuación, se presenta la esquematización del proceso investigativo en términos de tiempo y orden lógico, al respecto Tamayo & Tamayo (2004) afirman que llevar un cronograma de actividades en la investigación permite mayor precisión y jerarquización de los parámetros conceptuales.

Tabla 13 *Cronograma de actividades*

2020																	Octubre			
Meses	Junio				Julio				Agosto				Septiembre							
Actividades	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Idea de investigación																				
Planteamiento del problema																				
Justificación y objetivos																				
Operacionalización de variables																				
Presentación del proyecto al Comité de Investigación CEDISJ																				
Realización del Marco referencial																				
Marco metodológico																				
Meses 2021	Noviembre				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
Actividades	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

Reunión con los asesores																			
Realización de correcciones																			
Aplicación del instrumento																			
Tabulación de resultados																			
Sistematización estadística																			
Análisis y discusión de resultados																			
Reunión con los asesores																			
Conclusiones																			
Correcciones finales																			
Impresión y entrega final del proyecto																			

Fuente: Elaboración propia (2020)

Anexo 6. Presupuesto de la investigación

Según Tamayo y Tamayo, (2004), el presupuesto es “la planificación de los costes de la investigación”. Por medio de este es posible tener información detallada de gastos, recursos humanos, técnicos y económicos que serán necesarios para el óptimo desarrollo de las actividades planteadas.

RUBRO	VALOR
Transporte	\$50.000
Fotocopias e internet	\$50.000
Material de escritorio	\$20.000
Refrigerios y alimentación	\$30.000
Personal de apoyo	\$50.000
Otros*	\$50.000
TOTAL	\$300.000

Fuente: Elaboración propia (2020)