

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ingeniería

Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental y Prevención de Riesgos

TESIS

**RIESGOS EN LA SALUD MENTAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA,
CAJAMARCA-2022**

Autores:

Bach: Cristian Moises Rafael Arce

Bach: Jesus Manuel Sánchez Huaripata

Asesor:

Dr. Miguel Ángel Arango Llantoy

Cajamarca- Perú

Octubre – 2022

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ingeniería

Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental y Prevención de Riesgos

TESIS

**RIESGOS EN LA SALUD MENTAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA,
CAJAMARCA-2022**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título
Profesional de Ingeniero Ambiental y Prevención de Riesgos

Autores:

Bach: Cristian Moises Rafael Arce

Bach: Jesús Manuel Sánchez Huaripata

Asesor:

Dr. Miguel Ángel Arango Llantoy

Cajamarca- Perú

Octubre – 2022

COPYRIGHT © 2022 BY:

Cristian Moises Rafael Arce

Jesús Manuel Sánchez Huaripata

Todos los Derechos Reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE INGENIERIA

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL Y PREVENCIÓN DE
RIESGOS**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO AMBIENTAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**RIESGOS EN LA SALUD MENTAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA, CAJAMARCA-2022**

Presidente :

Secretario :

Vocal :

Asesor :

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis está dedicado de manera especial a Dios por haberme permitido llegar a concluir mi carrera, a mis padres, por haberme apoyado en todo momento por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Cristian Moises Rafael Arce

Primeramente, mi trabajo a Dios por permitirme llegar en este momento tan especial en mi vida, así mismo dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre quien me protege y me lleva por el camino del bien.

Jesús Manuel Sánchez Huaripata

Agradecimientos

Mi agradecimiento a la UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mis padres por su apoyo incondicional pese a las adversidades que se presentaron, de igual manera a los docentes de la escuela académica profesional de ingeniería ambiental y prevención de riesgos por sus consejos recibidos a lo largo de los últimos años, que de una manera u otra han aportado su granito de arena a mi formación profesional.

A nuestro asesor Dr. Miguel Ángel Arango Llantoy quien, con su experiencia y conocimientos, motivaron a concluir nuestro proyecto con éxito.

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo.

Cristian Moises Rafael Arce

En primer lugar, a mi madre, Rosa Isabel, quien ha sido un apoyo moral y económico para lograr este fin. Gracias por su paciencia.

A mi asesor de Tesis, por su inteligencia y sus conocimientos pues con ello se hizo posible la culminación de todo el proceso de mi tesis.

También agradezco a mis familiares y amigos quienes me motivaron con su ejemplo de lucha diaria para lograr los objetivos de la vida.

Jesús Manuel Sánchez Huaripata.

TABLA DE CONTENIDOS

Dedicatoria	v
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 Antecedentes	13
2.1.1. Internacionales	13
2.1.2 Antecedentes nacionales	15
2.2 Bases teóricas	17
2.3 Discusión teórica.....	22
2.4 Definición de términos	23
2.5 Ubicación de la zona de estudio	25
2.6 Hipótesis.....	25
2.7 Operacionalización de variables.....	26
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	27
3.1 Unidad de Análisis, Universo y Muestra	27
3.2 Métodos de investigación	27
3.3 Técnicas de investigación	28
3.4 Instrumentos	28
3.5 Técnicas de Análisis de Datos (estadísticas)	29
3.6 Aspectos éticos de la investigación	29
CAPÍTULO IV. RESULTADO y DISCUSIÓN	30
4.1 Resultados	30
4.2 Discusión.....	37
CAPITULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	39
5.1 Conclusiones	39
5.2 Recomendaciones.....	39
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS.....	40

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Motivo de preocupaciones	17
Tabla 2 Operacionalización de variables.....	26
<i>Tabla 3 Población de la IEI 020 Juan Bullita</i>	<i>27</i>
Tabla 4 Género de los trabajadores de la IEI 020 Juan Bullita	30
Tabla 5 Tiempo se servicio de los trabajadores de la IEI 020 Juan Bullita.....	30
Tabla 6 Edad de los trabajadores de la IEI 020 Juan Bullita.....	30
Tabla 7 Descriptivos de la ansiedad/depresión de los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.	31
Tabla 8 Descriptivos de la socialización de los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.	31
Tabla 9 Descriptivos de la confianza de los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.	31
Tabla 10 Media, mediana y moda de la Salud mental de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita..	32
Tabla 11 Tabla de frecuencias de satisfacción por el trabajo de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.....	32
Tabla 12 Tabla de frecuencias de carga laboral de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.	33
Tabla 13 Tabla de frecuencias de competitividad de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.	33
Tabla 14 Tabla de frecuencias de trabajo bajo presión de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.	33
Tabla 15 Tabla de frecuencias de promoción profesional de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.	34
Tabla 16 Tabla de frecuencias de relación interpersonal con sus jefes de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.....	34
Tabla 17 Tabla de frecuencias de relación interpersonal con los compañeros de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.	34
Tabla 18 Tabla de frecuencias de percepción de estatus de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.	34
Tabla 19 Tabla de frecuencias de monotonía laboral de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita. ..	35
Tabla 20 Media, mediana y moda de los datos de Satisfacción laboral de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.....	35
Tabla 21 Prueba de normalidad de datos.....	36
Tabla 22 Prueba r de Pearson para determinar el grado de relación entre ambas variables.....	37

RESUMEN

El deterioro de la salud mental y la satisfacción laboral son factores clave en la vida cotidiana de toda persona, lo que hace necesario su estudio, para abordar dicho estudio se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos de deterioro de la salud mental y la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Otuzco? Objetivo general: Determinar la relación entre los riesgos de deterioro de la salud mental y la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Otuzco. Objetivos específicos: 1- Describir los riesgos de deterioro de la salud mental y la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Otuzco. 2- Describir la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Otuzco. A partir de estos objetivos se contrastará la siguiente hipótesis: La relación entre los riesgos de deterioro de la salud mental y la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Otuzco es significativo directo y fuerte. El tipo de investigación es cuantitativo, estudio básico, de nivel relacional, el diseño previsto descriptivo, prospectivo, de corte transversal, analítico e inductivo. La muestra fue igual a la población por ser pocos los docentes que laboran en dicha institución el que estuvo conformado por 16 trabajadores entre docentes, auxiliares y personal administrativo. El procedimiento a seguir consistió en contactar con la señora directora del centro educativo a quien se le solicitó autorización para la aplicación de los instrumentos de medición, dicha medición se realizó aplicando como instrumentos el CUESTIONARIO “GENERAL HEALTH QUESTIONAIRE -12” y el “CUESTIONARIO “FONT ROJA”” Se llegó a la conclusión que la salud mental de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita se encuentra en un nivel bueno, además el riesgo de deterioro de la salud mental en dichos docentes es bajo; la satisfacción laboral de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita se encuentra en un nivel elevada. Así mismo, existe una relación significativa directa y fuerte entre la salud mental y la satisfacción laboral en los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

Palabras clave: Salud mental, satisfacción laboral, riesgos laborales, Prevención de riesgos laborales.

ABSTRACT

The deterioration of mental health and job satisfaction are key factors in the daily life of every person, which makes their study necessary, to address this study the following research question was formulated: What is the relationship between the risks of deterioration of mental health and the job satisfaction of the teachers of the IEI 020 Otuzco? General objective: To determine the relationship between the risks of deterioration of mental health and the job satisfaction of the teachers of the IEI 020 Otuzco. Specific objectives: 1- Describe the risks of deterioration of mental health and job satisfaction of teachers of the IEI 020 Otuzco. 2- Describe the job satisfaction of the teachers of the IEI 020 Otuzco. Based on these objectives, the following hypothesis will be contrasted: The relationship between the risks of deterioration of mental health and the job satisfaction of the teachers of the IEI 020 Otuzco is significant, direct and strong. The type of research is quantitative, basic study, relational level, descriptive, prospective, cross-sectional, analytical and inductive design. The sample was equal to the population because few teachers work in said institution, which was made up of 16 workers including teachers, assistants and administrative staff. The procedure to follow consisted of contacting the director of the educational center, who was asked for authorization to apply the measurement instruments. Said measurement was carried out by applying the QUESTIONNAIRE "GENERAL HEALTH QUESTIONNAIRE -12" and the "QUESTIONNAIRE" as instruments. FONT RED" It was concluded that the mental health of the teachers of the IEI 020 Juan Bullita is at a good level, in addition to the risk of deterioration of mental health in said teachers is low; the job satisfaction of the teachers of the IEI 020 Juan Bullita is at a high level. Likewise, there is a direct and strong significant relationship between mental health and job satisfaction in teachers of the IEI 020 Juan Bullita.

Keywords: Mental health, job satisfaction, occupational hazards, Prevention of occupational hazards.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos de trabajar es el conseguir bienestar para sí mismo y para su familia, pero muchas veces ese objetivo se ve frustrado y lo peor de todo es que no nos damos cuenta a tiempo cuando se trata de riesgos muy subjetivos como es el riesgo del deterioro de la salud mental, punto de partida para generar múltiples enfermedades puesto que nuestra salud mental es el soporte de nuestro sistema inmune.

La presencia de estrés, ansiedad o depresión en todo trabajador, trae como consecuencia un cambio en la forma de desarrollar las actividades cotidianas, tratándose de los centros educativos afectaría a las labores académicas en los distintos centros educativos en todos los niveles, lo que podría afectar a la satisfacción laboral o está a nuestra salud mental.

Uno de los factores de la conservación de la salud mental de los docentes de las instituciones educativas, Pujol L. (2018) quien asegura que aquellos trabajadores más felices y comprometidos con su trabajo tienden a gozar de una mejor salud física y mental.

El trabajar cotidianamente en un ambiente con el que nos identifiquemos, donde existe una buena relación interpersonal a 360° donde se sienta una satisfacción laboral nos ayuda a conservar la salud mental, podría haber técnicas que nos ayuden a controlar o minimizar las condiciones negativas, y el presente estudio contribuirá a encontrar algunas causas para su tratamiento correspondiente.

El presente estudio se aborda con la siguiente formulación del problema: ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos de deterioro de la salud mental y la

satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Otuzco? La misma tiene una justificación teórica pues pretende contribuir con información para los interesados como son los trabajadores en sí, los empleadores, quizás para autoridades del ministerio de trabajo y para investigadores interesados en esta línea de investigación. Dicha información será valiosa para poder investigar a partir de esta y poder complementar, corroborar o refutar los hallazgos en el presente trabajo de investigación.

Tiene también una justificación social pues, la cultura propia de nuestra sociedad hace que muchas veces los riesgos laborales pasen inadvertidos, sobre todo si estos riesgos tienen que ver con la salud mental, lo que implican factores como tiempo y subjetividad. El tiempo en el que aparece el malestar debido al riesgo de padecer una mala salud mental es largo y su medición es bastante subjetiva lo que dificulta su valoración y concientización. Este estudio pretende contribuir con la sociedad en la concientización con los implicados como son los trabajadores, empleadores y autoridades correspondientes.

Se planteó como objetivo general: determinar la relación entre los riesgos de deterioro de la salud mental y la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Otuzco, y como objetivos específicos: 1- Describir los riesgos de deterioro de la salud mental de los docentes de la IEI 020 Otuzco, y 2- Describir la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Otuzco.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Pujol Cols y Lucas Joan (2018) en su investigación realizada titulada “WORK ENGAGEMENT, SATISFACCIÓN LABORAL, SALUD FÍSICA Y SALUD MENTAL EN ACADÉMICOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA ARGENTINA”, El presente estudio de investigación se realizó en la Universidad de Carabobo, con el objetivo de inspeccionar y comprobar el compromiso con el ámbito laboral, la complacencia laboral, la salud física y mental en una muestra de Universitarios Argentinos. Sumado a ello, se procedió analizar la influencia de un grupo de variables sociodemográficas, relacionado a las condiciones de ocupación, el compromiso laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores sobre sus niveles reportados de salud física y mental. Por lo que, se consideró un cuestionario virtual a una muestra no probabilística compuesta por 86 universitarios de una de las facultades de la Universidad de Argentina.

Dichos autores señalan que más de un tercio de universitarios reportan haber presentado o enfrentado problemas psicológicos como: Estrés, cansancio y agotamiento mental. Y físicamente presentan dolores de espalda, somnolencia, dolores de cabeza, problemas visuales por un promedio de treinta días. Asimismo, se estipula que los docentes más satisfechos con sus trabajos o compromiso estudiantil, propenden a deleitarse de una mejor calidad de vida tanto física y mental. En conclusión, las Universidades de Argentina deberían mejorar las condiciones laborales que ofrecen a su personal y universitarios, con la finalidad de garantizar el bienestar físico y mental, mejorando los factores de calidad y

producción.

Hernández V. (2017) Desarrolla la “EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS CONDUCTORES PROFESIONALES” con el objetivo de analizar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y percepción de salud de los conductores, con la finalidad de analizar las características psicosociales de su actividad, de tal manera que se pueda hallar indicadores más probables de situaciones de riesgo. Se seleccionaron diferentes provincias por facilidad de acceso: Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife, Murcia, Toledo, Barcelona y Málaga.

Para la toma de muestra se consideró 601 personas de entre todas las provincias antes mencionadas. Utilizando, CoPsoQ (ISTAS21) uno de los más eficientes y reconocidos en los estudios de investigación del entorno psicosocial. Esta metodología permitió acopiar toda la información necesaria en base a la exposición de riesgo psicosocial. (Kristensen T Set al., 2005). Este método de análisis abarca el estudio a profundidad de los factores de riesgo psicosocial de manera multidimensional para cualquier actividad laboral.

La muestra fue considerada en base a la edad y experiencia de los conductores considerando una edad de 43.9 y 15.8 años, consecutivamente. Y finalmente las conclusiones resaltantes fueron que el género masculino tiene una amplia experiencia como conductor, y los factores con una menor satisfacción laboral fueron por orden de mayor a menor peso: El ingreso salarial, el nivel de atención y participación en la empresa. Por otro lado, también se enfatizó la relación que existe entre los niveles de salud y la incomodidad laboral. Asimismo, el análisis de las dimensiones psicosociales se muestra que los conductores profesionales se

caracterizan por el alto grado de exigencia psicológica y se encuentra con un resultado significativo a diferencia de la población española que se encuentra laborando.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Jiménez A. (2020) Señala que la 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 Para ello, se usaron dos instrumentos, para medir la satisfacción laboral (Cuestionario Font Roja) y salud mental (General Health Questionnaire – 12). Los resultados indicaron que las mujeres representaron el 71% de las personas encuestadas, la edad de mayor frecuencia fue de 30 a 40 años y el personal de primera línea representó el 58%.

La dimensión “Relaciones interpersonales con los compañeros” mostró satisfacción laboral. El personal de salud de primera línea mostró satisfacción laboral (3.47) y bienestar mental (2.34), de la misma forma, los de segunda línea mostraron satisfacción laboral (3.54) y bienestar psicológico (2.33). las conclusiones fueron que el personal de salud que trabaja en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, Tacna – 2020, mostró satisfacción laboral (3.5) y bienestar psicológico (2.33).

Vera S. (2019) en su investigación titulado FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO “RENACER”, OTUZCO – 2019. Se destacó que las

organizaciones de todo el mundo resaltan por su conocimiento y experiencias laborales. Es por ello que, se determinó la relación entre felicidad y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco. Tomando como problema de interés la actividad diaria de los trabajadores, quienes trabajan con el apoyo de algún familiar o compañero, sin embargo, como en toda actividad laboral hay restricciones en proceso de desarrollo de funciones, por parte de la dirección, generando incomodidad y descontento en los trabajadores.

Saldaña R. (2018) Presentan la “SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRÉS OCUPACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO, PISCO-2018” presentó una investigación que analiza las interacciones laborales del trabajador de enfermería en el “Hospital San Juan de Dios de Pisco”. Para la población se consideró 74 competitivos de enfermería de las diversas áreas de la institución, a los que se les aplicó dos exámenes sobre: “estrés ocupacional en sus dimensiones sobrecarga de trabajo, relaciones interpersonales, conflicto de roles e interferencia en el desempeño” y “satisfacción laboral en sus dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o Social y beneficios económicos”.

Asimismo, para los estudios de constatación de hipótesis de investigación en base a la estadística se empleó el “programa estadístico SPSS”, Se consideró la técnica estadística inferencial no paramétrico X² Chi cuadrado, referente a la tabla de contingencias. El resultado en cuanto a las dimensiones de la variable, la que resalto significativamente es la variable de satisfacción laboral, a diferencia de las demás que arrojaron niveles bajos.

2.2 Bases teóricas

El deterioro de la salud mental

Estrés.

Según Bastidas de Miguel (2011), considera que el estrés se genera por un conjunto de trastornos en la persona, afectando y repercutiendo en la salud mental. Durante la época de Covid el primer temo fue el contagio propio y de familia.

Tabla 1 Motivo de preocupaciones

Motivo	N°	%
Estrés	20425	82.35
Síntomas depresivos	3144	12.68
Síntomas psiquiátricos	520	2.1
Conflictos	378	1.52
Sentimiento	96	0.39
Habilidades sociales	75	0.3
Comportamiento	42	0.17
Violencia familiar	42	0.17
Desarrollo	37	0.15
Sexualidad	16	0.06
Violencia contra la mujer	16	0.06
Total general	24791	100

Nota: INFOSALUD (2020) Ministerio de Salud.

Depresión.

Según Chávez Ana (2020) Conceptualiza que el factor de depresión presenta un trastorno mental que es difícil y costoso de llevar este tratamiento, de tal manera que afecta la condición física y mental del paciente y como efecto secundario la economía de las familias que son afectadas por la depresión. La depresión se presenta en personas jóvenes, adulta y personal de tercera edad, tanto del sexo

femenino y masculino.

Últimamente las instituciones competentes y evaluadoras de esta problemática arrojan altas tasas de recaídas de trastorno mental tanto en género femenino y masculino. Sin embargo, se presenta un porcentaje significativo en el género femenino, porque es más vulnerable al contexto donde se encuentra. Este problema muchas veces, surge por causas emocionales, laborales, carencia de ingresos económicos, falta de afecto, problemas familiares, violencia familiar, sexualidad y condición económica, ya que en la actualidad toda persona es sensible a la injusticia que afronta el país. Por esta razón, los investigadores de los centros médicos continúan realizando investigaciones para controlar y limitar estos problemas y garantizar el progreso y evolución de la humanidad y sus herramientas.

Ansiedad.

Ninaquispe N, Lozano L y Magaly R. (2021) estipula la AUTOMEDICACIÓN Y ANSIEDAD DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO – LAMBAYEQUE, 2021, cabe mencionar que el factor de la ansiedad ascendió de manera devastadora en el año 2020 por la pandemia de COVID 19 a nivel mundial. Fueron afectados, tanto niños, jóvenes, adulto y adulto mayor incluso llevando a la muerte. Esta enfermedad empezó atacar desde la condición psicológica y física.

La pandemia de COVID 19 ha traído consigo muchos problemas en la salud a nivel mundial, las personas han mostrado cuantiosas limitaciones físicas y en la salud, como, por ejemplo, la ansiedad, presentándose como la desesperación de volver a la vida normal que antes se vivía, la ansiedad de ser contagiado por este virus que

podía quitarte la vida. Por qué atacaba de manera brutal a los órganos del cuerpo, principalmente al pulmón y riñón. Es por ello que algunos autores señalan que el Trastorno que se caracteriza por aparecer dolores en los órganos principales.

Este hecho según el MINSA (2020) también ha producido en la población huancavelicana problemas psicológicos como ansiedad y depresión, como manifiestan algunos pobladores en las conversaciones cotidianas que se ha tenido, no solamente por el aislamiento social y la cuarentena, sino por el temor al contagio y la pérdida de vidas humanas, principalmente en la ciudad capital. Al respecto, el MINSA (2020) en el documento denominado Plan de salud mental en el contexto del Covid-19 – Perú 2020-2021, afirma que se ha incrementado el miedo y la incertidumbre respecto al contagio del covid-19, a la muerte y el hambre por la pérdida de ingresos, asimismo por el desconocimiento del virus y las formas de transmisión; elevando el umbral de la ansiedad, por tal motivo convirtiéndose así en detonantes del estrés a nivel físico, mental y social.

A pesar de esta situación según (DIRESA, 2020), muchos trabajadores han seguido y siguen laborando en un contexto para el cual no estaban preparados, convirtiendo sus hogares en su centro laboral, como es el caso de los docentes de educación básica, quienes son una de las poblaciones que más han sufrido los embates de la pandemia, como lo señala la Sala Situacional de Salud COVID-19 del departamento de Huancavelica (DIRESA, 2020), fueron hasta ese entonces 711 docentes infectados.

Aun así, continuaron laborando en condiciones inadecuadas respecto al trabajo pedagógico, porque no solo tiene que lidiar con el temor a la enfermedad sino también con la falta de equipos tecnológicos con los que no cuentan los estudiantes,

lo que genera en muchos casos frustración, desesperanza, para finalmente caer en un estrés; aunque es menester señalar que al igual que en el Perú, no existen cifras que evidencien el actual estado de salud mental de los docentes en el departamento de Huancavelica.

Particularmente, en la localidad de Huancavelica, se ha podido apreciar de acuerdo al relato de algunos colegas de educación básica regular y específicamente en los profesores de secundaria de instituciones educativas de gestión estatal, episodios de estrés y ansiedad durante las cuarentenas impuestas por el gobierno nacional y regional, las que estaban acompañadas, según refirieron ellos (as) de síntomas físicos como insomnio, pérdida de apetito, vómitos, mal genio, irritabilidad y cambios bruscos en el estado de ánimo.

Satisfacción Laboral

Concepto

Los siguientes autores hacen referencia a:

Soldevilla L. (1996) conceptualiza como el producto de la relación entre un agente ajeno a la persona y que resulta gratificante para ella.

Por otro lado, Carreño (1997) Es la emoción de alegría que experimenta una persona ante la solución de una situación que obstaculiza su salud.

Koonts H. y Weihrich H. (2001) “La motivación te ayuda a lograr tus objetivos y la satisfacción es el resultado placentero de cumplirlo”

Jaik, Dipp, Adla. (2010) “La persona que se conforma con su ámbito laboral está directamente relacionado con su actitud hacia sus labores diarias”

Locke (1976) LOCKE, E.A. (1976) “La satisfacción es la acción que realiza el individuo, de tal manera que influye en el desarrollo de su campo laboral”

Mientras, Strauss, F. (1995) “Si deseas lograr una disposición optimista en la persona en su trabajo, debes darle las condiciones que le permita la adaptación al

cambio”

En tal sentido; Gordon J. (1969) “Manifiesta lo siguiente: La satisfacción no solo es el resultado interno del individuo, sino la intuición de la realización de las tareas”

Tipos

Para Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959) nos precisa tres tipos diferentes de satisfacción laboral:

- El gozo que se siente al formar parte de una actividad
- Incentivación que motivan a mejorar
- Estímulo para un mayor rendimiento.

Teorías

Teoría de la Discrepancia

Planteada por Locke, E.A. (1976) Expresa que “la satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción”.

Para llegar a un acuerdo entre el empleador que tiene un fin con su trabajo o proyecto, en su mayoría busca producción para el bienestar económico y satisfacción física y mental. Además, que la satisfacción laboral es el fruto que obtenemos al valorar y desenvolvemos en el trabajo, el cual nos encamina a determinado fin.

En tal sentido Therreau, J. (1987) expresa la gran importancia de la satisfacción laboral en los últimos años, debido a que el trabajador tiene que laborar con mucha energía alcanzando todos sus objetivos y mejorando la producción de la empresa.

Factores Determinantes

Saldaña R. Campos S. (2020) Menciona que los factores internos y externos influyen en la satisfacción tanto en el desempeño y percepción laboral. La satisfacción laboral es la constante interacción entre lo que yo espero realizar y en qué condiciones lo hago. Por ejemplo:

Trabajo actual: Es el espacio donde se encuentra laborando actualmente el individuo.

Trabajo en General: La función de trabajador debe ir acorde con sus expectativas y experiencia en cualquier situación que se encuentre.

Interacción con el jefe Inmediato: La capacidad de sentirse escuchado o de poder dialogar con los jefes, influye en la percepción.

Oportunidades de Progreso: Este factor influye tanto en lo personal y profesional, en el contexto donde se encuentre.

Remuneraciones e Incentivos: Los reconocimientos que se muestra al trabajador en una empresa, lo que incentiva a incrementar su esfuerzo en sus labores.

Interrelación con sus Compañeros de Trabajo: Este factor no solo influye en el ámbito laboral si no también familiar permitiendo la aceptación y generar lazos amicales.

Ambiente de Trabajo: Es primordial mantener un buen ambiente laboral para cumplir todos los factores antes mencionados.

2.3 Discusión teórica

Existen innumerables instrumentos para medir la salud mental y la satisfacción

laboral, cada uno de los instrumentos tienen sus características propias y están elaboradas para ser adecuadas a cada contexto. En ese sentido se ha previsto la adecuación de los instrumentos al contexto donde serán aplicados de acuerdo a la realidad problemática de la región y de acuerdo a la cultura del docente de dicha institución.

La relación que existe entre la salud mental y la satisfacción laboral tiene validez externa puesto que la naturaleza de las personas respecto a cómo reaccionan frente a determinados estímulos va a tener la misma tendencia en cualquier contexto. Sin embargo, se habla de ser proactivo antes de ser reactivo, también se habla de tener una conducta independiente frente a circunstancias que podrían afectar a nuestra forma de pensar antes de ser dependientes de los diferentes estímulos a los que estamos expuestos cotidianamente.

2.4 Definición de términos

Ansiedad

Es el estrés que continúa después que el factor estresante ha desaparecido, cuando la causa del estrés es la presencia de un factor estresante. (Trinidad, Carbajal y Ramos, 2020)

Estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo. (Real Academia Española 2001)

Estatus

Sociológicamente, se define al status en un estadio primigenio como la posición relativa de una persona dentro de la sociedad. El status es una especie de título de identificación social que coloca a las personas en relación con las otras y que implica alguna clase de papel. (anónimo, s.f.)

Estrés

Tensión que origina reacciones psicosomáticas. (Real Academia Española 2005)

Depresión

Síndrome caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con trastornos neurovegetativos. (Real Academia Española 2021)

Deterioro de la salud mental

Cuando el trabajador o individuo pierde sus habilidades emocionales, cognitivas y sociales de responder positivamente a las demandas que le depara la vida cotidiana. (Anseán, 2013).

Implicación en la empresa

La implicación en la empresa se refiere al compromiso y la fidelidad de los trabajadores con el desarrollo y buen funcionamiento de ésta. (Crear salud org., 2020)

Pertenencia al grupo

El sentido de pertenencia es definido como «un sentimiento de arraigo e identificación de un individuo con un grupo o con un ambiente determinado. Maslow (1954),

Riesgo Disergonómico

Es la posibilidad de enfrentar una enfermedad o accidente en el campo laboral. (RM 375-2008 TR)

Salario

Es el monto valorizado en las actividades que realiza el trabajador durante su jornada laboral. (Barranco J., 2018)

Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador al finalizar sus actividades” Gamboa E. (2010)

Salud Mental

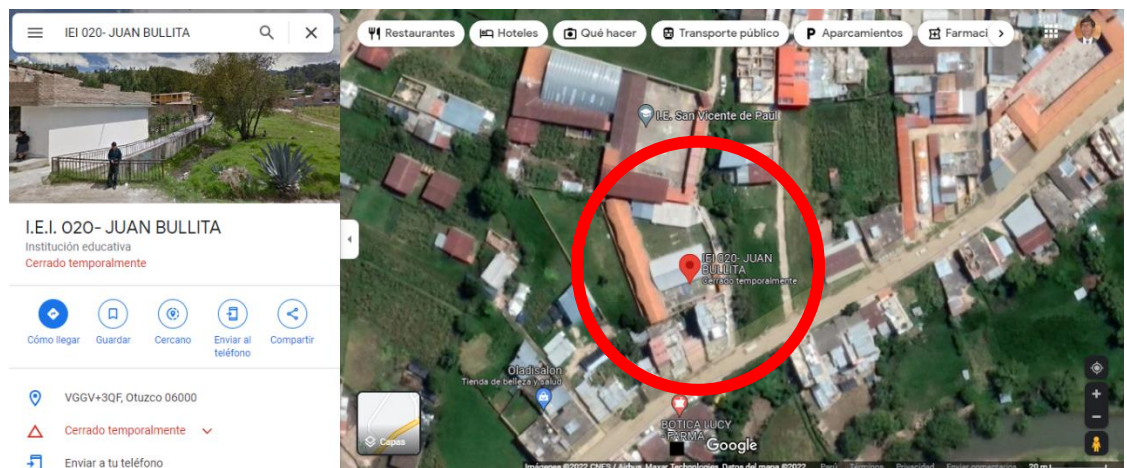
“Es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad” (Organización mundial de la Salud, 2018).

Tarea

Es la secuencia de actos asociados en el tiempo, para el alcance de un objetivo. (RM 375-2008 TR).

2.5 Ubicación de la zona de estudio

El estudio se realizó en la IEI 020 Juan Bullita, Otuzco del distrito de Los Baños del Inca Cajamarca.



Fuente: Extraído de Google Earth

Figura 1 Ubicación de la IEI 020 Juan Bullita Otuzco

2.6 Hipótesis

La relación entre los riesgos de deterioro de la salud mental y la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Otuzco es fuerte inverso y significativo.

2.7 Operacionalización de variables

Tabla 2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	INSTRUMENTOS
Riesgos en la salud mental	Es la probabilidad de que un sujeto, pierde su estado de bienestar emocional y psicológico, y deja de ser capaz de utilizar en sus habilidades en su trabajo.	Las que se indican en la descripción de los instrumentos	Nivel de salud mental	Cuestionario General Health Questionnaire – 12.
Satisfacción laboral	“Es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” Gamboa E. (2010)	Las que se indican en la descripción de los instrumentos	Nivel de satisfacción	Cuestionario Font Roja

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Unidad de Análisis, Universo y Muestra

La unidad de análisis

La unidad que se analizará en este trabajo de investigación es el docente del colegio de la IEI 020 Juan Bullita. La técnica de muestreo fue por conveniencia, siendo la muestra igual que la población.

Universo

El universo estuvo conformado por todos los docentes, auxiliares y personal administrativo y de servicio de la mencionada institución educativa.

Muestra

La muestra, por ser la población relativamente pequeña, fue igual a la población, la misma que estuvo conformada según el cuadro siguiente:

Tabla 3 Población de la IEI 020 Juan Bullita

Docentes	Auxiliares	Adm. - Serv.	Total
10	3	3	16

3.2 Métodos de investigación

La investigación fue cuantitativa pues analizó datos numéricos estadísticamente. El tipo fue básico puesto que solo se generó cierto conocimiento sin llegar a su aplicación en la solución de algún problema. El nivel de investigación relacional puesto que la presente investigación buscó averiguar si la variable salud mental guarda relación con la variable satisfacción laboral.

En cuanto al diseño fue descriptivo puesto que primero se describieron las características de cada variable y posteriormente se describió la relación entre las dos variables de estudio, de corte temporal transversal porque se midieron ambas variables en una oportunidad de tiempo. Prospectivo porque se obtuvieron los datos después que se inició la investigación. Analítico puesto que se analizaron los datos obtenidos mediante el uso de la estadística para ver la situación actual de los riesgos laborales.

3.3 Técnicas de investigación

Para las dos variables en la presente investigación fue la encuesta, para tal efecto se les hicieron llegar los instrumentos a los trabajadores de la IEI 020 Juan Bullita en forma presencial, la misma que se aplicó en el mismo centro de labores.

3.4 Instrumentos

El instrumento utilizado para la medición de la salud mental fue CUESTIONARIO “GENERAL HEALTH QUESTIONNAIRE -12 y el instrumento para medir la variable satisfacción laboral fue CUESTIONARIO “FONT ROJA”. Estos dos cuestionarios fueron extraídos del trabajo de investigación de Jiménez A. (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”.

a) Cuestionario de Satisfacción laboral de Font Roja

Este presenta una escala que mide el grado de satisfacción laboral en el personal de la IEI 020 Juan Bullita con 24 ítems los cuales evaluaron en la escala de Likert de la siguiente manera: Siendo totalmente en desacuerdo con escala 01 hasta totalmente de acuerdo con escala 05. El Cuestionario de satisfacción laboral de Font Roja considera 09 dimensiones con sus respectivos indicadores e ítems según se indica:

- Satisfacción laboral. Ítems: 07, 10, 11 y 16.
- Tensión con el trabajo. Ítems: 02, 03, 04, 05 y 06.
- Competencia laboral. Ítems: 22, 23 y 24.
- Presión del Trabajo. Ítems: 18 y 20.
- Promoción profesional. Ítems: 09, 12 y 17.

- Relación con sus jefes. Ítems: 13 y 19.
- Relación con los compañeros. Ítem: 14.
- Características circunstanciales de estatus. Ítems: 08 y 15.
- Monotonía Laboral. Ítems: 01 y 21.

b) Cuestionario de Salud mental “General Health Questionnaire -12”

Escala que mide el grado de salud mental en el personal de la IEI 020 Juan Bullita, que consta de 12 ítems sobre 03 dimensiones los cuales se evaluaron en la escala de Likert de la siguiente manera: siendo nunca con escala 01 hasta muy frecuentemente con escala 05. El Cuestionario de Salud mental GHQ-12 considera 03 características con sus respectivos ítems según se indica:

- Ansiedad/depresión. Ítems: 02, 05, 06 y 09.
- Disfunción social. Ítems: 01, 03, 04, 07, 08 y 12.
- Pérdida de confianza. Ítems: 10 y 11.

3.5 Técnicas de Análisis de Datos (estadísticas)

Se aplicó la prueba estadística de Tau - b de Kendall para la originalidad de información.

3.6 Aspectos éticos de la investigación

En el aspecto ético se tuvo en cuenta que toda información sea verídica y fidedigna, por lo que los instrumentos se aplicaron a cabalidad. Además, se consideró que la información obtenida sea confidencial.

CAPÍTULO IV. RESULTADO y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Datos demográficos

Antes de describir los riesgos de deterioro de la salud mental de los docentes de la IEI 020

Juan Bullita se hace una descripción de los datos demográficos de los mismos:

Tabla 4 Género de los trabajadores de la IEI 020 Juan Bullita

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	FEMENINO	15	93.8%
Válido	NASCULINO	1	6.3%
Total		16	100.0%

Según la tabla 4 el 93.8% es de género femenino, sin embargo, se debe advertir que de los 16 trabajadores que tiene la institución educativa no asistieron 2 trabajadores a la aplicación de los instrumentos de evaluación y solo dieron sus datos 14 trabajadores.

Tabla 5 Tiempo se servicio de los trabajadores de la IEI 020 Juan Bullita

		Frecuencia	Porcentaje válido
	Hasta 2 años	1	10.0
	Entre 2 y hasta 5 años	1	10.0
Válido	Entre 5 y hasta 10 años	1	10.0
	Entre 10 y hasta 20 años	4	40.0
	Mas de 20 años	3	30.0
Total		10	100.0

De acuerdo con la tabla 5 el 40 % de la población trabaja entre 10 a 20 años en la institución seguido por un 30 % que labora ya más de 20 años.

Tabla 6 Edad de los trabajadores de la IEI 020 Juan Bullita

	Frecuencia	Porcentaje válido
Entre 25 y hasta 35 años	2	16.7
Entre 35 y hasta 45 años	3	25.0

Entre 45 y hasta 55 años	7	58.3
Total	12	100.0

En base a la tabla 6 podemos afirmar que el grueso de la población tiene una edad entre 45 hasta 55 años de edad, llegando a un 58.3 %, seguido de un 25 % con una edad entre los 35 y 45 años de edad.

4.1.1 Descriptivos para los riesgos de deterioro de la salud mental de los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

Tabla 7 Descriptivos de la ansiedad/depresión de los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	12	21.4
Rara vez	21	37.5
A veces si y otras no	19	33.9
Frecuente	2	3.6
Muy frecuente	2	3.6
Total	56	100.0

De acuerdo con la tabla 7 el 37.5 % de las docentes rara vez presentan cuadros de ansiedad y/o depresión, seguido por un 33.9 % presenta estos cuadros a veces si otras no y un 21.4 % nunca presentan estos cuadros.

Tabla 8 Descriptivos de la socialización de los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Muy buena	32	38.1
Buena	40	47.6
Regular	12	14.3
Total	84	100.0

El cuadro de socialización de las docentes de la IEI según la tabla 8 presenta un 47.3 % buena seguida por un 38.1 % muy buena y un 14.3 % regular.

Tabla 9 Descriptivos de la confianza de los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Muy elevada	20	71.4
Elevada	7	25.0

Regular	1	3.6
Total	28	100.0

La tabla 9 demuestra que un 71.4 % de las docentes presenta una confianza en sí misma muy elevada, seguida por un 25.5 % elevada y un 3.6 % regular. Demostrando de esta manera que el grueso de la población de las docentes demuestra una confianza muy elevada.

Tabla 10 Media, mediana y moda de la Salud mental de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Salud Mental
Media	1.87 ± 0.12
Mediana	2
Moda	2

De una escala el 1 al 5 donde 1 es muy buena y 5 es muy mala, de manera general se puede afirmar que la salud mental de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita se encuentra en un nivel 2 (bueno), dicha afirmación se corrobora con la media, mediana y moda que se observa en la tabla 10.

De acuerdo al baremo que se encuentra en el anexo 3 se puede afirmar que el riesgo de deterioro de la salud es bajo.

4.1.2 Descriptivos para la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Juan Bullita

Tabla 11 Tabla de frecuencias de satisfacción por el trabajo de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Muy elevada	30	53.6
Elevada	19	33.9
Regular	6	10.7
Muy baja	1	1.8
Total	56	100.0

De acuerdo a la tabla 11 el 53.6 % de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita tiene muy elevada la satisfacción por el trabajo, el 33.9 % elevada, el 10.7 % regular y solo 1,8 % muy baja.

Tabla 12 Tabla de frecuencias de carga laboral de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nada	13	18.6
Poco	35	50.0
Regular	12	17.1
Considerable	7	10.0
Muy considerable	3	4.3
Total	70	100.0

El 50 % de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita consideran poca la carga laboral en su trabajo cotidiano, el 18.6 % nada, el 17.1 % regular, el 10 % considerable y el 4.3 % muy considerable. Lo que se corrobora e la tabla 12.

Tabla 13 Tabla de frecuencias de competitividad de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Muy competitivos	22	52.4
Competitivos	15	35.7
Regularmente competitivos	1	2.4
Poco competitivos	3	7.1
Nada competitivos	1	2.4
Total	42	100.0

El 88.1 % de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita manifiesta ser muy competitivos o competitivos en el trabajo y la diferencia entre nada, poco o regularmente competitivos. Lo que se corrobora en la tabla 13.

Tabla 14 Tabla de frecuencias de trabajo bajo presión de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	13	46.4
Rara vez	9	32.1
A veces si y otras no	2	7.1
Frecuente	4	14.3
Total	28	100.0

El grueso de la población con un 78.5 % afirma que nunca o rara vez trabajan bajo presión

y solo un 21.4 % dicen trabajar a veces si, otras no o frecuentemente bajo presión, lo que se corrobora en la tabla 14.

Tabla 15 Tabla de frecuencias de promoción profesional de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Muy frecuente	17	40.5
Frecuente	19	45.2
A veces si y otras no	2	4.8
Rara vez	2	4.8
Nunca	2	4.8
Total	42	100.0

El grueso de la población con un 85.7 % afirma haber una promoción profesional entre muy frecuente y frecuente, lo que se corrobora en la tabla 15.

Tabla 16 Tabla de frecuencias de relación interpersonal con sus jefes de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Muy buena	17	60.7
Buena	10	35.7
Ni buena ni mala	1	3.6
Total	28	100.0

El 60.7 % de los trabajadores tiene muy buena relación interpersonal con sus jefes, el 35.7 % buena y el 3.6 % afirma tener una relación con sus jefes ni buena ni mala. lo que se corrobora en la tabla 16.

Tabla 17 Tabla de frecuencias de relación interpersonal con los compañeros de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Muy buena	8	57.1
Buena	6	42.9
Total	14	100.0

El 57.1 % de los trabajadores tiene muy buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo y el 42.9 % buena, lo que se corrobora en la tabla 17.

Tabla 18 Tabla de frecuencias de percepción de estatus de las docentes de la IEI 020 Juan

Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Muy favorable	6	21.4
Favorable	9	32.1
Indiferente	4	14.3
Desfavorable	8	28.6
Muy desfavorable	1	3.6
Total	28	100.0

Según la tabla 18 el 32.1 % percibe su trabajo como estatus favorable, el 28.6 % lo percibe como estatus desfavorable, el 21.4 % muy favorable, 14.3 % indiferente y 3.6 % muy desfavorable.

Tabla 19 Tabla de frecuencias de monotonía laboral de las docentes de la IEI 020 Juan

Bullita.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Nunca	10	35.7
Rara vez	15	53.6
A veces si y otras no	3	10.7
Total	28	100.0

En base a la tabla 19 se puede afirmar que el grueso de la población 53.6 % rara vez sintió monótono el trabajo realizado, 35.7 % nunca y 10.7 % a veces si otras no.

Tabla 20 Media, mediana y moda de los datos de Satisfacción laboral de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

Satisfacción Laboral	
Media	1.90 ± 0.1
Mediana	2
Moda	2

De una escala el 1 al 5 donde 1 es muy buena y 5 es muy mala, de manera general se puede afirmar que los datos de satisfacción laboral de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita se encuentra en un nivel 2 (bueno), dicha afirmación se corrobora con la media, mediana y moda que se observa en la tabla 20.

4.1.3 Determinación de la relación entre los riesgos de deterioro de la salud mental y la satisfacción laboral de los docentes de la IEI 020 Juan Bullita

Para determinar la relación entre las dos variables antes verificamos la normalidad de los datos obtenidos, para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

H₀: Los datos muestran una distribución normal

H₁: Los datos tienen una distribución diferente a la normal.

Tabla 21 Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SALUD_MENTAL	.300	11	.007	.793	11	0.057
SATISFACCION_LABORAL	.409	11	.000	.627	11	0.060

Analizando la prueba Shapiro Wilk por corresponder (menos de 30 datos) y de acuerdo con la significancia asintótica (p-valor = 0.057 para los datos de salud mental y p-valor = 0.060 para los datos de satisfacción laboral) de la tabla 21 se acepta la hipótesis nula con lo que se demostró que los datos guardan una distribución normal, por lo tanto, se utilizó la estadística paramétrica.

Se plantearon las siguientes hipótesis:

H₀: No existe relación entre la salud mental y la satisfacción laboral en los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

H₁: Existe relación entre la salud mental y la satisfacción laboral en los docentes de la IEI 020 Juan Bullita.

Tabla 22 Prueba r de Pearson para determinar el grado de relación entre ambas variables

		SALUD_MENTAL	SATISFACCION_LABORAL
SALUD_MENTAL	Correlación de Pearson	1	,692*
	Sig. (bilateral)		.018
	N	11	11
SATISFACCION_LABORAL	Correlación de Pearson	,692*	1
	Sig. (bilateral)	.018	
	N	11	11

En base a la tabla 22 se observa una significancia asintótica p-valor = 0.18 con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto existe una relación significativa entre la salud mental y la satisfacción laboral en los docentes de la IEI 020 Juan Bullita. Así mismo, el valor de la r de Pearson = 0.692 nos indica que dicha relación es directa y fuerte.

4.2 Discusión

Al igual que Pujol Cols y Lucas Joan (2018) en su investigación realizada titulada “WORK ENGAGEMENT, SATISFACCIÓN LABORAL, SALUD FÍSICA Y SALUD MENTAL EN ACADÉMICOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA ARGENTINA”, los que concluyeron que aquellos docentes más contentos con su trabajo gozan de una mejor salud física y mental.

Así mismo se llega a corroborar los hallazgos en la presente investigación con lo encontrado por Hernández V. (2017) en su trabajo de investigación realizado titulado “EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS CONDUCTORES PROFESIONALES”. Dichos autores destacan la relación entre los niveles de salud percibida y el hecho de encontrarse insatisfechos laboralmente. Si bien mencionados autores hicieron el estudio en conductores, pero también se da que hasta en trabajos diferentes existe la misma relación entre ambas variables.

Por otro lado, los resultados del trabajo de Jiménez A. (2020) titulado 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, muestra los niveles de satisfacción laboral iguales a 3.5 y bienestar psicológico 2.33, ambos resultados ligeramente opuestos en una escala del 1 al 5. Esto se puede deber a las condiciones de aplicación de los instrumentos al conseguir los datos.

CAPITULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La salud mental de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita se encuentra en un nivel 2 (bueno), dicha afirmación se corrobora con la media, mediana y moda que se observa en la tabla 9, además el riesgo de deterioro de la salud mental en dichos docentes es bajo (anexo 3 baremo)

La satisfacción laboral de las docentes de la IEI 020 Juan Bullita se encuentra en un nivel 2 (elevado), dicha afirmación se corrobora con la media, mediana y moda que se observa en la tabla 19.

Existe una relación significativa entre la salud mental y la satisfacción laboral en los docentes de la IEI 020 Juan Bullita. Así mismo, el valor de la r de Pearson = 0.692 nos indica que dicha relación es directa y fuerte.

5.2 Recomendaciones

A la directora de le IEI 020 Juan Bullita seguir con la gestión y capacitación del personal de institución a fin de mantener o mejorar la salud mental y la satisfacción laboral del personal.

A los responsables de la UGEL Cajamarca realizar estudios en las diferentes instituciones educativas con la finalidad de realizar un diagnóstico del estado de la salud mental y la satisfacción laboral en los trabajadores para poder monitorearlos y evitar riesgos innecesarios.

A futuros investigadores realizar la réplica de este trabajo con la finalidad de corroborar o refutar los hallazgos del presente trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

- Aggity (2022) Recursos humanos, Cómo fomentar la implicación del trabajador en la empresa. Disponible en: <https://aggity.com/como-fomentar-la-implicacion-del-trabajador-en-la-empresa/>
- Anseán, A. (2013). Psiquiatrización de la vida cotidiana. *Disease mongering en salud mental*. 1(18) 223-242.
- Apaza J. (2021) Estatus y roles sociales, Universidad andina del cusco, disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-andina-del-cusco/antropologia-hombre-cultura-y-sociedad/status-y-roles-sociales/7828286>
- Barranco J. (2018) biblioteca virtual de derecho, economía, ciencias sociales y tesis doctorales; disponible en : <https://www.eumed.net/libros/1751/index.html>
- Bastidas A. (2011). *Psicoterapia aplicada a un caso de terrores nocturnos con ansiedad generalizada provocada por multitud de fobias*. XII Congreso Virtual de Psiquiatría (6conf1550204). Psiquiatria.com. Interpsiquis Feb-Mar 2011. Disponible en: <http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/handle/10401/2187?mode=full>
- Carreño, Y. (1997) *Psicología Social*. México: Ed. Interamericana;
- Chávez Ana (2020) Depresión: intervenciones innovadoras. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8129>
- Crear salud org. (2020) ¿Qué es el sentimiento de pertenencia al grupo? Disponible en: <https://crearsalud.org/que-es-el-sentimiento-de-pertenencia-al-grupo/>
- Del Barco, B. L. (2009). Salud mental en las aulas. *La salud mental de las personas jóvenes en España*, 84, 66-83.
- Diario Gestión (2020) <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-76-de-empresas-afirma-que-necesita-apoyo-para-la-gestion-de-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-nndc-noticia/>
- Dirección Regional de Salud DIRESA (2020). Vigilancia epidemiológica del COVID- 19 en el departamento de Huancavelica. Sala situacional de salud COVID-19 departamento de Huancavelica (2020). https://www.diresahuancavelica.gob.pe/wp_diresa/?page_id=9985
- Dirección Regional de Salud DIRESA (2020). Vigilancia epidemiológica del COVID- 19

en el departamento de Huancavelica. Sala situacional de salud COVID-19 departamento de Huancavelica (2020).

https://www.diresahuancavelica.gob.pe/wp_diresa/?page_id=9985

Gamboa E. (2010) Sikula, (1992) en Morillo, 2006:47. Disponible en :

[https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20\(2007,a%20trav%20C3%A9s%20de%20su%20trabajo%20E2%80%9D](https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20(2007,a%20trav%20C3%A9s%20de%20su%20trabajo%20E2%80%9D).

Gordon, J. (1996) La Evolución Social. 2ª ed. España: Alianza.

Hernández V. (2017) “Evaluación de los riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los conductores profesionales” disponible en:

<https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/16077>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. Nueva York: John Wiley and Sons.

INFOSALUD (2020) Ministerio de Salud. Aplicativo

Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado-Hideyo Noguchi” (2021), contenida en el Documento técnico: Plan de salud mental en el contexto COVID-19 – Perú 2020-2021

Jaik, Dipp, Adla. (2010) Satisfacción Laboral y compromiso institucional de los docentes de post grado. [revista electrónica] Diálogos Educativos ISSN 0718_1310 N°19.

Jiménez A. (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”

<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1464>

Koonts, Harold y Weihrich, Heinz. (2001) Administración una perspectiva global. 5ª ed. México: Mc Graw Hill.

Locke, E.A. (1976): "The nature and consequences of job satisfaction" en M.D. Dunnette (ed.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology, pp. 1.297-1.349. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.

Ministerio de Salud MINSa (2020). Guía Técnica de la Salud Mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

Ninaquispe N, Lozano L y Magaly R. (2021) Automedicación y ansiedad de los docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque, 2021
<https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/handle/ROOSEVELT/595>

Pujol L. (2018) “Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina” disponible en:
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/98419>

Quiñones D. Marín Y. (2021) “Satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la percepción de la calidad por los usuarios atendidos en una Clínica de Salud mental en Puerto Colombia – 2019” disponible en:
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8943>

Raymundo Y. (2020) estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia covid-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica.
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2275>

Sala Situacional del Ministerio de Salud. MINSA (2020),
https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

Saldaña R. Campos S. (2020) Satisfacción laboral y estrés ocupacional del profesional de enfermería del hospital san juan de dios de pisco, pisco-2018.
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/672>

Soldevilla, L. (1996) Satisfacción, elemento de la Comunidad Humana. Caracas: Editorial Míster.

Stephen, P. (1999) Comportamiento Organizacional. 1999th ed.: Pearson Educación. Strauss, F. Desafío y respuesta. 2ª ed. Buenos Aires: Losada; 1995.

Therreau, J. (1987) El estrés físico y psicológico en el trabajo. Madrid, España: Ed. Centro de Publicaciones, Ministerio del trabajo y Seguridad Social. Pag.22, 60.

Vera S. (2019) “Felicidad Y Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Centro De Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019” disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37864>

XII Congreso Virtual de Psiquiatría (2011). Psiquiatria.com. Interpsiquis.
<http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/handle/10401/2187?mode=full>.

Anexo 1: CUESTIONARIO “GENERAL HEALTH QUESTIONAIRE -12”

PRESENTACIÓN

El siguiente cuestionario, proporcionará información para la realización del estudio de la investigación titulada Riesgos en la salud mental y satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, Cajamarca-2022. Por lo que su participación es de nuestro interés. Aseguramos el uso confidencial de la información brindada a través de sus respuestas. Desde ya se agradece por su participación.

El cuestionario está compuesto por 13 ítems, su objetivo es conocer el grado de salud mental y si es propenso a desarrollar algún problema psicológico, (recuerde que la información que brinde es totalmente anónima). Lea cuidadosamente las siguientes preguntas y marque con una X según su preferencia. Los resultados deben corresponder a problemas actuales, de las últimas semanas.

Datos generales:

Sexo: FEMENINO MASCULINO

Tiempo de servicio: Hasta dos años Entre 2 y 5 años Entre 5 y 10 años Entre 10 y 20 años Mas de 20 años

Edad: Hasta 25 años Entre 25 y 35 años Entre 35 y 45 años Entre 45 y 55 años Mas de 55 años

La escala de respuestas es la siguiente:

Nunca	1
Raras veces	2
A veces si otras no	3
Frecuentemente	4
Muy frecuentemente	5

N°	ÍTEM	FRECUENCIA				
		1	2	3	4	5
1	¿No ha podido concentrarse bien en lo que hace?					
2	¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?					
3	¿Ha sentido que no está jugando un papel útil en la vida?					
4	¿Se ha sentido incapaz de tomar decisiones?					
5	¿Se ha sentido constantemente preocupada y en tensión?					
6	¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?					
7	¿No ha sido capaz de hacer sus actividades normales de cada día?					
8	¿No ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?					
9	¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?					
10	¿Ha perdido confianza en sí mismo?					
11	¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?					
12	¿No se siente razonablemente feliz en su vida?					
13	¿Normalmente no se preocupa, y vive tranquila?					

Anexo 2 CUESTIONARIO “CUESTIONARIO “FONT ROJA””

El cuestionario está compuesto por 24 ítems, su objetivo es conocer el grado de satisfacción en el trabajo. El empleo de la información brindada será completamente confidencial. Lea cuidadosamente las siguientes preguntas y marque con una X según su preferencia. Los resultados deben corresponder a problemas actuales, de las últimas semanas.

Frecuencia	Totalmente en desacuerdo	1
	En desacuerdo	2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
	De acuerdo	4
	Totalmente de acuerdo	5

N°	ÍTEM	FRECUENCIA				
		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo no varía, resulta monótono					
2	Me molesta tomar decisiones					
3	Al final de la jornada me encuentro muy cansado					
4	No me desconecto del trabajo cuando llego a casa					
5	Siento que trabajo demasiado en el trabajo diario.					
6	Mi trabajo me altera el estado de ánimo					
7	En mi trabajo no me encuentro satisfecho					
8	No tengo independencia para organizar mi trabajo					
9	No tengo oportunidades de aprender cosas nuevas					
10	No tengo interés por mi trabajo					
11	Lo que hago no vale la pena					
12	Siento que no reconocen el esfuerzo que hago en mi trabajo					
13	La relación con mis superiores no es cordial					
14	Las relaciones con mis compañeros no son cordiales					
15	El sueldo es bajo					
16	El puesto que ocupo no cumple con mis expectativas					
17	Tengo pocas posibilidades de ascender en mi trabajo.					
18	No tengo tiempo para hacer mi trabajo					
19	Siento que mi trabajo no es importante					
20	Creo que mi carga de trabajo es excesiva					
21	Los problemas de mis compañeros me afectan					
22	Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo					
23	No tengo recursos para realizar mi trabajo tan bien como desearía					
24	La competitividad me causa estrés o tensión					
25	Siento que mi trabajo diario es fácil					

Anexo 3 Baremo para determinar el riesgo de deterioro de la salud mental

RANGO	NIVEL
1 y 2	BAJO
3	MEDIO
4 y 5	ALTO

Anexo 4 Resultados de la aplicación del CUESTIONARIO “GENERAL HEALTH QUESTIONNAIRE -12”

SALUD MENTAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
¿No ha podido concentrarse bien en lo que hace?	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3
¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
¿Ha sentido que no está jugando un papel útil en la vida?	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
¿Se ha sentido incapaz de tomar decisiones?	4	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2
¿Se ha sentido constantemente preocupada y en tensión?	5	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?	6	2	5	1	2	5	3	2	2	3	1	1	1	2
¿No ha sido capaz de hacer sus actividades normales de cada día?	7	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2
¿No ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?	8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?	9	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3
¿Ha perdido confianza en sí mismo?	10	3	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	2
¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	11	3	2	1	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2
¿No se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas?	12	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3
¿Normalmente no se preocupa, y vive tranquila?	13	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3
	14	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3

Anexo 5 Resultados de la aplicación del “CUESTIONARIO “FONT ROJA””

SATISFACCION LABORAL																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Mi trabajo no varía, resulta Me molesta tomar	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	
Al final de la jornada me No me desconecto del Siento que trabajo	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
Mi trabajo me altera el En mi trabajo no me No tengo independencia No tengo oportunidades No tengo interés por las Tengo la sensación de que Siento que no reconocen e La relación con mis Las relaciones con mis El sueldo es bajo El puesto que ocupo no Tengo pocas posibilidades Me falta tiempo para Siento que mi trabajo no es Creo que mi carga de Los problemas personales Con frecuencia siento no Siento no tener recursos La competitividad me Siento que mi trabajo	3	2	2	4	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	
	4	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	
	5	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	1	
	6	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	7	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
	8	1	1	3	3	4	2	3	3	3	1	1	4	1	2	4	1	1	1	1	1	2	4	1	3	
	9	2	3	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	
	10	2	3	4	1	5	1	3	2	4	2	5	5	3	2	5	3	5	4	1	3	3	2	5	3	1
	11	1	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	
	12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	1	1	2	1	2	2	1	4	1	2
	13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	1	4	1	2
	14	3	1	3	5	5	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	1	4	3	1	1	2	3