



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRIA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

**ARTICULO CIENTIFICO**

**TEMA**

“Influencia de la inestabilidad laboral y su efecto psicosocial en docentes  
universitarios 2023”

**Autor:** Giovanni Ernesto Clavijo Monta

Presentado para optar al título en

**MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

**Director:** Darwin Raúl Noroña Salcedo, Ph.D.

**Asesor:** Edmundo Daniel Navarrete Arboleda, Ph.D.

**MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

Línea de Investigación: Salud y Bienestar Integral

Universidad Técnica del Norte Sede Principal, Ibarra-Ecuador - 2024

## **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue determinar cómo influye la estabilidad laboral y otros factores de riesgo psicosociales en la salud mental de una muestra significativa de docentes universitarios en la ciudad de Quito. Para este propósito se encuestaron a 321 profesores mediante predictores de factores psicosociales (Silva, 2006), inventarios de depresión de Grau (1989) y la vulnerabilidad del estrés de Miller (1999). El 47% con contrato ocasional y el 53% con nombramiento definitivo. El diseño fue observacional y correlacional. La hipótesis de investigación presumía mayor exposición y afectaciones por parte de los factores psicosociales de riesgo y los tres indicadores de salud mental en el grupo con modalidad de contrato ocasional. El muestreo fue no probabilístico. La comprobación de hipótesis se llevó a cabo mediante diferencia de grupos con la U de Wilcoxon ( $p < 0,05$ ). Como principales resultados, el 62,9% está expuesto a los factores de riesgo psicosociales (no hay diferencias de grupos), el 20% tienen baja autoestima (los contratos aportan con 13,4%), el 28,3% perciben alta depresión (20,9% corresponde a contratos) y el 9,3% es vulnerable al estrés (8,7% son contratos). En tres de los cuatro análisis la significación asintótica comprueba grandes diferencias de la salud mental con respecto al tipo de contratación. Se concluye que el personal a contrato presenta una percepción inferior de salud por lo que los esfuerzos de mitigación psicosocial deben gestionarlos como grupo de alta vulnerabilidad.

**Palabras clave:** Inestabilidad laboral, factores psicosociales, salud mental.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine how job stability and other psychosocial risk factors influence the mental health of a significant sample of university teachers in the city of Quito. For this purpose, 321 teachers were surveyed using predictors of psychosocial factors (Silva, 2006), Grau's depression inventories (1989) and Miller's stress vulnerability (1999). 47% with occasional contracts and 53% with permanent appointments. The design was observational and correlational. The research hypothesis assumed greater exposure and effects on the part of the psychosocial risk factors and the three mental health indicators in the group with the occasional contract modality. The sampling was non-probabilistic. Hypothesis testing was carried out using group difference with the Wilcoxon U ( $p < 0.05$ ). As main results, 62.9% are exposed to psychosocial risk factors (there are no group differences), 20% have low self-esteem (contracts contribute 13.4%), 28.3% perceive high depression (20.9% correspond to contracts) and 9.3% are vulnerable to stress (8.7% are contracts). In three of the four analyzes the asymptotic significance confirms large differences in mental health with respect to the type of hiring. It is concluded that contract personnel have a lower perception of health, so psychosocial mitigation efforts must manage them as a highly vulnerable group.

**Keywords:** Job instability, psychosocial factors, mental health.

## INDICE

<b>INTRODUCCION</b> .....	5
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:</b> .....	8
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	8
<b>RESULTADOS:</b> .....	10
<b>DISCUSIÓN</b> .....	17
<b>CONCLUSIONES</b> .....	20
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	21

## INTRODUCCION

La inestabilidad laboral mundial es un problema complejo y multifacético que afecta a trabajadores, empresas y economías en todo el mundo. Se caracteriza por la precariedad en el empleo, la falta de seguridad en el trabajo y la incertidumbre laboral. Una de las principales razones que propicia dicha inseguridad en los ambientes de trabajo se presenta con el surgimiento de la globalización (Quintana, 2017).

La globalización propiciada por el liberalismo / capitalismo, ha contribuido a la concentración de riqueza en manos de pocas corporaciones y personas, mientras que muchas poblaciones en todo el mundo enfrentan una distribución desigual de los beneficios económicos. Al concentrarse la riqueza en un grupo oligárquico, la fuerza laboral se reduce hasta llegar a la explotación Laboral. Por ejemplo, en busca de mano de obra más barata, muchas empresas trasladan sus operaciones a países con costos laborales más bajos, lo que a veces conduce al aprovechamiento laboral con salarios bajos y condiciones de trabajo precarias (Sánchez, 2018).

Bajo esta premisa, a mitad del siglo xx, se incrementó la exposición de los factores de riesgo psicosociales debido a los cambios drásticos de estas condiciones de trabajo. Uno de ellos es la precariedad laboral que se refiere a la falta de estabilidad en el empleo. Muchos trabajadores enfrentan contratos temporales, empleo a tiempo parcial no deseado y formas de trabajo no tradicionales, como el trabajo independiente o el empleo por plataformas. Esta falta de seguridad en el trabajo dificulta la planificación a largo plazo y puede llevar a una mayor vulnerabilidad económica. Sin contar con los efectos en la salud y aumento de probabilidades de accidentes laborales (Pineda, 2019).

La inestabilidad laboral a menudo está relacionada con la desigualdad. Los trabajadores con empleos precarios tienden a tener ingresos más bajos, menos beneficios

y menos acceso a oportunidades de desarrollo profesional. Esto puede ampliar la brecha entre los empleados con trabajos seguros y los que tienen empleos precarios. En este punto es necesario mencionar a los docentes que se someten a una relación de dependencia bajo la figura de contratos ocasionales. Para ilustrar, los docentes con empleos ocasionales, se exponen mucho más a la carga de trabajo y a la presión por el rendimiento. En muchos sistemas educativos, los docentes están sujetos a evaluaciones basadas en el rendimiento de sus estudiantes. Esta presión por alcanzar ciertos objetivos de rendimiento incrementa en aquellos que no cuentan con estabilidad laboral (Cruzado, 2020).

Adicionalmente, en los docentes con inestabilidad laboral se suscita un impacto negativo en la salud y el bienestar. La incertidumbre laboral puede llevar a niveles elevados de estrés, ansiedad y depresión (indicadores de salud mental), en una profesión que se caracteriza por los altos niveles de exigencia y tensión emocional. Además, puede dificultar el acceso a la atención médica y a la seguridad social. Por otro lado, las universidades que los contratan también enfrentan desafíos relacionados con la inestabilidad laboral. La rotación constante de profesores y la falta de lealtad a largo plazo pueden resultar en una menor productividad y disminución de la calidad educativa (Rico, 2022).

Aunque en el país existen políticas y protecciones laborales de amparo tutelar en beneficio del docente universitario, especialmente en el sector público, no existe un cumplimiento efectivo de estas normas. Tampoco se conoce con claridad el impacto que pueda tener el trabajo docente por contrato ocasional en la salud y calidad de vida de los profesores (Ledesma, 2020).

Por otro lado, la salud mental de los docentes es un tema importante, ya que su bienestar emocional y psicológico puede influir en su capacidad para enseñar de manera efectiva y en su calidad de vida en general. La salud mental de los docentes puede variar ampliamente como se ha visto en virtud de varios factores como el estrés, el agotamiento, la carga emocional, la falta de recursos y los cambios del paradigma educativo. Todos estos factores se incrementan cuando existe inestabilidad laboral (Manrique, 2014).

Los niveles de estrés a los cuales el docente se enfrenta son significativamente altos debido a la carga de trabajo, las expectativas y las demandas del puesto. La presión por mejorar el rendimiento estudiantil y lidiar con situaciones complejas en el aula puede generar estrés crónico. Si las demandas superan el equilibrio homeostático, el individuo sufrirá de agotamiento emocional. El agotamiento es común entre los docentes. El agotamiento puede manifestarse como fatiga emocional, despersonalización (tratar a los estudiantes como objetos en lugar de individuos) y una disminución de la autoeficacia. Esto puede llevar al síndrome de desgaste profesional (Marenco, 2016).

Finalmente, los docentes a menudo se enfrentan a situaciones emocionalmente desafiantes en el aula, como pugnar con problemas de conducta, traumas de los estudiantes o dificultades de aprendizaje. Esto puede tener un impacto en la tensión emocional total. Es por eso que la presente investigación tiene como objetivo determinar cómo la modalidad contractual influye en la exposición de los factores de riesgo laborales y las percepciones de depresión, autoestima y vulnerabilidad al estrés en una casa de educación superior en la ciudad de Quito – Ecuador. Para tal propósito, se ha evaluado los factores de riesgo psicosociales, la depresión, la vulnerabilidad del estrés y la autoestima (Ribeiro, 2020).

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de vigilancia en salud ocupacional, identificación de factores de riesgo en puestos de trabajo.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Estudio no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. A una muestra no probabilística de 321 docentes se les aplicó tres instrumentos de medición: Factores psicosociales de riesgo laboral de Silva (2006), inventario de autoestima de Coopersmith (1997), el cuestionario de depresión Grau (1989) y el test de vulnerabilidad del estrés de Miller (1999).

La estrategia de levantamiento de información pretendió conseguir el número más alto del total del universo de la casa de educación superior (2523 individuos). Como parte de los criterios de selección, se incluyeron a docentes con más de 6 meses de permanencia, con relación de dependencia, jornada completa (8 horas) y que firmaron consentimiento informado. Se excluyeron a los participantes en proceso de desvinculación, vacaciones o permiso de maternidad. Se eliminaron las encuestas que fueron entregadas de manera incompleta.

En relación a los cuestionarios, la encuesta de factores de riesgo psicosociales de Silva (2006), es un instrumento autoadministrado de 46 ítems dispuestos en 7 dimensiones: condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento. La manera de respuesta comprende una escala de Likert con valores de 1 a 5 que reflejan el grado de frecuencia de la situación consultada. Se realiza una suma y se compara con la tabla de

calificación para extraer tres posibles resultados finales: exposición alta, media o baja (Acosta, 2017).

El predictor de Coopersmith es una herramienta psicométrica diseñada para medir la autoestima de las personas. La autoestima se refiere a la evaluación subjetiva que una persona hace de sí misma, su valoración personal y la confianza en sus habilidades y valía. Este inventario es utilizado en contextos clínicos, de consejería y de investigación para evaluar el nivel de autoestima de un individuo. Presenta tres significaciones: *nivel alto, medio y bajo de autoestima*. Está compuesto de 25 ítems de solución dicotómica (SI/NO). Se asigna un punto si el sujeto fue afirmativo en las preguntas 1,4,5,8,9,14,19,20. También se registra un dígito si la respuesta fue NO en el resto de ítems. La sumatoria global es comparada con una tabla de baremos: 19-24: nivel alto; 13-18, nivel medio; menos de 12, nivel bajo (Santos, 2022).

Por otro lado, el inventario de depresión rasgo IDERE de Grau (1989), es una herramienta psicométrica diseñada para medir y evaluar los síntomas de la depresión en una persona ampliamente difundido en la práctica clínica y en la investigación psicológica para ayudar a identificar la presencia y la gravedad de la depresión. Está diseñado con base a 22 ítems y escala de Likert de 4 opciones (casi nunca, algunas veces, frecuentemente y casi siempre). Las respuestas son sumadas y comparadas con una escala. Si el valor es mayor o igual de 47, el nivel es alto; si fluctúa entre 36 a 46, es medio; y si es menor o igual de 35, será bajo (Castillo, 2020).

Además, el Test de Vulnerabilidad al Estrés de Miller (1999), es un predictor diseñado para evaluar la susceptibilidad de una persona al estrés. Este test se utiliza en la investigación y en la práctica clínica para identificar factores de riesgo individuales que pueden aumentar la probabilidad de experimentar estrés y trastornos relacionados. Cuenta

con 20 preguntas con cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, frecuentemente, casi nunca y nunca. Si la suma se sitúa por encima de 30 puntos se considera vulnerabilidad al estrés. Si la sumatoria comprende de 50 a 75, seriamente vulnerable; y si excede los 75 puntos, extremadamente vulnerable (Rodríguez, 2021).

Tanto los resultados socio demográficos como los resultados de los tres test fueron analizados descriptivamente e inferencialmente. La prueba estadística fue la U de Mann Whitney con un nivel de significancia del 0,05 para el rechazo de la hipótesis nula. La hipótesis de investigación dictaminaba diferencias estadísticamente significativas para el grupo de los docentes a contrato (menores niveles de salud mental y mayor exposición a factores psicosociales) en relación con los profesores con nombramiento definitivo. Las hipótesis fueron las siguientes:

**H<sub>i</sub>**: los docentes con contrato ocasional presentarán mayor exposición a los factores psicosociales de riesgo, menor autoestima, mayor depresión y más vulnerabilidad al estrés.

**H<sub>a</sub>**: los docentes con contrato ocasional presentarán menor exposición a los factores psicosociales de riesgo, mayor autoestima, menor depresión y menos vulnerabilidad al estrés.

**H<sub>0</sub>**: el nivel de exposición a los factores psicosociales, la autoestima, la depresión y la vulnerabilidad al estrés son iguales o similares entre los dos grupos de docentes (contrato y nombramiento).

## RESULTADOS:

La población fue encuestada en virtud de cuatro categorías de variables sociodemográficas: género, edad, estado civil y escolaridad.

<b>Género</b>	<b>Docentes=321</b>	<b>%</b>
Femenino	136	42,4
Masculino	185	57,6
<b>Edad (en años)</b>		
20- 30 año	28	8,7
31 a 40	188	58,6
41 a 50	78	24,3
Más de 50	27	8,4
<b>Estado civil</b>		
Soltera/o	152	47,4
Casada/o	114	35,5
Unión libre / unión de hecho	20	6,2
Divorciada/o	35	10,9
<b>Escolaridad</b>		
De 1 a 2 años	67	20,9
De 6 meses a 1 año	45	14
Más de 2 años	209	65,1

*Tabla 1. Datos socio demográficos*

De la población encuestada se observa una proporción similar entre hombres y mujeres, aunque los varones exceden a su contraparte con 15,2%. Este remanente se encuentra dentro de los parámetros esperados en contextos universitarios donde los hombres siguen excediendo en la mayoría de las carreras sobre todos las tradicionales (medicina, ciencias exactas, entre otras). En virtud de un análisis por tablas de contingencia entre género y modalidad de contrato, se puede observar que la mujer evidencia menor porcentaje de nombramientos con respecto a los hombres.

Así también, en cuanto a la edad se registró una media de 39,1, con mayor frecuencia de personas de 40 años y una desviación estándar de 7,50. En cuanto a la edad, la mayoría de las personas son adultos medios cuya principal característica con base a los estudios de Piaget (1988) es la adopción de pensamientos más rígidos que pueden cuestionar a la autoridad haciendo más difícil la aceptación de nuevas ideas y del cambio en general. La sumatoria porcentual de solteros y casados es superior al 80% de la población. Y finalmente, más de la mitad de los informantes ya cuentan con un tiempo importante en funciones de profesor universitario.

### **Resultados de las encuestas**

las encuestas y sus principales hallazgos se muestran a continuación (factores de riesgo psicosociales, instrumento de autoestima, inventario de depresión y escala de vulnerabilidad al estrés laboral).

<b>Factores de Riesgo Psicosociales</b>	<b>Docentes = 321</b>	<b>%</b>
<i>Alto</i>	104	32,4
<i>Medio</i>	98	30,5
<i>Bajo</i>	119	37,1
<b>Autoestima</b>		
<i>Nivel bajo de autoestima</i>	16	5
<i>Nivel medio de autoestima</i>	48	15
<i>Nivel alto de autoestima</i>	257	80,1
<b>Depresión</b>		
<i>Alta</i>	91	28,3

<i>Media</i>	175	54,5
<i>Baja</i>	55	17,1
<b>Vulnerabilidad al estrés</b>		
<i>Seramente vulnerable</i>	30	9,3
<i>Vulnerable al estrés</i>	104	32,4
<i>No vulnerable</i>	187	58,3

*Tabla 2. Resultados descriptivos de las 4 encuestas*

Un tercio de la población presenta una percepción negativa acerca de las condiciones de trabajo actuales como por ejemplo la carga de trabajo, la fraternidad, el sentido de pertenencia y la equidad en el trato. De la misma manera se advierte la presencia de contaminantes ambientales tales como el ruido, la iluminación, los equipos, la manipulación de cargas y posiciones forzadas que pueden presentar probabilidad alta de ocasionar enfermedades y accidentes. No obstante, la mayor proporción obtuvo calificaciones de exposición bajas.

Por otro lado, la baja autoestima afectó al 5% de los informantes quienes con base a la información conceptual del instrumento pueden atravesar por experiencias negativas en el trabajo, como abuso emocional, críticas constantes, comparaciones sociales, expectativas poco realistas, entre otras. Dentro de las experiencias traumáticas pueden existir reminiscencias de abuso emocional que dejan cicatrices en la autoimagen, la autovaloración y la ineficacia profesional.

Por otro lado, las comparaciones sociales y los estándares irreales marcan un modelo de referencia imposible de mantener. El constante bombardeo de estas comparaciones pueden suscitar insatisfacciones que merman más la autoestima. En

contraposición, el 80% de los encuestados afirman tener una autopercepción alta de sus capacidades, sienten orgullo de sí mismos y se muestran contentos con quienes son.

Que el 28,3% de los profesores indiquen presencia de depresión significa que una parte significativa de la población podría estar experimentando una seria enfermedad mental. A más de perjudicar el estado de ánimo, la depresión en este grupo de docentes estaría influyendo en el desempeño laboral, la calidad de vida, las experiencias educativas y hasta las emociones de los estudiantes. Lo dicho anteriormente es corroborado al analizar el pequeño grupo de personas que obtienen calificaciones de depresión baja.

Cerca del 10% de docentes se encuentran afectados de manera importante por la exposición del estrés en su lugar de trabajo. Este grupo admite presentar tensión emocional, preocupaciones y ansiedad por temas relacionados con la docencia. Es poco probable, en este sentido, que cuenten con los recursos emocionales, cognitivos y de apoyo social para poder solventar estos problemas. Ergo, el nivel de tensión puede transformarse en crónico en el mediano plazo. Un poco más de la mitad de las personas no estuvieron afectadas por el estrés laboral.

### Tablas de contingencia por grupo

<b>Autoestima</b>	<b>Contrato ocasional</b>	<b>Nombrami ento</b>	<b>Total</b>
<i>Nivel bajo de autoestima</i>	16 (5%)	0 (0%)	16 (5%)
<i>Nivel medio de autoestima</i>	27 (8,4%)	21 (6,5%)	48 (15%)
<i>Nivel alto de autoestima</i>	108 (33,6%)	149 (33,6%)	257 (80,1%)

<i>Total</i>	151 (47%)	170 (53%)	(100%)	321
<b>Depresión</b>				
<i>Alta</i>	67 (20,9%)	24 (7,5%)	(28,3%)	91
<i>Media</i>	72 (22,4%)	103 (32,1%)	(54,5%)	175
<i>Baja</i>	12 (3,7%)	43 (13,4%)	(17,1%)	55
<i>Total</i>	151 (47%)	170 (53%)	(100%)	321
<b>Vulnerabilidad</b>				
<i>Seramente vulnerable</i>	28 (8,7%)	2 (0,6%)	(9,3%)	30
<i>Vulnerable al estrés</i>	80 (24,9%)	24 (7,5%)	(32,4%)	104
<i>No vulnerable</i>	43 (13,4%)	144 (44,9%)	(58,3%)	187
<i>Total</i>	151 (47%)	170 (53%)	(100%)	321

Tabla 3. Tablas de contingencia

### Comprobación inferencial

Debido a que los datos son independientes y que en el análisis de parametricidad de la prueba de Kolmogorov Smirnov el valor de p fue menor a 0,05; se utilizó la prueba de la U de Mann Whitney para la comprobación inferencial.

<b>Rangos</b>	<b>Contratación</b>	<b>Rango promedio</b>	<b>Suma de rangos</b>	
Factores de riesgo	Contrato ocasional	51	166,46	25136
	Nombramiento	70	156,15	26545
	Total	21		
	Autoestima riesgo	Contrato ocasional	51	146,18
	Nombramiento	70	174,16	29607,5
	Total	21		
Depresión riesgo	Contrato ocasional	51	129,13	19498
	Nombramiento	70	189,31	32183
	Total	21		
	Vulnerabilidad estrés riesgo	Contrato ocasional	51	111,51
	Nombramiento	70	204,96	34843
	Total	21		

Tabla 4. Promedios de las variables evaluadas

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	<b>Factores de riesgo</b>	<b>Autoestima riesgo</b>	<b>Depresión riesgo</b>	<b>Vulnerabilidad estrés riesgo</b>
---	---------------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------------------

U de Mann-Whitney	12010	10597,5	8022	5362
W de Wilcoxon	26545	22073,5	19498	16838
Z	-1,056	-3,878	-6,443	-10,278
Sig. asintótica (bilateral)	0,291	0,000	0,000	0,000

a Variable de agrupación: Contratación

*Tabla 5. Comprobación de hipótesis con Wilcoxon*

En la tabla No. 5 se evidencian los valores de la significación asintótica bilateral para la U de Mann Whitney. En 3 de los 4 análisis se observa valores inferiores al 0,05. El nivel de exposición a los factores de riesgo laborales es similar al grupo de docentes correspondientes a contrato y nombramiento. No así en lo referente a autoestima, depresión y vulnerabilidad al estrés. En estas tres últimas variables, se constata mayor afectación en los informantes con contrato ocasional. Por lo tanto, en estas tres lecturas, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la de investigación.

## DISCUSIÓN

En los últimos 5 años se han publicado múltiples estudios que abordan el fenómeno de la salud mental en docentes universitarios y que dan cuenta de una realidad caracterizada por malas condiciones de trabajo que influyen los niveles de salud. Por ejemplo, Flores (2018), en un abordaje descriptivo sobre el nivel de autoestima de un grupo de docentes en Perú, manifiesta que la mitad de la población se ubicó en el nivel medio de autoestima y el resto en la categoría alta. Estos datos difieren en relación con

los presentados en la tabla 2 dado que, en el centro universitario de Quito se encontró que el 80% de sujetos poseían un nivel alto de autoestima.

En relación al párrafo anterior, Alberti (2009), realizó un estudio cualitativo que tuvo como objetivo interpretar el discurso docente en razón de la autoestima de un grupo de trabajadores de la asignatura de Química. Se concluyó con base al discurso social de los 10 entrevistados que, existía una baja valorización de la profesión y del prestigio que significaba ser docente frente a la comunidad educativa.

Con el objetivo de descubrir la relación entre estrés y la depresión de docentes, Rodríguez (2010), concluye que el 27,2% de la población investigada (163 individuos) sufrían de depresión entre seria moderada. Este dato es casi igual al reportado en el grupo de docentes de esta investigación por lo que se constata una constante en el nivel del declive afectivo y emocional al cual está sometido el profesor universitario. Con base a este estudio, los docentes tienen más probabilidades de sufrir depresión por la sobre carga de trabajo que se suma a la interacción con familiares y estudiantes. Si bien estos elementos no despiertan la enfermedad directamente, si están relacionados con estrés y agotamiento que son factores de riesgo para depresión.

Para Rodrigues (2020), la razón de que los docentes tengan mayor riesgo a la depresión es debido a dos factores de riesgo que son: la presión y las evaluaciones constantes: Los docentes se enfrentan a una presión continua para mantener altos estándares académicos, mejorar el rendimiento de los estudiantes y cumplir con las expectativas de los padres, administradores y comunidades. Esta presión puede generar ansiedad y sentimientos de incompetencia, especialmente cuando los resultados no cumplen con las expectativas. De esta manera, se pudo determinar que el 23% de profesores que tenían depresión, al menos la mitad admitía que la tensión emocional que

vivían era causada directamente por la necesidad de estar constantemente preparado y la grave consecuencia de error del fallo de estas evaluaciones.

En esta misma línea, Justo (2016) indica que la falta de apoyo emocional y reconocimiento a menudo conducen a ideas de ineficacia profesional, baja autoestima y depresión. En un estudio conducido por este autor, se descubrió que los docentes no reciben el apoyo emocional y reconocimiento adecuados por parte de sus superiores y colegas. El trabajo docente, en este sentido, es emocionalmente exigente, ya que los docentes lidian con diversos desafíos y situaciones en el aula. La falta de apoyo y reconocimiento contribuyen en el 23% de los sentimientos de aislamiento y desgaste emocional. Este dato es similar al encontrado en la tabla 4 de la presente investigación.

Para Heredia (2021), el ambiente escolar del docente es estresante debido a la falta de recursos, problemas de disciplina, conflictos entre compañeros y demandas administrativas. Estos factores pueden aumentar el estrés laboral y exacerbar los riesgos de depresión. De hecho, el autor descubrió que estas precariedades incrementan hasta en dos veces las probabilidades de que el docente sufra de esta enfermedad.

Finalmente, para Quintero (2021), el impacto emocional de los desafíos de los estudiantes se relaciona directamente con la depresión de los profesores. Los docentes a menudo se preocupan profundamente por el bienestar y el éxito de sus estudiantes. Sin embargo, cuando enfrentan situaciones difíciles en la vida de los estudiantes, como problemas familiares, dificultades de aprendizaje o comportamientos desafiantes, pueden experimentar un impacto emocional que puede contribuir a la depresión.

Todos estos estudios, si bien se hicieron desde una perspectiva global y no fueron analizados por diferencia de grupos (estabilidad vs contrato); queda claro que la inestabilidad laboral provoca mayores probabilidades de que los factores de riesgo de esta profesión (que de por si es de alta vulnerabilidad) lleguen a ocasionar mayores afectaciones en la salud mental y física de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

La modalidad contractual de los docentes influye directamente en los niveles de ansiedad, depresión y estrés laboral. Las personas que cuentan con nombramiento y estabilidad laboral presentan mayor control de sus emociones, menor abatimiento afectivo y mayores recursos para afrontar y resolver los problemas de la vida profesional. En otras palabras, si se hace efectivo el derecho a contar con un trabajo estable consagrado en la Constitución y las Leyes ecuatorianas, la probabilidad de que estas tres afectaciones mentales aparezca, disminuiría considerablemente.

Un poco más de la tercera parte de la población se encuentran expuestos a los factores psicosociales de riesgo laboral. Estos principalmente son las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo y la remuneración salarial. En menor medida se encuentra el trabajo en grupo, la comunicación y la organización del trabajo. Esto conlleva a deducir, que el principal problema son las condiciones materiales, infraestructura y mobiliario antes que aspectos organizativos del trabajo. Este es el único criterio donde no existieron diferencias significativas entre los grupos de contrato y de nombramiento. En otras palabras, el nivel de exposición fue el mismo para ambos.

Por otro lado, un pequeño grupo de docentes presentaron bajo nivel de autoestima y todos correspondieron a contrato ocasional. No obstante, al comparar esta prevalencia con otras investigaciones (especialmente en países vecinos) se puede inferir que el nivel

es significativamente menor. Esto puede obedecer a que en el contexto ecuatoriano el trabajo de la docencia universitaria es mejor pagado y recibe más prestigio en relación a los otros países de la comunidad.

Con respecto a la depresión, como se ha podido evidenciar, es una enfermedad que se encuentra muy relacionada con la práctica docente en especial por cinco razones: sobrecarga de trabajo, por la presión y evaluaciones constantes a las que son sujetas los maestros, por la falta de apoyo emocional y reconocimiento, por el ambiente escolar estresante y por el impacto emocional de los desafíos de los estudiantes. Ahora bien, la condición de inestabilidad laboral marca una mayor probabilidad de que todas estas enfermedades y afectaciones aparezcan en la vida del trabajador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Restrepo-García, J. I., Pozos-Radillo, B. E., Aguilera-Velasco, M. D. L. Á., & Torres-López, T. M. (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. *Revista Salud Uninorte*, 33(3), 344-354.
- Alvarado, R. (2010). Salud mental en los docentes de escuelas municipalizadas y resultados en la prueba SIMCE.
- Basurto Avilés, A. E., Rodríguez Alava, L. A., Giniebra Urra, R., & Loo Rivadeneira, M. R. E. (2020). Reacciones psicosomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 5(3), 18-30.
- Castillo, V. V. M., Encalada, S. C. O., Álvarez, J. C. E., & Herrera, D. G. G. (2020). Tecnología en tiempos de pandemia: Una panorámica de salud mental en docentes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(5), 344-357.
- Cruzado Barrantes, L. C., & Nestares Aguilar, M. M. (2020). Influencia de la Turnicidad en la Aparición del Síndrome Burnout en Internos de Obstetricia del Hospital Regional de Tumbes II-2, 2019.

- Flores Rosas, S. (2018). La autoestima de los profesores de la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Heredia, E. B. C., Chávez, R. H., Ortiz, P. S. R., & Yahuarshungo, C. N. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 603-622.
- Justo, C. F., Mañas, I. M., & Martínez, E. J. (2016). Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness. *Revista de educación inclusiva*, 2(3).
- Ledesma, M. V. (2020). *Hábitos no saludables en enfermeros según sexo, edad, turnicidad y antigüedad laboral* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Ciencias Médicas.).
- Manrique, A. C. G., Sánchez, C., & Osorio, L. P. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 4(4), 30-32.
- Marengo-Escuderos, A. D., & Ávila-Toscano, J. H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1), 91-100.
- Mesa Ochoa, A. M., & Gómez Arango, A. C. (2015). Salud mental, función docente y mentalización en la educación preescolar. *Psicología Escolar e Educativa*, 19, 117-125.
- Orozco-Solis, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55.
- Orrego Tapia, V. (2022). Educación remota y salud mental docente en tiempos de COVID-19. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45), 12-29.
- Pineda, L., & Quero, N. (2019). Efectos de la turnicidad laboral y cambios en los estilos de vida de los profesionales de la salud. *Boletín Médico de Postgrado*, 35(1), 41-47.
- Quintana, J. P. (2017). Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña.
- Quintero Idárraga, S., & Hernández Calle, J. A. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout ya condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 133-147.
- Ribeiro, B. M. D. S. S., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. D. C. D. M. B. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141.

- Rico, B. C., Rojano, S. R., & García, J. M. G. (2022). Diferencias generadas por los turnos de trabajo en el estrés y temperamento: Cuerpo Nacional de Policía. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (46), 452-457.
- Rodrigues, L. T. M., Lago, E. C., Landim Almeida, C. A. P., Ribeiro, I. P., & Mesquita, G. V. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-242.
- Rodríguez, R. G., Parrales, L. V. S., Segovia, F. D., & Macías, A. M. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 1(19), 2.
- Sánchez Egea, C. (2018). Síndrome de burnout en los profesionales de Enfermería de Salud Mental y Psiquiatría: Un estudio transversal de prevalencia en las Áreas de Salud de la Región de Murcia.
- Santos, K. D. A., & Silva, J. P. D. (2022). Sentido de vida y salud mental en docentes: una revisión integradora. *Revista da SPAGESP*, 23(1), 131-145.
- Titistar-Cruz, E. D., Matabanchoy-Salazar, J. M., & Ruíz-Bravo, O. T. (2022). Dos enfoques de salud mental en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Cultura Educación y Sociedad*, 13(2), 183-202.
- Villamizar, D. J., Sarmiento, S. L. P., & Canal, O. M. M. (2015). Contexto de la salud mental en docentes universitarios: Un aporte a la salud pública. *Revista CES Salud Pública*, 6(2), 146-159.