



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL  
COMPORTAMIENTO HUMANO

TRABAJO DE FIN DE CARRERA TITULADO:

**“ANÁLISIS DEL MALESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES  
UNIVERSITARIOS A CAUSA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE  
TRABAJO IMPLEMENTADAS DESDE EL COVID-19 EN LA CIUDAD DE  
QUITO”**

**REALIZADO POR:**

PAOLA ESTEFANÍA LÓPEZ ESPINOSA

**DIRECTOR DE PROYECTO:**

M.SC. ESTEBAN RICAURTE

**COMO REQUISITO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

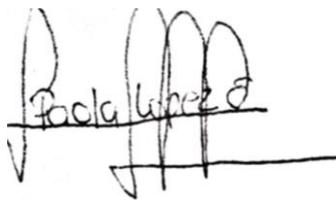
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Quito, marzo de 2022

## **DECLARACIÓN JURAMENTADA**

Yo, PAOLA ESTEFANÍA LÓPEZ ESPINOSA, con cédula de identidad # 1726645268, en calidad de estudiante de la carrera de Licenciatura en Psicología en la Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, declaro bajo juramento que el presente trabajo desarrollado es de mi autoría y no ha sido previamente presentado por ningún grado a calificación profesional y, que se ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paola López Espinosa', with a horizontal line drawn through the middle of the signature.

**Paola Estefanía López Espinosa**

**C.C.: 172664526-8**

## **DECLARATORIA DEL DIRECTOR**

El presente trabajo de investigación titulado:

**“ANÁLISIS DEL MALESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES  
UNIVERSITARIOS A CAUSA DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE  
TRABAJO IMPLEMENTADAS DESDE EL COVID-19 EN LA CIUDAD DE  
QUITO”**

Realizado por:

**PAOLA ESTEFANÍA LÓPEZ ESPINOSA**

Como requisito para la Obtención del Título de:

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

Ha sido dirigido por el profesor

**MSC. ESTEBAN RICAURTE**

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

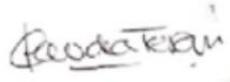


**Msc. Esteban Ricaurte**

**Director**

## PROFESORES INFORMANTES

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal.



**Lector/a 1**  
**Msc. Claudia Terán**



**Lector/a 2**  
**PhD. Ps. Gabriela Llanos**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo es dedicado a mis docentes quienes día a día me fueron alimentando de conocimiento y envolviéndome en este maravilloso mundo de la Psicología, gracias por cada clase, por cada experiencia compartida, por ser parte de mi crecimiento y ser luz en mi camino, guiándome y moldeándome como profesional.

Mi eterna gratitud y admiración a ustedes.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero empezar agradeciendo a Dios por las oportunidades que me brinda, por darme fortaleza y su compañía en cada momento de mi vida.

A mis padres Miguel López y Alexandra Espinosa, para quienes las palabras de agradecimiento me quedan cortas. Papi gracias por enseñarme a ser perseverante y ser capaz de lograr todo lo que me propongo, gracias por tu apoyo y amor. Mami gracias por ser mi mejor amiga por siempre brindarme tu amor, escucharme, cuidar de mí, aconsejarme y ayudarme día a día a superarme. Gracias infinitas a los 2 por creer y confiar en mí, brindándome su apoyo incondicional y siempre estar presentes en cada paso que doy.

A mis hermanas Belén y Karina, gracias por ser mis compañeras en cada momento, por las risas y los llantos, gracias por su amor, cuidarme, aconsejarme, por ser mi ejemplo de valentía.

A mis abuelitos Alejo y Cuca, por todo su amor, por siempre tener las palabras precisas de aliento que me ayudan a ser mejor y motivarme día a día, gracias por todas las enseñanzas.

A mi novio David, gracias por ayudarme a no rendirme, por motivarme a ser la mejor versión de mí, por tu amor y apoyo incondicional, por ser mi calma cuando no puedo más, por guiarme para que pueda cumplir mis metas y ser mi mejor compañía.

A mi familia, tíos, primos, gracias por formar parte de mi vida, gracias por sus lecciones, por sus consejos, por estar pendientes de mí, por estar presentes en los malos y buenos momentos, y por acompañarme en cada etapa de mi vida.

A mi fiel amigo, Ramón, mi perrito, que ha sido mi compañía 13 años y ha estado presente a mi lado cada noche de desvelo.

También quiero agradecer a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, por abrirme las puertas y hacer que mis años universitarios sean los mejores, gracias por la atención y acompañamiento en cada momento.

Gracias a mi tutor Msc. Esteban Ricaurte por ser mi guía en esta investigación, por su conocimiento, ayuda y dedicación.

Gracias a mis lectores por su tiempo para corregir, y guiarme en esta investigación con el fin de que se desarrolle de la mejor manera.

Y por último gracias a mis colegas, compañeros y amigas que me dejo la universidad, en especial a mis amigas Pamela y Abigail por ser mis compañeras y cómplices desde primer semestre, por ser un soporte mutuo de apoyo, motivación y unión, gracias por crecer juntas.

## RESUMEN

La presente investigación se enfocó en analizar el malestar psicológico a causa de las distintas modalidades de trabajo implementadas desde la llegada del COVID-19 en los docentes universitarios entre 30 a 60 años de edad de la ciudad de Quito. Se hizo uso de la metodología de investigación mixta, en el enfoque cuantitativo se aplicaron los siguientes test: Inventario de Ansiedad de Beck (BAI), Inventario de Depresión de Beck (BDI-2), Test de Estrés Laboral, Maslach Burnout Inventory (MBI), Escala de Satisfacción Laboral, Test de Dolor emocional en el Trabajo, y en el enfoque cualitativo se aplicó una entrevista con preguntas semiestructuradas sobre las modalidades de trabajo, tiempo de trabajo, actividades que realizan para liberar la tensión y cambios generados en el ámbito laboral y profesional. En esta investigación participaron 20 docentes universitarios y los resultados obtenidos fueron positivos porque la mayoría de los y las docentes presentan bajos niveles de ansiedad, depresión, estrés laboral, dolor emocional, en cuanto al burnout se establecen 3 categorías, la primera cansancio emocional en la cual se obtuvo que la mayoría se encuentra en un nivel bajo, la segunda categoría es la despersonalización obteniendo resultados en el nivel bajo y medio y en la que más se encontraron problemas es en la tercera categoría que es la realización personal ya que los y las docentes se encuentran en un nivel bajo afectando su autoeficacia, con respecto a la satisfacción laboral la mayoría de los y las docentes indicaron que les gusta lo que hacen y su puesto de trabajo, pero podría mejorar. Se concluyó que la mayoría de participantes se encuentran dictando clases en modalidad híbrida trabajando un promedio de 40 horas semanales, los y las participantes indicaron que prefieren la modalidad de trabajo presencial por la interacción que tienen con sus alumnos lo cual les ayuda a tener un mejor desempeño académico, en cuanto a su ámbito personal comentan que este cambio ha sido un verdadero reto pero tratan de liberar la tensión realizando actividades en familia, ejercicio, meditando, caminando, escuchando música, etc, lo cual les ayuda a sentirse mejor,

**Palabras Clave:** Ansiedad, depresión, estrés laboral, burnout, satisfacción laboral, dolor emocional, modalidad de trabajo, Docentes, COVID-19, actividades.

## ABSTRACT

This investigation has focused on analyzing the psychological discomfort which is caused by the different working modalities carried out since the arrival of COVID-19 in college teachers, educators and instructors between 30 and 60 years old in the city of Quito. The methodology which was used on this particular investigation was the mixed research one, the application for the quantitative approach have used the following tests: Beck Anxiety Inventory (BAI), Beck Depression Inventory (BDI-2), Work Stress Test, Maslach Burnout Inventory (MBI), Scale of Job Satisfaction, Test of Emotional Pain at Work, and for the qualitative approach an interview was applied with semi-structured questions about the different modalities of work, working time, activities they do to release tension and self changes in the professional and workplace areas.

The people who participated in this investigation were 20 college educators and they showed positive results, the particular reason for this circumstance was that most of the educators have low levels of anxiety, depression, working stress, emotional pain, in terms of burnout there are 3 categories that are being established, the first is emotional tiredness, where most of them are at a low level, the second category is depersonalization obtaining results on the low and medium level, and where more problems were found was in the third category, which is the self-fulfillment because the educators are at a low level having a negative effect on their self-efficacy, in terms of job satisfaction, most of the teachers pointed out that they like what they are doing on their actual job, but they could improve. To sum up everything that has been stated so far, most of the participants are teaching classes in the hybrid modality, working an average of 40 hours a week and they pointed out that they prefer in person classroom space layout, for the exact purpose of the interaction they actually have with their students along the lines of helping them to have a better academic performance, in terms of their personal development they mention that this has been a real challenge for them, but they are trying to set tension free by doing family activities, working out, meditation, walking, listening to music, and some other stuff to dissipate, which helps them feel better.

**Keywords:** Anxiety, depression, work stress, burnout, job satisfaction, emotional pain, work modalities, educators, COVID-19, activities.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURAMENTADA .....	ii
DECLARATORIA DEL DIRECTOR.....	iii
PROFESORES INFORMANTES .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1 El problema de Investigación.....	1
1.1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.1.2 Objetivo General .....	2
1.1.3 Objetivos Específicos .....	2
1.1.4 Justificación .....	3
1.2 Marco Teórico.....	4
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema (antecedentes).....	17
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica .....	21
1.2.3 Hipótesis .....	22
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....</b>	<b>23</b>
2.1 Enfoque metodológico .....	23
2.2 Diseño de Investigación .....	23
2.3 Población y muestra .....	24
2.4 Categorización de la población.....	24
2.5 Selección de Instrumentos de Investigación.....	24
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
3.1 Levantamiento de datos.....	27
3.2 Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos.....	27
3.2.1 Análisis Descriptivo .....	30
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Discusión .....	46
4.2 Conclusiones .....	48
4.3 Recomendaciones.....	51
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>52</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Criterios de la depresión</i> .....	8
<b>Tabla 2.</b> <i>Criterios de inclusión y exclusión</i> .....	24
<b>Tabla 3.</b> <i>Género</i> .....	28
<b>Tabla 4.</b> <i>Contagio COVID-19</i> .....	29
<b>Tabla 5.</b> <i>Burnout (Cansancio emocional)</i> .....	32
<b>Tabla 6.</b> <i>Burnout (Despersonalización)</i> .....	33
<b>Tabla 7.</b> <i>Burnout (Realización Personal)</i> .....	34
<b>Tabla 8.</b> <i>Satisfacción Laboral (Intrínseca)</i> .....	35
<b>Tabla 9.</b> <i>Satisfacción Laboral (Extrínseca)</i> .....	36
<b>Tabla 10.</b> <i>Dolor emocional</i> .....	37
<b>Tabla 11.</b> <i>Pregunta 1</i> .....	38
<b>Tabla 12.</b> <i>Pregunta 2</i> .....	39
<b>Tabla 13.</b> <i>Pregunta 3</i> .....	39
<b>Tabla 14.</b> <i>Pregunta 4</i> .....	40
<b>Tabla 15.</b> <i>Pregunta 5</i> .....	41
<b>Tabla 16.</b> <i>Pregunta 6</i> .....	43
<b>Tabla 17.</b> <i>Pregunta 6</i> .....	45

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> <i>Edad</i> .....	28
<b>Gráfico 2.</b> <i>Profesión</i> .....	29
<b>Gráfico 3.</b> <i>Tiempo en la docencia</i> .....	30
<b>Gráfico 4.</b> <i>Ansiedad</i> .....	30
<b>Gráfico 5.</b> <i>Depresión</i> .....	31
<b>Gráfico 6.</b> <i>Estrés Laboral</i> .....	32
<b>Gráfico 7.</b> <i>Burnout (Cansancio emocional)</i> .....	32
<b>Gráfico 8.</b> <i>Burnout (Despersonalización)</i> .....	33
<b>Gráfico 9.</b> <i>Burnout (Realización Personal)</i> .....	34
<b>Gráfico 10.</b> <i>Satisfacción laboral (Intrínseca)</i> .....	36
<b>Gráfico 11.</b> <i>Satisfacción laboral (Extrínseca)</i> .....	37
<b>Gráfico 12.</b> <i>Dolor emocional</i> .....	38

# CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

## 1.1 El problema de Investigación

### Planteamiento del problema

Desde la presencia de la pandemia en el año 2020 a causa de la enfermedad COVID-19, se vieron afectadas muchas áreas, entre estas la educativa, pero se planteó que las clases debían continuar, es por eso que a nivel mundial la educación tomó un giro radical, cada país organizó estrategias y planificaciones para que las clases se dieran de manera no presencial. En Ecuador la planificación consistía en la implementación de procedimientos distintos a los acostumbrados como el teletrabajo, convirtiendo al Internet en un aliado fundamental (Villafuerte et al., 2020).

Briceño & Castellanos (2021) mencionan que según datos de la UNESCO aproximadamente 60.2 millones de profesores de 138 países fueron impactados a causa de la COVID-19 obligándolos a dejar el trabajo de manera presencial. Las universidades optaron por la implementación de la educación virtual diseñando plataformas más amigables, llamativas, con mayor información y contenido con la finalidad de buscar alternativas para desarrollar un buen aprendizaje en los alumnos, pero para algunos docentes el cambio de la enseñanza presencial a la virtual se convirtió en una verdadera dificultad por el uso de la tecnología, ya que antes de la aparición de la COVID-19 llevaban varios años trabajando y dictando clases de manera presencial.

El cambio ocasionó en los docentes excesiva carga laboral, incertidumbre, desconfianza, tiempos de trabajo indefinidos, estrés, irritabilidad, problemas relacionados con su ambiente como la falta o mala conexión a internet, falta de materiales y recursos necesarios para preparar y dictar la clase.

Mediante esta investigación se busca evidenciar los malestares psicológicos presentados en los profesores universitarios como ansiedad, depresión, estrés laboral, burnout, dolor emocional y la satisfacción laboral, en función de su modalidad de trabajo. Estos resultados darán a conocer el impacto que generó la virtualidad en las y los docentes universitarios y como influyó en su ámbito personal y profesional, además conocer su perspectiva de la preferencia de las distintas modalidades implementadas híbrida, presencial o virtual.

Mediante los acontecimientos evidenciados, surge la siguiente interrogante.

¿Cuáles son los tipos de malestares psicológicos de las y los docentes universitarios entre 30-60 años de la ciudad de Quito a causa de las distintas modalidades de trabajo?

### **Objetivo General**

Identificar el malestar psicológico y el cambio ocasionado en el ámbito laboral y personal en docentes universitarios de 30 a 60 años a causa de las distintas modalidades de trabajo.

### **Objetivos Específicos**

- Clasificar las distintas modalidades de trabajo mediante la identificación de factores positivos y negativos para conocer el estado psicológico del docente.
- Evaluar el malestar psicológico en los docentes mediante la aplicación de test y entrevistas para conocer los niveles de ansiedad, estrés, depresión, burnout, satisfacción laboral y dolor emocional.
- Profundizar en el cuidado de la salud mental para evitar el malestar psicológico en docentes ocasionado por la carga laboral y la nueva adaptabilidad de trabajo.

## **Justificación**

La suspensión de las clases presenciales para dar paso a la virtualidad ocasionó en el personal docente elevada presión, frustración en relación a la adaptación al trabajo, al nuevo modelo de enseñanza y a su nuevo ambiente desde el cual imparten las clases. Este cambio ha sido inesperado provocando desorganización y confusión en el ámbito laboral de la docencia debido a la falta de preparación y capacitación para el uso de las plataformas, aplicaciones y programas de aprendizaje (Briceño & Castellanos, 2021).

Bajo este conocimiento la presente investigación está centrada en evaluar las distintas dificultades por las que atraviesan los profesores, como la tecnología, la incertidumbre, el ambiente, motivación, desinterés, relación con los alumnos, pérdidas, el miedo a lo desconocido en este caso el miedo a contagiarse o estar con COVID-19, todas estas dificultades que experimentan desencadenan en malestar psicológico presentando posibles problemas relacionados con ansiedad, depresión, estrés laboral, burnout, dolor emocional y la satisfacción laboral.

A pesar del cambio y la implementación de nuevas modalidades de estudio, el docente siempre será un soporte clave y fundamental para el aprendizaje y desarrollo de sus alumnos, los profesores cumplen otras funciones aparte de la enseñanza ya que se encargan de transmitir energía, motivación, interés, empatía, comprensión, resiliencia y ayuda en las dificultades que los estudiantes puedan presentar, dando lo mejor de ellos diariamente para generar un ambiente de bienestar (Tejedor et al., 2020).

El propósito de esta investigación es generar conciencia sobre la debida importancia del cuidado de la salud mental de los y las docentes ya que se ha dejado de lado en las instituciones, debido a que se presta más atención al rendimiento y salud del alumno, sin tomar en cuenta que al profesorado les afecta mucho más este cambio, sumado los factores personales y familiares que inciden en su trabajo. También se les han

presentado varias dificultades que poco a poco han ido superando, incluso instruyéndose para el uso de aplicaciones como Zoom, Google meets, etc., en relación a los alumnos que su adaptabilidad y uso de las aplicaciones les resultó mucho más fácil y versátil.

Frente a esta problemática y presionados por la situación a causa de la COVID-19 los docentes han realizado un gran salto y avance en la educación, es por eso que esta investigación contribuye a la relevancia social para concientizar la labor diaria de los profesores en las distintas modalidades de estudio que hay actualmente la virtual, híbrida y presencial, además contribuirá en la concientización de crear mejores estrategias y planes para que no sean jornadas laborales desgastantes y cuidar su salud mental.

## **1.2 Marco Teórico**

En el año 2019 se conoció un nuevo virus denominado COVID-19 que afectó a todos los países ocasionando una pandemia mundial, se adoptó como medida de protección el aislamiento social, pero, ¿qué es el aislamiento social? Román et al. (2020) define este término como la disminución de la interacción social, acompañada de la soledad generando sentimientos negativos percibidos como dolorosos.

En Ecuador el primer caso de COVID-19 se dio en una mujer de 71 años que el 29 de febrero del 2020 llegó de España, días después el 13 de marzo se confirmó su muerte, cuando las cifras aumentaron a 58 casos positivos y 3 muertes, Lenín Moreno ex presidente de Ecuador decretó medidas con el fin de prevenir más contagios y la propagación de la COVID-19 (Santilán & Palacios, 2020).

Muñoz et al. (2016) menciona que los cambios generados de manera inesperada ocasionaron adaptarse a una nueva normalidad y habla sobre el término salud mental, el cual es descrito por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) como un estado de bienestar en el cual las personas son conscientes de sus posibilidades para poder enfrentar problemas, situaciones cotidianas, ser productivo, trabajar, sociabilizar, contribuir a la comunidad, todos estos factores son asociados a una salud mental positiva, pero esta nueva normalidad ocasionó malestar psicológico en todas las personas, en este caso en los profesores universitarios que es la población estudiada en esta investigación se lo denominó “ malestar docente”.

Prieto & Bermejo (2006) mencionan que el malestar psicológico puede llevar a ocasionar alteraciones en la personalidad de los profesores debido a resultados negativos que se presentan por situaciones, en la parte social y psicológica en las cuales se ejerce la profesión, las principales situaciones o manifestaciones del malestar docente son evidenciadas por la falta de interés en el trabajo, el bajo rendimiento, ausencia, enfermedad, abandono de la profesión, inhibición, monotonía, actividades rutinarias. También es importante mencionar las consecuencias en el malestar psicológico que son la insatisfacción, cansancio, insomnio, ansiedad, depresión, estrés, adicciones, burnout, todas estas consecuencias llevan también a ocasionar malestar físico como úlceras, quejas somáticas, hipertensión, problemas cardiovasculares, etc.

La presente investigación se enfoca en analizar los siguientes malestares psicológicos:

**Ansiedad. -**

González (2021) la define como una emoción transitoria caracterizada por la existencia de los siguientes síntomas: tensión, pensamientos negativos, aumento del ritmo

cardíaco, respiración acelerada, temblores, debilidad, cansancio. Los altos niveles de ansiedad influyen en las personas en la toma de decisiones racionales y su comportamiento. Se destacan 4 niveles de ansiedad que son los siguientes:

1.- Ansiedad Leve: Se relaciona con las preocupaciones de la vida diaria y el individuo se encuentra en estado de alerta.

2.- Ansiedad Moderada: Las personas se enfocan solo en preocupaciones inmediatas y deja de lado otras situaciones.

3.- Angustia o ansiedad severa: Se caracteriza por la incapacidad de realizar actividades, predominando el miedo y el temor.

Según Cruz et al. (2003) menciona que los trastornos de ansiedad pueden empeorar con el tiempo, afectando el desempeño laboral, emocional, social y físico de las personas, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- Trastorno de pánico: Caracterizado por el miedo intenso que se da de manera espontánea o por algún estímulo, la persona empieza a sentir síntomas como sudoración excesiva, pérdida de control, sensación de frío - calor y en varias ocasiones sensación de muerte.

- Trastorno por estrés postraumático: Es otra manera en la cual se puede manifestar por antecedentes de un daño psicológico o físico presentando síntomas como el insomnio, irritabilidad, falta de concentración.

- Ansiedad generalizada: Se distingue por la presencia constante de síntomas como irritabilidad, preocupación, inquietud, insomnio, tensión muscular, debido a las preocupaciones excesivas de problemas de salud, trabajo, dinero, familia.

- Fobias: Caracterizada por la angustia frente a una situación real o imaginaria, manifestando el miedo a objetos, animales, volar, lugares, o estar en situaciones sociales conocida como ansiedad social.

Muñoz y Gutiérrez (2021) destacan como normal el sentir ansiedad ya sea como una emoción o sentimiento en nuestra vida generando estímulos a nivel cognitivo presente en pensamientos, fantasías obteniendo una respuesta fisiológica conductual, o a su vez se puede volver intensa afectando a nivel general en el diario vivir. En el contexto de COVID-19 se ha reflejado preocupación, angustia, incertidumbre y la adaptación a una nueva normalidad, en el caso de los docentes afectando a su trabajo y la manera de impartir las clases.

### **Depresión. –**

Según la OMS (2015) es un trastorno mental común, el cual resalta la falta o pérdida del interés, placer, tristeza, trastorno del sueño, pérdida o aumento de apetito, autoestima, falta de concentración y cansancio. La depresión tiene una serie de síntomas físicos o psicológicos que afectan la vida diaria y el rendimiento normal de las personas.

Los síntomas frecuentes de la depresión están relacionados con el desinterés, insatisfacción, pérdida de placer y síntomas físicos como insomnio, pérdida de peso, falta concentración, pensamiento lento, hiperoxia e hipersomnia. Los factores económicos, familiares, exceso de carga laboral, falta de límites en los horarios, han sido los principales problemas de depresión en la población de docentes universitarios (González, 2021).

Según, González (2021) en el compendio utilizado para diagnosticar trastornos mentales DSM-V menciona que la depresión mayor se clasifica bajo los siguientes criterios:

**Tabla 1.** *Criterios de la depresión*

A)	<p>Presencia de los siguientes síntomas por un tiempo de dos semanas, presentando alteraciones y cambios de ánimo, desinterés, pérdida del placer.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.- Irritabilidad o estado mental deprimido, la mayor parte del día.</li><li>2.- Desinterés, disminución o falta de placer, la mayor parte del tiempo por las actividades que realiza con frecuencia.</li><li>3.-Aumento o disminución de peso.</li><li>4.-Insomnio la mayor parte de tiempo.</li><li>5.- Agitación casi todos los días.</li><li>6.- Falta de energía y cansancio la mayor parte del día.</li><li>7.-Culpabilidad y sentimiento de menosprecio e inutilidad.</li><li>8.- Desconcentración y falta de capacidad para toma de decisiones.</li><li>9.- Pensamientos de muerte.</li><li>10.- Pensamientos e intentos de suicidio.</li></ol>
B)	<p>Los síntomas causan gran incomodidad o desgaste en el ámbito personal, relaciones sociales y de trabajo.</p>
C)	<p>La depresión no es atribuida a los efectos fisiológicos de una sustancia o de otra afección médica.</p>
D)	<p>Los episodios de depresión mayor no se explican mejor por medio de trastornos de esquizofrenia o esquizoafectivo.</p>
E)	<p>No hay presencia de episodios maniaco o hipomaniaco.</p>

Como factores de riesgo en la depresión se encuentra la ausencia de amigos y familiares que forman la red de apoyo, encontrarse fuera del núcleo familiar, problemas económicos, estrés, mala salud, los cuales ocasionan impacto en los altos niveles de depresión (González, 2021).

### **El estrés laboral. -**

Según, Sánchez (2010) describe al estrés laboral como un grupo de respuestas fisiológicas, emocionales, comportamentales y cognoscitivas, siendo un estado caracterizado por elevados niveles de angustia y excitación, el cual se distingue por la percepción de no poder hacer nada.

Del Hoyo (2018) considera a los estresores como demandas ambientales objetivas y percibidas, cualquier cosa se puede convertir en un factor estresor, pero varía según la persona. Menciona que es importante tomar en cuenta que dentro del ambiente laboral existen algunos estresores externos y realiza la siguiente división de factores estresores, estos son: el ambiente físico, (temperatura, luz, sonido, entorno), estresores relacionados al contenido de la tarea, (control sobre la tarea, carga mental), estresores relacionados a la organización, (tiempo de trabajo, relaciones sociales, conflicto y ambigüedad de rol).

Posada (2011) identifica dos tipos de estrés, el primero es el episódico que ocurre de manera momentánea, esta situación no se puede aplazar por mucho tiempo, pero una vez que se resuelve desaparece todo el malestar generado. El segundo tipo es el estrés crónico, ocurre cuando la persona presenta un factor estresor de manera continua, motivo por el cual los síntomas aparecen siempre que se presente la situación y no se resolverá el estrés mientras la persona no resuelva o evite la situación problemática.

Las principales causas de estrés laboral es la angustia por buscar el perfeccionismo en el trabajo dejando de lado el ámbito familiar, social, volviendo a las personas adictos a sus empleos lo cual lleva a ocasionar el estrés laboral (Posada, 2011).

Los agentes estresantes puede ser la carga laboral, la responsabilidad, problemas laborales, temor a lo desconocido, la rutina, cambios repentinos, los cuales pueden impedir el buen desarrollo del trabajador en el área laboral y problemas en la salud debido al estrés mal manejado ocasionando un deterioro en las personas, tensión muscular, aumento del ritmo cardíaco, dificultad para respirar, incapacidad para la toma de decisiones, ritmo cardiaco acelerado, preocupaciones, cansancio, temblores, el efecto del estrés no es igual en todas las personas ya que en alguno se puede presentar de manera leve y en otros puede ser nocivo (Posada, 2011).

Las enfermedades a causa del estrés suelen dividirse en dos grupos la primera ocasionada por estrés crónico presentando úlceras, estados de shock, neurosis post traumática y la segunda por estrés agudo ocasionando dispepsia, gastritis, ansiedad, frustración. De igual manera es importante destacar las consecuencias del estrés para la empresa ocasionando ausencia, bajo rendimiento, cansancio, es importante que como empresas tomen en cuenta los límites de sus trabajadores con el fin de generar un mejor ambiente de trabajo con un clima laboral saludable (Posada, 2011).

Según, Raymundo (2021) distingue los niveles de estrés.

- 1) Estrés Normal: Se encuentra en la norma de límites y no es posible que presente acontecimientos psicosomáticos.
- 2) Estrés Leve: Existe una probabilidad del 33% de acontecimientos psicosomáticos.

3) Estrés Moderado: Existe una probabilidad del 50% de acontecimientos psicosomáticos.

4) Estrés Severo: Existe una probabilidad del 80% de acontecimientos psicosomáticos.

### **Síndrome de Burnout. –**

Gutiérrez et al. (2006) menciona que el síndrome de burnout también se lo conoce como el síndrome del desgaste profesional o el estar quemado por el trabajo, en el año de 1981 autores como Maslach y Jackson lo describen como una respuesta al estrés crónico, presentando aspectos fundamentales para el diagnóstico.

1.- Agotamiento emocional: fatiga y pérdida de energía.

2.- Despersonalización: Actitudes y respuestas negativas, insensibilidad hacia otros.

3.- Disminución del desempeño personal: Pérdida de motivación y negatividad hacia el propio trabajo.

El síndrome de burnout se relaciona con el estilo de vida de las personas y al ámbito laboral, este desgaste profesional se evidencia más en trabajos enfocados en la atención y servicios humanos como, por ejemplo: profesores, enfermeros, policías. Actualmente este síndrome es un gran problema social ya que consiste en el decaimiento físico y mental de las personas, por lo general ocurre más en mujeres, personas jóvenes, personas con carga laboral e inestabilidad en relaciones amorosas y con carencia de apoyo. Estos trabajadores presentan rasgos de personalidad comunes ya que se les percibe como personas optimistas, dedicadas a su trabajo, personas que toman la iniciativa (Ramos, 2012).

Existen muchos factores que influyen en el síndrome de burnout, los desencadenantes están relacionados con los ascensos, despidos, jubilaciones, accidentes, competencias laborales, relaciones interpersonales. Otro tipo son los predisponentes, enfocados en las exigencias profesionales, disminución de la confianza, falta de apoyo, influencia negativa de los líderes, sobrecarga laboral. Los educativos están relacionados con profesionales que no ejercen su profesión y carecen de información. Y por último los personales enfocados en la edad, estado civil, sexo, religión.

El síndrome de burnout presenta algunos síntomas que sirven de alerta como, por ejemplo: negación, temor, ira, culpabilidad, desorganización, desmotivación, agotamiento físico y mental, falta de ilusión, bajo rendimiento laboral, descontento, aislamiento. Y entre los síntomas físicos existe la presencia de insomnio, aumento de la presión arterial, taquicardia, migrañas, problemas intestinales (Ramos, 2012).

### **Satisfacción Laboral. –**

Según De Los Heros et al. (2020), la satisfacción laboral es definida desde dos ángulos el primero desde un estado emocional y el segundo desde una actitud en relación al trabajo, enfocados desde varias etapas. Se expresa mediante un conjunto de emociones y reacciones positivas o negativas de la persona en relación al rol que desempeña, la satisfacción está relacionada con el salario, clima laboral, relaciones sociales, crecimiento, superación, motivación, condiciones de trabajo, relaciones entre el jefe sus empleados.

La satisfacción laboral en docentes es fundamental y necesaria con el fin de lograr un trabajo productivo, ya que se enfrentan constantemente a cambios y retos, convirtiéndose en personas fundamentales que ayudan a orientar la formación y educación de las generaciones futuras (Cortez et al., 2021).

Existen cuatro categorías para identificar los factores de la satisfacción laboral los cuales son: autonomía, sociabilización, habilidades - condiciones y medio ambiente de trabajo. La autonomía se basa en la iniciativa y seguridad para la toma de decisiones, además sirve de gran motivación para desarrollar altos niveles de satisfacción. El factor de la sociabilización está enfocado en el proceso mediante el cual las personas adquieren conocimientos, habilidades, conductas, valores, para su desempeño laboral. Otro factor importante son las condiciones y medio ambiente de trabajo que busca mejorar la productividad, aumentan la calidad y reduce el ausentismo (De Los Heros et al., 2020)

### **Dolor Emocional. –**

El dolor emocional se basa en la manera de sentir de las personas, en cuanto a emociones y percepciones negativas ocasionadas por situaciones críticas, este dolor emocional repercute en las actividades laborales generando malestar, desconcentración y riesgos de accidentes (Arias, 2020).

La pandemia ha traído cambios de manera inesperada que han afectado la salud mental de los docentes, ocasionando frustración y temor por adaptarse a una nueva manera de enseñar y a nuevos retos, sumado a todo esto está la parte emocional relacionada al dolor, enfocada en pérdidas de seres queridos, falta de interacciones sociales, soledad, aislamiento, dejar de lado las actividades extra laborales y el miedo frente a lo desconocido, temor al virus, problemas económicos.

Todas estas circunstancias han repercutido en un dolor emocional que no solo afecta la parte mental y física, también afecta el rendimiento y desempeño laboral porque estos cambios repentinos no fueron fáciles de aceptar de la noche a la mañana, son pérdidas que pasan por un proceso hasta que la persona logre encontrar un equilibrio y bienestar que favorezcan en su vida. El dolor va de la mano con el sentimiento de pérdida

entre las cuales puede ser de salud, economía, trabajo, emocionales, amigos, pareja. El duelo activa en las personas los mecanismos de defensa como una respuesta frente a las situaciones de pérdida (Zambrano, 2021).

Después de conocer un poco más sobre los malestares psicológicos presentados en los docentes: ansiedad, depresión, estrés laboral, burnout, satisfacción laboral, dolor emocional, hay que tomar en cuenta que en la mayoría de los participantes se desencadenaron por la adaptabilidad a las nuevas modalidades de trabajo y enseñanza que se implementaron desde el COVID-19, las cuales son:

### **Modalidades de trabajo.**

#### **Modalidad Virtual. -**

El mundo cambió, se adaptó a una nueva normalidad y estilo de vida, se vieron afectadas muchas áreas entre estas el trabajo. Peiró & Soler (2020) destacan el teletrabajo como una gran oportunidad para poder combinar la protección del virus y también mantener actividades productivas, algunos trabajadores ya conocían esta modalidad y para otros fue algo totalmente novedoso.

Cataño y Gómez (2014) refieren según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que el teletrabajo consiste en realizarlo fuera de la empresa, institución, oficina, etc. Se utiliza una fórmula para definirlo de mejor manera:

Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC.
---

Santillán (2020) menciona una “separación laboral” siendo un nuevo esquema de laborar que consiste en separar al empleado del contacto con alumnos, colegas, jefes y compañeros de trabajo.

Esta investigación está basada en una población específica que son los docentes universitarios, ya que esta nueva modalidad de enseñanza fue un total reto. Villafuerte, Bello, Pantaleón, Bermello (2020) mencionan que el contexto académico ecuatoriano la planificación se basó en el uso de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) y la Tecnología para el Aprendizaje y Conocimiento (TAC) ya que el objetivo es avanzar en sus estudios, pero alejar a los alumnos de los riesgos de contagio.

Santillán (2020) destaca algunas ventajas del teletrabajo entre estas se menciona la libertad para planificar y organizar actividades administrando los tiempos de trabajo, combinar el espacio familiar con las tareas cotidianas, ahorrar tiempo en no desplazarse y ahorrarse el tráfico, mayores oportunidades de empleo, mejora el ambiente familiar, autonomía laboral.

Pero también existen desventajas entre estas el ambiente del trabajador ya que puede no ser el más apto y cómodo para realizar sus actividades, llegar al sedentarismo, incremento de los conflictos familiares ocasionados por la mala comunicación, horarios ilimitados incluidos fines de semana, algunas personas se pueden sentir solas debido al poco o ningún contacto social, impedimento o fallas en la conexión a internet.

Las competencias tecnológicas a las que muchos docentes tuvieron que adaptarse fueron relacionadas a características asociadas con el uso y manejo de tecnologías necesarias para el teletrabajo como por ejemplo manejar aplicaciones como email, buscadores, transferir archivos, uso de programas básicos como Word, Excel, PowerPoint, etc., videoconferencia, chats, etc. (Osio, 2010).

### **Modalidad Híbrida. -**

Guamán et al. (2020) destaca que en Ecuador está progresivamente utilizado el modelo híbrido en la educación superior, surge como una herramienta para que los jóvenes puedan seguir desarrollando sus estudios, basado en la combinación de la educación de forma virtual y presencial por medio de distintas plataformas de aprendizaje en línea.

Es importante que como docentes se pueda repensar en la educación desarrollando modelos de aprendizaje y enseñanza, enfocados en el beneficio, motivación y atención de los estudiantes, este tipo de modalidad prioriza la enseñanza autónoma pero la interacción del profesor es fundamental durante este proceso de formación ya que se han sustituido las aulas por el uso de herramientas tecnológicas de manera sincrónica o asincrónica que permitirán generar debates, charlas, retroalimentaciones, foros con el fin de tener un aprendizaje más didáctico.

Esta modalidad se ha convertido en un verdadero reto para los profesores porque se requiere de una planificación completa y explícita con el fin de que todos los alumnos puedan ir atendiendo al mismo ritmo, es importante la implementación de objetivos y propósitos para cumplir en la clase.

### **Modalidad Presencial. -**

Otro tipo de modalidad que se ha implementado tomando en cuenta las medidas de bioseguridad es la presencial con el fin de que los docentes y estudiantes puedan retornar a sus aulas e instalaciones específicas, adaptándose al clima de estudio, ya que la presencialidad puede mejorar la manera de impartir clases y el rendimiento de los alumnos (Barroso, 2006).

Según Correa et al. (2020) habla sobre la importancia y beneficios del retorno a clases presenciales, enfocado en la sociabilización, aprendizaje, entretenimiento, distracción que ayudan a generar un mejor ambiente en el cual se pueda impartir las clases que benefician al docente y al alumno.

Además, se puede brindar una educación más directa con el objetivo de un mejor aprendizaje que no se logra con una educación virtual, ya que no todos cuentan con los mismos recursos, existen muchos problemas de conexión, lo cual lleva a ocasionar desmotivación, desinterés, exceso laboral por no establecer límites en los horarios y frustración.

### **Importancia del cuidado de la Salud mental. –**

El cuidado de la salud mental va relacionado con lo laboral, ya que la frecuencia con la cual se presenta el malestar afecta al bienestar y al desempeño dentro de la organización ocasionando la ausencia y sufrimiento del trabajador. Es fundamental prestar atención a la salud mental dentro del entorno laboral, integrando medidas y programas de prevención y promoción con el fin de brindar la atención necesaria y cuidado de las personas.

La prevención de los problemas de salud mental se enfoca en tres fases: primaria, secundaria y terciaria, empezando el proceso mediante un análisis de las tareas que cumple cada trabajador y evaluando la situación, se implementan planificaciones preventivas de las vulnerabilidades, se les brinda formación e información y se implementan medidas que disminuyan el malestar para poder desempeñarse de la mejor manera (Mingote & Núñez, 2011).

### **Estado actual del conocimiento sobre el tema (antecedentes)**

A partir de la llegada de la COVID-19 en marzo del 2020 el profesorado se enfrentó a un gran giro y a una manera distinta de educación mediante la implementación de la modalidad virtual, lo cual provocó problemas en la salud mental y física de los docentes (Cervantes, 2021).

Este gran giro ha ocasionado malestar psicológico en los docentes presentando ansiedad, depresión, estrés laboral, burnout, insatisfacción laboral y dolor emocional. Según Trujillo y Delgado (2021) en su investigación sobre los niveles de ansiedad en docentes mexicanos se encontró que la mayoría presenta porcentajes normales o leves, pero existe mayor prevalencia en el género femenino, también menciono que los resultados de su estudio fueron más positivos de lo que se esperaba por el bajo porcentaje de docentes con ansiedad severa siendo solo el 14.7 % de su muestra. Un factor importante a tomar en cuenta es la relación de la ansiedad con la modalidad de trabajo virtual, según Muñoz y Gutiérrez (2021) el 40 % de su población estudiada en su investigación presentaban altos niveles de ansiedad y estrés debido a la falta de preparación para impartir clases en esa modalidad. En la investigación sobre el impacto de la pandemia en los profesores, según Mora et al. (2021) el estado civil es otro factor a tomar en cuenta ya que las personas casadas presentan mayor ansiedad a comparación de los solteros o viudos, en este estudio se obtuvo un 46.97% de ansiedad moderada y un 30.30% con ansiedad severa.

En varias investigaciones se evidencia también la presencia de depresión en los docentes, según Raymundo (2021) en su investigación menciona que el 12% del profesorado presentan un alto nivel de depresión. Mientras que según Mendes et al. (2020) en su investigación sobre el estrés y depresión en el cuerpo docente no evidencia altos niveles de depresión ya que el 79.8% de mujeres y el 64.8% de los hombres presentan un nivel de depresión mínima.

El estrés laboral ha sido una de las mayores causas de malestar en los docentes universitarios, según Gaviria et al. (2021) en su investigación realizada sobre la relación entre el teletrabajo y el estrés, encontró que el teletrabajo es un gran estresor debido a la carga laboral, la falta de tiempo, poca interacción con los alumnos, falta de adaptabilidad, lo cual conlleva a que los maestros presenten altos niveles de estrés debido a las limitaciones que se les presentan y la frustración ocasionada.

Por otra parte, según Raymundo (2021) en su investigación enfocada en el estrés laboral en el contexto de pandemia COVID-19 a docentes de secundaria evidencia que un 92% presenta estrés moderado y también existe un alto porcentaje relacionado a la presión laboral siendo del 86%, además el 94% presentan conflictos con las instituciones en la cual trabajan.

En la investigación sobre los factores de riesgo psicosociales y el estrés en docentes universitarios, se evidenció que aquellos que reciben apoyo por parte de colegas y jefes y de la institución presentan menos nivel de estrés (Tacca & Tacca, 2019). En su investigación con 163 participantes, Mendes et al. (2020) mencionó que 42.9% presenta estrés leve. En el libro sobre intervención psicológica en estrés laboral se indica que, de cada siete personas, una presenta altos niveles de estrés los cuales pueden afectar negativamente su salud (Ramos, 2012).

En las investigaciones también se encuentra como el síndrome de burnout afecta a los docentes universitarios siendo una respuesta del estrés crónico (Ramos, 2012). Según Mora et al. (2021) en su investigación enfocada en el impacto de la pandemia por COVID-19 en maestros refleja que es importante considerar algunos aspectos a los cuales se enfrentan, como las exigencias de las autoridades, de los padres de familia, estudiantes y la presión que sufre al adaptarse a una nueva modalidad de estudio.

Todo esto está englobado en el agotamiento emocional en el cual 47.73% presenta un nivel alto, en la subescala de despersonalización los docentes se encuentran en el límite con una puntuación del 30.30%, la siguiente dimensión es la realización personal en la cual el 61% se encuentra en un nivel alto lo cual les ayuda a tener resiliencia y motivación.

Por otro lado, en la investigación que se realizó de burnout en docentes durante las clases virtuales se obtuvo que el 46% presenta un cansancio emocional bajo y el 32% de los participantes tienen un alto nivel de cansancio emocional, en cuanto a la dimensión de despersonalización se obtuvo que el 44% presentan un bajo nivel y el 40% alto, en cuanto a la dimensión de realización personal se obtuvo que el 59% presentó un bajo nivel (López & Zacarías, 2020). Según Cortez et al. (2021) en su investigación se evidencia que el género femenino con un 46% presenta mayor agotamiento emocional y 41% indican altos niveles de realización personal a comparación del género masculino que el 39% presenta bajo agotamiento emocional y realización personal, y ambos presentan un nivel de despersonalización bajo.

Es importante también tomar en cuenta como se sienten los docentes en relación a la satisfacción laboral, según De Los Heros et al. (2020) en su estudio sobre la satisfacción laboral en tiempos de pandemia se obtuvo que el 65% de los profesores se sienten satisfecho y el 15% muy satisfechos obteniendo que la nueva modalidad de estudio no produce insatisfacción en la mayoría de los participantes analizados. Según Cortez et al. (2021) en su investigación se obtuvo que el 35% de los participantes tiene un alto nivel de satisfacción laboral y el género femenino presenta alta satisfacción laboral, a diferencia del género masculino que presenta una satisfacción laboral promedio.

Otro factor que ha afectado al cuerpo docente es el dolor emocional según Goyes et al. (2021) en su investigación sobre el desgaste emocional de los profesores en

modalidad de estudio virtual se evidencio que el 62% presenta desgaste emocional por diversos factores los cuales afectan su desempeño en el trabajo, estos pueden estar asociados al duelo entendido como la pérdida no solo de un ser querido, si no pérdida de trabajo, economía, vida social, los cuales desencadenan en un dolor emocional.

Por otro lado, en contexto de pandemia y a causa del virus se han perdido muchas vidas lo cual influye en el dolor emocional de las personas, en un estudio se encontró que el hablar de un ser querido fallecido genera un desconsuelo siendo el 18% siempre, 20% muchas veces, 27% pocas veces, 8% casi nunca, este malestar ha causado que las personas atraviesen un proceso de aceptación para aliviar ese dolor sin que influya en el rendimiento de sus actividades diarias (Zambrano, 2021).

### **Adopción de una perspectiva teórica**

La investigación actual ha sido elaborada desde varias perspectivas teóricas, la primera es la psicología de la salud que aparece en el año 1978 creada por American Psychological Association (APA). Esta rama de la psicología se encarga de investigar las afecciones psicológicas y patológicas en los seres humanos enfocándose en su comportamiento, proceso, conducta y actitudes frente a ciertas situaciones y factores emocionales, desencadenando malestar psicológico como los presentes en la investigación: ansiedad, depresión. Los objetivos de esta rama están basados en fomentar la salud, prevenir las enfermedades, investigar la aparición de los problemas, influencia de factores y plantear el mejor tratamiento (Peiró, 2021).

La siguiente perspectiva teórica está enfocada en el ámbito laboral y la presencia de malestar como estrés laboral, burnout, satisfacción laboral, dolor emocional. Es importante abordar estos aspectos desde la psicología organizacional positiva, cuyo

objetivo se basa en generar un buen ambiente de trabajo con el fin de desarrollar sus capacidades y habilidades para un buen desempeño laboral. La psicología positiva también se encarga del flow o fluidez, entendido como el funcionamiento óptimo del ser humano, englobando el bienestar, satisfacción, felicidad, optimismo, vocación, creatividad, responsabilidad (Carvajal et al., 2013)

Y por último la psicología sistémica basada en la teoría general de los sistemas de Bertalanffy (1928) quien plantea el estudio de las organizaciones como sistemas abiertos, y la relación con su entorno o medio ambiente. La psicología sistémica presta atención a la importancia que surge de la interacción de las personas, y la comunicación de los grupos. Dentro de la vida de la persona influyen muchos sistemas en los cuales se relaciona, familiar, laboral, pareja, social (Rodríguez, 2019)

Todas estas perspectivas teóricas van de la mano para poder analizar el malestar psicológico en los docentes universitarios en función de su salud, su desempeño laboral y la relación e influencia de la comunicación en sus sistemas de relación.

### **1.2.3 Hipótesis**

- Existe mayor malestar psicológico en las mujeres
- Existe presencia de altos niveles de ansiedad, depresión y estrés laboral en los docentes universitarios.
- Los docentes universitarios presentan baja satisfacción laboral.
- Los docentes universitarios debido a la situación de COVID-19 presentan altos porcentajes en cuanto al agotamiento emocional, despersonalización y bajos porcentajes de realización personal, sin importar la modalidad de trabajo en la cual se encuentran.

- Los docentes universitarios en las 3 modalidades de trabajo presentan alto dolor emocional afectando sus tareas laborales.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1 Enfoque metodológico**

El enfoque que se utilizó en esta investigación fue de tipo mixto. Hernández et al. (2010) menciona que el objetivo de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cualitativa ni a la cuantitativa, al contrario, se utiliza las fortalezas de ambos tipos de investigación. Este tipo de enfoque, ayudará a la investigación a tener información más completa sobre el malestar psicológico presentado en los docentes universitarios con la ayuda de toma de test y entrevistas.

### **2.2 Diseño de Investigación**

Dentro de esta investigación se utilizó el corte transversal. Rodríguez, Mendivelso (2018) lo describen como un estudio observacional de base individual que posee doble propósito el analítico y descriptivo, esto ayudará a la investigación ya que será realizada en un periodo de tiempo determinado.

El tipo de diseño que se empleó en esta investigación es descriptivo. Hernández et al. (2010) destacan que el objetivo es describir situaciones, contextos, fenómenos, sucesos, detallando como son y cómo se manifiestan, el fin del estudio descriptivo es especificar las características y perfiles de las personas, grupos, comunidades, sometiéndolos a un análisis, en este caso el análisis del malestar psicológico de los

docentes universitarios en relación a las distintas modalidades de trabajo aplicadas desde la llegada de la COVID-19.

### **2.3 Población y muestra**

El tipo de muestreo utilizado en la investigación fue no probabilístico. Para este estudio se contó con una población de 20 docentes universitarios, el 50% fueron mujeres y el otro 50% hombres, con una media de edad de 40,25 (DS= 8,265) años.

### **2.4 Categorización de la población**

La categorización de la población de este estudio consistió en docentes universitarios entre 30-60 años que se encuentran impartiendo clases por medio de las distintas modalidades de trabajo, virtual, presencial e híbrida. Dentro de la población se tomaron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión que son los siguientes.

**Tabla 2. Criterios de inclusión y exclusión**

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Docentes Universitarios	Docentes de primaria y secundaria
30- 60 años	Rango de edad
Hombres y mujeres	Docentes que no estén trabajando actualmente
Trabajar en cualquier modalidad ( virtual- híbrida- presencial)	

### **2.5 Selección de Instrumentos de Investigación**

Para la recopilación de datos cualitativos se utilizó una entrevista con preguntas semiestructuradas, con el fin de obtener respuestas abiertas relacionadas a su modalidad

de trabajo y actividades de relajación, la entrevista fue aplicada a todos los y las docentes que participaron en esta investigación.

Para el estudio cuantitativo se utilizaron otros instrumentos de evaluación que permiten realizar un análisis sobre el malestar psicológico en docentes universitarios a causa de las distintas modalidades de trabajo, los tests utilizados fueron los siguientes:

- a) **Inventario de Ansiedad de Beck (BAI):** Es un cuestionario de 21 ítems que mide la gravedad de ansiedad en adolescentes y adultos, describiendo los síntomas emocionales, cognitivos y fisiológicos. Las opciones de respuesta son: en absoluto, levemente, moderadamente, severamente, asignándoles valores del 0-3 estos valores se suman y se obtiene el total que es interpretado de la siguiente manera: 0-21 puntos ansiedad muy baja, 25-35 puntos ansiedad moderada, más de 36 puntos ansiedad severa (Beck et al., 1988).
- b) **Inventario de Depresión de Beck (BDI-2):** Consta de 21 ítems que se diferencian por dos subescalas: la afectiva y la somática; las respuestas se enfocan en como la persona se ha sentido las dos últimas semanas eligiendo del 0-3 los valores se suman y se obtiene el total que se interpreta de la siguiente manera: 0-9 puntos depresión mínima, 10-16 puntos depresión leve, 17-29 puntos depresión moderada, 30-63 puntos depresión severa (Beck et al., 1998).
- c) **Test de Estrés Laboral:** Este test está enfocado en conocer el grado en el cual los trabajadores padecen síntomas relacionados al estrés, consta de 12 preguntas con opciones de respuestas del 1 al 6 siendo estas nunca, casi nunca, pocas veces, algunas veces, relativamente frecuente, muy frecuente. Se realiza la suma total y los resultados son en base a 0-24 sin estrés, 25-36 estrés leve, 37-48 estrés medio, 49-60 estrés alto, 61-72 estrés grave. (IMSS, 2008)

d) **Maslach Burnout Inventory (MBI):** Su función es medir el desgaste profesional, está formado por 22 ítems con afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su entorno laboral y sus alumnos, este test busca medir la frecuencia y la intensidad del burnout. Se divide en 3 subescalas:

1) Cansancio emocional cuyos valores son: 0-18 bajo, 19-26 medio, 27-54 alto.

2) Despersonalización cuyos valores son: 0-5 bajo, 6-9 medio, 10-30 alto.

3) Realización personal cuyos valores son: 0-33 bajo, 34-39 medio, 40-56 alto

(Maslach & Jackson, 1981).

e) **Escala General de Satisfacción Laboral:** Consta de 15 ítems, tiene dos subescalas la satisfacción intrínseca relacionada a la responsabilidad, reconocimiento, promoción, actividades; y la satisfacción extrínseca relacionada al horario, sueldo, puesto de trabajo, organización. Sus respuestas tienen un valor del 1 al 7 eligiendo ente muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

La calificación en la satisfacción intrínseca es la siguiente: 0-7 no estas satisfecho con lo que haces en tu trabajo, 8-21 te gusta lo que haces, pero lo puedes mejorar, 22-49 estas satisfecho y te gusta lo que haces en tu trabajo. Y la calificación en la satisfacción extrínseca es: 0-8 no estas satisfecho con las condiciones de tu puesto de trabajo, 9-32 te gusta tu puesto, pero podría mejorar, 33-56 estas satisfecho y te gustan las condiciones de tu trabajo (Warr et al., 1979).

f) **Test de Dolor Emocional en el Trabajo:** Consta de 5 preguntas que permiten medir la intensidad del dolor emocional en la emergencia sanitaria, y la influencia en las actividades laborales, sus respuestas tienen un valor del 1 al 7 eligiendo ente: completamente falso, rara vez cierto, algunas veces cierto, a veces cierto, frecuentemente cierto, casi siempre cierto, completamente cierto.

La interpretación de los resultados es la siguiente: 5-6 muy bajo, 7-11 bajo, 12-17 medio, 18-24 alto, 25-35 muy alto (Arias, 2020).

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

### **3.1 Levantamiento de datos**

Para la recolección de los resultados se utilizó la plataforma google forms, se envió a 20 docentes universitarios dos links, uno que contenía el consentimiento informado para que puedan aceptar participar en la investigación, seguido se aplicó una pequeña encuesta sociodemográfica con datos básicos y posterior la toma de los test de ansiedad, depresión, estrés laboral, burnout, satisfacción laboral y dolor emocional. El segundo link era una entrevista de 6 preguntas relacionadas a la modalidad de trabajo y sus actividades de relajación, la toma de los resultados se realizó en el mes de enero del 2022.

La recolección de la información se basó en analizar el malestar psicológico de los docentes mediante la toma de los test, interpretando esos resultados de manera cuantitativa, y la entrevista estaba enfocada en conocer la perspectiva de los participantes sobre las modalidades de trabajo y actividades de relajación, con la intención de obtener más información y realizar un análisis cualitativo.

### **3.2 Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos**

Una vez obtenidos los resultados, se ingresó al programa estadístico Excel para generar la base de datos, limpiarla, crear las categorías y otorgar valores numéricos a las respuestas para después usar el programa SPSS (Versión 25.0) para obtener las tablas con las frecuencias y porcentajes de los resultados de cada test, y una vez obtenidas las tablas

nuevamente se utilizó Excel para poder obtener los gráficos estadísticos que ayudan a analizar e interpretar los resultados que se muestran a continuación.

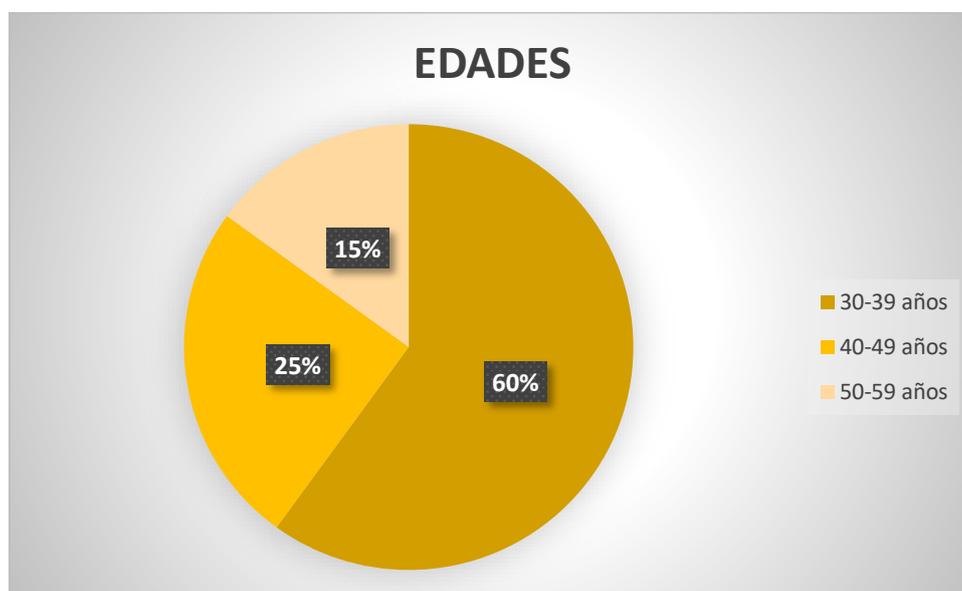
### Características sociodemográficas

**Tabla 3. Género**

Género	Porcentaje
Masculino	50%
Femenino	50%

De 20 docentes universitarios encuestados el 50% es masculino y el 50% femenino.

**Gráfico 1. Edad**



La edad de los y las docentes varía entre los 30 y 57 años, el 60% que corresponde a 12 participantes tienen entre los 30 a 39 años, el 25% que corresponde a 5 participantes tienen entre 40 a 49 años y 3 participantes que corresponden al 15% tienen entre 50 y 59 años.

**Gráfico 2. Profesión**



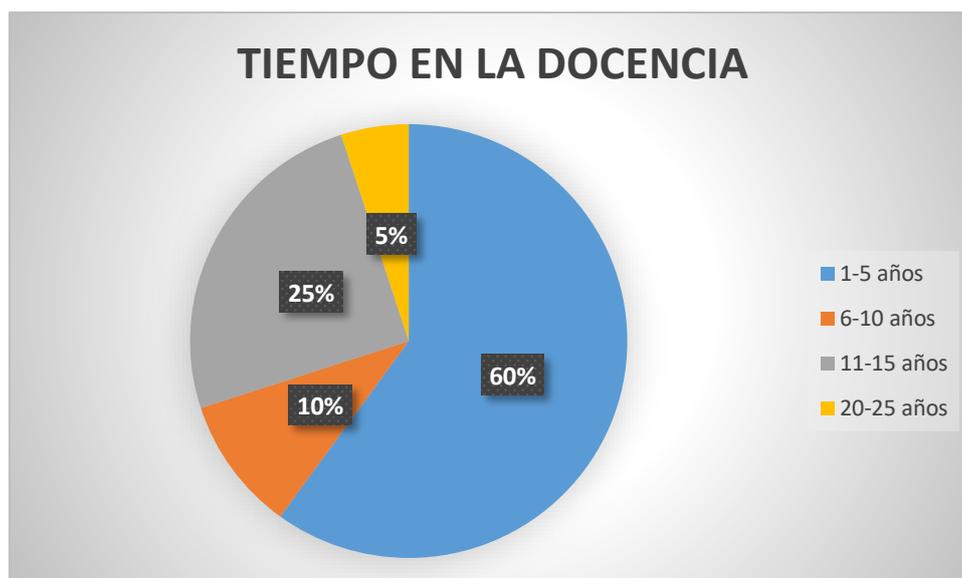
Las profesiones de los docentes que participaron en esta investigación varían entre parvularia, psicólogos, ingenieros comerciales, docentes, abogados, diseñadores gráficos. La docencia fue la profesión con el porcentaje más alto (40%).

**Tabla 4. Contagio COVID-19**

CONTAGIO COVID-19	
Contagio	Porcentaje
Sí	50%
No	50%

De los 20 docentes universitarios que participaron en la investigación el 50% se ha contagiado de COVID-19 y el otro 50% no.

**Gráfico 3. Tiempo en la docencia**

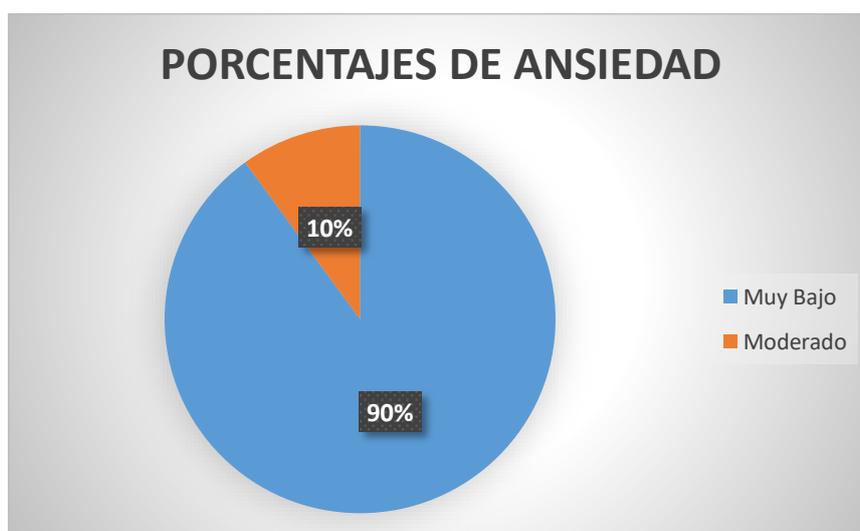


El 60% de los docentes es decir 12 participantes llevan trabajando entre 1 a 5 años, el 10% es decir 2 personas entre 6 a 10 años, 5 profesores que equivale al 25% llevan entre 11 a 15 años y el 5% que equivale a 1 participante entre 20 a 25 años.

### 3.2.1 Análisis Descriptivo

Los datos se obtuvieron de los test aplicados a los 20 docentes participantes.

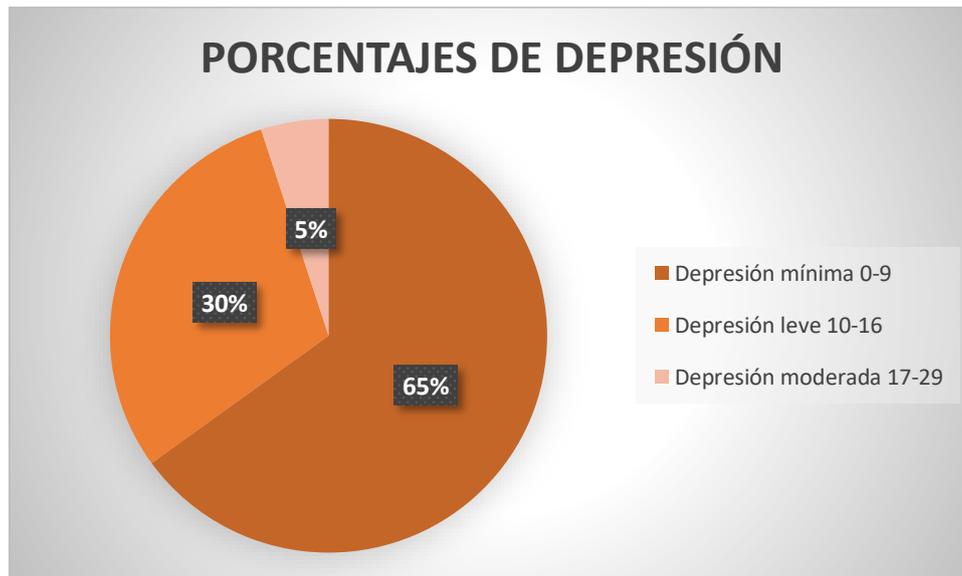
**Gráfico 4.** *Ansiedad*



De los 20 docentes universitarios que participaron en la investigación, 18 personas que equivale al 90% presentan un porcentaje de ansiedad muy bajo, y el 10% que equivale

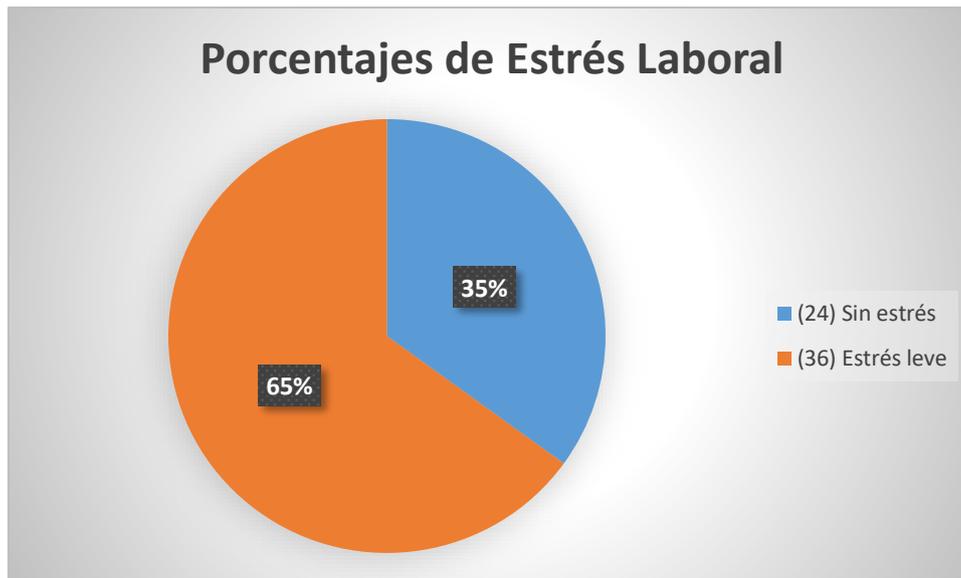
a 2 personas presentan un porcentaje de ansiedad moderado, no se obtuvieron resultados de ansiedad severa.

**Gráfico 5.** *Depresión*



De los 20 docentes universitarios participantes el 65% que equivale a 13 personas presentaron depresión mínima, 6 personas que equivale el 30% presentaron depresión leve, y el 5% que corresponde a 1 persona presenta depresión moderada, no se obtuvieron resultados de depresión severa.

**Gráfica 6.** *Estrés Laboral*

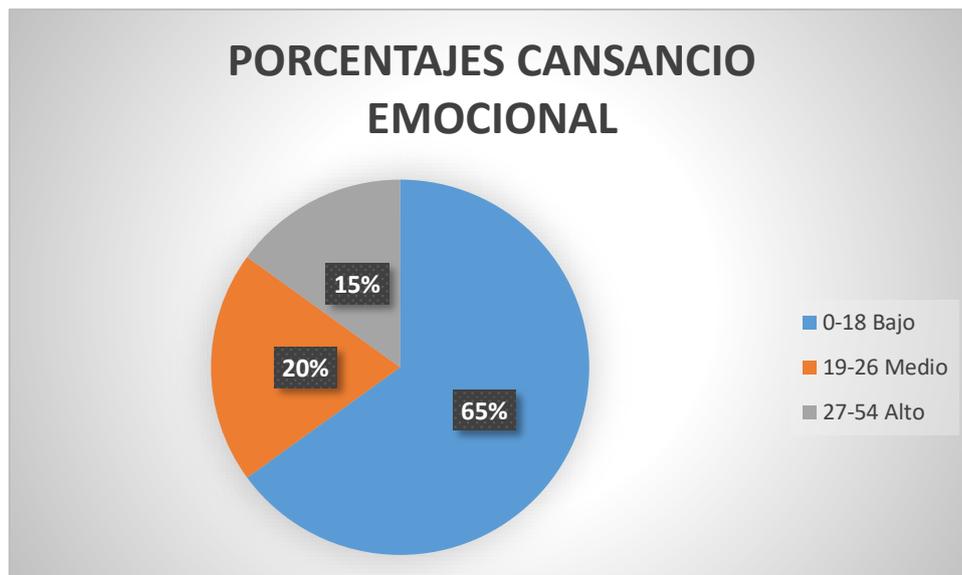


De los 20 docentes universitarios participantes el 24% que equivale a 7 personas no presentan estrés, mientras que el 65% que equivale a 13 personas presentan estrés leve. No se obtuvieron resultados de estrés medio, alto o grave.

**Tabla 5. Burnout (Cansancio emocional)**

<b>Cansancio emocional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-18 Bajo	13	65,0	65,0	65,0
	19-26	4	20,0	20,0	85,0
	Medio				
	27-54 Alto	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 7. Burnout (Cansancio emocional)**

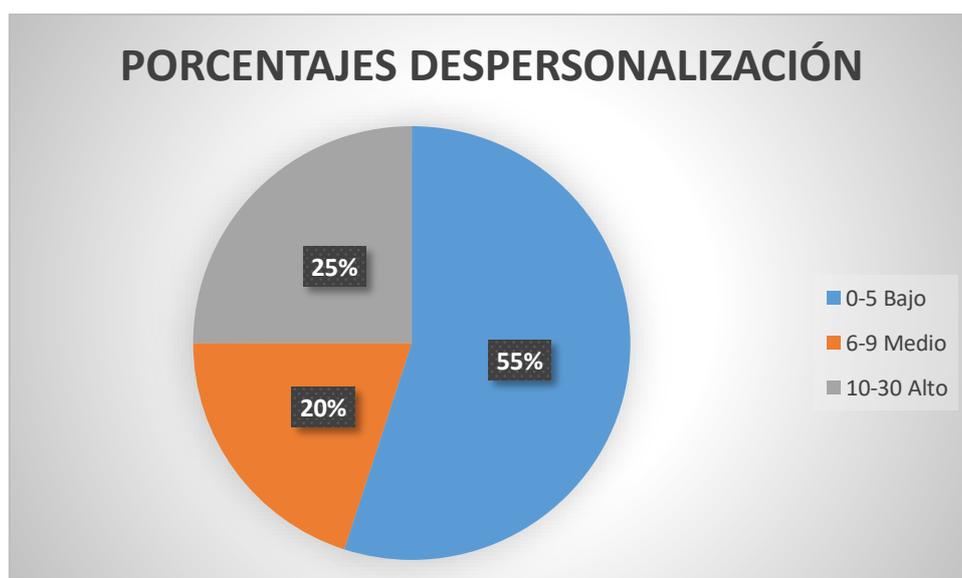


La primera categoría del test de burnout es el cansancio emocional que mide el vivir exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, de los 20 participantes el 65% que equivale a 13 personas presentaron un nivel bajo, 4 personas es decir el 20% presentaron un nivel medio y el 15% que equivale a 3 personas un nivel alto.

**Tabla 6. Burnout (Despersonalización)**

<b>Despersonalización</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-5 Bajo	11	55,0	55,0	55,0
	6-9 Medio	4	20,0	20,0	75,0
	10-30 Alto	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 8. Burnout (Despersonalización)**

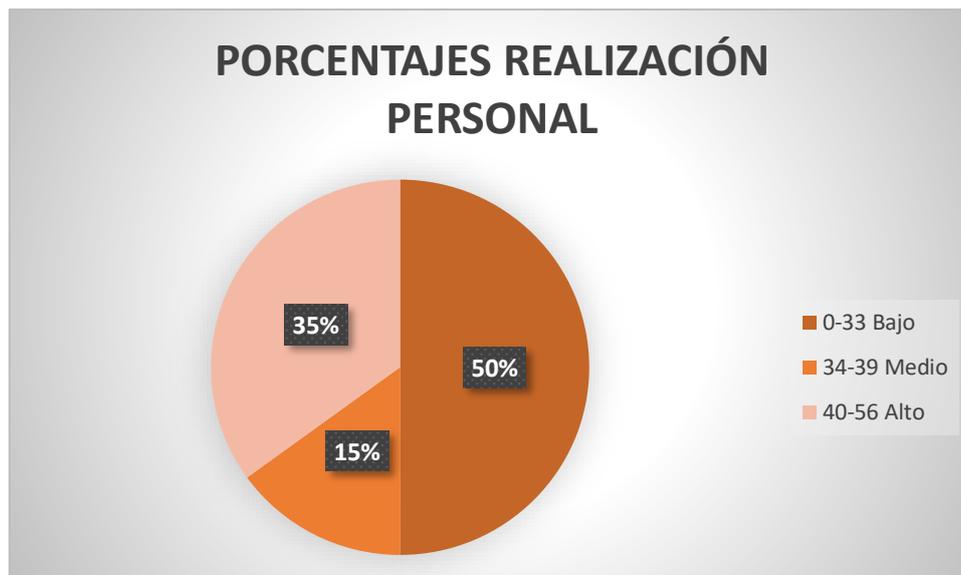


La segunda categoría es la despersonalización la cual reconoce actitudes de distanciamiento y frialdad, de los 20 docentes participantes 11 personas es decir el 55% presentan un nivel bajo, el 20% que corresponde a 4 personas presentan un nivel medio y el 25% es decir 5 personas presentan un nivel alto.

**Tabla 7. Burnout (Realización Personal)**

<b>Realización Personal</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-33 Bajo	10	50,0	50,0	50,0
	34-39 Medio	3	15,0	15,0	65,0
	40-56 Alto	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 9. Burnout (Realización Personal)**



La tercera categoría es la realización personal la cual mide los sentimientos de autoeficacia y realización en el trabajo, de los 20 docentes universitarios participantes, el 50% es decir 10 personas presentaron un nivel bajo, el 15% es decir 3 personas presentan un nivel medio, y un 35% es decir 7 personas presentan un nivel alto. En este caso a menor nivel de realización personal más afectada se encuentra la persona.

**Tabla 8. Satisfacción Laboral (Intrínseca)**

		Satisfacción Intrínseca			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estás satisfecho con lo que haces en tu trabajo	1	5,0	5,0	5,0
	Te gusta lo que haces, pero podría mejorar	16	80,0	80,0	85,0
	Te gusta y estás satisfecho con lo que haces en tu trabajo.	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 10.** Satisfacción Laboral (Intrínseca)



La satisfacción intrínseca hace referencia a la responsabilidad, actividades, promoción dentro del entorno laboral, de los 20 docentes universitarios participantes el 5% es decir 1 persona no está satisfecho con lo que hace en su trabajo, 16 personas que equivale al 80% les gusta lo que hacen, pero podrían mejorar y el 15% que equivale a 3 personas mencionan que les gusta y están satisfechos con lo que hacen en su trabajo.

**Tabla 9.** Satisfacción Laboral (Extrínseca)

Satisfacción Extrínseca					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estás satisfecho con las condiciones de tu puesto de trabajo.	2	10,0	10,0	10,0
	Te gusta tu puesto de trabajo pero podría mejorar.	17	85,0	85,0	95,0
	Te gusta y estás satisfecho las condiciones de tu trabajo.	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 11.** *Satisfacción Laboral (Extrínseca)*

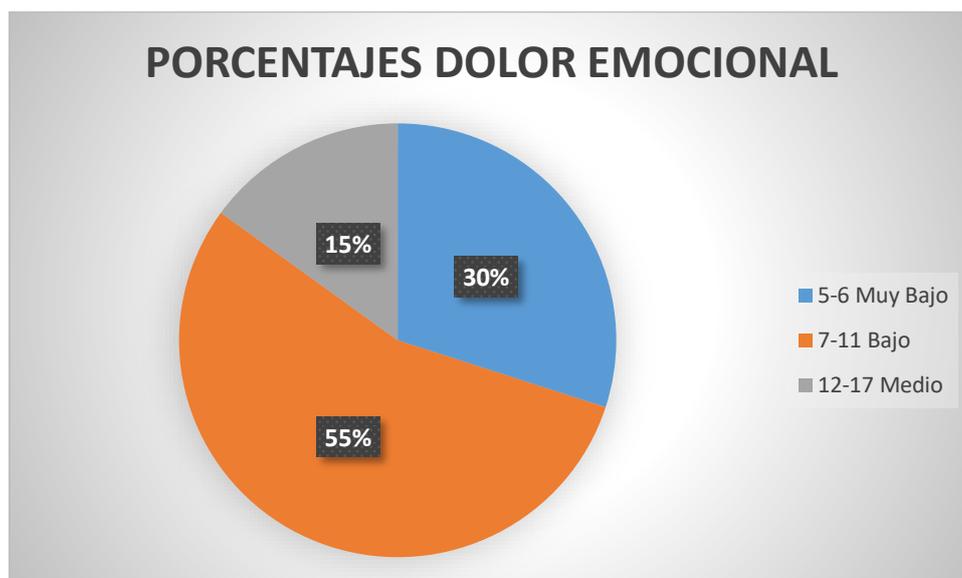


La satisfacción extrínseca hace referencia a los factores que se relacionan con el puesto de trabajo como el sueldo, horario, organización, de los 20 docentes universitarios participantes de esta investigación, el 10% que equivale a 2 personas mencionan no estar satisfechos con las condiciones y su puesto de trabajo, 17 personas que corresponden al 85% mencionan que les gusta su puesto de trabajo pero podría mejorar, y el 5% es decir 1 persona está satisfecho y le gusta su puesto y condiciones de trabajo.

**Tabla 10. Dolor emocional**

<b>Dolor emocional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5-6 Muy Bajo	6	30,0	30,0	30,0
	7-11 Bajo	11	55,0	55,0	85,0
	12-17 Medio	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Gráfico 12.** *Dolor emocional*



De los 20 docentes universitarios participantes el 30% que equivale a 6 personas presentaron un nivel muy bajo de dolor emocional, el 55% que corresponde a 11 personas presentaron un nivel bajo y el 15% que corresponde a 3 personas presentaron un nivel medio, no se obtuvo resultados en el nivel alto y muy alto de dolor emocional.

### **Análisis Entrevista Cualitativa**

La entrevista se realizó a los 20 docentes universitarios que aceptaron participar en esta investigación, con el fin de recabar más información sobre la modalidad de trabajo en la que se encuentran y que actividades realizan para poder relajarse. Se realizó la codificación de los datos en base a cada pregunta.

**Pregunta 1.-** ¿En qué modalidad de trabajo se encuentra actualmente?

**Tabla 11. Pregunta 1**

		<b>Pregunta 1</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Híbrida	10	50,0	50,0	50,0
	Virtual	6	30,0	30,0	80,0
	Presencial	4	20,0	20,0	100,0

Total	20	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

De los 20 participantes 10 personas se encuentran en clases por medio de la modalidad híbrida, 4 personas de manera presencial y 6 virtual, se evidencia que la mayoría poco a poco regresa a las aulas de clase.

**Pregunta 2.-** ¿Cuántas horas semanales trabaja en esa modalidad?

**Tabla 12. Pregunta 2**

<b>Pregunta2</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	11-20 horas	1	5,0	5,0	5,0
	21-30 horas	2	10,0	10,0	15,0
	31-40 horas	15	75,0	75,0	90,0
	41-50 horas	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

De los 20 participantes e independiente de la modalidad de trabajo en la cual se encuentran el 75% trabaja en un promedio de 31 a 40 horas semanales.

**Pregunta 3.-** ¿Con cuál modalidad de trabajo se siente más cómodo?

**Tabla 13. Pregunta 3**

<b>Pregunta3</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Híbrida	4	20,0	20,0	20,0
	Presencial	12	60,0	60,0	80,0
	Virtual	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Se evidencia que el 60% de los participantes se siente más cómodo con la modalidad de trabajo presencial y existe igualdad de preferencia entre la modalidad híbrida y virtual.

**Pregunta 4.- ¿Considera positivo o negativo el cambio de su modalidad de trabajo actual y por qué?**

**Tabla 14. Pregunta 4**

		<b>Pregunta4</b>		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Positivo	10	50,0	50,0
	Negativo	10	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Se evidencia que los resultados empatan, el 50% de docentes considera un cambio positivo porque: abre las posibilidades en la educación frente a la pandemia, existe un mejor manejo y flexibilización del tiempo, pasan más tiempo en familia, consideran que es más práctico y accesible, existe más contacto con la tecnología, ayuda a que los contagios disminuyan y ayuda al desarrollo de nuevas habilidades de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.

El otro 50% de los participantes consideran que es un cambio negativo por: pérdida de interés en estudiantes, falta de relaciones sociales y el compartir con los pares, falta de interacción en clases, existe desorganización, les costó adaptarse y consideran que los estudiantes no aprenden de igual manera.

En relación a la modalidad de trabajo en la cual se encuentran:

- Modalidad Híbrida: la mayoría considera que ha sido un cambio positivo y favorable tanto para los docentes como para los alumnos.
- Modalidad Virtual: consideran que es un cambio negativo por la falta de interacción con los estudiantes y por la dificultad en adaptarse.
- Modalidad Presencial: se considera positiva por la interacción con los docentes y sus alumnos, pero también negativa por el miedo al contagio.

**Pregunta 5.-** ¿Qué actividades de relajación realiza para liberar la carga emocional y la tensión a causa del trabajo?

**Tabla 15.** *Pregunta 5*

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Tiempo en Familia</b>	Persona 1: Estar en familia.  Persona 15: Pasar tiempo en familia.  Persona 19: Pasar tiempo en familia.  Persona 20: Pasar en familia.
<b>Ejercicio y cuidado de la salud</b>	Persona 2: Estiramientos y ejercicio físico 5 veces por semana, tomar agua.  Persona 3: Ejercicio.  Persona 8: Ir al gimnasio  Persona 13: Ejercicio  Persona 18: Calistenia
<b>Meditación</b>	Persona 6: Yoga y meditación.  Persona 8: Ejercicios de respiración.  Persona 11: Meditación.  Persona 12: Escuchar música que me ayuden a relajar.  Persona 16: Meditación

	Persona 20: Yoga
<b>Hobbies</b>	Persona 2: Armar rompecabezas, ver películas, jugar en el celular.
	Persona 9: Tocar guitarra.
	Persona 10: Me gusta coser, ver series y salir a caminar.
	Persona 14: Salir a caminar con mi perro y jugar con él.
	Persona 15: Dibujar
	Persona 16: Leer.
	Persona 17: Natación.
	Persona 20: Pintar
<b>Vicios</b>	Persona 7: Fumar.
<b>Dormir</b>	Persona 2: Dormir de 7 a 8 horas
	Persona 4: Dormir.
<b>Ninguna</b>	Persona 5: Ninguna.

---

Los participantes mencionan diferentes actividades que realizan para poder liberar la carga y tensión emocional, entre las más frecuentes esta pasar en familia, ejercicio, escuchar música, caminar, meditar. Es importante reconocer que cada participante busca la manera en liberar esa tensión a su manera lo cual les ayuda a sentirse mucho más cómodos.

**Pregunta 6.-** ¿De qué manera influyó la modalidad de trabajo en la que actualmente se encuentra, en su ámbito personal y profesional?

**Tabla 16.** Pregunta 6

CATEGORÍAS	RESPUESTAS
Positivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Persona 2:</b> Más tiempo en casa con mi esposo.</li> <li>• <b>Persona 6:</b> Puedo destinar un par de horas a la semana a yoga, jardín, meditación. He mejorado mi alimentación y mi estilo de vida, organizo mejor mi tiempo, ahorro en alimentación y transporte, ahorro tiempo valioso de desplazamiento, duermo mejor. Cuando voy a la oficina y a clase me siento muy emocionada de compartir con otras personas, he mejorado mi relación con mis compañeros, con mis estudiantes y la relación con mi pareja.</li> <li>• <b>Persona 7:</b> Aprendí a ser más cuidadoso.</li> <li>• <b>Persona 8:</b> En lo personal me ayudo a distribuir y mejorar mi tiempo y retomar actividades, en lo profesional a buscar alternativas para dar buenas clases y que los alumnos me logren comprender.</li> <li>• <b>Persona 10:</b> Me permitió conocer nuevas modalidades de enseñanza.</li> <li>• <b>Persona 11:</b> De manera muy positiva.</li> <li>• <b>Persona 12:</b> Me enseñó mucho de cómo estar preparado.</li> <li>• <b>Persona 13:</b> Influyó de manera positiva, me ayudó a ser más organizada, puntual y a conocer nuevas plataformas interactivas.</li> <li>• <b>Persona 15:</b> En lo personal me ayudó a organizar mis tiempos de mejor manera y en lo profesional a preparar mejor las clases con el fin de captar el interés de los estudiantes.</li> </ul>

- 
- **Persona 16:** En lo personal a tener más tiempo para otras actividades y en lo laboral a buscar herramientas de enseñanza.
  - **Persona 18:** En los hábitos personales para hacer ejercicio, y emprender y en lo profesional para adaptarme y llegar de manera creativa e interesante a los estudiantes.
  - **Persona 20:** En mi ámbito personal a organizarme mejor y en lo profesional a prepararme mejor para poder transmitir una buena clase a todos mis estudiantes.
  - **Persona 1:** Me molesta estar muchas horas frente al computador.
  - **Persona 3:** Hay que ajustar mejor el tiempo, porque somos varios en la casa que hemos cambiado de modalidad.
  - **Persona 4:** Mucho cansancio y pérdida de interés en la docencia, además falta de relacionamiento con el estudiante y compañeros de trabajo.
  - **Persona 5:** En el tiempo dedicado expresamente al trabajo y expresamente a las cosas personales y familiares no tengo mucho tiempo como antes.
  - **Persona 9:** Suelen cruzarse mis temas laborales con familiares y debo lidiar con ambos a la vez.
  - **Persona 14:** En lo personal me costó mucho adaptarme ya que se me hacía difícil con la tecnología y en lo profesional difícil la comunicación con mis alumnos.
  - **Persona 17:** Negativamente
  - **Persona 19:** En nada, ningún cambio.

Negativo

**Tabla 17. Pregunta 6**

		<b>Pregunta6</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Positivo	12	60,0	60,0	60,0
	Negativo	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Las diferentes modalidades de trabajo en los docentes universitarios han influido de manera positiva y negativa tanto en el ámbito personal como profesional, influyen muchos factores como el tiempo, organización, motivación, interés, cansancio, adaptación. Se evidencia que influyó más de manera positiva con un 60% y de manera negativa un 40%.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión

El objetivo de este estudio fue identificar el malestar psicológico y afectó el trabajar en pandemia en el ámbito profesional y personal en los docentes universitarios a causa de las distintas modalidades de trabajo en las cuales se encuentran, virtual, presencial o híbrida. Se realizó un estudio mixto con el fin de abarcar toda la información necesaria aplicando test de ansiedad, depresión, estrés laboral, burnout, satisfacción laboral, dolor emocional y una entrevista, todo esto se aplicó a 20 docentes universitarios.

Según los resultados obtenidos, se encontró que los docentes presentan un nivel de ansiedad muy bajo o moderado, lo cual es similar en los resultados presentados por Trujillo y Delgado (2021) en su investigación realizada a docentes mexicanos menciona niveles de ansiedad leves o normales y enfatizan en recibir resultados positivos por la baja presencia de ansiedad severa. Pero a su vez se contrarresta con el estudio de Mora et al. (2021) ya que en su investigación menciona mayores niveles de ansiedad moderada y severa, pero tomando en cuenta un factor que no estuvo dentro de esta investigación que es el estado civil, mencionando la diferencia y mayor presencia de ansiedad en docentes casados a diferencia de los solteros.

En cuanto a la depresión se obtuvo como resultado que la mayoría de los docentes presentaron niveles mínimos o leves y una minoría del 5% moderada y no se obtuvieron resultados severos. En las investigaciones de Raymundo (2021) y Mendes et al. (2020) se encontró una gran semejanza en los resultados por el bajo porcentaje de depresión severa y por los altos porcentajes de niveles de depresión mínima.

Por otra parte, los resultados de estrés laboral fueron más positivos de lo esperado ya que no presentan estrés o lo presentan muy leve, estos resultados son similares a la

investigación de Mendes et al. (2020) mencionan que la mayoría presentan estrés leve, así mismo Ramos (2012) en su investigación destaca que 1 de cada 7 personas presentan altos niveles de estrés que afectan negativamente a su salud.

El burnout a causa de la modalidad de trabajo ha sido un gran malestar y desgaste mental y físico en los docentes, se divide en 3 categorías: la primera es el cansancio emocional, en el cual se obtuvo como resultado que el 65% siendo la mayoría presenta un nivel bajo, la segunda categoría es la despersonalización en la mayoría presentó ente un nivel medio y bajo, y la última categoría de la realización personal se obtuvo como resultado que la mayoría se encuentra en un nivel bajo pero en este caso es lo contrario, es decir un nivel alto sería positivo ya que representa la autoeficacia del docente. Estos resultados se diferencian con los de Mora et al. (2021) en su investigación menciona los altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización media y los altos niveles de realización personal lo cual les ayuda a tener motivación y resiliencia a los docentes.

Otro gran malestar presente en tiempo de pandemia ha sido el dolor emocional, Goyes (2021) en su investigación sobre el desgaste emocional en docentes en modalidad de estudio virtual mencionó que existen diversos factores como el duelo, entendido como una pérdida no solo de un ser querido, puede ser de trabajo, economía, vida social, etc., que ha sido asociada al dolor emocional en niveles altos y medios lo cual conlleva a afectar al docente en su ámbito personal y laboral. En la presente investigación se obtuvieron resultados bajos y medios, pero enfocado en las 3 modalidades de trabajo de los docentes, virtual, presencial e híbrida.

Es importante tomar en cuenta cómo se siente el docente en cuanto a la satisfacción laboral, De los Heros (2020) en su investigación sobre la satisfacción laboral en tiempos de pandemia obtuvo que la mayoría se sienten satisfechos y menciona que la modalidad de estudio no produce insatisfacción en los profesores analizados. En la

presente investigación se divide a la satisfacción en dos en la intrínseca y la extrínseca en ambos se obtiene como resultado que a la mayoría de los docentes les gusta lo que hacen, pero podría mejorar.

Los profesores que participaron de esta investigación la mitad está dictando clases de manera híbrida y la otra mitad se encuentra de manera presencial y virtual, además trabajan un promedio semanal de 30 horas y mencionan la mayoría que prefieren las clases presencial, sin embargo, destacan aspectos positivos y negativos de la modalidad híbrida y virtual, además mencionan diferentes actividades que ayudan a liberar la tensión y disminuir el malestar psicológico que pueden presentar entre las que más mencionaron está pasar tiempo en familia, realizar ejercicio dormir, caminar, escuchar música, pintar, meditar, estas actividades les ayuda a liberar la carga y tensión laboral siendo un gran beneficio para la salud mental de los docentes.

## **4.2 Conclusiones**

- Las modalidades de trabajo implementadas desde la llegada de la COVID-19 son la virtual, presencial e híbrida. Dentro de la entrevista se les realizó una pregunta para conocer si consideran positivo o negativo el cambio de su modalidad actual, muchos docentes que se encuentran en modalidad de trabajo híbrida la consideran un cambio positivo y favorable tanto para ellos como para los alumnos porque pueden optimizar y organizar su tiempo y a su vez poco a poco van retornando a sus labores, la mayoría de los profesores que se encuentran en modalidad virtual la consideran un cambio negativo por la complicada adaptación, además se pierde el interés y motivación de los alumnos y para los docentes se convierte en un verdadero reto el poder captar el interés de los estudiantes para enseñar de la mejor manera y que puedan tener un buen rendimiento, además los problemas de conexión se ha convertido en una gran

molestia al momento de impartir la clase. Y por último los profesores que se encuentran de manera presencial la consideran positiva por el acercamiento, interacción, y mejor comunicación que tienen con sus alumnos, sin embargo, existe un factor negativo que es el miedo al contagio, pero con las medidas de bioseguridad, el aforo limitado y las vacunas ese miedo ha ido disminuyendo, permitiendo el retorno a la presencialidad.

En cuanto a la hipótesis:

- Se evaluó el malestar psicológico por medio de la aplicación de test para conocer el nivel y porcentajes de ansiedad, depresión, estrés laboral, burnout, satisfacción laboral y dolor emocional. Se aplicó los test y entrevista a 20 docentes universitarios entre 30 y 60 años, 10 mujeres y 10 hombres, por eso no se puede comprobar la primera hipótesis que menciona que existe mayor malestar psicológico en las mujeres porque la muestra fue homogénea, así mismo el 50% mencionó que se ha contagiado de COVID-19 y el otro 50% no.

- En cuanto a la segunda hipótesis mediante la toma de test se obtuvo como resultado que el 90% de los docentes participantes presentan un nivel muy bajo de ansiedad, en cuanto a la depresión también se obtuvo que el 65% presentaron depresión mínima, seguida del 30% leve y el 5% moderada, en cuanto al estrés laboral los porcentajes también indican que presentan estrés leve, con los resultados obtenidos no se cumple la segunda hipótesis la cual dice que los docentes universitarios presentan mayores niveles de ansiedad, depresión y estrés laboral.

- La tercera hipótesis habla sobre la presencia de baja satisfacción laboral la cual tampoco se cumple porque la mayoría de los docentes tanto en la

satisfacción intrínseca y extrínseca mencionan que les gusta lo que hacen y su puesto de trabajo, pero podrían mejorar ciertos aspectos.

- Con respecto a la cuarta hipótesis sobre el burnout no se cumple con los altos porcentajes en las categorías de cansancio emocional y despersonalización, ya que la mayoría de los participantes se encuentran en un nivel bajo o medio, pero si se cumple la hipótesis con la tercera categoría sobre los bajos porcentajes de realización personal, sin importar la modalidad de trabajo en la cual se encuentran.

- Y por último la quinta hipótesis relacionada con la presencia de alto dolor emocional, la cual tampoco se cumple ya que los docentes que participaron en la investigación presentan se encuentran en niveles bajos y medios.

- Mediante la entrevista realizada a los 20 participantes, se concluye que la mayoría se encuentra trabajando de manera híbrida, además trabajan un promedio de 40 horas semanales sin importar la modalidad en cual se encuentran, además las profesiones de los docentes son variadas entre psicólogos, ingenieros, diseñadores gráficos, abogados, ingenieros, sin embargo, la mayoría concuerda que prefieren la modalidad de trabajo presencial.

- Las distintas modalidades de trabajo han generado cambios en el ámbito personal y profesional de los docentes universitarios por factores como el tiempo, adaptabilidad, interés, cansancio, motivación, organización, y toda esa carga y tensión emocional es importante que sea liberada por el bien de su salud física. Mencionan que realizan algunas actividades como pasar en familia, hacer ejercicio, meditar, caminar, escuchar música, leer, cocinar, ver series y películas, dormir, nadar yoga, etc., estas actividades les ayuda a despejar la mente del

entorno laboral y poder tener un tiempo y espacio para ellos en beneficio de su salud mental y a su vez física.

### **4.3 Recomendaciones**

- Se recomienda que en investigaciones futuras se realice con una muestra de docentes mucho más amplia, para poder obtener una comparación en cuanto al género.
- En cuanto a las variables se recomienda hacer una diferenciación, correlación, T de student, con el fin de obtener resultados más amplios.
- También se recomienda comparar las modalidades de estudio entre híbrida, presencial virtual o comparar la educación ecuatoriana con otro país y comparar los resultados sobre la afección y malestar psicológico
- Es recomendable plantear estrategias para mejorar el estado psicológico de los docentes, ocasionado por las nuevas modalidades de trabajo mediante el uso o implementación de técnicas individuales de afrontamiento.
- Dentro de la institución realizar psicoeducación sobre la importancia de la salud mental y talleres de afrontamiento de duelo, ansiedad, depresión, burnout, estrés, generando espacios de contención emocional y ayuda para los docentes, ya que muchas veces solo se enfoca en el bienestar de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Arias, P. (2020). *Test de Dolor Emocional en el Trabajo: Una Medida de Evaluación Breve para la Gestión del Riesgo Laboral en la Nueva Normalidad dada por el Covid-19*.
- Barroso, C. (2006). Acercamiento a las nuevas modalidades educativas en el IPN. *Innovación Educativa*, 6(30), 5-16.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420843002>
- Beck, A., y Steer, R. (1988). *Inventario de Ansiedad de Beck (BAI)*.
- Beck, A., Steer, R., y Brown. (1998). *Inventario de Depresión de Beck (BDI-2)*.
- Briceño, J., y Castellanos, M. (2021). Percepciones de docentes universitarios frente al cambio de modalidad presencial a remota por la COVID-19: comparación entre profesores presenciales y virtuales. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 33(2), 351-376. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/v33i2-12/317>
- Carvajal, J., Delgado, L., Enciso, E., Ferro, J., García, M., Gómez, C., Gómez, I., Romero, D., Escobar, M., y Vanegas, M. (2013). *Psicología Organizacional Perspectivas y avances*. ECOE Ediciones.  
[https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=U8E0DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=psicolog%C3%ADa+organizacional+&ots=IV9BxU6tcZ&sig=LiNxMoyp9qsLIKkPNw8zKBicSw&redir\\_esc=y#v=onepage&q=psicolog%C3%ADa%20organizacional&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=U8E0DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=psicolog%C3%ADa+organizacional+&ots=IV9BxU6tcZ&sig=LiNxMoyp9qsLIKkPNw8zKBicSw&redir_esc=y#v=onepage&q=psicolog%C3%ADa%20organizacional&f=false)
- Cataño, S., y Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.

- Cervantes, E. (2021). Implicaciones de la pandemia por COVID-19 en la salud docente. *Revista Temas Sociológicos*, 1(28), 113-142. DOI: 10.29344/07196458.28.279
- Correa, A., González, I., Sepúlveda, M., Burón, B., Salinas, P., y Cavagnaro, F. (2020). Debate sobre el retorno a clases presenciales en Pandemia. *Andes Pediátrica*, 92(2), 174-181. DOI: 10.32641/andespediatr.v92i2.3535
- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N., y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), 1-11. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Cruz, S., González, M., Gómez, J., y Arriaga, P. (2003). Modelos de Ansiedad. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta* 1(1), 93-105.
- De los Heros, R., Murillo, C., y Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. <http://www.scielo.org.co/pdf/ecoca/n26/2145-9363-ecoca-26-1.pdf>
- Del Hoyo, M. (2018). *Estrés Laboral*. Recuperado de: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Gaviria, Y., Galindo, D., Bustos, D., y Rosas, V. (2021). *La relación entre el teletrabajo y los factores del estrés presentes en los docentes* [Tesis de grado, Politécnico Grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3019/3%20ENTREGA%20PRACTICA%202.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

- Gonzales, L. (2021). *Ansiedad y depresión según la escala de Hamilton en el contexto de la pandemia COVID-19 en estudiantes universitarios, Arequipa 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de Tesis UCSM.
- Goyes, J., Romero, A., Alfonso, I., y Latorre, L. (2021). Desgaste emocional de docentes universitarios en entornos virtuales de formación en período de contingencia sanitaria. *Revista Conrado*, 17(81), 379-386.
- Guamán, R., Villareal, A. y Cedeño, E. (2020). La Educación Híbrida como alternativa frente al Covid-19 en el Ecuador. *Revista de Investigación Científica TSE'DE*, 3(1), 134-147.
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farías, F., y Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Medigraphic*, 11(4), 305-309. <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2008). *Test de Estrés Laboral*.
- López, E., y Zacarías., H. (2020). Síndrome de Burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 11(2), 136-141. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
- Maslach., y Jackson. (1981). *Maslach Burnout Inventory (MBI)*.
- Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I., y Vasconcelos, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Revista Enfermería Global*, 1(57), 209-220. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Mora, C., Bonilla, G., y Bonilla, J. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *Revista RUNAE*, 1(6), 41-59. <http://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/view/488/558>

- Muñoz, C., Restrepo, D. y Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva: revisión sistemática. *Revista Panam Salud Pública*, 39(3), 166-173.
- Muñoz, V., y Gutiérrez, C. (2021). Trabajo en casa y ansiedad en docentes durante la pandemia por COVID-19. <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/810/TrabajCasaAnsieDocenDuranteCOVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peiró, J., y Soler, A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea*. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>
- Peiró, R. (05 de enero de 2021). *Psicología de la Salud*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/psicologia-de-la-salud.html>
- Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66-73.
- Prieto, M., y Bermejo, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 45-73.
- Osio, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Ramos, P. (2012). *Intervención Psicológica en Estrés Laboral, Mobbing y Síndrome de Burnout*. Editorial ICB. <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/111796>

- Raymundo, Y. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica 2020* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio UPLA.
- Rodríguez, L. (01 de noviembre de 2019). *Psicología sistémica: ¿en qué consiste?*. La Mente es Maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/psicologia-sistemica-en-que-consiste/>
- Román, F., Forés, A., Calandri, I., Gautreaux, R., Antúnez, A., Ordhei, D., Calle, L., Poenitz, V., Correa, K., Torresi, S., Barceló, E., Conejo, M., Allefri, R., y Ponnete, V. (2020). Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. *Journald of Neuroeducation*, 1(1), 76-87. doi: 10.1344/joned.v1i1.31727
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 55-63. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Santilán, A., y Palacios, E. (2020). Caracterización epidemiológica de Covid-19 en Ecuador. *Interamerican Journald of Medicine and Health*, 1(3), 1-4. <https://iajmh.emnuvens.com.br/iajmh/article/view/99/110>
- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el covid-19. *CienciAmérica*, 9(2), 1-12. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Tacca, D., y Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

- Tejedor, S., Cervi, L., Tusa, F., y Farola, A. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador. *Revista Latina de Comunicación Social*, 1(78), 1-21. DOI: 10.4185/RLCS-2020-1466
- Trujillo, S., y Delgado, A. (2021). El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19. *Eduscientia*, 1(7), 51-70. <http://eduscientia.com/index.php/journal/article/download/90/66>
- Villafuerte, J., Bello, J., Pantaleón, Y., y Bermello, J. (2020). Rol de los docentes ante la crisis del Covid-19, una mirada desde el enfoque humano. *REFCaIE*, 8(2), 134-150. <http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3214/1986>
- Warr., Cook., y Wall. (1979). *Escala General De Satisfacción Laboral*.
- Zambrano, C. (2021). *Los procesos de duelo ante la pérdida de un ser querido durante la pandemia por el COVID-19* [Tesis de Pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20443/1/UPS-TTQ317.pdf>