



Influencia de la depresión en la motivación laboral en trabajadores de una Unidad Educativa

Autores: Melanie Guadalupe González Silva
Pontificia Universidad Católica del Ecuador, **PUCESA**
melaniaaa145@hotmail.com
Ambato, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-7867-6989>

Darwin Raúl Noroña Salcedo
Universidad Regional Autónoma de los Andes, **UNIANDES**
darwin_norona@yahoo.com
Quito, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-0630-0456>

Resumen

El desarrollo de la pandemia del COVID-19, causó gran conmoción y cambio radical en los estilos de vida, el Ecuador no estuvo exento de esa realidad, por lo que se aplicó medidas como el confinamiento y teletrabajo, lo que conllevó a que las personas tengan un cambio significativo en su diario vivir, esto hizo que se genere alteraciones en su salud mental como es la presencia de depresión, lo que afecta en su desempeño social, laboral. Por esta razón, esta investigación la finalidad es determinar la influencia de la depresión en la motivación laboral en trabajadores de una Unidad Educativa “Verbo Divino”. La metodología que se aplicó, fue un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población de estudio 98 trabajadores de la institución. Como instrumentos se utilizó el Inventario de Depresión de Beck-Segunda Versión BDI-II, y el cuestionario de MbM (Gestión de motivación) Los principales hallazgos que se obtuvieron son la presencia de depresión, aunque en diferentes magnitud en cada grupo poblacional, siendo los más afectados los docentes. La mayor parte no tienen depresión y tienen motivación alta. Por lo que se concluye que la depresión influye en la motivación, pero no con una alta incidencia.

Palabras clave: autoestima; depresión; motivación.

Código de clasificación internacional: 6101.01 - Desórdenes del comportamiento.

Cómo citar este artículo:

González, M., & Noroña, D. (2022). **Influencia de la depresión en la motivación laboral en trabajadores de una Unidad Educativa.** *Revista Científica*, 7(25), 21-42, e-ISSN: 2542-2987.

Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.25.1.21-42>

Fecha de Recepción:
30-08-2021

Fecha de Aceptación:
04-07-2022

Fecha de Publicación:
05-08-2022



Influence of depression on work motivation in workers of an Educational Unit

Abstract

The development of the COVID-19 pandemic caused great commotion and a radical change in lifestyles, Ecuador was not exempt from this reality, for which measures such as confinement and teleworking were applied, which led to people have a significant change in their daily lives, this caused changes in their mental health to be generated, such as the presence of depression, which affects their social and work performance. For this reason, the purpose of this research is to determine the influence of depression on work motivation in workers of an Educational Unit "Verbo Divino". The methodology that was applied was a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design. The study population 98 workers of the institution. The Beck Depression Inventory-Second Version BDI-II, and the MbM (Motivational Management) questionnaire were used as instruments. The main findings obtained are the presence of depression, although in different magnitude in each population group, being the teachers most affected. Most do not have depression and are highly motivated. Therefore, it is concluded that depression influences motivation, but not with a high incidence.

Keywords: self esteem; depression; motivation.

International classification code: 6101.01 - Behaviour disorders.

How to cite this article:

González, M., & Noroña, D. (2022). **Influence of depression on work motivation in workers of an Educational Unit.** *Revista Científica*, 7(25), 21-42, e-ISSN: 2542-2987. Recovered from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.25.1.21-42>

Date Received:
30-08-2021

Date Acceptance:
04-07-2022

Date Publication:
05-08-2022



1. Introducción

La presente investigación está constituida por dos variables, como son la depresión y la motivación laboral, en trabajadores de una institución educativa. Considerando que en la actualidad las instituciones en su mayoría llevan un enfoque organizacional obsoleto, pues, antepone sus intereses a la salud de sus trabajadores, ya que, en la mayoría de los casos se les considera como medios de producción, lo que conlleva a que se soslaye la relación afectiva y efectiva que debe ser característica entre las instituciones y su fuerza laboral; estos elementos afectan de manera significativa en su salud, sobre todo en aspectos psicológicos, uno de los fenómenos que prevalece es la depresión y algunos factores colaterales, que afectan de manera negativa en el bienestar y/o motivación laboral.

Entendiéndose como motivación laboral, para Asch (2015): es aquella situación en la que los trabajadores de una institución perciben o experimentan estímulos positivos, lo que los lleva a sentirse a gusto con su trabajo y, por ende, con las labores que desempeñan. Sin embargo, Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020): refieren que esta motivación está directamente vinculada a la generación de elementos motivacionales que se encaminan a satisfacer las exigencias de sus trabajadores, garantizándoles comodidad y bienestar, lo que conlleva a generar un ambiente de pertenencia con la empresa en la que se desenvuelven. De ahí que, a la motivación laboral, se la debe ver con un enfoque holístico y no de manera parcial.

Por lo expuesto, Organizaciones Internacionales, como es la Organización Mundial de la Salud (OMS), refieren que una de las alertas que se presentan en los diferentes campos laborales, es el incremento de enfermedades que se relacionan de manera directa con el trabajo, que no solo se presentan de manera física sino sobre todo resaltan trastornos psíquicos.

Una de las principales afecciones es la depresión, que se presenta como un factor degenerativo y que incide de manera significativa en la



motivación laboral, por ser una situación emocional de tipo patológica, con sentimientos de tristeza, melancolía, disminución de autoestima, desesperanza, vacíos, aislamientos, entre otros, que no siempre son fácilmente explicables en su causa real.

En este sentido, para Maslow (1943): la motivación humana, está enmarcada en satisfacer las expectativas y necesidades de los trabajadores, representadas estas como una fuerza interna del individuo; dentro de las necesidades que el autor identifica, van desde las más básicas hasta las de realización personal, distribuidas jerárquicamente en cinco: fisiológicas, seguridad, pertinencia, estima y necesidades de autorrealización.

En base a lo expuesto por Vera, Vélez y Córdova (2018): la teoría de Maslow, se puede establecer que el ambiente laboral se encuentra dentro de una de las necesidades de los individuos, por lo que, la depresión y la motivación laboral, se relacionan de manera directa con el desempeño laboral. De acuerdo con Salanova, Bresó y Schaufeli (2005): si una persona desarrolla depresión en su vida, la consecuencia que se visualiza es la disminución de su motivación y efectividad, generando sensaciones de insatisfacción personal, lo que conlleva a tener empleados desmotivados, sin pertenencia e identidad organizacional y, con presencia de problemas de salud psicológica.

En el ámbito laboral, muy pocas veces se considera a la depresión como un elemento relevante y pasa a estar estigmatizada, por lo que es ignorada, sin tomar en cuenta, que en muchas ocasiones esta se asocia a altos niveles de ausentismo y hasta discapacidad, lo que influye negativamente en el desempeño individual y colectivo de los trabajadores, por lo que, genera un alto impacto económico para las instituciones. Sin embargo, para Castellón, Ibern, Gili, Lahera, Sanz y Saiz (2016): en la actualidad, la salud pública refiere que la depresión es una enfermedad que va en crecimiento, con tendencia crónica y recurrente.

De acuerdo, al reporte de la Organización Mundial de la Salud (OMS,



2021): refiere que la depresión es una de las enfermedades más frecuentes que se presenta en el mundo y afecta a más de 300 millones de personas, una de sus manifestaciones es la variabilidad en el estado de ánimo y en las respuestas emocionales de las personas, que afectan en su vida cotidiana, así como en sus actividades laborales, escolares y familiares, y hasta en muchos casos llega hasta la muerte. Al año cerca de 800 mil personas se suicidan, representando la segunda causa de muertes sobre todo en el grupo etario de 15 a 29 años de edad, en cuanto a género quienes son más afectadas son las mujeres.

Según el reporte de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2019): refiere que en América Latina los trastornos de discapacidad por depresión, representan aproximadamente el 3,4% del total de años de vida. En el Ecuador, es la primera causa de discapacidad la depresión, representando el 7,8% de la discapacidad total, este fenómeno se presenta sobre todo en países como Paraguay, Brasil, Perú, Ecuador y Colombia.

Sin lugar a duda, la depresión es una enfermedad que es el resultado de múltiples factores de las condiciones y características del trabajo. Uno de los trabajos con mayor registro de niveles altos de depresión, es aquel que tienen relación directa con la atención personalizada con clientes. El hecho de resolver múltiples y constantes requerimientos aumenta el nivel de exposición a tensión y estrés laboral. Áreas de trabajo como el de la salud y la educación dan cuenta del aumento de riesgo en su personal.

El colaborador que es abatido por la depresión, no puede cumplir con eficiencia sus deberes y responsabilidades ya que no cuenta con la predisposición anímica para tal efecto; por consiguiente, fenómenos como la satisfacción, el clima laboral, y la motivación se ven comprometidas.

No obstante, es importante analizar que con la presencia del COVID-19, y las disposiciones de confinamiento, así como, la realización de todas las actividades de manera virtual, una de ellas el teletrabajo, tuvieron como



resultado alteraciones al bienestar físico y psicoemocional de los trabajadores, destacándose problemas como estrés, ansiedad, nula desconexión laboral, entre otros.

En base al estudio realizado por Cénat, et al. (2021): se confirmó el impacto que la pandemia del COVID-19, tuvo sobre la salud mental de las personas, pues se refirió que los trastornos de estrés, la ansiedad y depresión fueron cinco veces más a las que reporta la Organización Mundial de la Salud (OMS), afectando de manera significativa en el desempeño de las personas.

En el ámbito laboral, para Mendes, Campelo, Pinheiro, Pires y Vasconcelos (2020a): los docentes y los trabajadores, de instituciones educativas, se ven influenciados de factores externo e internos que contribuyen al desarrollo de estrés, depresión, y ansiedad, debido a la cantidad de actividades que realizan que tienen características multifacéticas que se asocian a su actividad laboral, un estudio realizado por Asa y Lasebikan (2016): determinó que existe una prevalencia de 72,2% de maestros con estrés, 29,3% depresión, interfiriendo en sus actividades diarias.

En correspondencia con el tema de motivación laboral, Asenjo y Bautista (2018): refieren que todas las personas que se encuentran dentro de las organizaciones entregan su tiempo y esfuerzo, combinado a una adecuada motivación, remuneración e incentivos, contribuyendo en el desempeño laboral de cada capital humano, por esta razón, es importante en las organizaciones se incremente la motivación, con la finalidad de aumentar la productividad tanto individual como organizacional.

En el último año, la pandemia ha ocasionado que se den varios cambios en el contexto laboral como es en la enseñanza, los docentes se han visto en la necesidad de aprender el uso de herramientas virtuales para llegar a los estudiantes, y con ello adaptarse a la nueva modalidad de trabajo.

Continuamente se han dado reformas educativas por parte del ministerio de educación generando en los docentes una elevada carga de



trabajo, falta de apoyo organizacional y falta de motivación. Estos factores han estado relacionados al desarrollo de problemas de salud mental. El problema aborda dimensiones que involucra amenazas en el sistema educativo, es decir que exista una menor calidad en la educación.

Por todo lo expuesto, se refleja que la depresión es uno de los problemas de salud mental, que prevalece en todo el mundo y esto incide de manera significativa en el desempeño social, familiar, laboral de los seres humanos, pues presentan manifestaciones que afectan a su salud. En el ámbito laboral, es uno de los escenarios en el cual este problema de salud se desarrolla debido a diferentes factores, y esto afecta en su desempeño laboral, uno de esos factores es la desmotivación, pues cuando se presenta este elemento, el trabajador se desempeña de manera deficiente, reduciendo su productividad.

En tal virtud, el objetivo de este estudio fue determinar la influencia de la depresión en la motivación laboral en trabajadores de una Unidad Educativa “Verbo Divino”, fundamentando teóricamente las variables, diagnosticando la depresión y la motivación laboral, y a su vez confirmando el grado de influencia entre las dos variables.

2. Metodología

La metodología aplicada fue apoyada en un estudio con diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, en virtud de que no tuvo la injerencia directa del investigador en sus participantes, fue realizada en un determinado momento, y la información recopilada permitió la identificación de los niveles de depresión en los trabajadores de la unidad educativa, y si esta influye en la motivación.

La población de estudio fueron docentes, personal administrativo y de servicio, con un total de 98 trabajadores de una Unidad Educativa “Verbo Divino”. La investigación fue no probabilística y se planificó desde el inicio



contar con toda la población, se seleccionaron a todos los trabajadores de la Unidad Educativa que tuvieron más de seis meses de permanencia al momento del recogimiento de datos y con una relación de dependencia.

Se excluyó al personal que tenía permiso por baja médica, por maternidad, vacaciones o se encontraban en proceso de desvinculación laboral. Se eliminaron a todos los participantes que entregaron de manera incompleta alguno de los instrumentos anteriormente citados. Al aplicar estos criterios se trabajó con 80 trabajadores.

Con respecto a los instrumentos, se utilizó el Inventario de Depresión de Beck-Segunda Versión BDI-II; fue elaborado en el año 1996, este cuestionario presenta un coeficiente alfa de Cronbach de 0,92 que representa una confiabilidad alta. La finalidad de este instrumento es determinar la sintomatología depresiva tanto en adultos como en adolescentes. Según Beltrán, Freyre y Hernández-Guzmán (2012): las opciones de respuesta están constituidas por cuatro alternativas, ordenadas de menor a mayor gravedad. La sumatoria de todas las respuestas varía de 0 a 63 puntos, representando 63 como mayor severidad.

Por otro lado, el instrumento que se utilizó para la evaluación de la motivación laboral, fue el cuestionario de MbM - Gestión por motivación elaborado por Sashkin (1998a): presenta un coeficiente alfa de Cronbach de 0.92, el cuestionario tiene como finalidad determinar los factores que afectan la vida laboral de las personas.

Está estructurado por 20 afirmaciones, con una escala de Likert, para las respuestas de 5 alternativas, que permite obtener una puntuación total que varía entre 5 y 25 puntos. Mencionando a Sashkin (1998b): las puntuaciones superiores a 20 determinan que son los factores mayor importancia; entre 15 y 20 relativamente importantes; entre 10 y 14 puntos escasamente importantes y menos de 10 no revierten importancia.

Dentro de los estadísticos que se realizaron en la investigación, se



desarrollaron 3 tipos de análisis: en el descriptivo se confirmaron las frecuencias y porcentajes de los resultados de ambos cuestionarios a través de una base de datos en el paquete estadístico Microsoft Excel. En segundo orden, el análisis inferencial determinó la significancia estadística entre la depresión y la motivación laboral a través de la prueba Chi Cuadrado con un nivel de significancia del 0,05.

De manera complementaria, se utilizó la V de Crammer para identificar la fuerza de las inferencias entre variables socio demográficos con las dos variables del estudio. Por su parte, el estadístico Gamma permitió comprobar la hipótesis de investigación: a mayor presencia de depresión, menor será la motivación del personal investigado. Finalmente, se calculó el Odd Ratio (OR) para confirmar la probabilidad de ocurrencia de la depresión con su factor relacional.

En cuanto a las consideraciones éticas, los participantes firmaron un formulario de consentimiento informado. Dichos resultados del estudio ayudarán a mejorar las condiciones actuales de trabajo.

3. Resultados

Los principales hallazgos que se encontraron al aplicar los instrumentos mencionados, se tienen, que la población prevalente en cuanto a género es femenina, la edad promedio de los involucrados es de 45 años, el nivel de escolaridad. Para el análisis de las variables sociodemográficas, se realizó un estudio comparativo en función de grupos poblacionales, como docentes, personal administrativo y de servicio con la finalidad de determinar cuál de estos es el más afectado.

Tabla 1. Variables sociodemográficas del personal de personal de UEVD.

		Docente	Personal Administrativo	Personal de Servicio	Frecuencia	Porcentaje
Género	Hombre	20	1	1	22	27.5%
	Mujer	50	6	2	58	72.5%
	Total	70	7	3	80	100%
Edad	<= 26,0	0	0	1	1	1.3%
	27,0 - 36,0	19	2	0	21	26.3%
	37,0 - 46,0	13	2	1	16	20.0%
	47,0 - 56,0	28	2	0	30	37.5%
	57,0 - 66,0	10	1	1	12	15.0%
	Total	70	7	3	80	100%
Nivel de escolaridad	Bachiller	2		2	4	5.0%
	Tercer nivel	45	3	1	49	61.3%
	Cuarto Nivel	22	4		26	32.5%
	Otro	1			1	1.3%
	Total	70	7	3	80	100.0%
Estado Civil	Casado	36	6	2	44	55.0%
	Divorciado	9			9	11.3%
	Soltero	19	1	1	21	26.3%
	Unión libre	3			3	3.8%
	Viudo	3			3	3.8%
	Total	70	7	3	80	100.0%
Tiempo de servicio	0 - 6 Meses	5			5	6.3%
	1 - 2 Años	8		1	9	11.3%
	2 - 3 Años	4	1	1	6	7.5%
	> 3 años	53	6	1	60	75.0%
	Total	70	7	3	80	100%

Fuente: Los Autores (2021).

El análisis socio demográfico, permite evidenciar resultados importantes que podrían convertirse en posibles factores causales de este estudio, como se observa en la tabla 1. Los datos que se destacan como el género que prevalece son las mujeres con un 72.5%, el grupo de edad de mayor frecuencia es el de 47 a 56 años con un 37.5%, con un nivel de escolaridad en su mayoría en tercer nivel con 61.3%, un estado civil casado con 55.0%, el mayor tiempo de servicio es de 3 años en un 75.0%.

Tabla 2. Inventario de Depresión de Beck (BDI-II).

Depresión	Docente	Personal Administrativo	Personal De Servicio	Total	Porcentaje
2. MODERADO	3 (3,8%)	0 (0%)	0 (0%)	3	3,8%
3. LEVE	9 (11,3%)	2 (2,5%)	0 (0%)	11	13,8%
4. MÍNIMO	58 (72,5%)	5 (6,3%)	3 (3,8%)	66	82,5%
Total	70	7	3	80	100,0%

Fuente: Los Autores (2021).

Al analizar el inventario de Depresión que se presenta en la tabla 2, en los grupos de estudio se determinó que el 82,5% de la población no se encontraban expuestos a tener depresión y tan solo el 3,8% de la población tuvieron una exposición moderada de depresión, presentándose este fenómeno solo en los docentes, sin embargo, el 13,8% presenta depresión leve con incidencia en docentes y personal administrativo; esto quiere decir que los trabajadores de la Unidad Educativa “Verbo Divino”, en su mayoría, han manejado sus conflictos emocionales y laborales de manera positiva durante este año lectivo.

Tabla 3. Dimensiones del Cuestionario MbM de motivación laboral.

Grupos	Dimensiones	1. No Es Importante	2. Escasamente Importantes	3. Relativamente Importantes	4. Muy Importantes
Docentes	NPS	0 (0%)	0 (0%)	15 (18,8%)	55 (68,8%)
	NSP	0 (0%)	8 (10%)	53 (66,3%)	9 (11,3%)
	NAE	0 (0%)	1 (1,3%)	22 (27,5%)	47 (10%)
	NAR	0 (0%)	3 (3,8%)	23 (28,8%)	44 (55,0%)
Personal Administrativo	NPS	0 (0%)	0 (0%)	2 (2,5%)	5 (6,3%)
	NSP	0 (0%)	4 (5%)	3 (3,8%)	0 (0%)
	NAE	0 (0%)	2 (2,5%)	2 (2,5%)	7 (8,8%)
	NAR	0 (0%)	0 (0%)	3 (3,8%)	4 (5%)
Personal de Servicio	NPS	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,3%)	2 (2,5%)
	NSP	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,3%)	2 (2,5%)
	NAE	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (3,8%)
	NAR	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (3,8%)

* Necesidades de protección y seguridad (NPS); Necesidades sociales y de pertenencia (NSP); Necesidades de autoestima (NAE); Necesidades de autorrealización (NAR)

Fuente: Los Autores (2021).



Artículo Original / Original Article

Melanie Guadalupe González Silva; Darwin Raúl Noroña Salcedo. Influencia de la depresión en la motivación laboral en trabajadores de una Unidad Educativa. *Influence of depression on work motivation in workers of an Educational Unit.*

Los resultados del Cuestionario MbM de motivación laboral, se observan en la tabla 3, al analizar las dimensiones en los grupos de docentes, personal administrativo y de servicio, predomina el grado de mayor importancia con respecto a las necesidades de protección y seguridad (NPS) obteniendo el mayor puntaje 68,8% en el grupo de docentes, debido, a la seguridad económica y estabilidad laboral que le brinda la institución al personal, llegando a ser una causa de motivación.

Las necesidades de autoestima (NAE) alcanzaron el grado de relativamente importante en los docentes 27,5% además, prevalece el de mayor importancia para el personal administrativo y de servicio ya que son reconocidos, considerados y estarían alcanzando así el estatus social esperado dentro de la institución. Para las necesidades de autorrealización (NAR) los grupos presentaron un alto grado de importancia sobre todo en los docentes 55,0%, debido a que, se encuentran satisfaciendo sus necesidades y fortaleciendo sus conocimientos dentro de la institución.

Las necesidades sociales y de pertenencia (NSP), alcanzaron el grado relativamente importante en los docentes 66,3% y personal de administrativo, para el personal de servicio prevalece el grado de mayor importancia en esta dimensión, ya que existe interacción social e identidad con su grupo laboral.

Tabla 4. Relaciones Estadísticamente significativas entre Depresión y Motivación laboral

Dimensiones	Depresión	Gama	OR	I C
Necesidades de protección y seguridad	,815	-	-	-
Necesidades sociales y de pertenencia	,194	-	-	-
Necesidades de autoestima	,024	,412	18,750	1,16 - 302,5
Necesidades de autorrealización	,051	-	-	-

Fuente: Los Autores (2021).

En la tabla 4, se evidencia el análisis de relación estadística entre la depresión y la motivación laboral (en correspondencia con sus diversas

dimensiones), en este estudio se confirmó una sola relación estadísticamente significativa entre los cruces de las cuatro dimensiones con la depresión, obteniéndose un valor significativo menor de 0.05, en necesidades de autoestima.

Para esta significancia entre las necesidades de autoestima y la depresión se calculó gama que determina la dirección y fuerza de inferencia, resultando que la fuerza fue media de 0.4 y una dirección positiva que corrobora la hipótesis de investigación, en donde, se determinó que: a mayor exposición de depresión las necesidades de autoestima disminuyen. Sin embargo, se puede determinar que las personas que presenta depresión tienen 18.7 veces más probabilidades de no satisfacer las necesidades de autoestima. En conclusión, la depresión influye en la motivación, pero no con una alta incidencia.

Tabla 5. Inferencia de la variable sociodemográfica (cargo que desempeña) y Motivación laboral

Dimensiones	P	V Crammer	OR	IC
Necesidades sociales y de pertenencia	0,001	0,336	10,8	2,04 - 57,3
Necesidades de autoestima	0,005	0,303	28,8	2,2 - 374,7

Fuente: Los Autores (2021).

En la tabla 5 se determinó el análisis inferencial de la motivación con las variables socio demográficas, lo que permitió evidenciar que, no existe relacionamiento de las variables sociodemográficas con la depresión. Sin embargo, con la variable de motivación si existe inferencia con el factor del cargo que desempeña, relacionado con las necesidades sociales de pertenencia y las necesidades de autoestima los cuales obtuvieron un valor significativo de p y una V de Crammer de relación media de 0.3.

Al realizar los Odds Ratios (OR), para los tres tipos de poblaciones personal de servicio, administrativo y docentes, se confirmó que, el personal



de servicio y docentes tienen 10,8 probabilidades de tener problemas en la satisfacción de las necesidades sociales y de pertenencia con relación al resto de cargos; y 28,8 más probabilidades de tener problemas en la satisfacción de las necesidades de autoestima en los tres grupos de estudio.

4. Discusión

Dentro de los referentes investigativos, de relevancia para este estudio se tiene el realizado por Mendes, Campelo, Pinheiro, Pires y Vasconcelos (2020b): relacionada con el estrés y depresión en docentes de institución pública de enseñanza, en el cual se trabajó con 163 docentes, dentro de los instrumentos que se utilizaron fueron la escala de estrés percibido, y el inventario de depresión de Beck. Como resultados relevantes se determinó niveles de estrés leves, en relación con los niveles de depresión se visualizó una diferencia significativa entre hombres y mujeres, siendo mayor en el grupo femenino, esto puede atribuirse al conflicto de roles tanto en el trabajo como en el hogar.

La carga laboral que los docentes tienen es diversa, pues realizan actividades de docencia, gestión, planificación, seguimiento y supervisión, tanto dentro como fuera del aula, lo que conlleva a la presencia de agotamiento ocupacional, disminución de la calidad educativa y reducción de autoeficacia en los docentes, por lo que experimentan menor satisfacción, discapacidad laboral y por ende un mayor desgaste.

En este aspecto, Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017): realizaron una investigación importante que abarcó a todos los funcionarios de una institución educativa, pues casi siempre solo se analiza a los docentes y/o estudiantes, y a pesar de que es en función del estrés y no de la depresión, se la ha considerado de apoyo para esta investigación porque el estrés al igual que la depresión son factores que tienen íntima relación y que se desarrollan en función de los entornos laborales en los que se desempeñan los seres



humanos.

Se discurrió a 196 funcionarios entre docentes, personal administrativo y de apoyo; en donde se determinó que el 62% de estos presentaron niveles de estrés alto y muy alto, siendo esto más prevalente en el grupo de los docentes.

Con respecto a los estudios motivacionales más importantes realizados en el Ecuador, Vaca (2017): manifiesta que existen factores motivacionales que son cruciales para el desempeño. Dentro de las dimensiones que afectan de manera significativa el desempeño laboral de los trabajadores es la estabilidad y la motivación laboral.

Sin embargo, es importante considerar el comportamiento del estado emocional de la población durante el desarrollo de la pandemia del COVID-19, pues esta representó un desencadenante a nivel mundial, que afectó en todos los aspectos de los seres humanos. De ahí, que Ozamiz-Etxebarria, Dosi, Idoiaga y Berasategi (2021): realizaron una investigación en un grupo de docentes en el Norte de España, en donde, determinó que los cambios de modalidad de docencias y la falta de directrices claras ante los nuevos retos que el personal docente de todos los niveles debía afrontar, creaba incertidumbre.

En esta investigación, participaron 1633 docentes y se determinó que el 32,2% presentaron síntomas de depresión, el 49,4% ansiedad y el 50,6% estrés, teniendo un grupo población mayor de mujeres que de hombres, fueron docentes de instituciones públicas y privadas, con un promedio de edad de 42,6 años. Además, se considera que la sintomatología reflejada es incontrolable respecto a los sucesos, sobre todo si conllevan cambios laborales.

Algo relevante para la presente investigación es que se establece que el estado psicológico del docente, acarrea desmotivación, lo que influye de manera significativa tanto en el bienestar psicológico de los docentes, como



en la calidad educativa de sus estudiantes.

De lo anteriormente expuesto, se puede evidenciar que las investigaciones que con mayor frecuencia se realizan, son en función de la depresión en personal de salud, docentes, y estudiantes y en empresas grandes. Sin embargo, son muy escasos estos trabajos para personal administrativo y menos aún en personal de servicio, por lo que esta investigación tiene un referente importante pues se ha considerado a este grupo poblacional poco analizado y que también afronta problemas de salud que deben ser considerados.

En correspondencia con el tema de motivación laboral, de igual manera los estudios realizados tienen el mismo enfoque que el de depresión, se excluye a ciertos grupos poblacionales y en las instituciones educativas se da prioridad a los docentes. Lo que demuestra la necesidad de realizar investigaciones que sean de tipo comparativo y se pueda reflejar las diferentes realidades que cada grupo poblacional presenta en una determinada institución, para que, de esta manera, se pueda establecer programas de intervención que contribuyan a un ganar - ganar de la triada organizacional: empresa - clientes internos - clientes externos.

Otro elemento relevante de este estudio, es la conjugación de las dos variables depresión y motivación laboral, pues como se determinó, la mayor cantidad de estudios, enfocan estos elementos de manera separada y se ha demostrado que a pesar de existir pocos casos, esto no deja de ser una problemática que debe ser analizada, porque afecta de manera significativa el estado de salud emocional y psicológica de las personas, sin importar edad, raza, condición social o rol que desempeñe en una determinada empresa.

Y estos factores deben ser analizados a profundidad cuando se atraviesa momentos de incertidumbre y desequilibrio como fue el caso de la pandemia COVID-19, que originó cambios drásticos en los estilos y rutinas de vida, afectando en todos los aspectos de los seres humanos.



5. Conclusiones

Los problemas de salud mental, a nivel mundial y en todas las áreas, cada día van en aumento, lo que hace que esto sea una preocupación para el sector de la salud, existe grupos poblacionales que de acuerdo con la función y nivel de responsabilidad que se les ha asignado en su empresa o institución, influye en el desarrollo y presencia de depresión, así como en el nivel de motivación de la población correspondiente.

En el campo de la educación, a nivel laboral quienes más enfrentan problemas de salud mental son los docentes, los más relevantes es la ansiedad, el estrés y la depresión, esto se debe a los diferentes factores estresantes que enfrentan como: conflictos en el aula, con los padres de familia, recursos deficientes, situaciones de *bullying*, así como responsabilidades múltiples y de diversa índole no solo en los educativo, sino en gestión, investigación, planificación, evaluación entre otros.

La presencia de la pandemia del COVID-19, trajo consigo un sinnúmero de alteraciones en todos los campos sociales, afectivos, laborales, emocionales, físico, entre otros; y esto afectó en todas las áreas laborales y a todas las personas sin distinción alguna, lo que generó procesos de incertidumbre y esto conlleva a episodios de ansiedad, estrés y depresión.

Para el caso de las instituciones educativas se obligó a la teleeducación y teletrabajo, reflejando un cambio radical en sus conductas y estilos de vida, por lo que se agudizó sensaciones agobio, tensión, problemas de sueño, irritabilidad, nerviosismo, entre otros, desencadenando en problemas serios de depresión. La generación de programas y/o estrategias prevención de enfermedades de salud mental, en todas las personas de las instituciones educativas, es de suma importancia.

Para el caso de esta investigación se demostró que existe la presencia de depresión, aunque en diferente magnitud en cada grupo poblacional, siendo los más afectados los docentes, seguidos de los administrativos y finalmente,



el personal de servicio. Se determinó que uno de los trabajadores presenta depresión moderada y motivación baja, mientras que dos personas presentan depresión moderada y tienen motivación alta; Para el caso de los resultados de gama, se observó una fuerza media de 0.4 y una dirección positiva que corrobora la hipótesis de investigación, es decir, que a mayor exposición de depresión las necesidades de autoestima disminuyen. Sin embargo, se puede determinar que las personas que presenta depresión tienen 18.7 veces más probabilidades de no satisfacer las necesidades de autoestima. En conclusión, la depresión influye en la motivación, pero no con una alta incidencia.

Para el caso el cálculo de V de Crammer se obtuvo una relación media de 0.3. Al realizar los OR para los tres tipos de poblaciones que fueron personal de servicio, administrativo y docentes, se confirmó que el personal de servicio y docentes tienen 10,8 probabilidades de tener problemas en la satisfacción de las necesidades sociales y de pertenencia en relación con el resto de los cargos; y 28,8 más probabilidades de tener problemas en la satisfacción de las necesidades de autoestima en los tres grupos de estudio.

6. Referencias

- Asa, F., & Lasebikan, V. (2016). ***Mental Health of Teachers: Teachers' Stress, Anxiety and Depression among Secondary Schools in Nigeria.*** *International Neuropsychiatric Disease Journal*, 7(4), 1-10, e-ISSN: 2321-7235. Recovered from: <https://journalindj.com/index.php/INDJ/article/view/13345>
- Asch, J. (2015). **La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura.** *Revista Fidélitas*, 5, 86-99. Costa Rica: Universidad Fidélitas.
- Asenjo, E., & Bautista, E. (2018). **Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo del colegio ceibos de la ciudad de Chiclayo.** Tesis. Lambayeque, Perú: Universidad



Nacional "Pedro Ruiz Gallo".

Beltrán, M., Freyre, M., & Hernández-Guzmán, L. (2012). **El Inventario de Depresión de Beck: Su validez en población adolescente.** *Terapia Psicológica*, 30(1), 5-13, e-ISSN: 0718-4808. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100001>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). **La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.** *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390, e-ISSN: 2218-3620. Recuperado de: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>

Castellón, E., Ibern, P., Gili, M., Lahera, G., Sanz, J., & Saiz, J. (2016). **El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo: recomendaciones clave.** *Psiquiatría Biológica*, 23(3), 112-117, e-ISSN: 1134-5934. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.psiq.2016.08.003>

Cénat, J., Blais-Rochette, C., Kokou-Kpolou, C., Noorishad, P., Mukunzi, J., McIntee, S., ... Labelle, P. (2021). **Prevalence of symptoms of depression, anxiety, insomnia, posttraumatic stress disorder, and psychological distress among populations affected by the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis.** *Psychiatry Research*, 295, 1-16, e-ISSN: 0165-1781. Recovered from: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113599>

Maslow, A. (1943). **A theory of human motivation.** *Psychological Review*, 50(4), 370-396, e-ISSN: 1939-1471. Recovered from: <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Matabanchoy, M., Lasso, E., & Pantoja, M. (2017). **Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas.** *Psicoespacios*, 11(9), 37-60, e-ISSN: 2145-2776. Recuperado de: <https://doi.org/10.25057/21452776.939>



- Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I., & Vasconcelos, G. (2020a,b). **Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza.** *Enfermería Global*, 19(57), 209-220, e-ISSN: 1695-6141. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- OMS (2021). **Depresión.** Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud.
- OPS (2019). **Ecuador entre los cinco países con más discapacidad por depresión.** Ecuador: Organización Panamericana de la Salud.
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil, M., Idoiaga, N., & Berasategi, N. (2021). **Estado Emocional del Profesorado de Colegios y Universidades en el Norte de España ante la COVID-19.** *Revista Española de Salud Pública*, 95(1), 1-8, e-ISSN: 2173-9110. Madrid, España: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.
- Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. (2005). **Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement.** *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 215-231, e-ISSN: 1134-7937. España: Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).
- Sashkin, M. (1998a,b). **Dirigir motivando. Manual del monitor y cuestionario MbM.** ISBN: 84-8004-313-X. España: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Vaca, M. (2017). **Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador.** *Innova Research Journal*, 2(7), 101-108, e-ISSN: 2477-9024. Recuperado de: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Vera, M., Vélez, C., & Córdova, M. (2018). **Efectos de la Depresión en el Bienestar Laboral: El Rol Modulador del Apoyo Social en el Trabajo.** *Investigatio*, (10), 1-9, e-ISSN: 2602-8336. Recuperado de: <https://doi.org/10.31095/investigatio.2018.10.1>



Melanie Guadalupe González Silva
e-mail: melaniaaa145@hotmail.com



Nacida en Guaranda, Ecuador, el 11 de agosto del año 1995. Psicóloga graduada en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS); practicante en el área de talento humano en selección de personal, evaluación del desempeño, inducción, entre otros; actualmente ejerzo consulta privada en mi ciudad natal, enfocándome en el bienestar del paciente y su salud mental; poseo un espíritu humanista y el servicio como mi vocación, comprometida con mi trabajo para hacer más y mejor las cosas.

Darwin Raúl Noroña Salcedo
e-mail: darwin_norona@yahoo.com



Nacido en Quito, Ecuador, 13 de marzo del año 1983. PhD. en Ciencias de la Salud Ocupacional por la Universidad de Guadalajara México (UAG); Magister en Seguridad Laboral por la Universidad Central del Ecuador (UCE); Profesional en el área de talento humano; cambio de cultura organizacional; violencia de género; discriminación e interculturalidad y en investigación, desarrollo y ejecución de proyectos técnicos; especial en énfasis en dirección de equipos de trabajo; consultorías profesionales y docencia universitaria.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)