

## **BASES EMPÍRICAS EN PRO DEL CONSTRUCTO DE BIENESTAR COMO PERSPECTIVA DE INVESTIGACIÓN EN EL AGENTE EDUCATIVO**

---

VERÓNICA ISABEL AC AVILA  
Universidad Politécnica de Quintana Roo

**RESUMEN:** Los resultados de un estudio que describe y compara niveles de satisfacción laboral y Síndrome de Desgaste Emocional (SDE) en docentes de Institutos Tecnológicos de Quintana Roo, México y la revisión de resultados de estudios similares sugieren que el concepto de bienestar parece ser más promisorio que los abordajes desde la patología asociados al desgaste emocional.

Para detectar el SDE se administró una versión adaptada del Cuestionario de Gil-Monte (2005); para la satisfacción laboral, se utilizó una adaptación del Minnesota Satisfacción Questionnaire (MSQ), a una muestra de 215 docentes de este sistema.

Los datos fueron analizados, concluyendo que los docentes no se encuentran en situaciones críticas de SDE y que su satisfacción laboral se potencia en los factores de

logro, habilidad y responsabilidad, factores éstos fuertemente correlacionados.

Los resultados sugieren explorar de manera intencionada el SDE en poblaciones cuyo trabajo observa condiciones de alto riesgo físico, de acoso moral o presión humana como el de los policías, enfermeros o bomberos y no necesariamente en profesores universitarios, por ejemplo.

Se argumenta que en los docentes en general, se pudiera indagar la utilidad del constructo de bienestar laboral en vez del de desgaste emocional, ya que la evidencia empírica ha sido consistente en demostrar la poca utilidad del paradigma de desgaste, enfermedad o desequilibrio para la comprensión de los docentes mexicanos.

**PALABRAS CLAVE:** Desgaste emocional, satisfacción laboral, docente.

### **Introducción**

En la sociedad contemporánea, donde el conocimiento se valora cada vez más como un recurso estratégico para su propio bienestar, la relevancia de la educación superior es evidente dado que es el ámbito por tradición en donde el conocimiento se genera, se aplica, se transmite y se transforma (Altbach, 1999). El responsable de llevar a cabo lo anterior a través de la ejecución de las funciones de docencia, investigación y difusión, es el personal académico, actor clave de la educación superior. A raíz de la puesta en marcha, por parte del gobierno federal, de políticas públicas que se dirigen a incrementar la calidad

de las instituciones de educación superior a través de mecanismos de evaluación y de rendición de cuentas, los académicos tienden a enfrentar retos que hacen que la naturaleza de su trabajo se vuelva cada vez más compleja, propiciando su reconfiguración (Pardilla, Jiménez & Ramírez, 2008). Estos retos demandan del docente su cumplimiento en las tareas, el uso de tecnologías para el desarrollo de su quehacer educativo, adaptarse a los cambios que exige la época actual, entre otras respuestas, situación que puede generarle una sensación de presión y estrés y en consecuencia, afectar su desempeño como educador.

Aspectos como el tipo de institución (federal o descentralizada), la categoría laboral del docente (titular o interino), la edad y el sexo, son variables que, de acuerdo con la bibliografía revisada, podrían incidir en el surgimiento de estos riesgos psicosociales. Determinar el nivel en que éstos se manifiestan en los docentes permitirá contar con información que coadyuve al planteamiento de propuestas de intervención que puedan ser de utilidad al gestor educativo para prevenir y controlar el surgimiento del SDE y, paralelamente, incrementar la satisfacción de los docentes.

Sobre la actuación del docente en su ámbito de trabajo Marrau (2004), señala que actualmente resulta necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia de una determinada organización, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental que conlleva, tiene repercusiones sobre la institución.

Ante esto, los docentes pueden padecer diversos tipos de riesgos que van desde el estrés, hasta riesgos menos violentos ligados al trabajo en ambientes insalubres como la hipoacusia y las afecciones de la voz, entre otros.

Ese estado en el docente es el que en el idioma inglés se conoce como Burnout, del que en la literatura castellana se ofrecen alrededor de diecisiete denominaciones, siendo algunas de ellas: 'quemarse por el trabajo', 'quemazón profesional' y 'síndrome del estrés laboral asistencial' (Boada, Vallejo & Agulló, 2004; Ortega & Francisca, 2004; Gil-Monte, 2005).

Se considera que el profesional dedicado a la enseñanza, en el ejercicio cotidiano de su labor, puede llegar a desarrollar el SDE en detrimento de su calidad de vida, lo que se refleja en una tendencia a estar insatisfecho con su trabajo (Hermosa, 2006).

Ante esta posibilidad, Murillo, Calderón & Torres (2003) consideran que la gestión de toda organización requiere, por parte de sus líderes, comprender tanto elementos técnicos como socioculturales; uno de éstos lo constituyen el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, por cuanto está relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional.

Por lo antes expuesto, y de acuerdo con Albanesi, De Bortoli & Tifner (2006), se estima que el estudio de trastornos en profesionales de la enseñanza como el SDE y la baja satisfacción laboral son factores importantes a considerar, pues constituyen un riesgo al que están permanentemente expuestos.

Bajo estas percepciones, se estimó pertinente realizar una evaluación del nivel de SDE y satisfacción laboral que se manifiesta en docentes de instituciones de educación superior tecnológica, a fin de que los resultados obtenidos sirvan como elementos de entrada a las autoridades educativas responsables de la gestión escolar.

## Objetivos

1. Identificar el nivel de SDE y las dimensiones de este constructo que manifiestan los docentes de los Institutos Tecnológicos de Quintana Roo.
2. Identificar el nivel de satisfacción laboral y las dimensiones de este constructo que manifiestan los docentes de los Institutos Tecnológicos de Quintana Roo.
3. Verificar si existe diferencia significativa en los niveles de satisfacción laboral entre los docentes de los planteles federales y los descentralizados.
4. Determinar las posibles relaciones entre el SDE y la satisfacción de los docentes de los Institutos Tecnológicos de Quintana Roo.

## Sustento teórico

### Bienestar laboral

El Estado de Bienestar (EB), proceso histórico en el contexto de la sociedad burguesa europea de principios del siglo XX hasta la fecha, ha sido objeto de las más variadas discusiones de orden teórico y político. Estas discusiones tienen como punto de referencia los cambios en el aparato productivo, la reconfiguración y la transformación del Estado

liberal del siglo XIX. Desde esta perspectiva, se ha desarrollado un fervor por la estabilidad del EB en aras de la socialización de los beneficios económicos del sistema (Salazar, 2005).

### La educación como bienestar social

Nuestra sociedad muestra un gran optimismo respecto a la contribución clave de la educación en el bienestar social y económico. El interés por la calidad de la educación en las escuelas es una de las más altas prioridades en los países que conforman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Este interés político por hacer a las naciones, las industrias, las compañías y los individuos más competitivos y la creencia de que las escuelas deben hacer frente a los retos de las naciones en un mundo globalizado ha suscitado un importante movimiento de reforma educativa en muchos países (González, 2003).

Paralelamente a ello, la educación al igual que la salud, constituyen la base del desarrollo económico de cualquier país, por lo que estos indicadores representan un continuo reto para los países en desarrollo. Así, los recursos asignados a la educación se reconocen como la inversión más rentable que se pueda hacer para impulsar el desarrollo de una nación (López, Morales & Silva, 2005).

Con esto, se demuestra la importancia que tiene la educación, como motor de desarrollo de los pueblos, importancia que abarca desde las políticas educativas que el gobierno aplica, hasta las condiciones de uno de los componentes primordiales del proceso educativo: el docente.

### El bienestar docente

La mayor parte de la vida se organiza en torno al trabajo y, en la actualidad, la mayoría de las personas tienen tres tipos de relaciones distintas con su trabajo: lo pueden ver como trabajo, como carrera o como vocación/misión (*job, career o calling*). Estas tres orientaciones generales hacia el trabajo predicen las metas que la gente persigue en el mismo. La distinción básica entre estas dimensiones es la siguiente: la gente que experimenta su profesión como trabajo (*job*) se centra en los aspectos económicos que brinda. Los que lo ven como carrera (*career*) se centran primeramente en el avance profesional dentro de la estructura ocupacional y aquéllos que lo definen como vocación (*calling*) se centran en el disfrute que acarrea su realización y en que el trabajo sea socialmente útil.

Los profesores, al percibir su trabajo como vocación, son conscientes de que éste tiene una dimensión ética. Un valor central para ellos es la idea de que son moralmente, más que legalmente, responsables de sus alumnos y experimentan un deseo de cuidar de ellos.

La motivación de los profesores está basada en elementos intrínsecos del trabajo como son el reto intelectual, la autonomía, la libertad para probar nuevas ideas, el desarrollo de la competencia profesional y la oportunidad de crecer personalmente, el sentir que benefician a la sociedad influyendo en la educación de niños y jóvenes, y el desarrollo de la creatividad, entre otros (Love Turner, 2001; Spear, Gould & Lee, 2000; Scott, Stone & Dinham, 2001).

## **Método**

### **Diseño y tipo de estudio**

Este estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental.

Los datos fueron recabados en un solo momento, considerando un tiempo único, por lo que es de tipo transversal también llamado de 'corte'.

Aunque en un inicio el estudio se pensó en comparativo entre instituciones; al no encontrarse diferencias significativas entre éstas, se optó por un reporte general descriptivo. Es exploratorio pues se trató de un tema poco estudiado en el contexto donde se llevó a cabo (Grajales, 2000) y precursor en docentes de Instituciones de Educación Superior Tecnológica del Estado de Quintana Roo.

### **Participantes**

Se trabajó con una muestra de 215 docentes de tres instituciones públicas de educación superior tecnológica del estado de Quintana Roo: el Instituto Tecnológico de Chetumal, el Instituto Tecnológico de Cancún y el Instituto Tecnológico Superior de Felipe Carrillo Puerto.

### **Instrumentos**

#### **Cuestionario para evaluar el SDE**

Para diagnosticar el nivel de SDE, se administró una versión adaptada del Cuestionario de Gil-Monte (2005). El instrumento final consistió en 20 ítems distribuidos en cuatro di-

mensionen. Los ítems del cuestionario, tienen una escala de frecuencia tipo Likert de 5 grados.

### **Cuestionario de satisfacción de Minnesota**

Para diagnosticar la satisfacción laboral, se utilizó una adaptación del Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss, Dawis, Englan & Lofquist, 1967), en su versión de 1977.

El cuestionario en su versión larga fue diseñado para determinar la satisfacción en 20 aspectos del ambiente de trabajo, que a su vez representan la respuesta a 20 necesidades psicológicas.

### **Procedimiento**

Para la recolección de la información, previamente se sostuvo una reunión con los directores de cada institución, a fin de exponerles el proyecto de investigación y contar con su autorización para llevarlo a cabo.

### **Análisis de la información**

Para diagnosticar el nivel de SDE y de la satisfacción laboral se utilizó una estadística descriptiva, misma que también permitió conocer la distribución de la población muestra de estudio; posteriormente se utilizó estadística inferencial, para determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas en el estudio. Asimismo, se hizo uso de la correlación de Pearson, para determinar la relación entre las variables de estudio y se realizó un análisis de varianza para determinar las diferencias que surgieron de acuerdo a las hipótesis planteadas. Para procesar los resultados, se utilizó el paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 15.0 para entorno Windows.

### **Resultados**

Para establecer el riesgo de SDE, se optó por un criterio nomotético considerando 1 desviación estándar por encima del promedio, en participantes con puntajes igual o mayor a 22. Con este criterio, 34 docentes (16%) se manifiestan con riesgo de algún tipo de desgaste emocional.

No se encontraron indicios que indiquen niveles altos o inaceptables de SDE, es decir, solamente 14 maestros puntuaron por encima de 26 puntos.

Para juzgar el nivel de satisfacción, se decidió como en el caso del SDE, tomar un criterio de norma nomotético para identificar la alta y la baja satisfacción. Utilizando el promedio como referente y la desviación estándar como criterio de clasificación para alto y bajo, 34 de los docentes (16%) se manifiestan satisfechos y 22 docentes insatisfechos (10.2 %).

En cuanto al SDE y a la satisfacción laboral, se hicieron comparaciones entre las medias de los institutos federales y descentralizadas, siendo estas diferencias no significativas  $F(2,212) = .389$ , ( $p > 0.05$ ).

Con el objetivo de enriquecer el trabajo, se exploraron las relaciones entre las 14 dimensiones del estudio mediante la  $r$  de Pearson.

En general los factores de logro, responsabilidad y reconocimiento de la escala de satisfacción, mostraron las correlaciones más altas.

En virtud de los hallazgos, se decidió realizar un análisis factorial conglomerando todos los ítems, sin importar el constructo (SDE o satisfacción) con la finalidad de explorar la idoneidad de los constructos utilizados y la utilización de las dimensiones escogidas.

Para el estudio, se realizó un análisis multivariado factorial, con rotación varimax y la utilización de un valor eigen mínimo de 1 para conformar los factores y de acuerdo con los criterios para la significación práctica de las cargas factoriales expuestas por Hair, Anderson, Tatham y Black (1999), se definió un valor de .5 para la pertenencia al factor; los factores con menos de tres ítems fueron eliminados.

Puede observarse la extracción de 8 factores que podrían considerarse en investigaciones futuras sobre la prevalencia del SDE y la satisfacción laboral.

## Conclusiones

De manera general el nivel de SDE obtenido por el colectivo de docentes fue muy bajo, lo que permitió concluir bajo riesgo ya que no se encontraron indicios que indiquen niveles altos de este síndrome.

Los puntajes de satisfacción laboral obtenidos muestran de manera general un nivel bajo, sin embargo, las dimensiones de este constructo que observaron los puntajes más altos son 'utilización de habilidades' y 'logro personal'; por otra parte, las dimensiones en las

que se observó un menor nivel de satisfacción laboral son 'desarrollo personal' y 'compensación'.

Las comparaciones realizadas entre los resultados obtenidos por institución educativa, reportaron la inexistencia de diferencias significativas. Las dimensiones con mayor puntaje fueron 'utilización de habilidades' y 'logro personal' y las de menor puntaje 'desarrollo personal' y 'compensación'.

## Discusión

Los resultados, de acuerdo al criterio pre-establecido en este estudio, permiten concluir que los docentes de las instituciones educativas participantes no se encuentran en situación crítica en cuanto a los niveles de SDE ni en los de satisfacción laboral.

Se infiere de lo anterior que futuras mediciones sobre la satisfacción laboral en colectivos de docentes mexicanos en los diferentes niveles educativos, mostrarán tendencias a más altos niveles de satisfacción en aspectos tales como logro, las habilidades y la responsabilidad, que en ingresos económicos y reconocimiento social, por ejemplo.

De igual modo, resulta poco prometedor continuar con estudios de SDE en profesores, ya que existe cierta consistencia en los resultados de éste y otros estudios que muestran niveles bajos o pocos casos de este síndrome.

En contraste con el SDE, el concepto de satisfacción parece continuar siendo importante para las autoridades educativas ya que los administradores deben mantener en mente la importancia de la satisfacción de los docentes y su motivación hacia el logro, que pudiera ser traducida en mayor productividad en la institución.

## Referencias

- Albanesi de Nasetta, S., De Bortoli, M., Tifner, S. (2006). Aulas que enferman. *Psicología y Salud*. Recuperado el 16 de enero de 2009, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29116207> >ISSN 1405-1109
- Altbach, P.G. (1999). Harsh realities. The professoriate faces a new century, en P.G.
- Altbach, R. Berdahl y P. Gumport (Ed.) *American Higher education in the twenty-first century*, (pp. 271-297). Baltimore: John Hopkins University Press.

- Boada, J., Vallejo, R. y Agulló, E. (2004). El SDE y las manifestaciones Psicosomáticas como consecuencias del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicohema*, 16, 125-131.
- Gil-Monte, P.R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide
- González, M. (2003, December). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. (Spanish). *Estudios Sobre Educacion*. Recuperado el 3 de Mayo de 2009, de Education Research Complete database <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ehh&AN=26304164&loginpage=Login.asp&lang=es&site=ehost-live>
- Grajales, T. (2000). *Tipos de investigación*. Recuperado el día 14 de abril de 2009 de <http://www.tgrajales.net/investigtipos.pdf>.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W.C. (1999). *Análisis multivariante*. 5a. Edición. (p. 99). Prentice Hall Iberia. S.R.L.
- Hermosa, R.A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*. Recuperado el 16 de enero de 2009, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80401509> ISSN 0121-5469
- López, S.A.; Morales, H.I. y Silva, B.E. (2005). El sostenimiento de la educación en México. *Papeles de población*. Abril-Junio (044), 239-254. Recuperado el 15 de Octubre de 2009, de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11204410#>
- Love Turner, L. (2001). *Teacher morale in the public and private schools and the major contributors*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2009, de: [www.fcae.nova.edu/lidalove/researchproposal.html](http://www.fcae.nova.edu/lidalove/researchproposal.html)
- Marrau, C.M. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*. Recuperado el 16 de enero de 2009, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=18401004> ISSN 1515-4467
- Murillo, G.S.; Calderón, H.S. y Torres, N.K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*. Recuperado el 16 de marzo de 2009, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=20502506> ISSN 0120-3592
- Ortega, C. y Francisca, L. (2004). El SDE o síndrome de estar quemado, en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (1), 137-160.
- Padilla, G.L.; Jiménez, L.L. y Ramírez, G.M. (2008). La satisfacción con el trabajo académico. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 38, 843-865.
- Salazar Silva, Fernando. (2005). La configuración del Estado de Bienestar. Elementos constitutivos. *Reflexión Política*, diciembre, 126-140.

Scott, C., Stone, B. y Dinham, S. (2001). "I love teaching but..." International

Spears, M., Gould, K. y Lee, B. (2000). *Who would be a teacher? A review of factors*

Weiss D.J., Dawis R.V., Englan, G.W. y Lofquist L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Industrial Relations Center.