



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DOCENTE: UN
ACERCAMIENTO A LA REALIDAD**

TESIS

para obtener el título de
Licenciada en Pedagogía

P R E S E N T A

Claudia Mariana Contreras Nájera

ASESOR:

Lic. Fernando Arnulfo Santander Guerrero

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., Febrero de 2024.





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Para mí este trabajo significa culminar con un proceso educativo que ha comenzado desde la primera infancia. El realizar esta tesis me ha llevado a agradecer y valorar mi educación porque este trabajo es uno de mis mayores logros como profesional, como estudiante y principalmente como mamá. Espero que refleje todo el empeño, disciplina y dedicación, pero también la desesperación, cansancio y frustración que también sentí. Es por eso que merece un agradecimiento a todas esas personas que estuvieron indirectamente en la creación de este documento.

Este apartado es encabezado por mis papás; mi mamá Claudia y mi papá Manuel, gracias por todo su apoyo, económico y moral, gracias por dejarme volar alto, gracias por enseñarme a priorizar mis estudios, por creer en mí. Este trabajo es por ustedes y para ustedes, los amo con todo mi corazón y nunca me van a alcanzar las palabras para agradecer todo lo que han hecho por mí y por Angy.

A mi hija, Angélica gracias por existir, por haber llegado a mi vida en el momento preciso, por ser mi motor y porque contigo descubrí que soy capaz de hacer cualquier cosa que me proponga, porque gracias a ti soy fuerte y busco lo mejor para nosotras, gracias por entender mi ausencia para poder tener logros como este para vivir contigo y que te sientas orgullosa de mi.

A mis hermanos, Yoshua y Gloria por todo su apoyo incondicional, por sus ejemplos como profesionales y como seres humanos, por ser mis compañeros de vida y hermanos mayores que siempre me impulsan a ser como ellos, cada día mejor.

A mi cuñada y su familia por todo su tiempo, paciencia y cuidados, por quedarse con Angy para tomar cursos, clases, ir a trabajar o lo que fuera para poder superarme.

A mis hermosas sobrinas y sobrino, que siempre son motivación para mí, los amo infinitamente.

A mi compañero de vida Víctor, gracias por tu ejemplo para buscar el crecimiento personal y profesional, gracias por las palabras de aliento, las porras, la motivación y la admiración que me hacen querer ser mejor cada día, gracias por acompañarme en este camino. Te amo.

A mi asesor, amigo y admirado profesor Fernando Santander, que además de haber sido un excelente docente en mi trayectoria escolar, fue el mejor asesor que pude tener, siempre con una buena actitud, motivando, apoyando y principalmente aportando de sus grandes conocimientos y experiencia. Fer, sin ti esto no sería posible, mi más grande admiración y agradecimiento por lo que resta de la vida.

A mí muy querida profesora Miel: Vania Bañuelos, que fue para mí una co-asesora y parte fundamental de la creación de este trabajo, gracias por corretearme, por corregirme, por regañarme, por enseñarme, por guiarme y principalmente por acompañarme en este camino. Te voy a llevar en mi corazón por siempre, eres la mejor, te quiero.

A mi manada de pedagogía, que a pesar de tener todas diferentes circunstancias, temas, edades, profesiones y demás, fuimos unidas y encontradas en el mismo camino con el mismo objetivo y con el mejor ánimo, motivación, apoyo y amor. Gracias a ustedes valía la pena el esfuerzo.

A mi querida profesora y sinodal; maestra Perla López Villagrán, nunca encontraré suficientes maneras de agradecer todo su apoyo, amor, enseñanza y mi admiración. Gracias por cada observación que hizo que este trabajo fuera mejor, gracias por sus amorosas palabras, por su motivación y su ejemplo, siempre la llevaré en mi corazón como docente y como un ser humano lleno de amor. Gracias por ser parte de este gran logro, la quiero mucho.

A mi gran equipo de sinodales, maestra Joanne Keller gracias por brindarme de su tiempo a pesar de tanta carga de trabajo, gracias por sus consejos y recomendaciones tan acertadas, gracias por aportar su granito de arena a este trabajo con sus conocimientos.

Maestro Alejandro Rojo gracias por su disposición para ser parte de esto ya que sé que no tenemos la oportunidad de conocernos en persona pero siempre recibí los mejores comentarios sobre su trabajo y tiene mi admiración y agradecimiento por siempre, gracias por su tiempo de lectura, y sus palabras.

Maestra Cora Jiménez gracias por darme de su tiempo y de su energía a pesar de las situaciones difíciles que está viviendo, por permitirme platicar y obtener retroalimentación con todos los conocimientos con los que cuenta, gracias por haber sido una excelente profesora.

A todos mis profesores que dejaron su semilla de conocimientos en mi corazón, mis compañeros que me permitieron aprender con y de ellos.

A mis amigas y compañeras Michell, Ivanna, Paulina y Daniela, gracias por hacer que mi trayectoria en la facultad fuera tan hermosa y divertida, gracias por su amistad, gracias por su paciencia y amor.

A mí mejor amiga de toda la vida Jimena, gracias por todas tus palabras de aliento, por darme tantas risas, por tenerme en un concepto tan hermoso, estoy orgullosa de ti también, vamos por más.

A Dios por permitirme vivir cada uno de los logros, rodeada y acompañada de todas estas hermosas personas, simplemente gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. CONTEXTUALIZACIÓN: LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL DOCENTE	10
1.1 Problema de investigación	10
1.2 Objeto de estudio	12
1.3 Metodología	14
1.4 Pregunta de investigación	15
1.5 Objetivo general de la investigación	16
1.6 Justificación	16
1.7 Problematización	20
1.8 Metodología	25
2. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE TRABAJO Y PEDAGOGÍA	33
2.1 Significado del trabajo para el ser humano	33
2.2 Relación entre trabajo-educación	38
2.3 Surgimiento de la pedagogía laboral	43
2.4 Importancia de la pedagogía laboral	48
3. CONTEXTO ACTUAL DE SALUD-ENFERMEDAD QUE ENGLOBA LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DOCENTE	53
3.1 Síndrome de burnout	53
3.2 Estrés laboral	62
3.3 Depresión laboral	70
3.4 Motivación laboral	78
4. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES	87
4.1 Calidad de vida laboral	87
4.2 La realidad de la docencia en México	97
4.2.1 Factores ambientales y contextuales de la docencia durante la pandemia	103
4.2.2 El contexto laboral docente	108
4.3 Calidad de vida laboral para los docentes	114
CONCLUSIONES	129
BIBLIOGRAFÍA	136

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1. Diagrama de categorías	15
Figura 2. Población por edades con estrés laboral	22
Figura 3. Matriz de revisión de literatura	30
Figura 4. Metodología	32
Figura 5. Razones que orientan la actividad pedagógica en el mundo laboral	50
Figura 6. Dimensiones del <i>Síndrome de burnout</i>	57
Figura 7. Niveles del <i>Síndrome de burnout</i>	59
Figura 8. Factores de riesgo del <i>Síndrome de burnout</i>	61
Figura 9. Generadores de estrés laboral	63
Tabla 1. Detonantes de estrés laboral	69
Figura 10. Señales de depresión	71
Figura 11. Categorías de los síntomas depresivos	73
Figura 12. Principales fuentes de motivación interna	80
Figura 13. Principales fuentes de motivación externa	81
Figura 14. Condiciones básicas para tener un personal altamente motivado	85
Figura 15. Aspectos para mejorar la calidad de vida	88
Figura 16. Fuentes de estrés para los trabajadores	93
Tabla 2. Factores que favorecen la calidad de vida laboral	96
Figura 17. 10 empleos peor pagados en México	108
Figura 18. Principales problemas contextuales que afectan el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y pedagógicos de los docentes en México	110
Tabla 3. Factores que afectan la actividad docente	114
Figura 19. Afectaciones de la calidad de vida laboral docente	118
Tabla 4. Estudios sobre la calidad de vida laboral docente	127

INTRODUCCIÓN

La presente investigación explora y reflexiona críticamente lo que los docentes piensan y sienten con respecto a la importancia e influencia que tiene su **Calidad de Vida Laboral** (CVL), definiendo la CVL según Melendrez (2019) como una valoración de la percepción de los trabajadores con respecto a sus entornos laborales, que tiene como objetivo concientizar y manejar los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa.

Para profundizar en el tema es importante mencionar el objetivo de esta investigación es conocer cómo afecta la calidad de vida laboral a los docentes en su vida cotidiana, lo cuál será identificado por medio de una investigación cualitativa con un método monográfico que permita descubrir el devenir histórico de los docentes en su ámbito laboral, así como el contexto en que se desarrolla la calidad de vida laboral. Esta descripción se realizará por medio de los distintos capítulos, en una primera parte el contexto de la investigación, seguida de la relación de trabajo y pedagogía y cómo ésta afecta a los docentes, ocasionando problemas de salud como el síndrome de *burnout*, entre otros, para así poder adentrarse específicamente en la calidad de vida laboral de los docentes.

Así mismo, los temas en la investigación nos permitirán descubrir cómo afecta la calidad de vida laboral a los docentes, desde la vida individual, los procesos de enseñanza-aprendizaje, las relaciones personales y laborales, condiciones salariales y de salud, motivación, y muchos más temas que se entrecruzan, dando como resultado que, en la mayoría de los casos los docentes se encuentran en una situación precaria en tanto a condiciones laborales.

Esto, poniendo énfasis en que la calidad de vida laboral afecta de formas individuales pero al final, la comunidad docente es un todo, con una responsabilidad social determinante; la educación de los individuos.

En ese sentido, es importante destacar que la investigación surgió como un tema de interés para mi debido a que estuve dentro de la comunidad docente, y en ese momento en mi vida no lograba identificar mi falta de motivación, el mal humor, estrés y otros problemas socioemocionales que empezaban a surgir. Es por ello que me pareció un tema particularmente importante, ya que me hizo reflexionar sobre ¿cuántos docentes están en la misma situación? por lo que considero que la investigación en nuestro campo es indispensable para comprender el fenómeno y poder tomar acción sobre éste.

Espero que por medio de la lectura de esta investigación puedan reflexionar sobre lo que están pasando los docentes día a día, lo que piensan, lo que les afecta y además, que todo esto está deteriorando y perjudicando los procesos de enseñanza y aprendizaje de nuestra población estudiantil. Por lo tanto, es un todo, se relaciona y afecta en grandes magnitudes a toda la sociedad, ya que todos estamos dentro del proceso educativo durante toda nuestra vida.

Por otra parte, se hace énfasis en que, para llegar al objetivo se realizó un análisis minucioso con respecto a la realidad del ámbito laboral docente en México, el cual tristemente ha sido abandonado, no se le ha puesto la atención que merece, y esto está ocasionando grandes problemas en principalmente los docentes, seguidos de sus alumnos y las instituciones educativas.

Para lograr el objetivo, se utilizó un método de investigación cualitativo, el cuál nos ayuda a profundizar acerca de los fenómenos y conocer sus cualidades y

peculiaridades, lo cual era necesario en la presente investigación, además de recurrir al método monográfico que permitiera identificar los autores que han hablado sobre el tema, contextualizar, analizar, reflexionar, dar voz a los docentes y, posteriormente actuar.

Finalmente, la investigación busca que, a través de la lectura de los capítulos el lector pueda, como se mencionó antes, reflexionar y actuar sobre la problemática que enuncia la investigación, ya que es un tema que nos afecta a todos como población, como estudiantes, como trabajadores y como sociedad en general, y para que esto suceda es indispensable que conozcamos bien el fenómeno.

1. CONTEXTUALIZACIÓN: LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL DOCENTE

La calidad de vida laboral es un factor sumamente primordial en los seres humanos, en ese sentido Melendrez (2019) destaca que algunos estudios realizados hacen ver que la calidad de la vida laboral **debe considerarse parte integral del desarrollo personal**, en el marco de las políticas empresariales, institucionales y organizacionales, de tal forma que sean tomados en cuenta y tratados los aspectos que afecten su comportamiento y el desempeño laboral, las áreas de trabajo, y la gestión empresarial, lo que influye en cada uno de los docentes, quienes son el sujeto de estudio de este trabajo, ya que sus entornos laborales resultan diversos y complejos, motivo por el cual los significados asignados en su entorno laboral también lo son.

1.1 Problema de investigación

Esta investigación es importante para contribuir a la concientización de la población de quienes estamos involucrados en el terreno educativo, con respecto a lo que se vive día a día en el ámbito docente durante su labor profesional, así como las implicaciones que conlleva a que sus vidas, sean positivas o negativas. Es un problema educativo relacionado con la *Pedagogía laboral*, en la que se encuentran unidos el trabajo y la educación en una relación pedagógica, abordando analíticamente procesos de educación permanente dentro del contexto de la educación no formal.

En palabras de Hernández (2018) La *Pedagogía laboral* se ha ido conformando como una de las áreas de investigación que vinculan a la educación con el mundo

del trabajo. Considerando que Hernández (2018) menciona que la Pedagogía laboral sirve para el desarrollo del mundo del trabajo y aporta lo necesario para que el hombre trabaje según sus aptitudes.

Aunado a lo anterior, la presente investigación resulta necesaria en nuestro campo de estudio, ya que existen muy pocas investigaciones al respecto y es un tema sumamente valioso socialmente, al que no se le ha dado la importancia debida. Es importante estudiarlo desde la óptica de la Pedagogía para tomar conciencia de la relación entre los procesos de la educación con los de la vida laboral, específicamente de la calidad de vida laboral docente, por que esto además afecta de manera sustantiva a los procesos de enseñanza, al desempeño de la actividad docente y de forma indirecta a los procesos de aprendizaje de los estudiantes, resultado de las condiciones de la vida laboral negativa o positiva que viven los docentes.

Con respecto a lo anteriormente descrito, existe la investigación sobre la calidad de vida laboral de los docentes universitarios, cuyo caso lleva el nombre de “Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios” y fue realizada por Fabián Peñaherrera Larenas, Jesennia Cárdenas Cobo y Miguel Cedillo Fajardo en el 2015, sobre el *burnout* que se genera en la misma población escrita por Yslado, Ramírez, Asís, García y Arquero en el 2021 y lleva el nombre de “Clima laboral y burnout en profesores universitarios”, *el síndrome de burnout hace referencia al agotamiento de cualquier tipo producido por el estrés laboral*, pero es muy difícil encontrar investigaciones con respecto a la *Calidad de vida laboral de los docentes* vista desde la experiencia y vivencia de las y los docentes. En ese sentido, esta

investigación busca recuperar la voz de los docentes y dar a conocer sus vivencias particulares en sus ámbitos laborales y la afectación en sus vidas.

Este tema es trascendente debido a que son nuestros docentes, encargados de formar a las generaciones venideras, deben apoyarse en el manejo emocional cómo se están dando las relaciones laborales y sobre todo, cómo los están afectando; se enfatiza en que es necesario conocer qué y cómo las condiciones laborales adversas están trastocando los procesos de enseñanza y de aprendizaje durante la cotidianidad educativa en nuestros contextos.

1.2 Objeto de estudio

Este tema de investigación surgió de una experiencia personal al estar trabajando en una secundaria, en la que tenía contacto con directivos, administrativos, docentes y personal de asistencia. Al estar laborando, comencé a notar que mi energía emocional bajaba, me sentía agotada y no me gustaba mi trabajo, muchos de mis compañeros me llegaban a contar que se sentían de la misma forma y sentían que estaba relacionado con su día a día profesional, el trato con los padres de familia, niños, y el poco apoyo de los directivos en ciertos aspectos.

Posteriormente, al intercambiar opiniones con mis colegas docentes surgió el tema sobre cómo nos sentimos anímicamente en el trabajo y, algunas manifestaron tener un cansancio que parece interminable, otras externaron sentirse sometidas a mucho estrés, y otras más comentaron el vínculo emocional negativo de las situaciones que viven también en el trabajo.

Lo anterior se considera de suma importancia ya que el trabajo es un componente psicosocial de los seres humanos, en términos de esta investigación dirigida al

ámbito docente. Al respecto, no se establece edad ni género, debido a que estudios revelan que el estrés laboral en México se manifiesta en todas las edades y géneros (OCC, 2021).

Recientemente según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2016), se hizo una actualización de la *tabla de enfermedades ocasionadas por el trabajo*, en la que se agregó a la población de las instituciones educativas (sin hacer menos a las otras profesiones que también están expuestas), como una de las poblaciones del campo laboral más vulnerables. Así mismo se integró a la tabla el síndrome de *burnout*, como el componente eje de esta investigación y referido al agotamiento y despersonalización profesional, en este caso de los docentes.

Es relevante reiterar que el síndrome de *burnout* hace referencia al agotamiento, a la despersonalización y a la baja estima en la realización profesional, que puede aparecer especialmente en profesionales que trabajan con personas (Rubio y otros, 2003), dejando así en un estado de vulnerabilidad a los docentes ya que trabajan en instituciones educativas, donde tienen un trato constante con las personas y con sus historias de vida y todo ello está relacionado principalmente con sus alumnos.

Es relevante reiterar, según Romero (2017) el empleo se consolida como una actividad que genera un estado ideal para el individuo, por la identidad que éste le proporciona a quien lo tiene, por lo tanto, este síndrome resulta preocupante, ya que al causar despersonalización, afecta la identidad que se le proporciona a los individuos mediante el trabajo a los individuos, en este caso a las y los docentes.

1.3 Metodología

Matriz de revisión de literatura

Para realizar la búsqueda de información se utilizaron como fuentes de consulta artículos e investigaciones sobre el tema, los cuales fueron sistematizados en una *matriz de revisión* de literatura elaborada en hojas de cálculo. Al obtener información, se hizo un vaciado de citas textuales en la misma, que se fueron organizando por categorías. En esta matriz de revisión de literatura se iba agregando y recuperando información conforme avanzaba la lectura y se fue organizando en las categorías correspondientes.

Principales categorías teórico-conceptuales: diagrama de Venn

Las categorías más importantes obtenidas al sistematizar la información son: el síndrome de *burnout*, la pedagogía laboral, trabajo y la calidad de vida laboral, así como estudios sobre el estrés laboral en México.

A través de lo anterior se construyó desde su justificación hasta su fundamentación por qué esto es un problema y un tema de investigación. En esta búsqueda surgió el dilema de la poca o casi nula información que hay sobre la calidad de vida laboral de los docentes, que si bien existe investigación en el campo, la mayoría se encuentra enfocada en la población de docentes en educación universitaria y en la población que labora en instituciones de salud, son muy limitados los antecedentes de investigación en educación básica en México ni nivel medio superior.

A continuación se presenta un Diagrama de Venn que engloba las categorías sistematizadas en la matriz, el cual permite identificar gráficamente las conexiones que hay entre mis conceptos:

Figura 1.

Diagrama de categorías



Nota. Fuente: Diagrama de elaboración propia con información obtenida de Figari, 2019; Yslado, *et al*, 2021; Vega y Sánchez 2019; Saborío e Hidalgo, 2015; Melendrez, 2019; Peña, *et al*, 2015; Romero, 2017 y Fernández y de la Riva, 2016.

1.4 Pregunta de investigación

Por consiguiente, teniendo en cuenta estos aspectos mencionados y otros que se podrán encontrar a lo largo del trabajo surgió el objetivo y la pregunta de investigación, la cual es:

- ¿De qué forma la calidad de vida laboral puede afectar positiva o negativamente la vida cotidiana de los docentes?

1.5 Objetivo general de la investigación

El principal objetivo de la investigación es:

A través de esta investigación se argumenta cómo la calidad de vida laboral afecta a los docentes en distintos contextos de nuestra sociedad, sobre todo en el desempeño de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y busca concientizar a los implicados e interesados en el terreno docente.

Considerando todo lo anterior, este proyecto de investigación busca ser un medio para recuperar la voz de los docentes con respecto a lo que viven día a día, conocer sus motivaciones y la influencia que tienen esas vivencias en su autoestima, motivación, salud psicológica, y salud en general; para visibilizar qué y cómo afecta sus labores de enseñanza.

1.6 Justificación

Esta investigación es importante para la concientización de la población con respecto a lo que viven día a día los docentes en su labor profesional, así como las implicaciones que conlleva en sus vidas, sean positivas o negativas, tomando como referencia teórica principal la Pedagogía laboral, como explicación de la relación entre educación y trabajo, la cual será descrita más adelante.

Comenzamos describiendo un concepto básico para ésta investigación; el trabajo, tomando en cuenta que este es indispensable en la vida de los seres humanos debido a que en palabras de Romero, 2017 el trabajo se distingue como una

actividad del ser humano, en la cual hay una diferencia entre lo que se debe de hacer y quién lo debe hacer. En este sentido, pedagógicamente es un tema que se relaciona directamente con el campo de la Pedagogía laboral, considerando su relación

El comportamiento en el trabajo constituye un ámbito más del proceso formativo de la persona y, en consecuencia, su reflexión y conducción sistemáticas es una tarea pedagógica; su situación específica radica en la educación no formal y permanente. (Castillejo, 1988, p. 422)

Considerando la cita anterior, es un problema pedagógico ya que involucra la relación que tienen los individuos en su formación permanente, dentro del contexto del trabajo, y cómo esta actividad cotidiana puede afectar positiva o negativamente tanto su desempeño docente como la vida de las personas que trabajan en instituciones educativas, de acuerdo con la calidad de vida laboral que tienen.

Según Meléndrez (2019) el término de Calidad de Vida Laboral (CVL) tiene como objetivo principal hacer una valoración de la percepción de los trabajadores con respecto a sus entornos laborales. Este término resulta determinante para la investigación, ya que son las percepciones y valoraciones de los docentes sobre sus entornos laborales, lo que nos permitirá dar cuenta de sus situaciones y la forma en que lo vive cada uno, así como sus afectaciones.

Algunos estudios resaltan que "...la calidad de la vida laboral debe considerarse parte integral del desarrollo personal, en el marco de políticas empresariales, de forma tal que sean tomados en cuenta aspectos que afecten su comportamiento, como es el caso del desempeño laboral, las áreas de trabajo, y la gestión empresarial." (Grote y Guest, 2017 citados por Cruz 2018). Todos estos aspectos

afectan la vida profesional y personales de los docentes, ya que cada escenario en el que se desempeñan es diferente, sus recursos materiales son diferentes, sus condiciones de apoyo profesional de sus jefes, así como sus motivaciones, por lo tanto el resultado de la suma de cada variable refleja la realidad laboral individual de los docentes.

Es en este sentido que la investigación con respecto a la CVL de los docentes que trabajan o han trabajado en instituciones educativas, permitirá analizar la condición laboral en la que se encuentran y cómo afecta ésta en su vida cotidiana, relacionada con aspectos físicos, psicológicos y emocionales de su labor profesional. Tomando en cuenta que “Las nuevas competencias requeridas por las organizaciones generan incertidumbre, inestabilidad y presiones psicológicas, se debe señalar que el bienestar del trabajador se ve afectado por estas exigencias.” (Chiang y otros, 2017, p.75) Lo que puede ocasionar problemas de autoestima, motivación, estrés, entre otros aspectos, ya que:

Herzberg remota la teoría de Maslow de la jerarquía de las necesidades, para hablar de factores motivacionales en su teoría de los dos factores, los cuales divide en factores higiénicos y factores motivacionales, estos últimos se relaciona con la satisfacción que cada individuo tiene frente a su puesto de trabajo. Que inciden en la motivación laboral concluyendo así que los factores externos e internos son quienes determinan la motivación laboral y a su vez en el contexto laboral. (Correa, Bolívar y Pérez, 2016).

Por consiguiente, según Romero (2017), tener un trabajo se relaciona con una serie de necesidades, las cuales se vinculan con la actividad misma del trabajo, esto

quiere decir que no es solo hacer el trabajo de forma mecánica, se requiere asumir un tiempo para poderlo hacer, y también una serie de vínculos como las relaciones sociales que se gestan cuando se realiza un trabajo, más aún cuando se trabaja con infancias, la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante, el crecimiento personal, entre otros aspectos que se relacionan entre sí y que dan como resultado las distintas reacciones de las personas al trabajo realizado.

En este sentido, hablando específicamente de los docentes que trabajan en instituciones educativas, el profesor hastiado de su profesión o, cansado de ella, se ha ido haciendo una figura tristemente conocida (Alvárez, 1991). Considero que lamentablemente los docentes, debido a las características de su actividad profesional, están expuestos constantemente al estrés, y muchas veces no saben cómo enfrentarse a las situaciones de la vida laboral cotidiana, e incluso ignoran que se encuentran en un estado de tensión y no saben de qué forma esto puede estar afectando su vida en otras dimensiones fuera y dentro de su contexto laboral. Es aquí donde cobra relevancia el síndrome de *burnout*, ya que según Álvarez (1991), los profesionales de la educación son de las principales profesiones que sufren de éste síndrome, debido a distintas variables como:

- Las deficientes condiciones ambientales y el siempre escaso material con el que se ejerce la docencia.
- Modificación del rol tradicional del educador de modo que cada vez han de responsabilizarse de mayor número de funciones para las que no han sido debidamente preparados.
- Como agentes de socialización, muchas veces han de mantener una postura coherente en una sociedad tan plural como la nuestra.

- Los conflictos surgidos de cuando han de compaginar distintos papeles en ocasiones contradictorios (amigos de sus alumnos a la vez que jueces, prestándoles una atención individualizada sin desatender al grupo, etc.). Esto supone para muchos profesionales la búsqueda de un difícil equilibrio.
- En el contexto social, la consideración y respeto viene dada por el status socio-económico y no por el esfuerzo realizado en el ejercicio de una tarea.
- Estos profesionales suelen tener escaso apoyo por parte de la organización escolar y de los compañeros.
- El interés o implicación del maestro con sus alumnos es una condición necesaria para una educación de calidad pero es a la vez, fuente de problemas.

Además, Álvarez, (1991) menciona que entre los síntomas más frecuentes que forman parte del "ciclo degenerativo de la eficacia docente" se encuentran problemas conductuales, tales como: el absentismo y los hábitos perniciosos, así como baja autoestima y otros problemas emocionales. Son frecuentes las bajas por depresión, ansiedad y estrés. Lo anterior nos revela la necesidad de la investigación en términos pedagógicos, de la labor profesional de los docentes, siendo además estos sujetos los encargados de continuar con los procesos formativos de las generaciones actuales y siguientes.

1.7 Problematización

En la actualidad y desde el inicio de la humanidad, el trabajo ha significado una actividad importante e imprescindible del ser humano. Por ello es que Romero (2017) menciona que el empleo es una actividad que genera un estado ideal para el individuo, le proporciona identidad y le permite ser parte del capitalismo.

Lo arriba descrito tiene la intención de concientizar a la población sobre la importancia e implicaciones que tiene el trabajo en sus vidas, y así poder buscar mejores condiciones laborales. Utilizando como referencia que “En 2019, la Organización Mundial de Salud incorporó al *burnout* a la clasificación internacional de enfermedades y fue descrito como **un síndrome resultante de estrés crónico en el trabajo**. Se estimaba que en México afectaba a más del 40% de los trabajadores” (OCC, 2023). Esta cifra resulta preocupante, ya que únicamente tomando el estrés como referencia implica casi el 50% de la población de trabajadores en nuestro país, sin contar otro tipo de afectaciones del estrés en los trabajadores, como la ansiedad, depresión, problemas en las relaciones interpersonales, autoestima, entre otros.

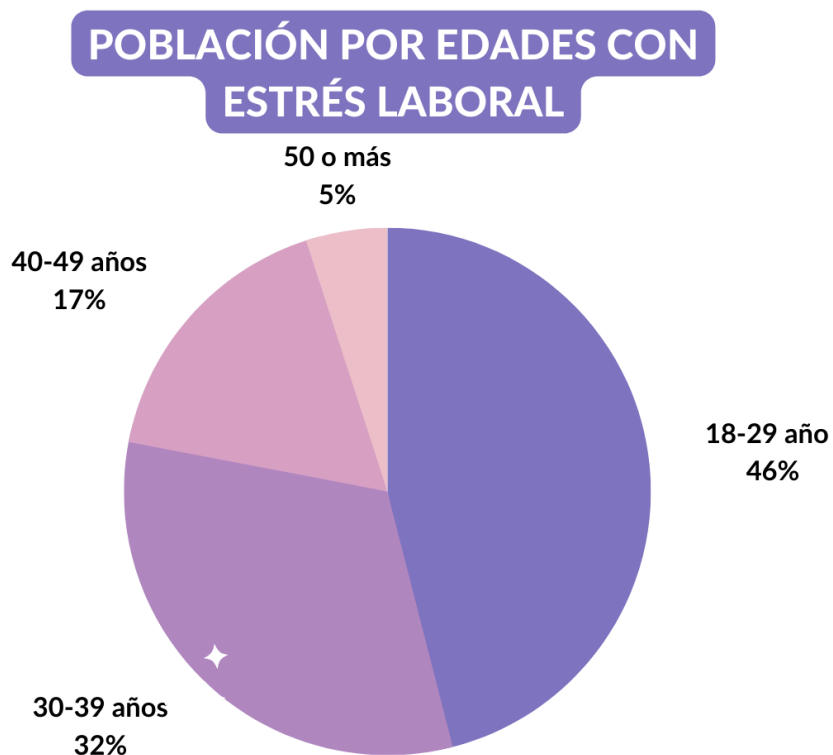
Asimismo, se consideran los docentes, ya que “La personalidad del individuo parece influir no sólo en la manifestación del *“burnout”* sino también en la predisposición del sujeto a él” (Álvarez y Ríos, 1991, p. 261). Garden citado por Rubio (2003) mencionó que, las excesivas demandas emocionales pueden ser una importante causa del agotamiento profesional en las personalidades emotivas, que son las que predominan en los servicios humanos, lo que refiere al tipo de personalidad de las personas que se encuentran en las instituciones que prestan servicios educativos.

Además, es importante considerar que el síndrome de *burnout* hace referencia al agotamiento, la despersonalización y la baja realización profesional, que puede aparecer especialmente en profesionales que trabajan con personas (Rubio y otros, 2003), dejando así en vulnerabilidad a los docentes ya que trabajan en instituciones educativas y éstas tienen un trato constante con la gente, principalmente con sus estudiantes.

Aunado a lo anterior, el estudio presentado en el marco del Comité de Capital Humano de la AIMX, realizado en septiembre del 2021 a 10,829 internautas, en el terreno nacional, el estudio evidencia que 61% son hombres y el 39% mujeres;

Figura 2.

Población por edades con estrés laboral



Nota. Fuente: Gráfica de elaboración propia con información obtenida de OCC, 2021.

Estos datos nos permiten identificar la prevalencia de edad y género, sin embargo en términos de este estudio, se tendrá en consideración a la población docente en general, ya que el estrés no será el único parámetro tomado como referencia sobre la calidad de vida laboral, además de que con estos datos podemos identificar que el estrés afecta en todas las edades y géneros.

Además, como menciona Juárez (2023), en 2023 se aprobó la actualización de la tabla de enfermedades derivadas del trabajo, en la cual se incluyeron algunas de las condiciones mentales más comunes y que cada vez están más presentes entre la población, como el trastorno de ansiedad y otros más asociados al estrés, conocido también como *burnout*. Dentro de la misma actualización, a pesar de mencionar que las enfermedades asociadas al trabajo pueden presentarse a cualquier trabajador y puesto, se agrega a las poblaciones más expuestas los profesionales de la educación, (Juárez, B., 2023) estudiados en esta investigación.

La información anterior es importante, ya que “el trabajo es una parte esencial de la vida de los individuos debido a que provee una forma de vida, recursos para el sostenimiento de las familias y es parte del desarrollo de cada persona. Akdere, citado por Melendrez (2019) destaca que el trabajo significa para los sujetos el sustento económico, así como la asignación de una identidad profesional, por lo tanto tiene un peso importante en la vida de cada una de las personas, así como un sentido diferente para cada uno.

Así mismo, Melendrez (2019) enfatiza que el grado de satisfacción o insatisfacción varía de persona a persona, presentándose tendencias generales observadas en la población, ya que existe correlación positiva entre la satisfacción laboral y las variables de edad, género, experiencia laboral y nivel ocupacional, lo que proporciona el marco para la elección de la población, ya que como menciona el autor cada persona vive su experiencia laboral de diferentes formas. Estas variables dan cuenta de que las realidades de las personas son diversas, así como sus motivaciones en tanto al trabajo.

García (2012) menciona que “existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social” (p.6). Por consecuencia se considera que si las personas no se sienten satisfechas en sus actividades profesionales sus sentimientos de crecimiento y realización personal se ven alterados de la misma forma, causando además distintas afectaciones en sus entornos, tomando como parámetro que el trabajo es un factor determinante de la salud, la calidad de vida y el bienestar, lo que hace relevante su estudio, ya que tuve la experiencia de trabajar con docentes, además de conocer a muchos colegas que se dedican a la docencia, y me atrevo a decir que la mayoría se sienten inconformes con alguna situación relacionada con su labor, y ésta les ha traído consecuencias negativas en sus vidas personales y salud, por lo que me di a la tarea de buscar alguna información que sustentara lo observado de manera empírica.

Es aquí cuando se descubrió el texto de Álvarez & Fernández, que lleva como título “El Síndrome de Burnout o el desgaste profesional.” en el que dice que los profesionales de la educación se encuentran entre las principales profesiones que lo manifiestan, pero además algo muy interesante es que además de los profesionales de la educación, otros profesionales que tienden a manifestarlo son los profesionales de la salud, ya que, de igual forma su trabajo conlleva un trato constante con la gente, lo que me pareció sumamente interesante y necesario destacar en la presente investigación.

1.8 Metodología

Este proyecto de investigación conlleva una **metodología cualitativa**, entendiéndose como investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas habladas o escritas y la conducta observable (Taylor y Bogdan, 1987). En este sentido, es utilizada la metodología cualitativa debido a que la base de la investigación es dar voz a los docentes por medio del análisis de la problemática así como la explicación de las consecuencias que tiene la calidad de vida laboral en sus vidas.

Además, la metodología cualitativa nos permite estudiar a las personas más minuciosamente, para así poder llegar a conocer lo que ellas viven en sus experiencias dentro de la sociedad en la que se desenvuelven día con día. En este sentido, el escenario planteado para esta investigación es un escenario cotidiano y natural: el trabajo. Dentro de la investigación cualitativa podemos acercarnos al significado real y personal, el cual puede llegar a perderse en el enfoque cuantitativo de la investigación, por lo tanto el carácter y lo que requiere esta investigación de acuerdo a sus objetivos es una mirada cualitativa, desde las cualidades y peculiaridades de nuestra población docente.

Teniendo en cuenta que es una metodología que se basa en las experiencias docentes y busca dar voz a las mismas. Esto nos permitirá obtener datos que describan lo investigado desde el punto de vista de los sujetos, en este caso los docentes, quienes tienen una tarea de una gran responsabilidad social: formar a los seres humanos. Se considera que es la metodología pertinente para el desarrollo de este proyecto, pues el principal objetivo es mostrar la forma en que afecta la calidad

de vida laboral a los docentes en distintos contextos, considerando sus particularidades.

Asimismo se seleccionó la investigación cualitativa, tomando en cuenta "La necesidad de comprender los problemas educativos desde la perspectiva del actor, a partir de la interrelación del investigador con los sujetos de estudio, para captar el significado de las acciones sociales, es lo que ha llevado al estudio de los problemas desde una perspectiva cualitativa." (Munarriz, 1992, p.102). Por ende, al ser un problema de calidad educativa con intencionalidad de conocer el significado que dan los docentes a la calidad de vida laboral, es necesario plantearlo desde este paradigma interpretativo.

Por otra parte, comenzando a ahondar en el método de la investigación, donde es importante rescatar que la investigación cualitativa utiliza métodos y técnicas diversas, las cuales ayudan a reunir los datos que van a usarse para la explicación de la realidad. (Munarriz, 1992).

Particularmente en esta investigación se utiliza como **método el monográfico**, definiendo como tal:

Digamos ante todo que una monografía, en el sentido amplio del término, es una descripción, narración o exposición explicativa, sobre un tema concreto dentro de una ciencia, disciplina, tecnología o sobre un asunto en particular. Como su nombre lo indica ----*mono*, "uno" ----, es un estudio específico tratado de una manera circunscrita, es decir, limitado a una cuestión bien determinada. Es un género discursivo con una estructura y un propósito particulares. (Ander Egg y Valle, 2020, p.9)

En este caso, en esta investigación se realiza una descripción, narración y exposición explicativa, como lo menciona Ander Egg y Valle (2020), sobre la calidad de vida laboral de los docentes. Me refiero a la explicación, ya que el método monográfico requiere un análisis de documentos bibliográficos, los cuales nos permiten comprender la realidad.

Esto supone una búsqueda intencionada, consciente y sistemática, orientada con un propósito centrado en el estudio que se quiere realizar. Hay que evitar el "efecto bola de nieve" (riesgo que se corren hasta los investigadores más experimentados): se recoge tal cantidad de datos e informaciones, que luego no se sabe qué hacer con todo eso. (Ander Egg y Valle, 2020, p. 37)

Asimismo, en tanto a la investigación, se considera que los docentes asignan un significado a la calidad de vida laboral, pero es necesario comprender, por medio de la búsqueda de la información, el cómo se construye este significado.

Por lo tanto, el método monográfico nos permite estudiar la experiencia y significado de los docentes dentro de su contexto laboral de manera directa, y nos lo permite por medio del estudio de las investigaciones realizadas que se relacionan al tema, el análisis del contexto social, cultural y económico de los docentes, la identificación y explicación de las diversas consecuencias que puede tener en ellos la calidad de vida laboral, entre otros aspectos que conforman la presente investigación.

En consecuencia la elección del método se realizó teniendo como referente el objetivo y tema de esta investigación, considerando que Ander Egg y Valle (2020) destacan que para la escritura de los textos monográficos se hace uso de distintas fuentes de información, las cuales pueden ser:

- Documentos primarios que son documentos originales (libros, publicaciones, informes científicos, informes de organismos internacionales, actas de congresos y simposios, tesis, tesinas y monografías, normas y documentos gráficos)
- Documentos secundarios nos dicen cómo y dónde encontrar fuentes primarias (boletines o revistas, catálogos, repertorios y directorios, anuarios, etc)
- Obras de referencia y consulta generales que son obras de temas diversos (enciclopedias, diccionarios, tesauros, atlas, guías, bibliografías, biografías, publicaciones periódicas)
- Obras de referencias o de consulta especializada que son de un determinado campo (todos los anteriores).

En este sentido, se considera que el trabajo conlleva necesariamente un análisis sobre el cómo es percibido por los seres humanos, además de que el significado que los sujetos asignan al trabajo es construido a lo largo de la vida con respecto a las vivencias y contexto en el que se encuentran.

Teniendo como consecuencia que el significado a la calidad de vida laboral sea diferente dependiendo de la forma en que se ha dado esta actividad en cada uno de los docentes, los lugares en los que han trabajado, las personas que han conocido y las relaciones que se han establecido en el trabajo, así como las consecuencias emocionales, psicológicas o incluso la afectación en las interacciones sociales después de su actividad laboral.

Además, se toma en cuenta que el método monográfico tiene distintos propósitos, los cuales son útiles en esta investigación:

Cuando se elabora una monografía, esta labor tiene doble propósito: - que el estudiante se informe acerca de lo que se ha dicho (y lo que se dice) sobre el tema o problema en cuestión; que disponga de fuentes bibliográficas y documentales que permitan obtener los datos e información necesarios para la elaboración del trabajo. (Ander Egg y Valle, 2020, p. 39)

Tomando en cuenta lo anterior, se utiliza el método monográfico ya que se busca conocer lo que viven los docentes dentro de sus contextos naturales, así como los significados que asignan a la calidad de vida laboral de su profesión, lo cual es posible mediante el análisis de información recabada, en tanto a lo que ya se sabe del tema y lo que hace falta decir, por lo que “Nuestra explicación se va a centrar en la labor de revisión bibliográfica, tarea básica para la recogida de datos.” (Ander Egg y Valle, 2020, p.41)

Por otro lado, la técnica que será utilizada en la investigación para la recopilación de la información es: la **sistematización de la información**. La cual se basa en la estructuración de las citas extraídas de los textos. En un primer momento esta técnica requirió la definición del tema de la investigación, para que a partir de éste se comenzará a hacer la búsqueda de bibliografía.

Al ir buscando bibliografía sobre el tema, identifiqué que para que ésta fuera verídica y primaria tendría que buscarla en algún buscador especializado, por ello utilicé el **google académico, redalyc, páginas del gobierno, revistas, tesiUNAM**, entre otras para realizar la búsqueda minuciosa. En el buscador colocaba alguna palabra o frase claves que me ayudaran a arrojar bibliografía, por ejemplo; “calidad de vida laboral“. Al obtener distintos textos que me hablaran de la búsqueda habría que hacer un escaneo de la información, dando una leída rápida al contenido y saber si

realmente era un texto que fuera útil para mi investigación monográfica, además de identificar ¿por qué no lo era?

Si este texto era algo que aportara a la investigación, se iba haciendo recopilación de las citas en la matriz de revisión de literatura, en la cual se hacía un concentrado de las citas que se extrajeron, y se iban agrupando por las categorías que correspondieran (la asignación de categorías se realizó después de haber leído por lo menos 15 autores diferentes y tener 150 citas en la *matriz*). En esta matriz se colocaban las columnas: referencia completa, autor y año, título, categoría y cita textual, lo podemos ver a continuación para ejemplificar:

Figura 3.

Matriz de revisión de literatura

REFERENCIA COMPLETA	AUTOR Y AÑO	TÍTULO	CATEGORÍA	CITA TEXTUAL
Grau, J. B. I., Vallejo, R. D. D., & Tomás, E. A. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. <i>Psicothema</i> , 125-131.	Grau, J. B. I., Vallejo, R. D. D., & Tomás, E. A. (2004).	El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral.	BURNOUT	"La motivación laboral puede definirse como el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo (Boada, Tous, Ester y Vigil, 1998; Boada, 1999; Boada, 2001)" " p 125
			BURNOUT	"Curiosamente, en todas estas investigaciones, sólo se considera la relación entre Burnout y Motivación laboral y, muy poco, que ésta combinada con el Clima Organizacional pueda ser reductora de aquélla y de las Manifestaciones Psicósomáticas. Toro-Álvarez (1991) donde no se manifiesta evidencia acerca de la relación significativa entre las variables motivacionales y del estrés laboral."
			BURNOUT	"Sin embargo, confirman que el síndrome del burnout no tiene relación ni con la edad ni con la antigüedad en la profesión (García-Izquierdo, 1991) Las consecuencias sobre la salud, en forma de Manifestaciones Psicósomáticas, han sido descritas y citadas por Golembiewsky et al. (1986), Gil-Monte y Peiró (1997), y García-Izquierdo (1991)"
				En este sentido un trabajador presentará una alta Motivación Interna cuando tenga tres tipos

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en la matriz de revisión de literatura, 2023.

Después de realizar el concentrado de citas correspondiente al tema en general, comenzaba a trabajar cada subtema de capítulo por ensayos, es aquí cuando se utilizaban las citas que se habían encontrado y dependiendo del tema del ensayo que correspondiera se pegaban las citas que tuvieran relación al mismo. Al final se

realizaba una revisión de las citas para acomodarlas de tal forma que tuvieran coherencia e hicieran sentido con el texto, además de poder identificar en dónde habían huecos de información para realizar la búsqueda de más fuentes que proporcionaran esa información para colocarlas.

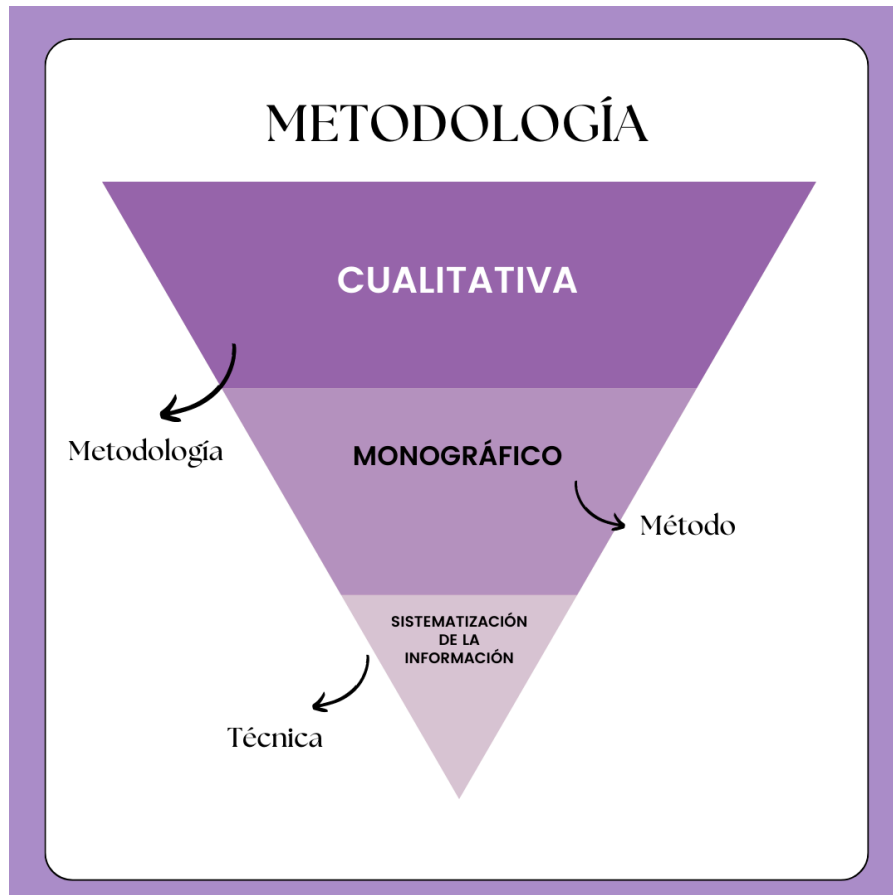
Al terminar de colocar las citas, se comenzaba a dar forma al ensayo del subtema, a identificar si las citas serían textuales o sería necesario hacer paráfrasis, agregar aportes a través de enunciados, concretar ideas, poner reflexiones acerca de lo que los autores aportan a la investigación, y así fue como se fueron construyendo los capítulos.

Por consiguiente, así fue como se enriqueció la tesis con el método monográfico y utilizando este proceso para sistematizar la información que se encontró. El uso de ésta técnica resulta idónea para la investigación ya que permite obtener la información completa, tomando en cuenta que la elaboración de cada capítulo se convierte en un todo y hace sentido con el siguiente. Eso es importante, debido a que algo que se busca en esta investigación, además de recuperar la voz de los docentes es llevar a cada uno a la reflexión de su práctica y su entorno laboral.

Lo cual podemos ver en el siguiente esquema:

Figura 4.

Metodología



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

En conclusión el diseño de esta investigación está conformado por tres aspectos fundamentales: 1) la metodología de investigación es cualitativa, 2) el método de investigación es el monográfico, y 3) la técnica de recopilación de información es la sistematización de la información.

2. LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE TRABAJO Y PEDAGOGÍA

Este capítulo expone los elementos necesarios para realizar una relación entre trabajo y pedagogía, una relación que durante el tiempo no se ha visibilizado lo necesario para que pueda comprenderse.

En un primer momento se definirá lo que significa el **trabajo** para los seres humanos, ya que resulta determinante conocerlo para poder comprender la relación que tiene éste con la pedagogía, posteriormente se hará puntualmente una relación entre **educación y trabajo**, siendo una relación que persiste en los escenarios educativos y laborales. Finalmente, como resultado de esta relación podremos conocer lo que es **la pedagogía laboral y la importancia y relevancia que tiene en la sociedad-**

2.1 Significado del trabajo para el ser humano

Durante la historia de la humanidad, el trabajo ha tenido distintas conceptualizaciones de acuerdo a la actividad que se realiza y cómo lo concibe la persona en su individualidad. Este se ha ido transformando hasta lo que actualmente es.

Esto es así, ya que como es sabido los roles que se desempeñan como sociedad son distintos, las cargas de trabajo, así como lo que podemos llamar -trabajo- es distinto para cada uno de nosotros, dependiendo de las condiciones en las que éste se da. Asumimos que "Desde una postura sociológica, el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano, la que, (sic) a su vez, hace una distinción entre

quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer (Arendt, 2005, citado por Romero, 2017). En este sentido, el trabajo se considera inherente al ser humano, pero tomando en cuenta que tiene una distinción debido a que:

“Definir y delimitar el concepto de trabajo es una tarea difícil por diferentes motivos. Uno de ellos reside en el hecho de su naturaleza multifacética. En este sentido, al estudiar el trabajo podemos estar haciendo referencia al trabajo como actividad o conducta, al trabajo como situación o contexto, o a lo que diversos autores señalan como: “los aspectos físico-ambientales del trabajo y al trabajo como un fenómeno con significado psicosocial, es decir, los aspectos subjetivos del trabajo o cómo cada uno vive el trabajo” (Salanova et al., 1996, citado por Carpio, Álvaro, Garrido & Orejuela , 2014, p. 131).

En lo que concierne a este trabajo de investigación, está enfocado en lo referente al significado psicosocial, ya que nos interesa conocer las subjetividades de las personas, o como mencionan los autores, cómo lo viven.

Aunado a lo anterior, se toma en cuenta que, al momento de comenzar la actividad laboral, el trabajo adquiere un significado, ya que según WOSY (1989) citado por Romero, (2017) cuando se comienza la actividad laboral en la juventud, inicia un proceso de socialización laboral. Siendo un proceso continuo, dinámico e interactivo en el que se desarrollan procesos de aprendizaje y adaptación, considerando que en cada uno de los jóvenes éste proceso resulta distinto e irrepetible que, además, al ser un proceso continuo perdura por todo el tiempo que las personas se encuentran en la actividad laboral.

Si pensamos en esta conceptualización del trabajo como un proceso inacabado de aprendizajes y desarrollo de habilidades, conocimientos, entre otros, podemos decir que "...el trabajo se constituye en un valor que no es sólo instrumental, es decir, que no solo se tiene para suplir de forma económica necesidades básicas y otros gastos, sino también como un aspecto expresivo (identidad) y final (metas). En pocas palabras, va más allá del hecho de ganarse la vida (Buendía, 1990; Crespo, Bergère, Torregrosa y Álvaro, 1998, citado por Romero M. 2017)." Lo que significa, que la visión del trabajo va más allá de cumplir únicamente con la función de proveer económicamente y satisfacer necesidades materiales, aunque esto resulta significativo y parte de la actividad laboral, no es el fin principal, ya que provee al ser humano de identidad y proporciona metas.

Si consideramos el trabajo como una actividad del ser humano, podemos pensar que:

En sentido coloquial, trabajadora es la que lleva a cabo una actividad con motivación, esfuerzo, constancia y disciplina. Sin embargo, el concepto de trabajo es muy amplio, y no debe reducirse estrictamente a la idea de salario o pago, pero como bien refiere Jahoda, M. (1987), al subrayar que tanto en el lenguaje coloquial como en las ciencias sociales este término se confunde con el de empleo, a menudo se han utilizado indistintamente. Como ejemplo, Jahoda señala el hecho de que cuando hablamos de satisfacción o alienación en el trabajo en realidad queremos aludir a reacciones ante el empleo. Dicha asimilación de significados está profundamente enraizada en nuestros hábitos lingüísticos, es por ello que se utilizan ambos como sinónimos. (Del Carpio, Álvaro, Garrido, & Orejuela, 2014, p. 132)

Considerando lo anterior, resaltamos que hemos utilizado el término “trabajo y empleo” de forma indiscriminada como sinónimos, a pesar de que sus conceptualizaciones pueden ser distintas. Sin embargo sabemos que al hablar de empleo o trabajo estamos hablando de la actividad, con todo lo que conlleva, sabiendo la profundidad e importancia antes mencionadas.

En este sentido, el trabajo además de proporcionar identidad, conlleva una serie de interrelaciones. De acuerdo con Romero M., (2017) el trabajo no es solamente hacerlo de forma mecánica, además en el trabajo se da una serie de vínculos en las relaciones sociales que se gestan, proporciona la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante, ofrece crecimiento personal, entre otras.

Sin embargo, sin perder de vista el significado del trabajo para el ser humano, se toma en cuenta que en palabras de Romero (2017), el trabajo es un instrumento que nos permite acceder a la sociedad capitalista, y es un medio para la adaptación al modelo económico según Blanch (1996) citado por Romero (2017). Es por esto que Romero (2017) recalca que tener trabajo involucra diversas motivaciones.

Es por ello que se considera la diversidad de los significados, ya que a pesar de satisfacer la demanda capitalista de acceder a la economía, considerando las demandas sociales, como se menciona, se derivan distintas motivaciones y para cada persona son diferentes, puede ser conforme a un sueldo, tipo de actividad, realización profesional, tiempo de trabajo, entre otras dependiendo del contexto y personas.

Conforme a lo anterior, el empleo se consolida como una actividad que genera un estado ideal para el individuo, por la identidad que proporciona a quien lo tiene, al igual que le permite estar inmerso en las lógicas capitalistas antes mencionadas (Peiró, 1989; Blanch, 2006 citado por Romero, 2017). Podemos decir que, el trabajo además de dar identidad a las personas, la remuneración económica y da a las empresas y organizaciones la producción, ya sea material o de conocimiento.

Además, se toma como referencia que:

En el marco de la cosmovisión moderna occidental, el trabajo es considerado, principalmente, como fuente de valor, utilidad, riqueza, dignidad, sentido e identidad y como factor de desarrollo social, organizacional, familiar y personal (Blanch, 2003). En dicho contexto, se considera, entonces, que trabajadora es toda persona que realiza una actividad y, más específicamente, la que lo hace asalariadamente. (Carpio Álvaro, Garrido & Orejuela, 2014, p. 131-132).

Teniendo en cuenta lo arriba expuesto, podemos considerar la importancia del trabajo para el ser humano tomando en cuenta que, como menciona la autora, nos proporciona valor, utilidad, riqueza, dignidad, sentido e identidad. Todos estos aspectos hacen que el ser humano conciba el trabajo como uno de los principales factores de desarrollo profesional y personal.

Por otra parte, con respecto a lo mencionado sobre el significado del trabajo para el ser humano, podemos concluir que éste se configura o asigna a través de las experiencias que tienen un grado de valor (alto o bajo) para el ser humano,

dependiendo de la forma como se crea la relación entre individuo, contexto, valores, creencias y trabajo (Dakduk y Torres, 2013, citados por Romero, 2017). Además de agregar al significado del trabajo la relación que se establece a través de la socialización que se da entre las personas con las funciones del trabajo, en contextos socioeconómicos y sociohistóricos en particular, los cuales permiten la configuración del significado del trabajo para cada persona que ha tenido experiencia(s) laboral(es). Este significado, al igual que el constructo trabajo, es cambiante y variable (Borchet y Landher, 2009; Kuchinke et al., 2009, citado por Romero, 2017). Y la variedad de los significados se da de acuerdo a la pluralidad de los seres humanos.

2.2 Relación entre trabajo-educación

La relación entre trabajo y educación se ha construido de forma histórica, a pesar de que siempre ha estado presente podemos decir en palabras de Sendón (2013) que teóricamente el vínculo entre educación y trabajo ha otorgado diferentes papeles y significados. Durante los años sesenta los modelos de la época definían a la educación como motor de desarrollo, más tarde en los ochenta, los "teóricos de la reproducción" señalaban que la educación orientaba a cada clase social a un circuito educativo que determinaba un tipo de empleo en el futuro.

En este sentido, se toma en cuenta que:

El vínculo entre el sistema educativo y el mercado de trabajo es complejo. Las líneas de pensamiento que abordan esta temática son variadas. Existen posturas que encuentran una gran influencia, sea desde la educación hacia el mercado laboral como de éste hacia aquella. También hay posiciones que

esgrimen que existe escasa o nula relación entre lo educativo y lo laboral (Tanguy, 1999; Morguenstern, 2000, citados por Sendón, 2013, p.8)

Sin embargo, la educación y el trabajo sí tienen una relación, la cual ha permitido que los seres humanos se desarrollen durante la historia de la humanidad, adquieran conocimientos, habilidades, socialicen, y se apropien de lo necesario para poder insertarse en el campo laboral.

Además de lo anterior, la educación permite que los conocimientos adquiridos durante la trayectoria escolar y fuera de ella sirvan a las personas para afrontar las circunstancias del día a día, pensando que la educación va más allá de los conocimientos aprendidos en el aula, que a pesar de ser importantes, no son el fin último de la educación.

Con relación a lo antes mencionado, se considera que durante toda la vida estamos en un proceso educativo y, en ese sentido retomamos que:

Como proponen Stiglitz y Greenwald (2016) el objetivo de los nuevos procesos educativos será “Aprender a aprender aprendiendo” a lo largo de la vida y en el conjunto de escenarios en que se desarrollan los “itinerarios educativos complejos”. Estos autores basan su propuesta en que la velocidad de cambios y el rápido acceso a la información que suponen las nuevas tecnologías implica cambios fundamentales en los procesos de aprendizaje (educación): En el mismo sentido, mucho de lo que ocurre en el lugar de trabajo cambia constantemente, y los empleadores no esperan que los empleados lleguen equipados para ser miembros plenamente productivos de

la fuerza de trabajo. La expectativa es que deberá haber una formación en el puesto de trabajo, y deberá ser continua. Por consiguiente, podemos pensar que nuestro sistema educativo vitalicio está compuesto de dos partes: una parte formal (“la escuela”) y una parte informal (“el trabajo y demás lugares”). Ambas son tanto complementarias como sustitutivas: si la primera hace bien su trabajo, aumenta las ganancias de los desembolsos realizados por la segunda” (Stiglitz y Greenwald 2016, citado por Planas, 2018, p. 174)

Esto se relaciona con lo mencionado, ya que al hablar del proceso educativo como un proceso interminable se toma como referencia que cada día la sociedad, y más particularmente las organizaciones y puesto de trabajo tienen nuevas necesidades, algunas tienen que ver con el desarrollo tecnológico, además de que la investigación especializada también comienza a incorporar nuevas visiones, y nuevas necesidades, por lo que los seres humanos vuelven a integrarse a un proceso de aprendizaje para poder adquirir los nuevos conocimientos que requiere cada una de las profesiones o puestos de trabajo.

Como resultado de esto, la educación es lo que permite que estando dentro del contexto laboral los seres humanos continúen con este proceso de aprendizaje y socialización. A pesar de ello:

En trabajos escritos hace ya 30 años discutía las aseveraciones o las afirmaciones que planteaban la “adecuación de la relación educación y trabajo”, desde la perspectiva de una pedagogía que sostenía y aún sostiene que los objetivos de la educación no pueden reducirse a un ajuste

adaptativo a requerimientos de la producción y el trabajo. Sin embargo, ello no quiere decir que haya que negar la existencia de vinculaciones entre ambos mundos como parte de la realidad social y responsable de la reproducción de la sociedad”. (Riquelme, 2006, p.68)

En este sentido, se considera que según Riquelme (2006) la relación entre la educación y el trabajo debe realizarse a partir de lo que ella menciona como carácter relativo y conflictivo, considerando la potencialidad de ésta relación para el desarrollo de los sujetos en tanto ciudadanos, como productores y transformadores de la realidad social y productiva, lo que a la vez les garantice un desarrollo personal y una calidad de vida. Tomando en cuenta lo anterior, la educación y el trabajo son aspectos necesarios para la evolución de las personas, como seres sociales e individuales. Es decir, según la autora Riquelme, (2006) la vinculación educación y trabajo es dinámica y conflictiva, en tanto involucra diferentes actores, instituciones y subsistemas sociales, ya que es imposible que éstos concuerden todos sus objetivos, ya que responden a esferas y necesidades de la realidad diferentes.

Sin embargo, no por ello no pueden diferenciarse, potenciarse, enriquecerse. Por lo tanto, en tanto a la complejidad de la relación entre educación y trabajo, también podemos encontrar una potencialización y enriquecimiento al juntar sus distintas nociones y características particulares. En otras palabras, “debe reconocerse que la relación educación y trabajo es una articulación interactiva, compleja, multidimensional, radicada y determinada por un espacio y un tiempo, es decir, histórica.” (Riquelme, 2006, p.69)

Por otra parte, la relación entre educación y trabajo se ha visto también desde la óptica económica y de la escolaridad, considerando que las personas que en su trayectoria escolar han tenido mejores oportunidades educativas y han alcanzado mayores grados de estudio, tienen mejores condiciones laborales y económicas que las personas que han tenido distintos escenarios escolares.

Con respecto a lo anterior, encontramos a dos tipos de población, Sendón, (2013) menciona que la educación de menor calidad es accesible para quienes provienen de sectores sociales más pobres, los cuales luego ocupan empleos vinculados al trabajo manual sin toma de decisiones. El otro tipo son los que tienen acceso a la educación de excelencia, los cuales brindan fuerte formación teórica a los sectores más altos de la escala social para ocupar puestos de dirección y toma de decisiones. Conviene subrayar respecto a lo anterior que la relación entre educación y trabajo también ha sido vista como una ventaja económica para las personas que tienen mayor acceso a la educación formal.

Con respecto a esto, “a partir de la encuesta nacional de Estados Unidos, concluyen que la educación tiene efectos positivos sobre la satisfacción laboral, dado que el nivel educativo genera prestigio laboral, el cual contribuye a la relación directa entre formación del capital humano y los beneficios no monetarios del trabajo.” (Glenn y Weave, 1982, citados por Angulo, Quejada, & Yáñez., 2012, p. 60). En ese sentido, es importante mencionar esta conceptualización de la relación entre trabajo y educación desde el pensamiento económico debido a que es un discurso que se encuentra constantemente en la sociedad, con esto me refiero a la idea como

coloquialmente se dice de *entre más estudios se tengan, será más reconocido y tendrá un mejor sueldo.*

Sin embargo, nos interesa definir nuestra relación de trabajo-educación desde el concepto de trabajo como ámbito de realización personal, social, política, económica, etc., desde la tradición en los enfoques humanista, personalista, y marxista de la educación (Brull, López y Gómez, , 1988). Esto considerando que el trabajo es una actividad del ser humano, por lo tanto debe ser analizada como un aspecto humano, ya que el hacerlo de otro modo puede limitar la visión del trabajo desde un enfoque más mecánico y económico. En conclusión, de uno u otro modo la educación siempre ha debido de considerar el trabajo como un referente esencial, no podría ser de otra manera considerando la importancia social que conlleva (Vega y Sánchez, 2019, p. 76).

2.3 Surgimiento de la pedagogía laboral

La pedagogía laboral tuvo un devenir histórico importante y significativo. Como muchos sucesos históricos ha sufrido transformaciones de acuerdo a la necesidades de la sociedad en cada una de las épocas de su trascendencia. Podemos hablar en un primer momento de la transformación del término “pedagogía laboral” que de inicio se hacía mención con el término “pedagogía industrial”. Esta se refería a la formación en el sector industrial, considerando que en esa época, la fuerza de trabajo se concentraba en tal área. En este sentido, se considera históricamente que “Después de la presentación de la Cátedra de Pedagogía Superior por la Universidad Española en 1901 (Lorenzo Ferrer, 1999). Encontramos referencias a la inspección pedagógica aplicada a la formación vinculada con el sector industrial en

el Estatuto de Enseñanza Industrial de 1924, pero la primera reseña específica al término de pedagogía industrial se sitúa en 1925 en el Reglamento provisional para la aplicación del Estatuto de Enseñanza industrial (Gaceta de Madrid núm 283, 1925, citado por Vega y Sánchez, 2019, p.78) Esto nos permite identificar la trascendencia que ha tenido la pedagogía desde el año 1925 hasta la actualidad, ya que en ese año fue cuando se comenzó a considerar como un término lo que en su momento era la pedagogía industrial.

Lo anterior permite identificar la consideración y preocupación de la pedagogía por lo que en aquellos años se denominaba “fuerza de trabajo”. Sin embargo, apenas surgía la conceptualización del término “pedagogía industrial”, ya que fue hasta el año “1936 que se define el término “Pedagogía industrial” en el Diccionario de Pedagogía, publicado originalmente en Alemán, y traducido posteriormente bajo la dirección de Luis Sánchez Sarto (Vilanou Torrano, 2005) por la editorial Labor. En esa época, se contemplaba el concepto de pedagogía industrial como respuesta pedagógica a la problemática social de la época. (Vega, y Sánchez, 2019, p.79)

Aunado a lo anterior, a pesar de que el término pedagogía industrial se haya añadido al diccionario hasta el año 1936, Vega y Sánchez (2019) mencionan que desde los inicios del siglo XX encontramos referencias a la pedagogía industrial., pero la vinculación de ésta a los planes de estudio de pedagogía se realizó en el año 1968, además los distintos cambios históricos de la primera mitad del siglo XX no permitían que se diera la vinculación mencionada.

Es importante destacar que la pedagogía laboral como concepto:

Tiene sus orígenes, no obstante, en los años ochenta, cuando el Dr. Vázquez Gómez inicia una línea de investigación con esta denominación en el Programa de Doctorado de Pedagogía Social, del Departamento de Teoría e Historia de la Educación (Facultad de Educación-UCM), durante el curso académico 1989-1990 (sin vigencia en el momento presente), favoreciendo la realización de publicaciones y Tesis Doctorales. (Fernández, y de la Riva, 2016, p. 564).

Esto nos hace ver que la pedagogía laboral conlleva un proceso y una transformación, así como el estudio y análisis de la necesidad de su incorporación en el ámbito pedagógico, siendo ésta la que nos permite vincular a la educación con el trabajo. Además de ser un área de investigación e interés de los investigadores.

Sin embargo, socialmente siempre se ha tenido una importante consideración y énfasis en el capitalismo, por lo que también se integró dentro del vocabulario pedagógico lo que se conoce como pedagogía empresarial.

En el contexto del capitalismo global, la formación de los trabajadores y de los ciudadanos constituye una materia de interés, no sólo de las políticas gubernamentales sino también de los organismos internacionales y de las corporaciones. En ese marco, las grandes empresas implementan un conjunto de mediaciones pedagógicas a los efectos de formar trabajadores según las reglas corporativas imperantes. El estudio de la agencia pedagógica empresarial resulta relevante ya que posibilita visibilizar el proceso a partir del cual se pretende formar a los trabajadores según las

reglas del *management*, en el marco del capitalismo en su fase actual.”

(Figari, 2019, párr.1)

Este concepto hacía referencia a la formación de los trabajadores en respuesta a las necesidades capitalistas de las empresas, para que éstos cumplieran y aprendieran lo necesario durante su trayectoria escolar/académica. Por lo que refiere a “Las acciones dirigidas a capacitar para el trabajo en la empresa son, desde principios del siglo XX, una especialización de la Pedagogía. Se sabe que es en Alemania donde se acuña en 1932, el concepto de «Pedagogía empresarial» para designar aquella rama de la disciplina pedagógica que busca contribuir, desde la reflexión y la práctica educativa, a los fines de la empresa”. (Mejía, 2005, p. 77)

En tanto a la pedagogía empresarial podemos concluir que es la derivación de la pedagogía se enfoca en la formación de las personas para prepararlas para la vida del trabajo empresarial, ya que:

El mundo del trabajo en la empresa constituye un aspecto más del proceso formativo de la persona y, por ende, la empresa es un campo más de actuación para los profesionales de la Pedagogía. Frente al tradicional enfoque de las reflexiones y acciones educativas en el ámbito escolar, se presentan otros que buscan dar respuesta a la problemática de la formación en el contexto no escolarizado. Tal es el caso de la Pedagogía empresarial que, como rama de la Pedagogía general, pretende formar personas en el ámbito de la empresa y educar las capacidades humanas, integrando la orientación técnica y ética. (Mejía, 2005, p.77)

Actualmente la pedagogía ha evolucionado en su estudio con respecto a su relación con el ámbito del trabajo, considerando que “La evolución en el siglo XXI podemos considerar que ha sido más rápida y constante. El término pedagogía laboral queda definido por Pineda (2002) como la ciencia de la educación que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo.” (Vega y Sánchez, 2019, p.80). Esto resulta importante para la historia de la Pedagogía, ya que actualmente siguen existiendo profesionales de la educación que no conocen esta especialización de la pedagogía, su importancia y necesidad.

Así pues, esta es una historia inacabada, ya que la sociedad se transforma y surgen nuevas necesidades pedagógicas a las que se debe dar respuesta. Considerando que:

Hacer del trabajo objeto de investigación y reflexión pedagógicas parecerá eficaz y razonable, fundamentalmente, desde el punto de vista de sus aplicaciones prácticas. De hecho, han sido exigencias prácticas las que han provocado el nacimiento de la Pedagogía Laboral y su desarrollo posterior, y seguirán siendo importantes en su evolución futura. (La Universidad Complutense de Madrid, 2013, p.3).

En ese sentido, podemos concluir que la pedagogía laboral tiene una relevancia e importancia social, y que nuestra responsabilidad como profesionales de la educación es mantener actualizado el concepto de pedagogía laboral, además de identificar la necesidad de integrarlo a nuestro vocabulario pedagógico.

2.4 Importancia de la pedagogía laboral

Como vimos en el apartado anterior, así como se dió el surgimiento de la pedagogía como una disciplina que estudia el fenómeno educativo, al transcurrir el tiempo se identificó la necesidad del estudio de la educación dentro del campo del trabajo, es en este sentido que comenzó a surgir lo que se denomina Pedagogía Laboral.

En relación a lo anterior, al considerar que la pedagogía laboral surgió de una necesidad social debido a que en palabras de Castillejo, Sarramona y Vázquez (1988), la pedagogía había tenido una conceptualización con un enfoque «escolar» de las reflexiones educativas, por lo que no es frecuente la consideración de una disciplina que haga suya la problemática de la formación en el contexto del mundo del trabajo. Además menciona que:

Tal ausencia puede constatarse en la falta, casi absoluta, de implantación de una materia de esta naturaleza en los planes de estudios universitarios, de publicaciones sobre este campo y en el reducido inventario de pedagogos que ejercen la profesión de formadores en las empresas. (Castillejo, Sarramona y Vázquez, 1988, p.421).

A partir de esta nueva necesidad y considerando su importancia dentro del campo educativo surgió la pedagogía laboral, considerando el trabajo como una parte esencial del ser humano. Esta ampliación del concepto pedagógico -más allá de lo escolar- nos ha permitido seguir estudiando e investigando sobre cómo se dan estos procesos formativos dentro de otros espacios de aprendizaje y desarrollo del ser humano, como lo es el trabajo.

Concretamente, retomamos que:

Según la XIX Conferencia General de la UNESCO celebrada en Nairobi en 1976, este término designa un proyecto global encaminado tanto a reestructurar el sistema educativo existente, como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo” (ITE, s.f.). En este proyecto, es la propia persona la que decide su formación mediante sus acciones y reflexiones. Este tipo de educación está presente a lo largo de toda la vida. (Hernández, 2018, p.22)

Lo que quiere decir que es necesario contemplar la importancia del proceso formativo después de nuestra trayectoria académica, considerando que además de un proceso de aprendizaje es un proceso de reflexión.

Esto está fundamentado en tres razones principales, las cuales mencionan por qué dentro del campo pedagógico es necesario integrar el trabajo.

1. — Razones de tipo científico-epistemológico: el comportamiento en el trabajo constituye un ámbito más del proceso formativo de la persona. Su situación específica radica en la educación no formal (fuera del entorno educativo escolarizado) y permanente.
2. — Razones de tipo comparativo: en distintos ámbitos geográficos y políticos se descubre una preocupación por este campo de trabajo. Sobresale la tradición académica germana que, a través de autores como Dörschel (1960) o Bunk (1972, 1995), se aproxima a un concepto de Pedagogía del Trabajo, más vinculado a la investigación teórica y

con un marcado perfil competencial. A ella hay que unir la tradición anglosajona, de la que se deriva la disciplina de la Pedagogía Laboral, con un enfoque eminentemente práctico y un perfil más profesional, según autores como Griffiths & Guile (1999, 2001 y 2003).

3. — Razones de tipo profesional: la demanda de especialistas en formación laboral es progresiva. El desarrollo de las redes de aprendizaje no formal y la necesidad de controlar y optimizar los recursos humanos en las organizaciones constituyen sendos motores para el crecimiento del trabajo pedagógico. (Fernández y de la Riva, 2016, p. 559-560).

Figura 5.

Razones que orientan la actividad pedagógica al mundo laboral.



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Fernández y de la Riva, 2016, p. 559-560.

En este sentido, en palabras de Fernández y De la Riva (2016) la pedagogía laboral es fundamental para la comprensión del fenómeno educativo (relacionado al ámbito laboral). Además el mismo autor (2016) señala que la pedagogía laboral tiene 3 objetivos primordiales:

- 1) Objetivo socio-laboral que consiste en habilitar a las personas para tareas de más responsabilidad y preparación.
- 2) Objetivo profesional que consta de la actualización de acuerdo a las nuevas tecnologías.
- 3) Objetivo individual que consta de que el trabajo proporciona aprendizaje y satisfacción personal.

Tomando lo anterior como referencia, nos basamos principalmente en el último objetivo enunciado, ya que se considera que el trabajo brinda al individuo una identidad profesional, que a su vez conlleva una satisfacción, crecimiento y desarrollo profesional y personal, por lo tanto el trabajo debe dotar de estas cualidades a los individuos, en esta investigación particularmente a los docentes.

La pedagogía laboral es tan importante para nuestra disciplina debido a que:

Una vez ahí, en el puesto de trabajo, muchas personas piensan que ya se ha acabado su formación. Y es que, como dice Martín Molina (2014), la formación es un concepto personal, que se encuentra interiorizado en cada una de las personas. Hay quienes piensan que la formación es finita, mientras que otras personas piensan que nunca terminarán de formarse. Los primeros suelen ver la formación como una “pérdida de tiempo” o una “ruptura con la rutina”, mientras que los segundos ven la formación como una

oportunidad para su actualización, reciclaje e incluso promoción en su empresa. (Hernández, 2018, p.5).

Además de lo antes mencionado, la formación continua proporciona a las personas la satisfacción, desarrollo y crecimiento personal y profesional.

En conclusión, a pesar de que se sabe que la educación también aporta a la colocación dentro de un área específica de especialización que tiene cada una de las profesiones, y que además incluso puede determinar el sueldo que se puede aspirar, considerando la idea que a veces se escucha entre la gente de que *entre más estudios, mejores condiciones laborales y económicas*, la pedagogía laboral nos proporciona las bases para poder establecer las relaciones entre educación y trabajo más con una visión humanista que capitalista. En este sentido, el trabajo va más allá de simplemente una actividad, sino que es una práctica que engloba muchos aspectos contextuales, sociales y personales de los seres humanos, los cuales requieren un estudio con un enfoque humanista.

Por lo tanto, la pedagogía laboral se da como resultado a la necesidad de la sociedad de sustentar, desde la ciencia que estudia el fenómeno educativo, al trabajo, considerándolo como un proceso educativo, el cual conlleva procesos de aprendizaje, adquisición de habilidades sociales y laborales, etc., lo que se encuentra dentro de la educación no formal e informal.

3. CONTEXTO ACTUAL DE SALUD-ENFERMEDAD QUE ENGLOBA LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DOCENTE

Durante este capítulo, se profundizará acerca del síndrome de *burnout*, el estrés laboral, la depresión laboral y la motivación laboral. Se mencionan cuáles son sus principales causas, síntomas y consecuencias, además de identificar en qué medida y aspectos éstos afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores, particularmente de los docentes.

3.1 Síndrome de *burnout*

Como consecuencia de la calidad de vida laboral negativa de los trabajadores, que se precisará y definirá en el capítulo 3, los profesionales de la educación pueden verse afectados por trastornos y padecimientos, estos trastornos inciden en la forma en la que los docentes se perciben a sí mismos, sus vidas, sus profesiones y afecta en sus relaciones interpersonales. En ese sentido, cuando esto sucede, puede ser ocasionado por el síndrome de *burnout*. "El síndrome de *burnout* hace referencia al agotamiento, la despersonalización y la baja realización profesional, que puede aparecer especialmente en profesionales que trabajan con personas". (Rubio, Fernández, Páez, Muñoz, Cobo, & Balo, 2003 p.79).

Aunado a lo anterior, reconocemos que:

El síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la

Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre (1). Pero el problema va más allá: un individuo con SB posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo (Saborío,& Hidalgo, 2015).

Esto nos permite identificar, que dentro de la labor docente los clientes se intercambian por estudiantes, y en ese sentido el docente puede brindar una enseñanza deficiente a los estudiantes como resultado de este síndrome.

Sobre esta línea, se considera el síndrome de *Burnout (SB)* como un trastorno fundamental que se presenta en el ámbito laboral docente, ya que éste se da principalmente en escenarios laborales. Por lo que sabemos, según Martínez y Hernández (2005), este síndrome ha sido estudiado en las últimas décadas, los autores mencionan que este síndrome es un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo, además es una experiencia de estrés individual que se vive como un estado de agotamiento emocional al involucrarse la persona en situaciones emocionalmente demandantes durante un tiempo prolongado, además de tener frecuencia en personas que trabajan con personas.

En ese sentido también es importante considerar que el síndrome de *burnout* “Generalmente aparece en las personas que destinan su trabajo a la prestación de servicios, la atención, la educación, los servicios sociales, sanitarios y de salud

mental y que demandan un desgaste emocional.” (Martínez y Hernández, 2005, párr. 42). Lo anterior nos coloca dentro de los escenarios laborales de la docencia, ya que se sabe que los docentes además de llevar a cabo su función de transmisión del conocimiento, se encuentran en situaciones emocionales demandantes constantes debido al involucramiento que pueden tener con sus estudiantes.

El SB ha tenido distintas definiciones según su trascendencia histórica, sin embargo

La definición más aceptada es la de C. Maslach , que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuáles rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. P. Gil-Monte lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado". Nótese que ambas definiciones coinciden en apuntar que es una respuesta inadecuada al estrés crónico el detonante de este padecimiento”. (Saborío, & Hidalgo, 2015, párr. 7.).

Se considera que, además de ser el estrés un detonante primordial del SB, existen otros aspectos que lo intensifican, los cuales dependen del contexto y condiciones particulares del docente.

En otras palabras, el síndrome de *burnout* es una consecuencia del estrés ocasionado constantemente por el trabajo, el cual produce un agotamiento físico y emocional, además este síndrome hace que las personas se sientan incapaces de realizar sus labores, y esto ha estado afectando a los docentes, ya que como se mencionó anteriormente, este síndrome afecta principalmente a las profesiones de

personas que trabajan con personas, como lo son los docentes, afectando su desempeño, salud y bienestar. Por lo que se refiere a esto, podemos afirmar que el síndrome de *burnout*, según Grau, Vallejo y Tomás (2004) no tiene relación ni con la edad ni con la antigüedad en su trabajo, por lo tanto conlleva más aspectos a considerar.

Con respecto a esto, se realizó un estudio de investigación que se retoma en esta tesina, para conocer la relación del clima laboral con el síndrome de *burnout*. El estudio se realizó por una universidad española y llevaba el nombre de “Clima laboral y burnout en docentes universitarios” la cual fue elaborada por los autores Yslado, Ramírez, Asís, García & Arquero en el año 2021, en este sentido, según los autores antes citados (2021) los resultados del estudio comprueban que existe relación negativa entre calidad laboral y síndrome de *burnout*, la cual es mediada por los siguientes factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Así mismo, Yslado, *et al.* (2021), subraya que el SB tiene tres dimensiones.

Estas tres dimensiones las podemos ver claramente en el siguiente esquema:

Figura 6.

Dimensiones del Síndrome de Burnout



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Yslado, Ramírez, García y Arquero, 2021, p.108.

Lo antes mencionado permite visualizar las condiciones en las que se está dando el *burnout* en los trabajadores docentes, considerando que se deriva como consecuencia de la poca o nula existencia de los cinco factores mencionados anteriormente en sus entornos laborales docentes.

En lo que refiere a estos tres componentes o dimensiones se definen más claramente de la siguiente manera (Saborio e Hidalgo, 2015):

1. **Cansancio o agotamiento emocional:** pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga

2. **Despersonalización:** construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.

3. **Abandono de la realización personal:** el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

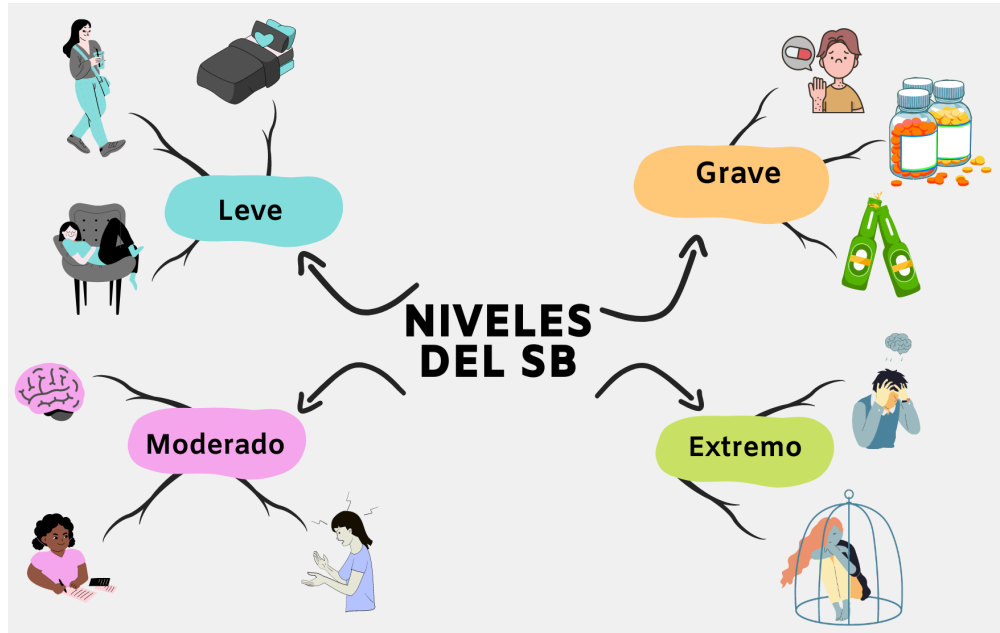
Lo que quiere decir que el SB se manifiesta dentro de estas tres dimensiones, las cuales se pueden dar en distintas formas y dentro de los cuatro niveles establecidos por la medicina del SB que son: (Saborío, & Hidalgo, 2015)

- Leve: quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana
- Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo
- Grave: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas
- Extremo: aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios.

Esto lo podemos ver mejor en el siguiente esquema:

Figura 7.

Niveles del Síndrome de burnout



Nota. Fuente: Elaboración propia, con información obtenida de Saborío e Hidalgo 2015.

A pesar de poder encontrar algunas causas por las que se puede presentar el SB, “actualmente se le reconoce como un proceso multicausal y muy complejo, en donde (además del estrés) se ven involucradas variantes como el aburrimiento, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, pobres condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento.” (Saborío, & Hidalgo, 2015) Por lo tanto, podemos decir que el SB se puede presentar de forma multicausal, y no siempre responde a los mismos factores o condiciones.

Sin embargo, es necesario mencionar que dentro del SB existen factores de riesgo los cuales son:

- Componentes personales: la edad (relacionada con la experiencia), el género (las mujeres pueden sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo), variables familiares (la armonía y estabilidad familiar conservan el equilibrio necesario para enfrentar conflictivas), personalidad (por ejemplo las personalidades extremadamente competitivas impacientes, hiperexigentes y perfeccionistas).
 - Inadecuada formación profesional: excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento en actividades prácticas y falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional.
 - Factores laborales o profesionales: condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo.
 - Factores sociales : como la necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa, para tener una alta consideración social y familiar y así un alto estatus económico.
 - Factores ambientales: cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos.
- (Saborío & Hidalgo, 2015)

Veamos la siguiente representación:

Figura 8.

Factores de riesgo del Síndrome de burnout



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Saborío, e Hidalgo, 2015.

Por último, podemos decir que a pesar de que en palabras de Saborio & Hidalgo (2015) a pesar de los estudios realizados para analizar la prevalencia del SB, estos no coinciden por lo que se concluye que ésta prevalencia depende de las características de las personas y sus ambientes. Por lo cual, es necesario situarse dentro del escenario laboral de los docentes, además de conocer las condiciones personales particulares de los docentes para poder identificar las causas del SB en esta población tan determinante para la educación.

Para finalizar, se asume la relevancia que tiene el SB en los profesionales de la educación ya que de acuerdo con el síndrome del “profesional desgastado/quemado” o *Burnout*:

Nos encontramos con trabajadores, como profesorado, médicos, asistentes sociales, que se enfrentan a una carga afectiva importante y acaban perdiendo el interés. Ofrecen un trato deshumanizado a sus pacientes, clientes o alumnado, a los que ven como enemigos porque están desmotivados y emocionalmente exhaustos por su trabajo. (Ayuso, & Antonio, J., 2006. p.2).

En ese sentido, se asume que dentro de la profesión docente la carga afectiva que se tiene con los alumnos es un factor determinante para el desarrollo del SB, siendo además un factor estresante. El estrés laboral específicamente será abordado en el siguiente apartado.

3.2 Estrés laboral

En un primer momento, definimos el estrés laboral como:

Un fenómeno organizacional de creciente interés en la investigación científica, entendido como una respuesta biológica, psicológica e incluso social. Se presenta cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, conocimientos, recursos o habilidades del trabajador y puede ser generado por las tareas en el trabajo, el entorno organizacional, el

ambiente de trabajo, el contexto social o conflictos interpersonales. (García, , 2020, p.46).

Por lo tanto, podemos decir que según García, (2020) se genera a partir de distintos factores, como pueden ser: la carga de trabajo, el contexto en el que se da el trabajo, las relaciones en el trabajo, o las funciones del puesto.

A continuación se presenta una representación gráfica del problema aquí tratado:

Figura 9.

Generadores de estrés laboral



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de García, 2020, p 46.

Es importante mencionar que el “Estrés es un término utilizado para denominar el estado de activación biológica antihomeostática que se produce cuando el organismo fracasa en sus intentos de adaptarse a las demandas de su entorno inmediato.” (Navinés, Martín, Olivé, & Valdés, 2016, p. 360). Lo que en términos

laborales refiere al fracaso de la adaptación de las personas al entorno laboral en alguna de sus dimensiones, ya sea, relaciones laborales, funciones particulares, necesidades del puesto de trabajo, o el balance de la vida personal con la laboral.

Relacionado a lo anterior, por lo que se refiere al estrés laboral, asumimos que según Cruz, Alonso, Armendáriz y Lima (2022) en el mundo laboral existen distintos estresores que inciden en el ámbito laboral, particularmente “los estresores laborales son factores presentes en el lugar del trabajo, que hacen más probable que una ocupación genere mayor o menor tensión.” (Spector, 2002 citado por Cruz, Alonso, Armendáriz y Lima, 2022) Esto es un aspecto clave, ya que resulta necesario aterrizar dentro del escenario del contexto laboral para poder identificar cuáles son los estresores dependiendo del contexto particular del trabajador.

Sin embargo, en términos sociales se puede decir que según Ayuso y Antonio (2006) es evidente que muchas personas han padecido estrés en algún momento de su vida. Esto puede ser debido a las responsabilidades en el hogar y en el trabajo, la incapacidad de separar la vida privada de la profesional, falta de recursos, los procesos de recuperación posteriores a un hecho traumático en sus vidas, además del poco o nulo tiempo que dedica en el día a día a lo lúdico, placentero y relajante. Lo anterior lo que llega a conducir al estrés, del cual las consecuencias pueden ser potencialmente peligrosas. Esto resulta determinante, pues los factores estresantes también son trasladados al escenario laboral, sumando las responsabilidades económicas, la carga laboral, las relaciones personales, entre otros factores que determinan el estrés laboral.

Esto es tan importante, debido a que según Navinés, Martín, Olivé, & Valdés (2016) la población de personas mayores de 12 años que han tenido estrés en su vida cotidiana asciende hasta un 40%, este estrés es generado de situaciones del día a día entre los que destacan: problemas laborales, económicos y de salud.

Si consideramos esto, podemos asumir qué tan importante es este porcentaje de la población y más considerando a partir de qué edad se está tomando como referencia, que son los 12 años de edad. En ese sentido, podemos decir que el estrés laboral es ocasionado en palabras de Cruz, Alonso, Armendáriz y Lima (2022) cuando el entorno laboral es negativo, por lo tanto se expresan en el individuo situaciones de conflicto, malestar emocional, baja motivación para el trabajo y deficientes relaciones entre jefes y compañeros de trabajo. Esto según los autores citados

Puede influir en el estrés laboral y producir alteraciones cognitivas como la restricción de la habilidad para la concentración, percepción, creatividad y la toma de decisiones, junto a problemas de salud mental y conductas de riesgo como el consumo de alcohol. (Cruz, Alonso, Armendáriz, y Lima, 2022).

Lo anterior nos permite dar cuenta de lo importante y significativo que es el estrés laboral para los seres humanos, ya que éste afecta en gran medida su vida cotidiana y salud mental y física.

En relación con lo antes descrito, se considera además que en palabras de Garcia (2020) el estrés laboral es un fenómeno frecuente en la actualidad, presenta

consecuencias importantes en las personas, y lo más importante es que puede afectar el bienestar físico y psicológico a nivel individual. Así pues, el estrés laboral además de afectar a las personas en términos mundiales, afecta al mismo tiempo a las empresas, ya que ocasiona pérdidas de personal.

En ese sentido, el estrés laboral va en aumento de acuerdo con las exigencias sociales con respecto a los ideales del ser humano, por lo que Ayuso y Antonio (2006) mencionan que el pedir a la gente que esté en calma y aguente las diversas situaciones hace que los factores estresantes vayan en aumento, quitando a los individuos la oportunidad de cambiar el estresor. Esto a su vez, según los autores está propiciando alternativas al estrés como el cigarro, alcohol, fármacos, drogas y hasta la obesidad, lo cual se convierte a su vez en factores de riesgo y agrava el estrés.

Esto sin duda es un factor determinante en el área del trabajo, ya que a pesar de ser sometidos a un estrés constante, es más complicado poder modificar el estresor, más cuando éste tiene que ver con algún factor en el ambiente, generando otro tipo de escapes que generan más complicaciones.

En los seres humanos, el estrés laboral crónico se puede distinguir con algunas características que significan señales de alerta, como lo son la fatiga, el insomnio, cambios en el ritmo cardiaco, sueños angustiosos etc.

Una de las primeras consecuencias que se pueden perfilar como negativas es la presencia de estrés crónico que de mantenerse de manera sostenida

puede llevar a generar fatiga. El estrés y la fatiga se constituyen en mediadores psicofisiológicos entre las condiciones laborales y los daños a la salud y no necesariamente caen en el terreno de la patología. De este conjunto, el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales-IV (DSM-IV) (1995) reconoce como factor predisponente para el caso del insomnio, al estrés intenso; para el caso de los trastornos del ritmo circadiano, cambios en los turnos de trabajo. Para el resto de los trastornos no hay un reconocimiento similar, sin embargo, los trabajadores reportan con bastante frecuencia, sueños angustiosos relacionados con la actividad que desarrollan. Son señales de alerta que indican que los trabajadores se encuentran sobrepasados y que de mantenerse en ese estado, las posibilidades de desarrollar un trastorno de otra naturaleza se incrementan sustancialmente. (Martínez, & Hernández, 2005).

Por último, en contraste a lo anterior y las consecuencias negativas del estrés laboral, podemos considerar que un ambiente laboral sano, contribuye en gran medida a evitar o disminuir la aparición del estrés laboral, tomando en cuenta que:

Se ha evidenciado que existe una relación directa entre el clima laboral y la salud mental y física de los trabajadores, cuando estos perciben que el clima es positivo se observan actitudes favorables en el trabajo, como la motivación, el compañerismo, el apoyo entre colegas, y el desempeño exitoso. (Cruz, Alonso, Armendáriz, y Lima, 2022).

Así mismo, Ayuso y Antonio (2006) mencionan que han comprobado que estudiar el estrés organizacional no es tarea fácil, por lo que es necesario estudiar los factores individuales y ambientales. En este sentido el modelo de investigación que se utilice deberá contemplar factores como: las características ambientales, organizacionales, grupales, familiares, personales y estimulantes de la capacidad del individuo, la creatividad y el pensamiento independiente. Lo que quiere decir que hay una gran tarea aún en la investigación en éste ámbito, debido a todas las variables que van surgiendo día a día.

Por tal, podemos concluir con que “los rasgos de personalidad de cada trabajador y sus diferentes estilos de afrontamiento explican la considerable variación individual con que los trabajadores perciben o responden a las demandas laborales o a su ambiente de trabajo.” (Navinés, Martín, Olivé & Valdés, 2016, p. 359). Por lo que, se asume que dependiendo de la personalidad de cada uno y la forma en que enfrenta el estrés puede modificar la forma en que se percibe el mismo, además de que puede afectar a la persona en menor o mayor medida.

Con el fin de que se comprenda mejor, en la siguiente tabla se puede visualizar cuáles son los detonantes del estrés laboral según los distintos autores citados anteriormente.

Tabla 1

DETONANTES DE ESTRÉS LABORAL			
Ayuso y Antonio, 2006.	Cruz, Alonso, Armendáriz y Lima, 2022.	Cruz, Alonso, Armendáriz, y Lima, 2022	García, 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno laboral negativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral no positivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas en el trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Estrés constante 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja motivación para el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes desfavorables en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos interpersonales
	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones deficientes en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> • Malestar emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de compañerismo y apoyo laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto social
			<ul style="list-style-type: none"> • Entorno organizacional

En esta tabla, se puede identificar que los principales factores de estrés laboral son derivados en mayor medida por el contexto en el que se encuentran (incluyendo el contexto laboral como destacado), además del énfasis en que este contexto o ambiente no sea positivo para la persona.

Puntualmente, así como el estrés laboral se manifiesta y presenta de forma diferente en cada individuo, también lo hace la depresión laboral, la cual puede verse relacionada al estrés, ya que las personas con depresión laboral pueden estar

presentando el estrés como parte inicial a la depresión, lo cual veremos a continuación en el siguiente apartado.

3.3 Depresión laboral

En primer lugar, es importante reconocer que la depresión tiene clasificaciones distintas, las cuales dependen de los síntomas y el contexto en el que se desarrolla.

Con respecto a ello

Existen diversas clasificaciones de las formas clínicas de depresión, sin embargo, la depresión laboral podría estar catalogada en la clasificación causal, ya que, de acuerdo con las causas, la depresión reactiva es la que surge como reacción a factores externos (en este caso de tipo laboral) que producen desequilibrio emocional y desencadenan un cuadro depresivo. (Rudelir citado por Cantero & Ramírez, 2009, p. 629).

Además, con respecto a la depresión laboral aún no existe una definición totalmente aceptada y se ha tratado de describir en función de algunos síntomas, ya que los síntomas de la depresión que se presentan no son los mismos en todos los individuos y no siempre responden a una misma causa.

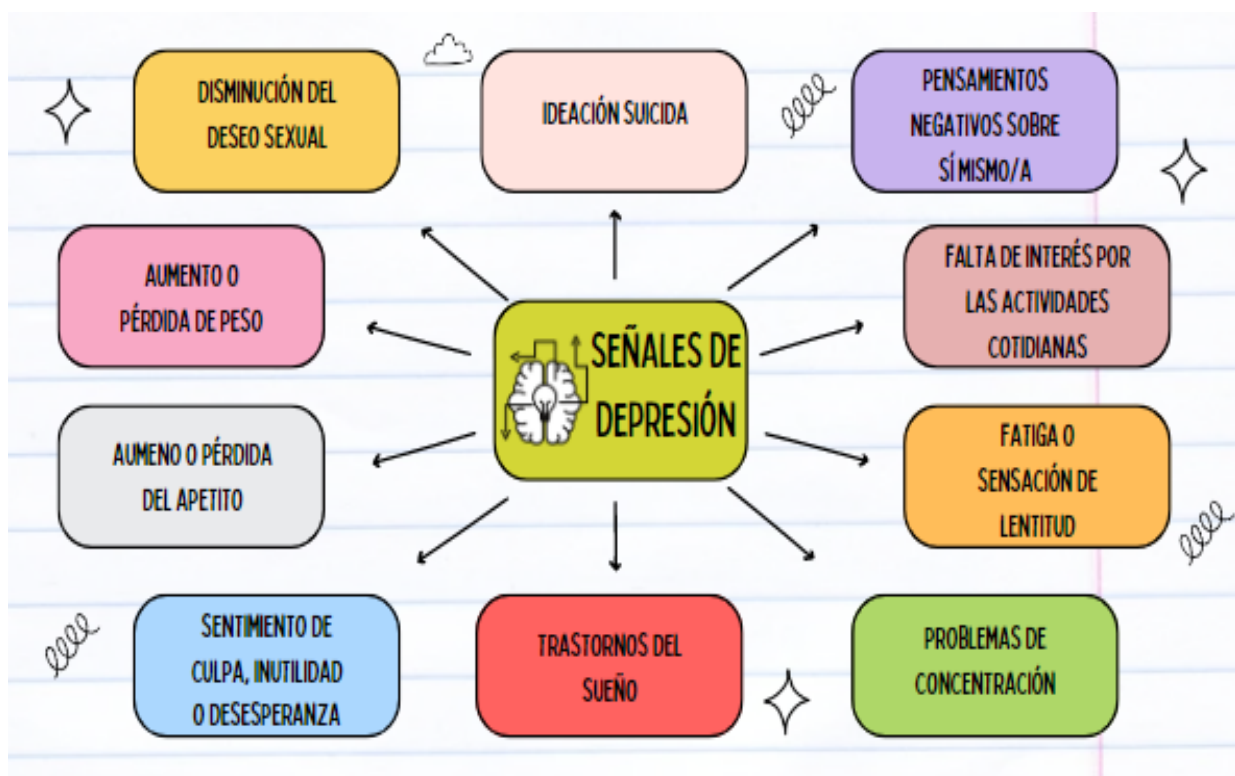
En términos generales algunas señales pueden ser en el individuo: deja de tener interés por las actividades cotidianas, siente fatiga o sensación de lentitud, problemas de concentración, trastornos del sueño, sentimientos de culpa, inutilidad o desesperanza, aumento o pérdida de apetito o de peso,

disminución del deseo sexual, ideación suicida y pensamientos negativos sobre sí mismo. (Cantero & Ramírez, 2009, p.629).

El organizador gráfico siguiente representa los elementos psicológicos problemáticos del problema descritos:

Figura 10.

Señales de depresión



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Cantero & Ramírez, 2009, p.629.

Es importante mencionar que los síntomas depresivos se distinguen considerando los rasgos más frecuentes, los cuales son:

- Humor depresivo: estado de ánimo triste, pesimista y de desesperanza, que provoca dolor por vivir.
- Anergia: debilitación de los impulsos, lo que conduce a una forma extrema de inmovilidad que provoca falta de fuerzas y cansancio por la vida. Tiene tres niveles distintos: el nivel ligero consiste en ausencia o deficiencia de las motivaciones y los intereses; en el nivel intermedio hay falta de reacción a los estímulos externos, es decir, insensibilidad; en el nivel severo se produce tal inhibición psíquica global que el enfermo llega a sentirse petrificado o paralizado.
- Discomunicación: incapacidad de comunicación que conduce al aislamiento del enfermo depresivo mediante el bloqueo de la emisión y la recepción.
- Ritmopatía: desorganización de las formas rítmicas biopsíquicas, tales como la actividad/descanso, la alimentación y el sueño. (Cantero & Ramírez, 2009, p. 629).

Estos rasgos nos permiten identificar signos de alerta de la depresión, a pesar de que la depresión laboral sea ocasionada por aspectos externos al individuo, relacionados con el entorno laboral, la podemos integrar dentro de estas manifestaciones para poder detectarla.

Estos síntomas los podemos ejemplificar en la siguiente figura:

Figura 11.

Categorías de los síntomas depresivos



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Cantero & Ramírez, 2009, p. 629.

Además, tomamos en cuenta que en palabras de Cantero & Ramírez (2009) en 1984 la OIT definió los factores psicosociales como un concepto complejo, referido a interacciones entre trabajo, ambiente laboral, satisfacción en el trabajo, condiciones de la organización, capacidades del trabajador, necesidades, cultura y su situación personal fuera del contexto laboral, todo esto a partir de percepciones y experiencias que pueden influir en la salud y en el rendimiento de los trabajadores.

Por otra parte, se consideran las variables sociodemográficas y que éstas;

Constituyen un factor de riesgo para el desarrollo del trastorno de depresión, ser mujer representa un mayor riesgo que ser hombre, llegando a ser hasta el doble de prevalente en las poblaciones trabajadoras. Los mayores

porcentajes están entre la población de 18 a 44 años de edad, grupo laboralmente más productivo. (Cantero & Ramírez, 2009, p. 632).

Esto resulta fundamental, ya que se puede decir que el ser población trabajadora aumenta el riesgo de tener trastorno de depresión.

Con relación a lo expuesto, en términos de porcentaje de la población los

Obreros con ingresos bajos tienen mayor probabilidad de padecer depresión que quienes viven con un ingreso superior (4.7 versus 3.4 %). Los trabajadores en turnos vespertino y nocturno manifiestan mayor número de episodios de depresión que aquellos con turnos regulares de día (5.6 versus 3.5 %). (Cantero & Ramírez, 2009, p. 632).

Esto nos permite descubrir que uno de los factores que influyen en la depresión laboral también puede ser el aspecto económico, así como el horario de trabajo de las personas.

Por otra parte, podemos decir que el estrés laboral, también puede surgir por las demandas de la sociedad y organizaciones con respecto a los puestos de trabajo, ya que en palabras de Cruz, Alonso, Armendáriz y Lima (2022) las nuevas competencias requeridas por las organizaciones generan incertidumbre, inestabilidad y presiones psicológicas en los trabajadores, además cabe mencionar que el bienestar del trabajador se ve afectado por estas exigencias. Esto debido a que los entornos en los cuales las personas desarrollan sus actividades son

importantes, así como los efectos que esas condiciones generan en estos, por lo cual, las nuevas tendencias del trabajo, deben orientarse a preguntar si los ambientes en que se desarrollan afectan la salud de los trabajadores. En este sentido, podemos decir que es responsabilidad de las organizaciones cuidar el medio en que sus trabajadores, de tal forma que éste no resulte un factor detonante de la depresión, afectando la salud física y mental de las personas.

Como resultado, hablando puntualmente sobre el caso de los docentes, hay que considerar que "Entre los síntomas más frecuentes que forman parte del ciclo degenerativo de la eficacia docente están: el absentismo y los hábitos perniciosos entre los conductuales, así como la baja autoestima y los emocionales. Asimismo, son frecuentes las bajas por depresión, ansiedad y estrés generalizado." (McGuire, 1979 citado por Álvarez, & Fernández, 1991). Lo que quiere decir que los docentes deciden terminar su relación laboral debido a factores como la depresión, la ansiedad y el estrés, lo que se convierte en un signo de alerta para su estudio y análisis.

Así mismo, se toman en cuenta que:

Es casi generalizado en el docente el estado de agotamiento y la sensación de cansancio físico permanente. Son patentes y manifiestos los altos niveles de ansiedad y hace su aparición, en el cuadro patológico, el síndrome del estrés, con toda la constelación de síntomas y manifestaciones somáticas. En el profesional se genera un fuerte sentimiento de depreciación del yo y autculpabilización ante la incapacidad de mejorar la enseñanza y a la vista de la situación caótica que se va presentando a sus ojos. Como

consecuencia, se deteriora significativamente el autoconcepto, que provoca un déficit de la autoestima. Esta situación laboral, generalizada con frecuencia a todos los ámbitos de la vida personal y social del profesor, fomenta con relativa facilidad la aparición de un estado patológico depresivo. (Armentia, 2000, p.93).

En este sentido es importante rescatar que;

La consideración, por tanto, de la depresión como una alteración psicopatológica que, con relativa frecuencia, se manifiesta en el docente que sufre una situación de estrés prolongada o que se ve afectado por el síndrome de burnout, es un hecho que no presenta duda y que en cierto modo se confirma por la abundancia de estudios e investigaciones que aportan datos sobre el tema (Schonfeld, 1992; Beer, 1992; Jurado y col., 1998 citados por Armentia, 2000, p.95).

Sin embargo, se destaca que dada la situación por la que han atravesado los docentes en los últimos años debido a la pandemia mundial, la población docente se ha tenido que enfrentar a nuevos factores estresantes que ocasionan depresión.

Cuando hablamos de depresión laboral en docentes, es importante mencionar que:

Los síntomas característicos de un trastorno depresivo mayor o depresión endógena (caracterizada etiológicamente por causas de tipo biológico o genético) no son frecuentes en el docente o, en cualquier caso, cuentan con un menor riesgo de padecimiento por parte del profesor aquejado del

malestar docente. Con mayor probabilidad, sin embargo, el tipo de trastorno afectivo generado por el malestar docente será la depresión reactiva. Las referencias concretas a la aparición de un trastorno depresivo en el profesional docente son numerosas y dan idea de la importancia que se está dando al tema. (Armentia, 2000, p.96).

Eso da cuenta de que a pesar de que es menor la probabilidad de tener depresión por factores genéticos, sí lo es debido al malestar docente.

Además de lo antes mencionado, se toman en consideración para la depresión laboral las variables psicológicas, según Cantero & Ramírez (2009) éstas pueden considerarse como factores psicosociales, pues se refieren a los elementos externos al individuo, entre los que se encuentran: exigencias laborales, cargas de trabajo, demandas del puesto de trabajo, considerando que éstas tienen un efecto en el trabajador. Por lo tanto el docente es afectado por estos factores psicosociales, sumando además las relaciones que se desarrollan en el aula con los alumnos.

Para terminar, podemos decir que la depresión laboral es ocasionada por distintos factores del entorno laboral, considerando que "El clima laboral negativo influye en la inadaptación del personal y aparecen consecuencias laborales, fisiológicas y psicológicas en los trabajadores". (Cruz, Alonso, Armendáriz & Lima, 2022). Por lo tanto, resulta indispensable cuidar la salud de los trabajadores de la educación con respecto al contexto laboral en el que se da su práctica docente.

Por lo tanto resulta determinante mantenerse alerta sobre los signos y síntomas mencionados que pueden referir a la depresión. Con respecto a esto también es

importante tomar en cuenta otro aspecto fundamental que incide en la depresión laboral, que es: la motivación laboral de la que se hablará a continuación.

3.4 Motivación laboral

En este apartado profundizaremos sobre lo que es la motivación laboral, concretamente cómo se da y la forma en que ésta afecta a los seres humanos en sus ámbitos laborales, ocasionando problemas en tanto a la realización de sus actividades, así como el sentimiento de realización que pueden tener durante su actividad laboral y posterior a ésta. La motivación laboral se encuentra en dos maneras; de forma intrínseca y de forma extrínseca, por lo que ahondaremos en las peculiaridades de cada una. Agregar párrafo de apertura, indicando lo que se encontrará de contenido en este apartado

Se considera la motivación como un aspecto fundamental en la relación con respecto a la calidad de vida laboral de los docentes, ya que "La motivación laboral puede definirse como el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo" (Boada, Tous, Ester y Vigil, 1998; Boada, 1999; Boada, 2001 citados por Grau, B., Vallejo, D., Tomás, A. 2004, p. 125) Con respecto a esto, podemos decir que la motivación es lo que conduce al esfuerzo que se realiza en el trabajo, considerando el trabajo docente, la motivación es lo que permite a los docentes poner más o menos esfuerzo en su labor profesional.

Relacionado con esto, la motivación tiene dos formas de presentarse: motivación interna (cuando proviene de la misma persona) y motivación externa (cuando depende de factores externos al individuo).

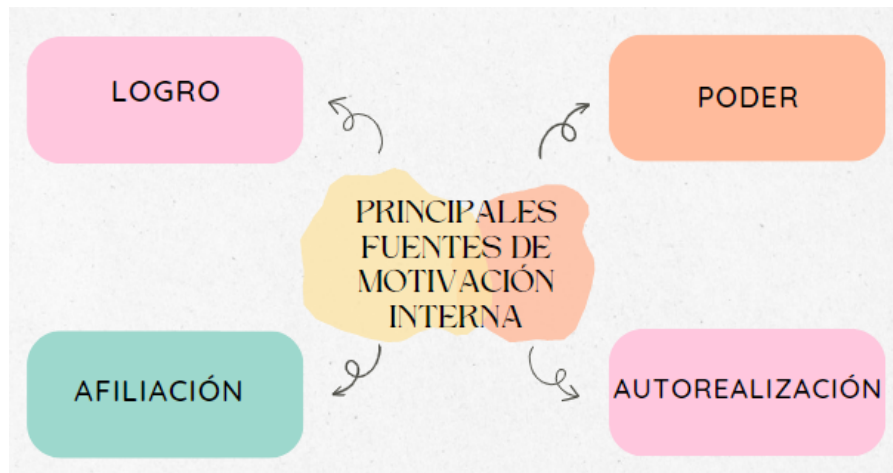
En este sentido un trabajador presentará una alta Motivación Interna cuando tenga tres tipos de experiencias denominadas Estados Psicológicos Críticos (EPC): la Significatividad del trabajo, la Responsabilidad sobre los resultados de su trabajo y el Conocimiento de los resultados de su trabajo Peiró (1993) indica que el contenido del trabajo, su motivación intrínseca, el diseño de tareas y/o puestos, y la acción humana en el trabajo pueden tener un potencial motivador y contribuyen al bienestar psicológico, contrariamente si están deficientemente representadas puede ser una importante fuente de estrés laboral para el trabajador. (Grau, B., Vallejo, D., Tomás, A. 2004, p 125-126) .

En otras palabras, la motivación interna se da de acuerdo a estados psicológicos de los seres humanos antes mencionados, si estos se dan de forma adecuada proporcionan un estado de bienestar, pero cuando no es así se pueden convertir en fuentes de estrés.

Retomando la idea anterior, se establece que los factores motivacionales son externos e internos, en ese sentido “de acuerdo a los internos se puede decir que un empleado necesita tener motivaciones frente al logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento.” (Correa, Bolívar, Pérez, 2016, p. 5). El tener estos aspectos en el área personal y laboralmente genera motivación a los trabajadores. Como lo podemos ver a continuación:

Figura 12.

Principales fuentes de motivación interna



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Correa, Bolívar, y Pérez, 2016, p. 5.

En términos de motivación externa, se puede decir que las principales fuentes de motivación externa para los trabajadores son: (García, V., 2012, p. 7)

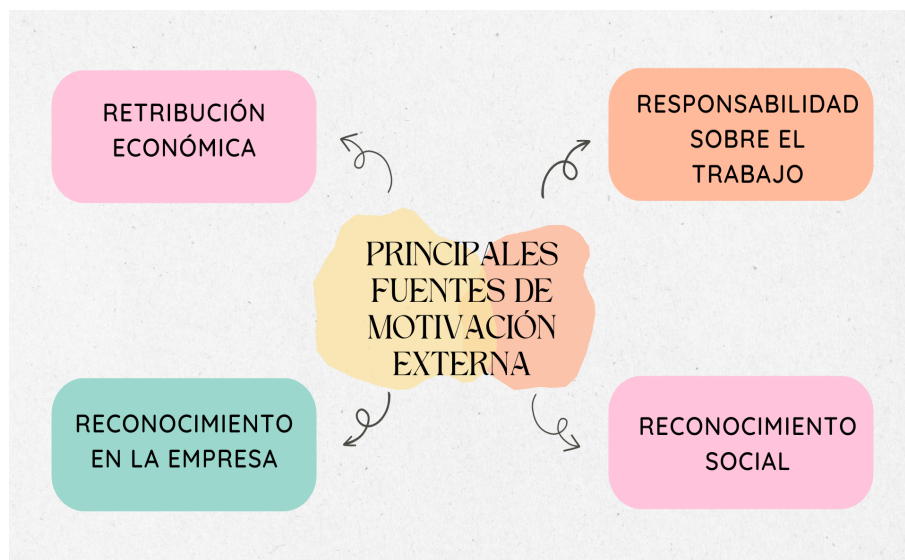
- La retribución económica. Aunque, en ocasiones, a medida que un trabajador va elevando su estatus económico comienza a disminuir la importancia que le da al dinero. Por lo que podemos afirmar que el dinero no va a motivar de igual manera a un trabajador que tenga sus necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.
- El reconocimiento dentro de la empresa. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.

- La responsabilidad sobre el trabajo. Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.
- El reconocimiento social. Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad.

El siguiente esquema representa los factores de la motivación extrínseca:

Figura 13.

Principales fuentes de motivación externa.



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de García, V., 2012, p. 7, 2023.

Sin embargo, podemos decir que al existir tantas variables dentro de la vida de cada persona, estas motivaciones se pueden dar de forma distinta, de acuerdo al contexto de cada una de las personas, un ejemplo claro de esto es la retribución económica, llega un momento en el que deja de ser una motivación, dependiendo de la necesidad de cada persona.

Podemos concluir sobre la motivación externa e interna que:

Cuando los factores internos y externos están en un nivel adecuado para los empleados, evitan que en estos se genere una insatisfacción de su lugar de trabajo, algo muy importante por resaltar es que los factores internos aumentan el grado de satisfacción laboral de una forma más duradera. (Correa, Bolívar y Pérez, 2016, p2.).

Lo que significa que a pesar de que ambos factores son importantes y necesarios de cubrir, la motivación interna genera un estado de satisfacción más significativo para las personas, por lo que es de suma importancia.

En términos económicos, la motivación de los trabajadores también se ve afectada, ya que "En particular, cuando la remuneración financiera asociada al desempeño es considerada justa y equitativa por los empleados, posee la ventaja que moviliza a entregar mayor esfuerzo." (Zenteno & Durán, 2016). Lo que quiere decir que el salario obtenido por el trabajo, también es una fuente generadora de esfuerzo, lo que invita a reflexionar sobre qué es lo que sucede cuando la remuneración económica no es "justa" para el trabajador de acuerdo a sus actividades y trabajo realizado.

Con respecto a lo anterior, se considera que:

En este factor se identifica también un aspecto muy ligado al ítem remuneración con un énfasis en su aspecto de ecuanimidad, es así como una

reducción del grado de diferencias en la remuneración, una política de beneficios, ascensos y evaluación del desempeño conocidas, claras y transparentes que justifiquen las compensaciones, ascensos o despidos, son consideradas como básicas para generar compromiso y satisfacción. (Zenteno & Durán, 2016).

En otras palabras, el obtener una buena remuneración, tener reconocimiento que se vea reflejado en ascensos, compensaciones o incluso los despidos de los trabajadores, contribuyen en gran medida a la satisfacción y motivación de los trabajadores.

Además de lo antes mencionado con respecto a la remuneración económica, tomamos como siguiente referente a la motivación las relaciones personales de los trabajadores, ya que en palabras de Correa, Bolívar y Pérez (2016) es importante destacar que el vínculo familiar, social y de pareja también desempeñan un papel muy importante en la motivación laboral de las personas. En este sentido, las relaciones personales de los trabajadores resultan tener una influencia en la motivación, por lo tanto el tener relaciones personales sanas puede favorecer este aspecto.

Por otro lado, se considera también como aspecto a considerar para la motivación lo que conocemos como capacitación, debido a que:

La formación o entrenamiento es vital para el desempeño de las organizaciones. El entrenamiento mejora habilidades y competencias,

además que activa la norma de reciprocidad; cuando un empleado recibe entrenamiento siente cierta obligación de retribuir con mayor esfuerzo y compromiso. (Zenteno y Durán, 2016).

Esto quiere decir que las organizaciones, empresas o instituciones de trabajo deben considerar la capacitación, ya que las personas se sienten motivadas con su trabajo cuando cuentan con los conocimientos, habilidades y lo necesario para llevar a cabo sus actividades.

De acuerdo a esto, según los autores Cruz, Alonso, Armendáriz & Lima (2022) existe evidencia con respecto a que existe una relación entre el clima laboral y la salud mental y física de los trabajadores, si estos perciben que el clima es positivo se observan actitudes favorables en el trabajo, como la motivación, el compañerismo, el apoyo, el desempeño, entre otros. Esto nos permite identificar que en términos de motivación también influye el clima laboral, además de influir en su salud mental y física.

Relacionado con lo antes mencionado las condiciones básicas con las que deben contar las empresas para tener a un personal altamente motivado, son: (García, V., 2012, p. 10-11)

- Condiciones suficientes para trabajar a gusto
- Condiciones ambientales del espacio de trabajo
- Compañerismo en las relaciones laborales
- Conciliación de trabajo y familia.

Por lo tanto, el tener cubiertas estas condiciones para los trabajadores tendría que dar pauta para que se sientan motivados, considerando que se pueda lograr tener el balance en estos 4 aspectos, o como lo llama el autor, “4cs”.

Lo cual podemos visualizar en el siguiente gráfico:

Figura 14.

Condiciones básicas para tener a un personal altamente motivado



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de García, V., 2012, p. 10-11.

En conclusión, a pesar de que la motivación es algo que se da de forma individual Correa, Bolívar y Pérez (2016) mencionan que las empresas deben implementar estrategias que motiven a sus trabajadores, que valoren el esfuerzo, cooperación y

desempeño para que éste sea más eficiente, puedan cumplir los objetivos y expectativas de las empresas y de los trabajadores al mismo tiempo.

Con respecto a esto debemos hacer hincapié en que la motivación es una suma de distintos factores, algunos de carácter interno y algunos de carácter externo, pero en suma todos los aspectos llevan a la motivación o desmotivación laboral, dependiendo de cuál sea el caso en que éstos se dan. Sin embargo también es responsabilidad de las empresas y organizaciones proporcionar lo que concierne a ellas, lo que además de resultar favorecedor para los trabajadores, resulta favorecedor para las empresas.

En conclusión, la suma de todos estos aspectos mencionados nos ofrece una visión sobre lo importante que es el trabajo para los docentes, dado que el trabajo así como puede ser un medio para adquirir los medios económicos necesarios para subsistir, tener diversión y calidad de vida, se puede convertir en un factor estresante para los docentes, ocasionando problemas graves de salud en los mismos, así como afectaciones a largo plazo en tanto a su concepción sobre el trabajo y los beneficios que este puede tener, dejando a relucir más las complicaciones que trae en sus vidas.

4. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES

Este capítulo expone qué es la calidad de vida laboral en general, qué es la calidad de vida laboral para los docentes, qué aspectos afectan esta percepción de los docentes y cuáles son las condiciones ideales y apropiadas para que los docentes gocen de calidad de vida laboral cuál el contexto de la docencia en México y cómo es su la calidad de vida laboral.

4.1 Calidad de vida laboral

Encontramos definiciones diversas, entre las que destaca que “La Calidad de Vida (CV) es la percepción del sujeto sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el cual él vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses.” (Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo, 2015). Con este referente vemos que es la percepción de los seres humanos con respecto a su entorno de trabajo, tomando en cuenta su contexto, valores, intereses y expectativas, respecto a su vida, aspectos que afectan directamente.

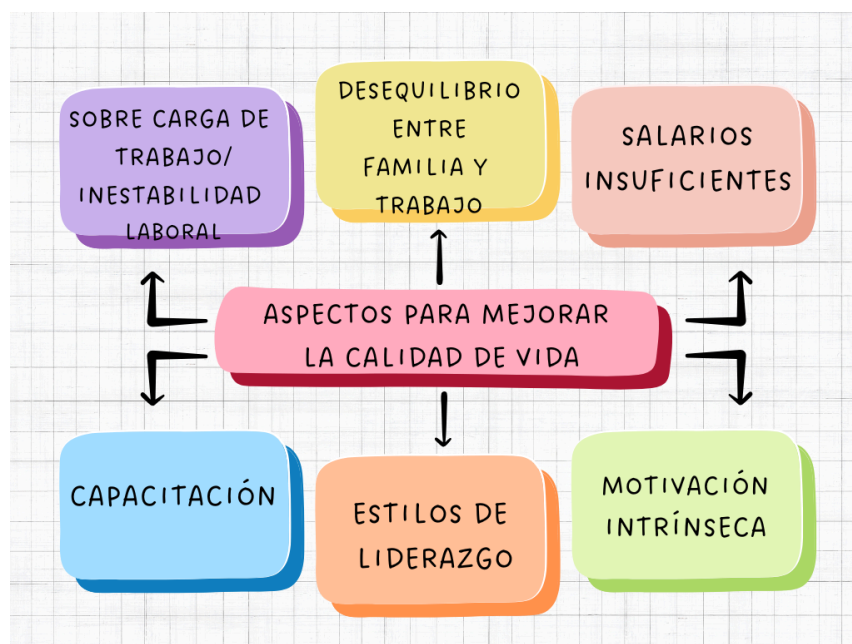
Además, podemos decir que la calidad de vida ha comenzado a ser un tema de interés social debido a que ésta afecta la percepción de la vida del individuo. En ese sentido la vida se puede ver afectada negativa o positivamente según sea el caso. Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo (2015) mencionan que la calidad de vida ha tenido relevancia en los últimos años, considerando que la calidad de vida no sólo se encuentra relacionada al aspecto económico, ya que actualmente existen estudios que muestran la importancia de otros factores que aportan a mejorar la calidad de

vida, entre ellos se encuentran: la sobrecarga de trabajo, la inestabilidad laboral, el desequilibrio entre la actuación laboral y familiar del individuo, los salarios insuficientes, la capacitación, los estilos de liderazgo y la motivación intrínseca.

Esto lo podemos representar en el siguiente organizador gráfico:

Figura 15.

Aspectos para mejorar la calidad de vida



Nota. Fuente: Elaboración propia, con información obtenida de Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo, 2015.

En consecuencia una positiva calidad de vida es “un estado de satisfacción personal con las actividades que realiza el individuo y subjetiva al bienestar físico y emocional.” (Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo, 2015). Así mismo, considerando el trabajo como una actividad que es realizada por los seres humanos, entra dentro de la definición mencionada, ya que de igual forma causa satisfacción, así como bienestar físico y emocional para las personas.

Por consiguiente, concordamos con la definición de calidad de vida laboral, de Meléndrez (2019) quien considera que *la calidad de vida laboral* tiene el principal objetivo de valorar la percepción de las personas que trabajan, con respecto a sus entornos laborales, a lo que añado que los entornos laborales incluyen sus espacios físicos, la relación con sus compañeros de trabajo, la relación con sus jefes o superiores, así como las actividades que se realizan.

Dado que la calidad de vida laboral es tan importante para el desarrollo del ser humano para que pueda desarrollarse, sentirse satisfecho con su labor, tener bienestar físico y emocional, es pertinente agregar que:

Estudios recientes hacen ver que la calidad de la vida laboral debe considerarse parte integral del desarrollo personal, en el marco de políticas empresariales, de forma tal que sean tomados en cuenta aspectos que afecten su comportamiento, como es el caso del desempeño laboral, las áreas de trabajo, y la gestión empresarial. (Grote y Guest, 2017 citado por Meléndrez, 2019, p.11).

En consecuencia esto repercute en la vida de los seres humanos, al ser una parte integral de su desarrollo, por lo tanto las empresas deben poner mayor atención en ello debido a que:

Cuando los factores psicosociales se asumen como favorables, el resultado es el desarrollo personal, la satisfacción en y con el trabajo, percepción de tener bienestar y Calidad de Vida Laboral (CVL), entre otros; mientras que al

asumir que los factores psicosociales son perjudiciales, el resultado es contrario, percepción de malestar en el trabajo (Cifre, Salanova y Franco, 2011; Gil Monte, 2012) y falta de calidad de vida laboral (Gómez y Moreno, 2010), perjuicio sobre la salud, entre otros aspectos. (Blanch, 2011, González, Giachero y Delgado, 2012, citados por Romero, 2017, párr. 38).

Sumado a lo antes mencionado, se considera que *la calidad de vida laboral* es de suma importancia en la vida de los trabajadores, ya que de ella se deriva el sentimiento del bienestar de las personas en sus trabajos. Por lo tanto en su vida, en ese sentido asumimos en palabras de Patlán citado por Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica & Tepal (2018) que para que se tenga calidad de vida laboral, el trabajo debe ser motivante y enriquecedor, brindar equilibrio y bienestar en sus actividades personales y familiares, además que sea satisfactorio y proporcione desarrollo laboral y/o profesional, lo que sería el crecimiento profesional en condiciones agradables y en un ambiente favorable, y se retribuya económicamente de forma adecuada.

Aunado a lo anterior, según Castro, *et al*, (2018) el trabajo debe ser seguro y saludable, ofrezca autonomía, un horario o jornada laboral establecida y que no se sobrepase la misma, además de ser un lugar en dónde le permitan participar, le reconozcan su desempeño y reciba retroalimentación y un trato justo. Si lo consideramos así, podemos reconocer que son muchos aspectos que considerar para poder decir que se tiene calidad de vida laboral, y siendo realistas pueden ser muy pocos o nulos los trabajos en los que realmente se cumplen con estos aspectos, menos aún en los ambientes escolares, ya que como veremos más

adelante en el apartado de la realidad de la docencia, las condiciones actuales de la docencia en México exigen mucho y se les ofrece poco, como ejemplo de esto tenemos el salario que se dá a los docentes, colocándolos dentro de las 10 profesiones peor pagadas en nuestro país.

Podemos decir que en palabras de Melendrez (2019) el grado de satisfacción o insatisfacción es diferente de persona a persona, a pesar de tener ciertas tendencias generales en la población, ya que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y edad, género, experiencia laboral y nivel ocupacional. Sin embargo, se considera que aunque pueda haber algunas características en común, cada persona tiene una percepción laboral distinta dependiendo de sus condiciones laborales y personales particulares.

Tomando en cuenta las condiciones laborales particulares entre las posibles fuentes de estrés para los trabajadores están:

- Diseño del trabajo. - Descansos infrecuentes, turnos largos de trabajo; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, sin empleo de las habilidades de los trabajadores y que proveen poco sentido de control.
- Estilo de dirección. - Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, de comunicación en la organización y de una política favorable a la vida en familia.
- Relaciones interpersonales. - Ambientes sociales inadecuados y falta de apoyo o de ayuda de compañeros y supervisores.

- Funciones de trabajo. - Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de alcanzar, mucha responsabilidad o exceso de funciones.
- Preocupaciones de la carrera. -Falta de oportunidad para el crecimiento personal o el ascenso.
- Condiciones ambientales. - Ambientes desagradables o peligrosos como los que aparecen en áreas de trabajo atiborradas, con ruido, contaminación del aire o problemas ergonómicos.
- Factores del entorno. - Incertidumbre económica, política y tecnológica.
- Factores relacionados con la organización. - Relaciones interpersonales inadecuadas, malestar producido por el grupo, alto número de niveles jerárquicos, exceso de reglas, tipo de liderazgo y etapa por la que transcurre la vida en la organización en cuanto a su estructura, diseño del empleo, condiciones de trabajo, rotación, etc.
- Factores propios del individuo: Problemas familiares, económicos, de salud y trastornos de la personalidad. (Guerrero citado por Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica., & Tepal, 2018, p.125).

Lo podemos representar en el siguiente esquema:

Figura 16.

Fuentes de estrés para los trabajadores



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Gatica, & Tepal, 2018, p.125.

Considerando los aspectos antes mencionados, podemos identificar que la calidad de vida laboral contempla una gran variedad de aspectos que determinan si la percepción de los trabajadores es positiva o negativa, además de ser importantes generadoras de estrés, afectando la salud de las personas, tomando como referencia todo el tiempo que se pasa en el trabajo.

La calidad de vida laboral resulta tan importante debido a que

Según la OMS (2016) las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo tienen efectos considerables en materia de salud, si éstas son adecuadas, su labor le puede proporcionar protección y posición

social, oportunidades de desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud, requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. (Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica & Tepal, 2018, p. 124).

En resumen, el pasar gran cantidad de tiempo en el trabajo aumenta el significado e importancia de la calidad de vida laboral, ya que como todos hemos escuchado, en ocasiones el trabajo se convierte en “la segunda casa”. Por lo tanto, así como en los hogares, se debe tener en cuenta el estar en las mejores condiciones ambientales y sociales posibles en el trabajo.

Con respecto a lo mencionado, la calidad de vida laboral ha sido un factor determinante en el ser humano, tanto así que:

En el año 2000 la OIT planteó la importancia de elevar los niveles de la calidad de vida en las organizaciones, debido a que se ha comprobado que el espacio de trabajo no es un ambiente aislado y que lo que ahí ocurre es fundamental para el desarrollo de capacidades e intereses de personas, también sugirió que las empresas deben tener el propósito de velar por el crecimiento de las capacidades individuales de sus empleados, cuidar su seguridad en el trabajo y ofrecer oportunidades de ascenso. Sin embargo, muchas empresas están más preocupadas en el desarrollo y en obtener una ventaja competitiva en el mercado y se han olvidado que uno de sus activos más valiosos para las organizaciones son sus recursos humanos, de ahí que,

para muchas la clave del éxito ha sido beneficiar a sus empleados y no sólo beneficiarse a costa de ellos. (Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica & Tepal, 2018. p.126)

Es por ello que la calidad de vida laboral resulta tan importante pero no es solamente que las personas estén “bien” con sus trabajos para que sean más productivos para las empresas u organizaciones en las que trabajan, sino que la calidad de vida laboral es determinante en la vida de los seres humanos, ya que puede resultar en repercusiones en su salud y bienestar.

En el capítulo 2, ya se han mencionado algunas de las repercusiones que la calidad de vida laboral negativa puede tener en los trabajadores, como lo es: el síndrome de *burnout*, depresión, ansiedad, estrés y falta de motivación. A su vez, esto se convierte en un problema de forma personal, ya que al tener alguna de estas manifestaciones las personas no gozan de calidad de vida en general, no logran tener un balance entre la vida personal y laboral, además de repercutir en el objetivo principal de su labor: la enseñanza.

En síntesis, con respecto a la calidad de vida laboral rescatamos en palabras de Meléndrez (2019) que los trabajadores se sienten satisfechos en su trabajo porque consideran que se les paga y trata bien o porque ascienden, aprenden y son quienes producen o rinden más. No obstante, se debe tomar en consideración que la percepción de satisfacción laboral en tanto a la calidad de vida laboral, también conlleva una carga emocional dependiendo del trabajo realizado y no se basa solamente en obtener un buen trato y buena remuneración económica. A causa de

lo antes mencionado, el tener calidad de vida laboral propicia a los trabajadores un estado de satisfacción profesional, que a su vez se convierte en satisfacción personal, la cual hace que las personas se sientan más motivadas y contentas en sus trabajos. Esto aplica también al trabajo docente, ya que la calidad de vida laboral es importante para todas las personas, sin embargo los docentes en particular han sido olvidados en este aspecto, sin embargo, la calidad de vida laboral docente requiere darle una mirada a la realidad que existe en nuestro país con respecto al trabajo docente, lo cual veremos en el siguiente apartado.

Puesto que a pesar de que cada autor citado aporta de forma distinta al tema, existe contraste entre autores y lo podemos visualizar mejor en la siguiente tabla:

Tabla 2

FACTORES QUE FAVORECEN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL		
Melendrez (2019)	Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica & Tepal (2018)	Romero (2017)
<ul style="list-style-type: none"> • Tienen un buen sueldo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo seguro y saludable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales favorables.
<ul style="list-style-type: none"> • Ascenden (tienen crecimiento profesional). 	<ul style="list-style-type: none"> • Horario de trabajo establecido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de tener bienestar.
<ul style="list-style-type: none"> • Los tratan bien. 	<ul style="list-style-type: none"> • Da a las personas autonomía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento al desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal.
<ul style="list-style-type: none"> • Aprenden en sus trabajos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación y trato justo. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Buena relación con jefes y compañeros de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio en lo personal y familiar. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente favorable. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Retribución económica adecuada. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo motivante y enriquecedor. 	

En esta tabla podemos observar que un punto en común que tienen los autores es con respecto al desarrollo personal, así como tener un trabajo en el que sientan que están creciendo, aprendiendo y tienen desarrollo profesional. Sin embargo, no se deja de lado la importancia que tiene la retribución económica en la buena calidad de vida laboral.

4.2 La realidad de la docencia en México

A través de la lectura de este apartado se pueden identificar factores contextuales del día a día de los docentes que afectan en la calidad de vida que tienen, factores tanto económicos como culturales, en tanto a política educativa, la pandemia, las condiciones sociales y familiares del alumnado, entre otras. Esto nos permite mirar la calidad de vida laboral docente desde la realidad a la que se enfrentan.

En México, la docencia en particular como profesión no ha tenido una importancia ni protagonismo en contraste con las otras profesiones. Esto se ha dado históricamente porque el docente no ha tenido un reconocimiento a su significativo trabajo diario, son los docentes a los que la sociedad les da el peso de algo tan

importante como la educación de los ciudadanos, lo que es contradictorio ya que al tener una responsabilidad tan grande no tiene el reconocimiento ni apoyo que merece.

Esto ha ocurrido a partir del año 2012, que fue cuando según Abad y Chapa (2022) se dió el cierre de escuelas normales en México y disminuyó el presupuesto para la capacitación docente, lo que se considera una contradicción en el Plan Nacional de Desarrollo del (2012-2018), Además los autores menciona que continuaron las bajas remuneraciones, pocas prestaciones y recortes en el presupuesto para los docentes. Por consiguiente, podemos afirmar que a partir de este año en México hubo una decadencia sobre la labor docente, la cual ha continuado hasta la actualidad.

Aunado a lo anterior, la profesión docente resulta altamente demandante debido a que:

El modelo cultural vigente asocia el éxito profesional al nivel de ingreso económico. Entonces ¿cómo una profesión históricamente vinculada al sacrificio puede mantener prestigio social? Sin duda resulta contradictorio y muchos profesores no han sabido adaptarse y aprovechar las nuevas circunstancias. (Hernández, 2020, p. 10).

Sin embargo, a pesar de las circunstancias sociales que se han presentado al transcurrir el tiempo, los docentes han vivido esta situación de tener que sacrificarse en muchos aspectos, pero en realidad no obtienen el prestigio justo y esto se convierte en un inconveniente para llevar a cabo su labor, más que como una oportunidad, además de que a algunos les ha costado más trabajo adaptarse a

dichos cambios, como lo son las demandas sociales al docente, cambios en la economía en la que ahora todo es más caro y los salarios de los docentes siguen siendo los mismos, las nuevas tecnologías a las que se enfrentan, entre infinidad de cambios culturales y de políticas educativas que van surgiendo a través de los años en nuestro país y el mundo.

Los docentes se enfrentan a otra problemática enunciada por Ayuso y Antonio (2006) en la que los profesionales de la educación y la sociedad en general reconocen lo difícil que es impartir clases a los adolescentes, esto ocasiona insatisfacción en los docentes, además hace evidente la falta de disciplina de los alumnos, la falta de apoyo de padres de familia y de la administración educativa.

Así, es evidente que esto afecta a los docentes en tanto que:

El importante número de bajas entre docentes por enfermedades mentales (depresión, ansiedad, etc.), determinadas rutinas perniciosas que se establecen en los centros y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional (falta de profesorado de apoyo, inadecuación de horarios, las tutorías de las clases “más conflictivas” son asumidas por profesorado recién llegado al centro, etc.). Todo esto y más, hacen que la vivencia de su profesión por parte de muchos profesores y profesoras, no se haga de manera positiva, lo que les llevará a engrosar las filas de aquellos profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cotas [sic] de insatisfacción y “malestar docente.” (Barbarroja, 2009, p.2).

Por lo tanto, el tener a los docentes con tanta insatisfacción y malestar en sus aulas y en sus carreras profesionales, les ha ocasionado problemas de salud física y mental, afectando la calidad de la educación brindada.

Con respecto a los profesionales de la docencia asumimos que esta profesión exige

Entrega, implicación, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás y si todo esto se asienta sobre una personalidad “perfeccionista” con un alto grado de autoexigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, podemos finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario. (Ayuso y Antonio 2006, p.1).

Con respecto a lo que menciona el autor, es sumamente determinante en tanto a cómo el docente “idealiza” la profesión, un ejemplo de esto es cuando me encontré trabajando y pensaba “puedo hacer esto con mis alumnos”, realizaba mi planeación pero en el momento de llevarla a cabo algo sucedía y se iba para abajo, puede ser porque había algún alumno inquieto, no les gustaba, ya la habían hecho antes, o cualquier otra situación que lo echaba para atrás, lo que me hacía sentir frustrada, en el ideal nada podía salir mal, cuando la realidad frente a grupo es totalmente diferente.

Aunado a lo anterior, la insatisfacción de los docentes puede deberse también a las grandes exigencias que tienen sociales, como por ejemplo ser modelos perfectos para los alumnos, agregando las exigencias individuales y personales que cada docente tiene, esto considerando que se tiene una personalidad perfeccionista como

se menciona en la cita anterior, y al encontrarse con estos distintos factores que entorpecen su profesión los docentes se sienten desmotivados por el desequilibrio existente entre la expectativa idealista y la realidad de la profesión.

Por consecuencia, el tener estos dos referentes (expectativa y realidad), puede ser subjetivo, ya que no todos los docentes piensan en la docencia de la misma forma, no tienen las mismas metas u objetivos profesionales, han tenido experiencias educativas distintas, así como experiencias laborales que los han marcado y a partir de ello pueden generar expectativas ya sea positivas o negativas de la profesión, y en este sentido es que la realidad es cambiante y puede ser o no de acuerdo a las expectativas que generar por medio de sus vivencias.

Además, en tanto a la realidad docente en México, es importante mencionar que las reformas en el sexenio de Enrique Peña Nieto también afectaron a la labor docente, considerando como un detonante:

La modificación al Artículo tercero Constitucional (históricamente dedicado al derecho a la educación y sus características), incorporó elementos laborales (tradicionalmente abordados en el Artículo 123º), para garantizar el derecho a una educación de calidad. La reforma constitucional también modificó el Artículo 73 en su fracción XXV al agregar el establecimiento del Servicio Profesional Docente (SPD) como parte de las atribuciones del Estado. El cambio constitucional se complementó con la promulgación de la Ley General del Servicio Profesional Docente y la creación de un órgano autónomo encargado de la evaluación del sistema educativo, el INEE, como garantes de

la prestación de servicios educativos de calidad (Diario Oficial de la Federación, 2013a). El primero tiene una función regulatoria de los términos y condiciones para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio de los profesores de educación básica y media, mientras que una de las atribuciones del INEE (de manera conjunta con las autoridades educativas) fue encargarse del diseño y aplicación de las evaluaciones para participar en el SPD1 . En los hechos, el gobierno mexicano fijó su apuesta por la evaluación como instrumento casi único y privilegiado para lograr la calidad educativa, pero la estrategia seleccionada incidió en la precarización de la profesión magisterial. (Hernández, 2020, p.13).

En este sentido, el tener nuevas condiciones laborales para los profesores, principalmente los de educación básica, conllevó a aumentar la carga laboral y principalmente emocional de los docentes, esto debido a que como se sabe, los docentes además de ser educadores en el aula, también se cargan de todos los problemas que pueden tener los alumnos. Estas problemáticas agobian emocionalmente al docente, y a esto le sumamos además que debían ser sometidos al estrés de ser evaluados para poder asegurar su permanencia, dependiendo de una evaluación el afirmar la calidad de la enseñanza que proveen, sin considerar todas las variables que se puedan presentar en dichas evaluaciones.

Por otra parte, después de haber planteado algunas de las condiciones de la profesión docente en México, se expondrán algunas de las consecuencias que tuvo la pandemia en éstas y cómo se reconfiguraron las adversidades y las condiciones

de trabajo de las y los docentes, teniendo que adaptarse a las nuevas circunstancias de la educación en México.

4.2.1 Factores ambientales y contextuales de la docencia durante la pandemia

Así como se dió un cambio grande en la labor docente, hubo otro suceso que marcó para siempre la forma en que se dan los procesos de enseñanza y aprendizaje: la pandemia.

Durante la pandemia, se dieron muchas complicaciones para que los docentes continuaran su proceso de enseñanza.

Diversos estudios como el de Sánchez et. al. (2020) revelan que, a partir del confinamiento, presentan dificultades que se relacionan con problemas relativos a la logística, es decir, a circunstancias relacionadas con el manejo del tiempo, los horarios de clase, los espacios físicos para trabajar a distancia, la comunicación institucional, entre otras; dificultades tecnológicas relacionadas con el acceso a internet, exposición de equipos de cómputo, conocimientos en plataformas educativas y manejo de grupos de comunicación; dificultades educativas relacionadas con el conocimiento de herramientas de educación a distancia, la participación a distancia, envío de actividades y tareas; y dificultades socio afectivas, donde se vinculan aspectos relativos a situaciones emocionales, afectivas y de salud, donde se viven sentimientos de tristeza, frustración, ansiedad, cansancio, falta de motivación, aburrimiento, entre otras. (Moreno, 2020, párr. 2).

No obstante, se considera que un factor determinante dentro de las nuevas formas en que se presentó la educación para los docentes en pandemia, fueron las situaciones personales en las que cada uno se desenvolvía, agregando a todo lo anterior las situaciones económicas, familiares, así como ansiedad y estrés ocasionado por el aislamiento.

Un ejemplo breve de esto, sería sobre los docentes que se enfermaron en los primeros momentos de la pandemia, ya que en ese momento no teníamos la suficiente información y la población se encontraba asustada por lo que era contraer el COVID o incluso podrían perder la vida, como muchas personas lo hicieron, lo cual generaba estados de ansiedad y miedo.

Añadiendo a esto, podemos decir que:

Antes de la pandemia, la escuela venía padeciendo la pérdida de su autoridad cultural; y a muchos docentes nos dolía advertir el escaso reconocimiento que tenía nuestra labor en la sociedad. Hoy, la escuela entendida como sistema, organización y gobierno debe examinarse y replantearse. Con la pandemia, los desafíos de los docentes mexicanos se multiplicaron. (Martínez, 2020, párr 10).

Considerando lo anterior, además de que la situación escolar en México ya era un poco complicada y los docentes tenían poco mérito frente a la sociedad, tuvieron que enfrentarse además a ser evaluados durante su práctica docente, ya que el escenario educativo ahora era el hogar, los padres tuvieron que involucrarse en la escolaridad de sus hijos, y esto ponía en evidencia el trabajo docente, lo cual a mi parecer no era justo, ya que los docentes se estaban adaptando a nuevos y grandes

cambios en la educación y su labor.

Esto además es un reto, ya que en la pandemia se hizo más notorio que en palabras de Hernández (2020) podemos decir que no hay consenso claro sobre lo que se debe aprender o transmitir en el aula. Esto también ha sido ocasionado por los medios de comunicación que también se han convertido en “educadores”, además de que, en algunos casos los padres de familia buscan que los maestros enseñen cosas que le corresponden a la familia, con respecto a valores, etiqueta, creación de hábitos, etc. Esto resulta determinante, debido a que en la pandemia al estar todos en casa, el tiempo con los dispositivos aumentó significativamente, y provocó que tuviéramos nuevas formas de aprender, en los que se integraron las redes sociales. Esto no quiere decir que no fuera así antes, pero se enfatizó en la pandemia, lo cual provocó también que los docentes compitieron con estas nuevas formas de aprender.

Si a esto le sumamos, que los seres humanos responden a los cambios que se presentan en sus contextos con estrés, concretamente “Es una realidad que los docentes sienten estrés cuando las exigencias y cambios en su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente.” (Hernández, Castro & García, 2020, p. 243). En ese sentido, sabemos que no todos los docentes contaban con los conocimientos y contextos adecuados, cómodos y necesarios para adaptarse a la nueva forma de trabajo.

En contraste con esto, podemos agregar la voz de la docencia que se extrajo de esta nota en la que se tomaron en cuenta sus pensamientos, opiniones y sentimientos:

Desde luego, también encontramos en los docentes desconcierto, decepción y enojo. Desconcierto cuando de la noche a la mañana nuestro hogar se convirtió en salón de clases, sala de juntas, centro de capacitación virtual, oficina de atención psicopedagógica, y espacio para brindar asesoría y tutoría a distancia. Decepción, cuando advertimos que seguimos confundiendo la escolarización con la educación, cuando nos damos cuenta que estamos obstinados en cubrir contenidos y no en descubrir y discutir problemas, en buscar soluciones a los mismos y en promover el aprendizaje común o aprendizaje mutuo; ése que nos invita a intercambiar saberes entre aquellas personas con las que convivimos. El enojo emerge cuando se prioriza lo administrativo, cuando hay una participación obligada en opciones de capacitación y actualización, y además, cuando ésta se da en horarios que exigen a los docentes prolongar sus jornadas de trabajo de manera excesiva. (Martínez, 2020, párr 14).

Con respecto a lo mencionado, podemos asumir que los docentes han sido parte de una transformación tan grande en nuestro país, conociendo que la población docente tiene distintas edades, pensamientos, formas de enseñanza y aprendizaje, pertenecen a distintas generaciones, lo que implica además que cada uno tiene su propia didáctica y método para poder llevar a cabo su labor de educador. Por lo que

el transcurrir de su profesión durante la pandemia ha dejado nuevas formas de ver la labor docente, así como grandes retos que cumplir con los estudiantes.

En palabras resumidas, podemos decir que las condiciones laborales de los docentes en la pandemia, han sido un detonante al estrés, ya que no solamente tenían que enfrentarse de forma individual a sus realidades en la pandemia, sino, además asumir la responsabilidad de continuar con el proceso educativo de todos sus alumnos, contando o no con las condiciones y conocimientos necesarios para hacerlo.

Además, en palabras de Hernández, Castro & García (2020) debido a las condiciones actuales y las situaciones por la pandemia actual el estrés en los docentes se hace más presente, lo que ocasiona en términos laborales que

A la vez esto se ve reflejado en un deterioro de su vida laboral que tiene efecto sobre su vida personal y social. Por lo tanto, el área de la educación como otras áreas como la de la salud, deben buscar alternativas y actividades de equilibrio cotidianas de carácter personal como laboral. (Hernández, Castro & García, 2020, p. 242).

En conclusión, las condiciones laborales de los docentes, se vieron modificadas en la pandemia, además de las condiciones de vida personal ocasionando afectaciones en la calidad de vida laboral de los mismos.

4.2.2 El contexto laboral docente

La calidad de vida laboral docente resulta difícil de delimitar, ya que como antes fue mencionado sobre el contexto histórico docente, podemos agregar como otro factor determinante el salario o sueldo que perciben los docentes por su labor, debido a que según Vida Alternativa (2023) de acuerdo con una encuesta llevada a cabo por la *American Chamber of Commerce México* (Cámara Americana de Comercio en México) los siguientes son los 10 empleos peor pagados en el país:

Figura 17.

10 empleos peor pagados en México



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Vida Alternativa, 2023.

Esto nos permite identificar que aún existiendo tantos empleos, los docentes entran en esta lista, aún cuando ésta es de las profesiones más importantes y determinantes en el desarrollo de la sociedad. Por lo tanto la calidad de vida laboral de los docentes, además de verse afectada por todas las situaciones contextuales,

se ve afectada por el poco reconocimiento social, que se refleja en la insuficiente remuneración económica que se le asigna a esta profesión.

A pesar de ello considero, a través de la experiencia como docente y de haber convivido con docentes diariamente, que los mismos, sienten un gran compromiso con su profesión e intentan llevarla a cabo de la mejor forma posible, sin embargo esto resulta a veces casi imposible por las condiciones laborales en las que se encuentran:

Los cambios acelerados de la sociedad repercuten de manera directa en el trabajo docente. Las expectativas sociales demandan a la escuela y a los profesores buenos resultados, no sólo en cuanto a logros académicos sino, como se ha evidenciado más recientemente, a nivel de contención social que las familias y las comunidades ya no pueden realizar en sus propios ámbitos. Entre otros aspectos, esto ha generado mayor diversificación de la labor educativa de los profesores, quienes con frecuencia se ven superados por la cantidad de actividades que deben realizar, muchas de las cuales van más allá del quehacer propiamente pedagógico. (Guzmán, 2012, p. 19)

Esto quiere decir que el docente, además de llevar la gran responsabilidad de transmitir esos conocimientos académicos, se le asigna socialmente la responsabilidad de cumplir con la educación que corresponde a la familia brindar, dejando que el docente sea el encargado de educar más allá de su propia concepción docente.

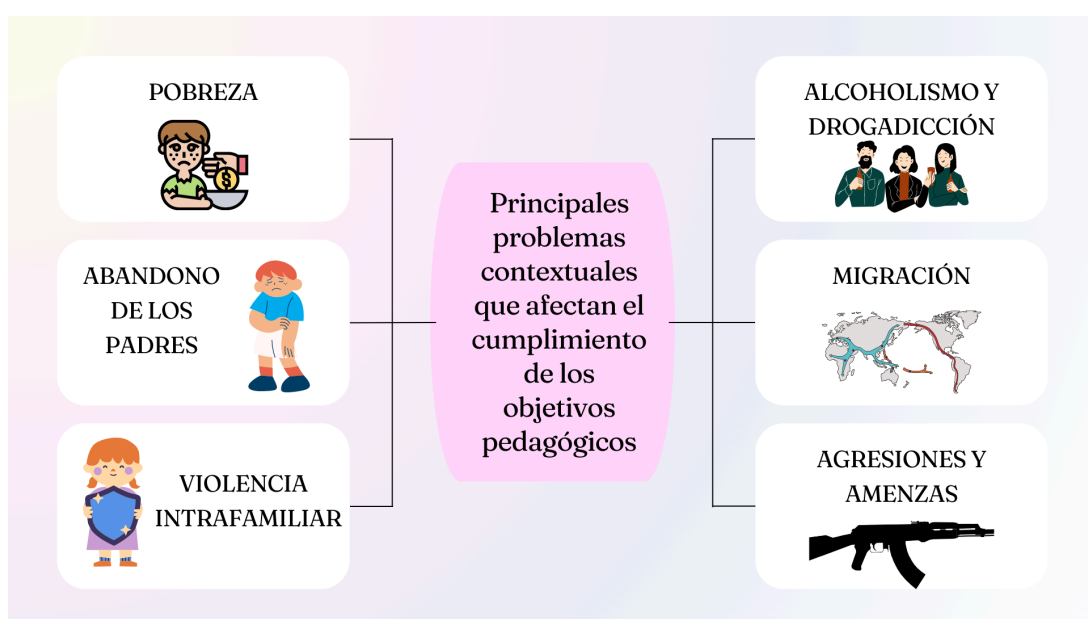
En este sentido, resulta súmamente complicado para el docente, ya que además de cargar diariamente con su vida y contexto personal, se carga en muchas ocasiones de la vida de sus alumnos, considerando que cada uno de los docentes se desenvuelven laboralmente en distintos lugares físicos y geográficos, en los que las condiciones sociales de los alumnos son diversas, en México.

Los principales problemas contextuales que afectan el cumplimiento de los objetivos pedagógicos, desde el punto de vista del profesorado de educación básica son: pobreza (71%), abandono de los padres (66%), violencia intrafamiliar (65%), alcoholismo y drogadicción (59%), migración (59%), agresiones y amenazas (24%); a los que se suman asaltos y robos, entre otros. (Guzmán, 2012, p. 24).

Esto lo podemos ver mejor en el siguiente esquema:

Figura 18.

Principales problemas contextuales que afectan el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y pedagógicos de los docentes en México.



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Guzmán, 2012, p. 24. Se considera que es de suma importancia tener en cuenta lo anterior porque estos problemas de los alumnos, se convierten en gran medida en problemas del docente, en tanto a que son obstáculos para que los alumnos logren los aprendizajes que requiere cada nivel educativo respectivamente.

Además, se puede añadir que “la sobrecarga laboral, los conflictos interpersonales con otros docentes, padres y superiores y los problemas derivados de las políticas educativas, afectan negativamente a los docentes y obviamente a sus alumnos.” (Hernández, Castro, & García, 2020, p. 242). Tomando en cuenta lo anterior, podemos decir que las afectaciones de los docentes van más allá de sí mismos, ya que conlleva más relaciones gestadas en el ambiente de trabajo y factores determinantes. De igual forma, para obtener bienestar docente hace falta más que solo enseñar, debido a que “los factores determinantes en la obtención del bienestar docente, se deben orientar hacia: control sobre la situación, apoyo social en el trabajo, gestión y trascendencia del tiempo, o autoeficacia percibida y estrategias de afrontamiento de situaciones estresantes.” (Hernández, Castro, & García, 2020, p. 242). En ese sentido se puede decir que no todos los docentes cuentan con esos factores determinantes, por lo que no gozan de dicho bienestar.

En particular, hablando del factor contextual del trabajo docente, en las instituciones educativas

Se suma un conjunto de factores institucionales que de igual forma dificultan el trabajo de una considerable proporción de profesores: considerable de

profesores, los aspectos institucionales constituyen un obstáculo mayor que los problemas vinculados a las características propias de los estudiantes. En otras palabras, las determinaciones directivas y la gestión institucional generan mayor insatisfacción laboral en los maestros, que los problemas inherentes al aprendizaje del alumnado. (Guzmán, 2012, p.24-25).

Por lo tanto, la insatisfacción docente tiene un mayor peso en tanto a cuestiones particulares de la institución educativa en la que se desenvuelven, siendo esto más relevante aún para el docente que los problemas relacionados al aprendizaje.

A pesar de esto, el contexto de los estudiantes sigue teniendo relevancia en la satisfacción docente, ya que incluso la colocación geográfica de la institución puede estar afectando la forma y proceso en el que los docentes llevan a cabo su labor debido a que:

La institución escolar no está aislada del entorno, pues dentro de sus muros a diario los estudiantes expresan dinámicas y problemáticas que viven en sus hogares. Las situaciones sociales, económicas y culturales de las familias constituyen desafíos que ponen a prueba el desempeño profesional de los docentes y, por ende, los logros de aprendizaje previstos en los planes y programas curriculares. (Guzmán, 2012, p. 24)

Esto resulta importante y determinante, debido a que si los docentes no están logrando los aprendizajes, pueden considerar que no están haciendo bien su trabajo docente, sin considerar que para que el aprendizaje se dé en los estudiantes, implica más que la transmisión del conocimiento, ya que hay otros factores individuales en

los alumnos que afectan el desempeño, atención, y priorización del aprendizaje ante las problemáticas personales y familiares.

Todo lo antes mencionado hace constar que se tiene que reflexionar sobre las condiciones laborales de nuestros docentes, ya que en palabras de Hernández, Castro & García (2020) el estrés se da también en el ámbito laboral dentro de las organizaciones de carácter educativo, ya que estas instituciones ofrecen un servicio particular y especial (ya que son alumnos), en ese caso se hace necesario entender a los profesionales de la educación, desde sus ocupaciones y condiciones laborales, identificando factores o situaciones satisfactorias o insatisfactorias en el contexto donde desempeñan su trabajo, que son las instituciones educativas.

En conclusión, podemos decir que las condiciones del trabajo docente según Guzmán (2012) generan malestar y una variedad de padecimientos que afectan la salud física y mental de los docentes, además de que el estrés sobresale como problema de gran magnitud, agregando que cada vez más hallazgos confirman que en conjunto con los distintos ámbitos laborales, la docencia es una labor difícil y conlleva riesgos para quienes la ejercen. Tomando como referencia este contexto social del docente nos situaremos específicamente en la calidad de vida laboral de los docentes, teniendo este contexto como marco de referencia para poder tener una mayor comprensión acerca de lo que afecta la calidad de vida laboral.

Esto lo podemos ejemplificar haciendo un contraste entre autores en la siguiente tabla:

Tabla 3

FACTORES QUE AFECTAN LA ACTIVIDAD DOCENTE		
Guzmán (2012)	Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo (2015)	Hernández, Castro y García (2020)
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones contextuales de los alumnos 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia a la institución 	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de directivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos interpersonales
<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Problema derivados de políticas educativas
<ul style="list-style-type: none"> • Determinaciones directivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cargas de trabajo 	
<ul style="list-style-type: none"> • Características de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca 	
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión institucional 		

En esta tabla, podemos observar que cada autor tiene su aportación con respecto al tema, sin embargo en algo en lo que convergen es en tanto a temas institucionales o políticas educativas de su área de trabajo, así como la carga laboral.

4.3 Calidad de vida laboral para los docentes

Dado que consideramos que la calidad de vida laboral es la percepción que tiene el trabajador docente sobre su entorno laboral (en este caso las instituciones educativas), y que éste tiene consecuencias positivas o negativas en sus vidas personales según sea el caso. Consideramos la importancia de la calidad de vida laboral de los docentes, debido a que el trabajo es parte fundamental del desarrollo del docente, en tanto a la superación, satisfacción, remuneración, reconocimiento, entre otros, como lo pudimos ver a profundidad en el capítulo 1. En ese sentido se

asume que, el trabajo es “una parte esencial de la vida de los individuos debido a que provee una forma de vida, recursos para el sostenimiento de las familias y es parte del desarrollo de cada persona”. (Akdere citado por Meléndrez, 2019, p.11) De lo cual los docentes no están exentos, ya que el trabajo les proporciona pertenencia e identidad, además de los medios económicos para tener acceso a la alimentación, vestimenta, y demás recursos esenciales.

Dado que en palabras de Meléndrez (2019) para que podamos interpretar la realidad que nos rodea, en este caso, la calidad de vida laboral, debemos tomar en cuenta las características psicológicas de los trabajadores, las actitudes, percepciones, personalidad, valores y el nivel de aprendizaje que tienen. Por lo tanto, en la población docente, es necesario considerar estos aspectos para poder conocer la forma en la que perciben o interpretan su labor, más allá de solamente pensar en medir la calidad de vida laboral docente por medio de su desempeño, sino realmente identificar que los docentes cuentan con sus propias características, valores, y expectativas hacia su trabajo.

Igualmente se asume que “Si la Calidad de Vida Laboral es buena, genera un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tiende a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito”. (Peñaherrera, Cárdenas, Cedillo, 2015, párr.4). En tal caso, según Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo (2015) cuando los docentes consideran que la calidad de vida laboral es buena, se encuentran en un estado de satisfacción personal y profesional, lo cual les permite contribuir de mejor manera en su práctica y tener una mayor oportunidad de ser exitosos en su trabajo docente. Además, el contribuir de mejor manera en su

práctica es fundamental debido a la actividad que desempeñan, ya que su práctica es la enseñanza, además de dedicarse a la transmisión de conocimientos y saberes teóricos, los docentes son ejemplos para los alumnos. Por lo tanto, si los docentes reflejan la satisfacción laboral con sus alumnos, éstos tendrán a su vez un mayor rendimiento y aprovechamiento escolar.

Concretamente, es necesario como menciona Meléndrez (2019) identificar cuáles son los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa. Hablando particularmente de los docentes, hay que tomar en cuenta que:

Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la conforman son interpretados y analizados para constituir la percepción del clima en la organización. (Meléndrez, 2019, p.9).

Lo que quiere decir que de forma individual cada miembro que conforma el contexto laboral de cada uno de los docentes es lo que constituye y define la percepción que se tiene sobre su trabajo, ya que al final la comunidad educativa se convierte en un todo que abarca el contexto particular de cada miembro de la comunidad, así como la forma en que se conciben individualmente dentro de la misma.

Por otra parte, en un estudio realizado a docentes de universidad por Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo en el año 2015, se descubrió que:

La pertenencia a la Universidad y el compromiso institucional se ve reflejado en los resultados, así como el apoyo que sienten los docentes por parte de sus directivos para realizar su trabajo, factor importante por el estado de ánimo que produce el sentir que sus directivos consideran que la labor docente es un servicio que provoca muchos beneficios a los clientes finales, representados por los estudiantes y la comunidad en general que luego recibirá a los profesionales que egresen del centro de formación. (Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo, 2015, párr. 27).

Además, en el mismo estudio mencionado se encontró que los docentes al tener un plan de capacitación los hacía sentirse en confianza con sus conocimientos para realizar su trabajo, y el tener orientación de directivos y coordinadores facilitaba su trabajo (Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo, 2015). Por lo que se refiere a la calidad de vida laboral de los docentes se ve afectada por tres grandes grupos, los cuales son:

- Cargas de Trabajo: relacionado con la percepción que tiene el trabajador de las demandas del puesto de trabajo, que incluyen los aspectos de cantidad de trabajo, prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. Así como los conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo y la carga de responsabilidad entre otros aspectos.
- Motivación Intrínseca: se refiere a la motivación personal debido a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada dirigida a la satisfacción profesional. Incluye aspectos como:

el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar, las ganas de ser creativo, la capacitación que recibe y el apoyo del equipo.

- Apoyo Directivo: en cuanto al soporte emocional recibido de los directivos de la institución. Se consideran los siguientes aspectos: la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes adjuntos y compañeros. Asimismo, se incluye la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos. (Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo, 2015, párr 22-24).

Lo anterior se representa en el siguiente gráfico:

Figura 19.

Afectaciones de la calidad de vida laboral docente



Nota. Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Peñaherrera, Cárdenas y Cedillo, 2015, párr. 22-24.

Si a esto añadimos que "Las empresas exitosas, competitivas, jamás pueden descuidar la Calidad de Vida Laboral (CVL), porque la satisfacción de su capital humano, es lo que involucra garantizar que siempre se manifieste un buen clima laboral que repercuta en la productividad." (Meléndrez, 2019, p.8). Con respecto a esto, podemos decir que las instituciones educativas que son quienes se encargan de brindar servicios educativos y quienes emplean a los docentes, deben ser las encargadas de garantizar la satisfacción de sus docentes, ya que para ellos esto implica una mejor productividad, lo que quiere decir que el trabajo no se convierte en una carga, no tiene un peso, al contrario resulta satisfactorio llevar a cabo su labor, lo cual se ve reflejado en la calidad de la enseñanza y la satisfacción también del alumnado, esto ocasiona por lo tanto mayor rentabilidad y mejores servicios educativos, mayor dedicación, motivación, etc. Esto sin mencionar la importancia que esto tiene para la vida de sus trabajadores -los docentes-.

En particular, se pueden ejemplificar cada una de estas dimensiones, con respecto a cargas de trabajo se identifica que los docentes deben cumplir con fechas establecidas para la entrega de evaluaciones, lo cual implica que se llevan trabajo a sus casas porque el tiempo en sus horarios laborales está destinado específicamente a llevar a cabo las clases, sin contemplar el tiempo que se invierte también en las planeaciones de éstas.

En tanto a la motivación intrínseca se puede identificar que los docentes no siempre reciben la capacitación que necesitan para llevar a cabo sus clases, un ejemplo concreto sería el cambio a las modalidades de la educación presencial a la híbrida o en línea, la cual implica tener un cierto nivel de conocimientos de plataformas educativas, así como el uso de aplicaciones para tener videoconferencias con los alumnos, sin contemplar el acceso a los equipos de cómputo y/o acceso a internet, además dentro de este ámbito cabe destacar el exceso de alumnos en el aula, que se convierte en una carga de trabajo extra y repercute en la atención y calidad de la educación individual.

Por último el apoyo directivo, el cual implica que no siempre los docentes tiene la libertad de tomar decisiones con respecto a sus alumnos, ya que éstas dependen de otras personas, además del sueldo, que es de los más bajos en comparación con otras profesiones o con la misma profesión en otros países, además de las posibilidad de crecimiento que en las instituciones educativas es relativamente bajo, ya que los puestos directivos son poco rotatorios y son los que realmente implicaría una promoción de puesto.

Con respecto a esto, podemos decir que la calidad de vida de los docentes se ve afectada en las distintas dimensiones mencionadas. Esto no quiere decir que la percepción de los docentes sea únicamente negativa, también estas grandes dimensiones pueden afectar positivamente la percepción de calidad de vida laboral de los docentes, ya que esto depende de cómo lo vive cada uno, aunque se encuentren en el mismo ambiente o espacio de trabajo.

Así mismo, en palabras de Chiang, Heredia, & Santamaría (2017) se puede considerar como factores psicosociales que afectan la CVL: el nivel de presión en el trabajo, la carga de trabajo, la estabilidad laboral, la autonomía en las decisiones, la resolución de problemas, la falta de apoyo por parte del equipo de trabajo, falta de reconocimiento al trabajo realizado, monotonía en las actividades diarias, y el corto tiempo para realizar las actividades con carga de trabajo.

Particularmente en la calidad de vida laboral docente, estos factores psicosociales afectan en tanto que los docentes tienen un nivel alto de presión. Esto puede variar dependiendo del nivel educativo en el que trabajan, ya que en educación básica, además de la presión de los directivos, también se ejerce presión por parte de los padres de familia. En tanto a la carga de trabajo se destaca que el trabajo docente no culmina únicamente en el aula, ya que requiere tiempo invertido en planeaciones así como en realizar evaluaciones de los alumnos. La estabilidad laboral en tanto a que algunos docentes requieren dar clases particulares o en otras instituciones debido a que el salario percibido no es suficiente para cubrir los gastos personales. Además de falta de autonomía en las decisiones que se deben tomar en el aula, ya que en gran medida éstas son tomadas por las direcciones de las instituciones educativas de las que son parte. Asimismo, de éstas depende también el reconocimiento al trabajo que realizan y la resolución de problemas, además del apoyo del equipo de trabajo, el cual debe ser principalmente de la institución, más allá del equipo docente.

Finalmente con respecto al corto tiempo con carga de trabajo en tanto a las evaluaciones que los docentes tienen que hacer, además de sus actividades

cotidianas, es necesario hacer revisiones individuales con los alumnos en tanto a la forma de evaluar. Conviene subrayar, que estos factores afectan la percepción de los docentes con respecto a la calidad de vida laboral que tienen, además de que en ocasiones éstas no son fáciles de identificar porque están normalizadas.

En ese sentido, definimos la calidad de vida laboral como:

La percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste, para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, en particular en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía. Los empleados con calidad de vida en el trabajo, se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos, entusiasmados y saludables. (Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica & Tepal, 2018, p. 123).

Esto se toma como referencia para la calidad de vida laboral docente, ya que el tener al profesorado alegre, productivo, activo, responsable, etc., promoverá el mejoramiento en la calidad de la enseñanza. Considero que es de los aspectos más importantes, más allá de la remuneración económica, los docentes que son apasionados, alegres y activos claramente demuestran un mejor desempeño en el aula, no solamente al enseñar ni en términos de didáctica (aunque esto también es importante), sino también en las relaciones que establecen con sus alumnos, la motivación que pueden generar en ellos, la felicidad de asistir a un aula o tomar

alguna clase, de escuchar a un profesor que admiran porque notan que su trabajo lo hace feliz, lo que nos remite a la percepción satisfactoria del docente hacia su labor.

Si los docentes encuentran ese balance entre las dimensiones mencionadas y tienen una calidad de vida laboral satisfactoria se nota en su desempeño, sin embargo son pocos los casos en los que esto es así. Hablando precisamente de nuestro país, las condiciones laborales de los docentes no son precisamente las ideales. Trabajando como docente y con docentes, puedo decir que de los docentes lo son por vocación, pero esto se va apagando poco a poco con el tiempo cuando las condiciones laborales no son las esperadas, cuando no se sienten apoyados por sus instituciones, sus compañeros de trabajo, cuando no cuentan con los conocimientos, los espacios, el mobiliario necesario para llevar a cabo su labor, cuando los alumnos se encuentran dentro de contextos familiares poco favorecedores o violentos, cuando no se tiene el control sobre el grupo y éste disturba las clases, cuando están sobrepasados para las responsabilidades, así como muchas más variables que existen en la educación de nuestro país.

En contraste con esto, rescatamos la idea de que “Aun cuando México pertenece a la OCDE desde 1994 y a pesar de la importancia del tema, los empleadores públicos y privados han dedicado poca atención a la calidad de vida laboral, esto se debe a la crisis económica, corrupción, desinterés, nula responsabilidad social etc.” (Castro, et al., 2018, p.127). Por lo tanto, el tener tan poca atención en la calidad de vida laboral en general, conociendo su importancia e implicación en los seres humanos, pone en alerta a la aún más poca importancia que se le da a la calidad de vida laboral docente, considerando que la imagen docente en ocasiones es decadente para la

población Mexicana, como lo hemos visto, lo que además es visto incluso en la contratación docente, sin puestos fijos, sin tiempo determinado para prestar sus servicios, entre otras cosas que afectan la seguridad y estabilidad en los docentes y crea incertidumbre y ansiedad.

Esta situación me hace pensar en algo que me sucedió mientras estaba trabajando en una primaria, al irse la maestra que estaba en la plantilla docente entré yo a suplir, no tuve ningún tipo de contrato, se me pagaba por “honorarios” y no gozaba de ninguna prestación, mi sueldo era considerablemente menor en relación a mis compañeras cuando mis responsabilidades eran las mismas, además de que tenía que quedarme más tiempo después para poder estudiar el programa e idear actividades, hacer planeaciones, conocer el material, entre otras actividades. Esto sumado con que era la primera vez que estaba realmente sola frente a un grupo, realmente se convertía en una carga y era agotador física y mentalmente, y esto además, el tener a los padres de familia todo el tiempo al pendiente de lo que ocurre o dejaba de ocurrir lo complicaba más, ya que en ocasiones lo que llega a oídos de los padres de familia no es la realidad. A pesar de tener la satisfacción al final del día de haber sido útil a los niños, de haber enseñado algo, de haberlos escuchado, no era suficiente para tener motivación y continuar ahí, por lo tanto, al poco tiempo renuncié.

Con respecto a esto es importante agregar que:

Hacer visibles esas condiciones es preocupación compartida por cada vez más investigadores. La Red de Estudios sobre Trabajo Docente (RED ESTRADO, 2008), presentó un panorama desafiante de la naturaleza,

procesos, relaciones y situaciones de trabajo que prevalecen en los escenarios educativos de los países latinoamericanos. Indagaciones conducidas desde distintos campos disciplinarios, coincidieron en los riesgos del deterioro material y simbólico de la profesión docente, como indicio del fracaso educativo y de serias implicaciones en la calidad de vida y trabajo del profesorado. (Guzmán, 2012, p.19).

Además de esto, en temas de investigación, considero que se tienen que volver en preocupación de todos, los docentes han sido por generaciones los formadores, a quiénes la sociedad les debe gran reconocimiento. Es preciso que se comience a tomar conciencia de la calidad de vida laboral docente y de la afectación que ésta tiene en sus vidas personales, principalmente que los docentes puedan reconocerla y tomar medidas, así como las instituciones en las que laboran.

En relación con lo anterior, es importante destacar que “En total, para este ciclo escolar la matrícula preliminar de los tres niveles asciende a 34 millones 960 mil 796 estudiantes, mientras que el personal docente es de dos millones 148 mil 324, quienes dan clases en 266 mil 32 planteles de educación básica, media superior, superior y normales.” (Secretaría de Educación Pública, 2022) Esta cifra es específica del ciclo escolar 2022-2023. Conociendo el gran número de docentes en México podemos asumir la importancia que tiene debido a que son más de 2 millones de docentes que se enfrentan a esta realidad en tanto a su calidad de vida laboral tan decadente que existe en nuestro país por las condiciones mencionadas.

Además, según Kossek, Lewis & Hammer (2010) citados por Chiang, Heredia & Santamaría (2017) recientemente existen investigaciones que han demostrado los beneficios para la salud de los empleados cuando se combinan adecuadamente el trabajo y la vida diaria, teniendo presente la importancia de mantener un óptimo contexto laboral en el cual el docente se desarrolle, estimulando de esta manera sus capacidades como ente individual, disminuyendo ambientes de tensión que puedan detonar o elevar el estrés laboral. Dentro de estos ambientes, se puede pensar en innumerables escenarios como lo son: aulas decadentes, poco o nulo involucramiento de los directivos, que no se toman en cuenta sus opiniones, sus horarios laborales rebasan el establecido, falta de conocimientos didácticos o científicos, entre otros factores que disminuyen la calidad de vida laboral docente.

En conclusión, el tener espacios de trabajo adecuados y un contexto laboral que estimule a los docentes, tengan motivación, buena remuneración económica, se respete su horario laboral, tengan el apoyo de la institución, los conocimientos que requieran, así como otros factores antes mencionados beneficia su contexto de vida cotidiana, ya que el trabajo no se convierte en un factor estresante y se puede tener una relación sana y estable entre vida personal y laboral, teniendo una percepción positiva de la calidad de vida laboral docente.

Por último, a continuación pueden observar de manera resumida en esta tabla los estudios que se encontraron con respecto a la calidad de vida laboral docente, siendo que no en todos está implícito este término pero es parte fundamental del tema que hace referencia en las investigaciones.

Tabla 4

ESTUDIOS SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DOCENTE	
<p>1. Espinoza, J. L. (2019). Importancia del clima laboral para el trabajador de América Latina en los últimos 5 años: una revisión de la literatura científica. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.</p>	<p>2. Hernández, C. A. (2020). El Servicio Profesional Docente: Percepción de las condiciones laborales en educación básica en tres entidades de México. Revista CPU-e, (30), 8-33.</p>
<p>3. Chiang V., M. M., Heredia G., S. A., y Santamaría F., E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. Dimensión empresarial, 15(1), 70-83. :</p>	<p>4. Guzmán, L. R. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. Revista Electrónica Diálogos Educativos. REDE, 12(24), 18-27.</p>
<p>5. Peña H., F., Cárdenas, J. y Cedillo, M. (2015) Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. Universidad, ciencia y tecnología. 19(77). 166-173.</p>	<p>6. Hernández, L. F. G., Castro, S. C. F., y García, J. V. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 25(4), 236-246.</p>
<p>7. Marente, A., J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. Revista Iberoamericana de Educación, 39 (3) 1-14.</p>	<p>8. Barbarroja, J., (2009). El profesorado padece estrés. Innovación y experiencias educativas. 15(6) 1-8</p>

9. Armentia, A. P. (2000). Repercusiones de la depresión en los docentes en el ámbito escolar. Revista complutense de educación, 11(1), 85.	
---	--

En esta tabla, podemos observar que ha sido complicado encontrar basta información sobre la calidad de vida laboral docente, apesar de que, como se mencionó antes, se habla sobre las condiciones laborales de los docentes, no se habla literalmente de calidad de vida laboral en la mayoría. Esto nos ayuda a identificar la necesidad de esta investigación en el ámbito pedagógico-laboral.

CONCLUSIONES

A través de los capítulos que conforman este trabajo de investigación, hice un recorrido conceptual y empírico, partiendo desde algo tan general como lo es el *trabajo*, así como de su relación y evolución con la educación y la Pedagogía. Posteriormente, se han abordado las particularidades de la relación e implicación de la calidad de vida laboral y el impacto que tiene en la vida de los docentes además de las afectaciones de salud y relaciones personales. Esto con la intención de tratar de responder una pregunta necesaria para el contexto docente actual, es decir de construcción de conocimiento en el campo de la educación.

La pregunta de investigación que se planteó fue: ¿De qué forma la calidad de vida laboral puede afectar positiva o negativamente la vida cotidiana de los docentes? y ésta se responde diciendo que afecta de acuerdo al contexto laboral que tiene cada uno de los docentes, además de su relación con la comunidad estudiantil, y que de esto depende si la calidad de vida laboral es positiva o negativa en el docente, sumado a que el contexto docente en general también repercute en esta percepción, así como si está causando en los docentes SB y de qué forma se está manifestando éste en sus vidas.

Concluyo que el *trabajo*, a lo largo de su trayectoria histórica ha tenido diferentes expresiones, pensando en la actualidad puedo concluir que éste se configura a través de las experiencias laborales que tienen los individuos en sus contextos. Además de que el significado del trabajo se da de acuerdo a las relaciones que se crean en el trabajo, la socialización, las funciones del trabajo, el beneficio económico

que se obtiene, entre otros. Por lo tanto estas experiencias permiten que cada persona determine lo que es el trabajo para ellos dependiendo de sus experiencias particulares.

Así mismo, puedo decir que la relación de trabajo-educación se crea desde la concepción de realización personal, social, política, económica, etc., del ser humano, Aquí es cuando se crea la relación de trabajo y pedagogía, ya que para llegar a ciertos niveles de realización profesional y/o económica, la mayor parte de la población debe transcurrir por una trayectoria escolar, es por ello que la pedagogía laboral tiene una relevancia e importancia social de gran impacto.

A pesar de que sabemos que la educación aporta en gran medida a la colocación dentro de un área específica de especialización que tiene cada una de las profesiones y que, incluso, puede determinar el sueldo que se puede aspirar, es importante brindarle más atención a la relación e implicación que tendrá en la vida futura, cuando las personas estén insertados en sus ámbitos laborales.

Aunado a lo anterior, considero que la Pedagogía Laboral se da como resultado a la necesidad de la sociedad de sustentar, desde la disciplina que estudia el fenómeno educativo, el trabajo, considerando que éste también conlleva un proceso educativo, que integra procesos de aprendizaje, adquisición de habilidades sociales y laborales, entre otras.

Aunque a través de la investigación, pude identificar que existen investigaciones previas que hablan sobre el síndrome de *burnout* (SB), resulta indispensable

colocarnos dentro del escenario laboral de los docentes, además de conocer las condiciones personales particulares de los docentes para poder identificar las causas del SB en esta población una de las cosas más importantes para la investigación que fue identificar cómo afecta en la calidad de vida laboral docente.

Tomando en consideración esto, añado que dentro de la profesión docente la carga afectiva que se tiene con los alumnos es un factor determinante para el desarrollo del SB, siendo además un factor estresante que ocasiona en los docentes afectaciones en la salud física y mental graves. Además, añado que la personalidad del docente también es una parte determinante de la afectación que tiene el SB en sus vidas, ya que como pudimos ver, esto también determina la forma en que los docentes se enfrentan al estrés ocasionado por el trabajo, así como la depresión laboral.

Con respecto a lo antes mencionado, considero pertinente que los docentes tengan un sistema de evaluación de clima laboral o calidad de vida laboral, el que además de ser un instrumento que nos permita saber las condiciones laborales de los docentes, les permita a su vez tener un espacio de desahogo en tanto a lo que viven en su entorno laboral. Estos instrumentos tendrían que ser digitalizados para tener un mayor alcance de la población, así como manejados por un organismo público que los haga confidenciales, y que pueda tomar medidas con respecto a sus resultados.

Esto considerando que las afectaciones conductuales, emocionales y psicológicas se presentan en los docentes de formas diferentes, no obstante también pude

identificar la relación latente que existe entre estrés y depresión, ya que el estrés puede llegar a un alto nivel de afectación en los docentes y puede ocasionarles depresión. Por lo tanto, además de llevar a cabo su día a día, pueden estar presentando dificultades o alteraciones en el sueño, sensación de tristeza, problemas de concentración, falta de ánimo para realizar las actividades cotidianas, entre otras.

Es por ello que esta investigación resultó tan determinante, debido a que es indispensable cuidar la salud de los trabajadores de la educación con respecto al contexto laboral en el que desenvuelven su práctica docente. Yo considero, que esta investigación resulta determinante, de manera que los docentes deben mantenerse alerta sobre los signos y síntomas enunciados en la investigación, porque pueden incluso no notar que están viviendo estrés o depresión laboral.

Por tal razón, este capítulo es de suma relevancia, ya que el SB ocasiona problemas graves de salud en los docentes, así como afectaciones a largo plazo en tanto a su concepción sobre el trabajo, ya que ésta concepción de la calidad de vida laboral se vuelve negativa, lo cual se ve reflejado en las conversaciones que he tenido con docentes, en las que puedo identificar, además de que lo dicen literalmente, que están hartos, les cuesta trabajo encontrar motivación para trabajar diariamente, levantarse todos los días, y tener las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentarse diariamente a los retos en el aula.

En el tercer capítulo, pudimos leer que el contexto laboral docente en México es realmente precario, comenzando por decir que el docente se encuentra entre las 10

profesiones peor pagadas en el país, lo que me hace reflexionar en lo grave de la situación, ya que puedo decir que no cuentan con una motivación de las más importantes para el ser humano; el dinero, ya que sabemos que es el medio para adquirir bienes y servicios, y que brinda cierta estabilidad en la vida de los seres humanos.

Es por lo antes mencionado, que considero determinante el aumento salarial de los docentes, que aunque no es la única motivación, es un factor determinante en el desempeño y la calidad de vida de los docentes.

Añado que la percepción de satisfacción laboral en tanto a la calidad de vida laboral docente implica una carga emocional dependiendo del trabajo realizado y no se basa solamente en obtener un buen trato y buena remuneración económica. Lo cual podemos ver claramente en la labor docente, ya que su trabajo implica el trato con los alumnos, padres de familia, así como toda la comunidad estudiantil.

Por esta razón, pienso que tener calidad de vida laboral propicia a los trabajadores un estado de satisfacción profesional, que a su vez se convierte en satisfacción personal, la cual hace que los docentes se sientan felices en sus trabajos. En este sentido, es importante cuidar la calidad de vida laboral de los docentes, más que desde las instituciones, aunque ese es el ideal, desde los mismos docentes, para que puedan identificar en qué condiciones laborales se encuentran y si éstas están afectando su vida cotidiana y a qué grado.

En síntesis, puedo decir que las condiciones laborales de los docentes como resultado de la pandemia, han detonado en gran medida el estrés que viven. En otras palabras, los docentes además de tener que enfrentar sus realidades, temores, condiciones de salud, económicas y demás, tenían que adaptarse a las nuevas condiciones de la educación en pandemia, causando graves afectaciones y malas condiciones en tanto a la calidad de vida laboral.

En ese sentido, pienso que las políticas públicas deben trabajar de forma interdisciplinaria con los pedagogos, psicólogos, abogados, etc. para poder elaborar planes que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los docentes, en tanto a capacitación, comunicación, monitoreo, sueldos, y reuniones periódicas entre los docentes que permitan llegar a acuerdos y tomar decisiones pertinentes para su ejercicio.

Después de la investigación realizada puedo concluir que la calidad de vida laboral docente es algo fundamental, por lo tanto hay que ponerle atención y buscar la mejora de las condiciones de trabajo, lo que incluye tener espacios de trabajo adecuados y un contexto laboral que estimule a los docentes, motivación, buena remuneración económica, un horario laboral establecido, apoyo de la comunidad estudiantil, corroborar que cuenten con los conocimientos técnicos y científicos que requieran, así como todos los factores mencionados en la investigación. De esta forma lograremos un cambio significativo en su contexto cotidiano, promoviendo la calidad de vida laboral positiva, aminorando los problemas de salud física y psicológica y logrando mejores condiciones educativas en nuestro país.

Por último, me parece sumamente importante hacer un recuento de los aprendizajes que obtuve a través del desarrollo de esta investigación, los cuales se dividirán en trabajo, tema y pedagogía:

Trabajo de investigación: La construcción de este documento me ha aportado además de lo teórico de la investigación, las bases para poder construir conocimiento, desde algo que pareciera ser tan sencillo como la lectura, comprendiendo que es necesario tener un lente crítico sobre los autores y los documentos que son consultados, para así poder analizar el contenido de los mismos y poder tener una postura al respecto, además de poder reconocer los límites y alcances que podía tener en mi investigación, como límite podría mencionar que tenía la intención de crearla a partir de entrevistas realizadas a docentes, lo cual no pudo ser así y como alcance me parece pertinente destacar que el objetivo de la investigación se cumple, lo cual es sumamente gratificante.

Tema: De manera simultánea, el proceso de creación de esta investigación me proporcionó las herramientas teóricas necesarias para la construcción de este escrito, que a mi parecer es de suma importancia y aporte para la educación. Ya que habla de uno de los actores más importantes en este campo; los docentes.

Además de aportar y hacernos mirar hacia su contexto laboral, el cual pareciera estar un poco olvidado por la población.

Pedagogía: Por último, agrego que gracias a la experiencia adquirida a través de mi carrera profesional, la Pedagogía me ha dado las bases para poder crear esta investigación, a través de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en mis

años estudiantiles y posterior a ellos. También, me ha permitido construir y reconstruir mi propio aprendizaje, y de cómo concebir el mundo en el que me encuentro, esto desde un enfoque pedagógico. Espero poder transmitirles todo este agradecimiento con la elaboración de esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad J., A. A., y Chapa, O. M. (2022). *Desafíos laborales para docentes de preescolar en México: una aproximación*. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Álvarez G., E. y Fernández R., L. (1991). El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, **11(39)**, 257-265. <http://revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231>
- Álvarez G., J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós Educador.
- Ander E., P. V. E. (2020). *Guía para preparar monografías y otros textos expositivos*. Santa Fe, Asociación Civil Mírame Bien.
- Armentia, A. P. (2000). Repercusiones de la depresión en los docentes en el ámbito escolar. *Revista complutense de educación*, **11(1)**, 85. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0000120085A>
- Barbarroja, J., (2009). El profesorado padece estrés. *Innovación y experiencias educativas*. **15(6)** 1-8 https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_15/JANET_BARBARROJA_1.pdf
- Brull, J. L. C., López, J. S., & Gómez, G. V. (1988). Pedagogía Laboral. *Revista Española de Pedagogía*, **46(181)**, 421-440. <http://www.jstor.org/stable/23765485>
- Cantero T., E. A., y Ramírez P., J. A. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, **47(6)**, 627-636. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745517008.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, **5(6)**, 118-128. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

- Chiang V., M. M., Heredia G., S. A., y Santamaría F., E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión empresarial*, **15(1)**, 70-83. : <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., y Pérez, L. O. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, **8(12)**, 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Cruz V., J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, **(45)**, 58-81. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Cruz Z., N., Alonso C., M. M., Armendáriz G., N. A., y Lima R., J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. *Una revisión sistemática. Revista española de salud pública*, **95** https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100187
- Del Carpio, P., Álvaro, J. L., Garrido, A., y Orejuela, J. (2014). *El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas*. Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.
- Espinoza, J. L. (2019). *Importancia del clima laboral para el trabajador de América Latina en los últimos 5 años: una revisión de la literatura científica*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Fernández S., C., y de la Riva P., B. (2016). La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI. *Revista española de pedagogía*, **265**, 559-577. <https://www.revistadepedagogia.org/cgi/viewcontent.cgi?article=2661&context=rep>
- Figari, C. (2019). La pedagogía empresarial en la consolidación hegemónica: un debate silenciado. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, **29(1)**, 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/3845/384556936009/html/>
- García Sanz, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas*

variables.[Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio documental. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>

García, Camacho, J. C., 2020. *Efecto del clima organizacional en el estrés laboral, síntomas y trastornos psicosomáticos y en la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores mexicanos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. TesiUNAM. <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000804245>

Secretaría de Educación Pública. (2022, 28 de agosto) **Boletín SEP no 206 Más de 29 millones de alumnos de educación básica, media superior y normales inician Ciclo Escolar 2022-2023**. Gobierno de México. <https://cutt.ly/5wCJhTM>

Grau, J. B. I., Vallejo, R. D. D., & Tomás, E. A. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuencias del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, **16(1)**, 125-131. <https://psycnet.apa.org/record/2009-03001-010>

Guzmán, L. R. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. *Revista Electrónica Diálogos Educativos. REDE*, **12(24)**, 18-27. <http://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1053>

Hernández Gonzalez, A. (2018). *Formación en el ámbito laboral y pedagogía*. [Tesis de licenciatura, Universidad de la Laguna]. RIULL. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/10931>

Hernández, C. A. (2020). El Servicio Profesional Docente: Percepción de las condiciones laborales en educación básica en tres entidades de México. *Revista CPU-e*, **(30)**, 8-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7928603>

Hernández, L. F. G., Castro, S. C. F., y García, J. V. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, **25(4)**, 236-246. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35190/37226>

Juárez. Blanca. (2023, 12 de abril). Diputados aprueban nueva tabla de

enfermedades del trabajo con 194 padecimientos. El economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Diputados-aprueban-nueva-tabla-de-enfermedades-del-trabajo-con-194-padecimientos-20230412-0067.html>

[Pedagogía social y laboral: Descripción del ámbito científico.] (2013)

La Universidad Complutense de Madrid.

Marente, A., J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una

aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, **39** (3) 1-14. <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>

Martínez A., S., y Hernández S., A. (2005). Necesidad de estudios y

legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista cubana de salud pública*, **31(4)**, 338-344. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21418845012>

Martínez G., G. I. (2020, 26 de mayo). **Los docentes de educación básica en**

México ante el COVID-19 ¿La emergencia como principio de innovación docente?. COMIE. <https://cutt.ly/HwCJigv2>

Mejía, M. D. C. M. (2005). Modelos de pedagogía empresarial. *Educación y*

educadores, **8**, 77-89. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83400807>

Meléndrez, L. D. C. E. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores

en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, (29), 1-25. https://www.researchgate.net/publication/358726673_Importancia_de_la_calidad_de_vida_de_los_trabajadores_en_el_clima_laboral_de_las_PYMES

Moreno A., O. (2020, 1 de septiembre). **La nueva normalidad y la educación: ¿tragedia o evolución?, UNAM.** <https://fenix.iztacala.unam.mx/?p=29046>

Munarriz, B. (1992). *Técnicas y métodos en investigación cualitativa*. Universidad del País Vasco.

Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral:

implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, **146(8)**, 359-66. <https://www.researchgate.net/publication/304336915> *Work-related stress Implications for physical and mental health*

OCC, (2021, 1 de octubre) Estudio: ***Estrés laboral en México 2021. OCC.***

<https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico/>

Peña H., F., Cárdenas, J. y Cedillo, M. (2015) Percepción de la

calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Universidad, ciencia y tecnología*, **19(77)**, 166-173.

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-4821201500400003

Planas, J. (2018). *El futuro de la relación entre educación y trabajo*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Riquelme, G. (2006). La relación entre educación y trabajo: continuidad, rupturas y

desafíos. *Anales de la educación común*, **2(5)**, 68-75. <https://cutt.ly/JwCR32np>

Rizo, M. (2004). *El interaccionismo simbólico y la Escuela de Palo Alto. Hacia un nuevo concepto de comunicación*. Portal de la Comunicación.

Romero C., M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del

trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, **34(2)**, 120-138.

http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2017000200120

Rubio, J. C., Fernández, J. M., Páez, M. M., Muñoz, M. C., Cobo, J. G., y Balo, A. R.

(2003). Clima laboral en atención primaria: ¿qué hay que mejorar?. *Atención primaria*, **32(5)**, 288-295.

<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-S0212656703792774>

Saborío M., L., e Hidalgo M., L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina*

Legal de Costa Rica, **32(1)**, 119-124.

<https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016, 30 de agosto) ***Actualizan Tabla de***

Enfermedades de Trabajo. Gobierno de México

<https://www.gob.mx/stps/prensa/actualizan-tabla-de-enfermedades-de-trabajo>

- Sendón, M. A. (2013). Educación y trabajo: Consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación. *Propuesta educativa número 40*, 2, 8-31. <http://www.scielo.org.ar/pdf/pe/n40/n40a03.pdf>
- Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: paidós.
- Torrecilla, J. M. (2006). *La entrevista*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Vega M., F. y Sánchez M., P. J. (2019) Pedagogía laboral: antecedentes históricos y situación actual de los profesionales. *Revista científica electrónica de educación y comunicación en la sociedad del conocimiento*. 19(2), 74-99. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7183645>
- Vida Alternativa, 2023, **Los 10 empleos peor pagados en México**. *Vida Alternativa* https://www.profesiones.com.mx/los_10_empleos_peor_pagados_en_mexico.htm
- Villar, M., Mora, M. y Maldonado A., (2018) Un acercamiento a la investigación cualitativa en la disciplina del diseño. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), <https://www.redalyc.org/journal/4981/498159332023/html/>
- Yslado, R., Ramírez, Asís, E., García -Figuerola, M. & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios .*Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24 (3), 101-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>
- Zenteno-Hidalgo, Á. C., & Durán Silva, C. A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar*, 26(59), 119-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>