

AGOTAMIENTO EMOCIONAL LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE JALISCO

María de Lourdes Preciado-Serrano*, María Guadalupe Galván-Salcedo**, Angélica Ocegüera Ávalos***, Carlos Eduardo Bracamontes Campoy****, Gabriela Guadalupe Carrillo-Núñez*****, Raúl Flores Carrillo***** y Sabrina del Rosario Pérez Santana*****

*Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Profesora-investigadora en el Departamento de Salud Pública del CUCS-UdeG.
delourdes.preciado@academicos.udg.mx

**Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Profesora-investigadora en el Departamento de Clínicas Odontológicas Integrales del CUCS-UdeG.
guadalupe.galvan@academicos.udg.mx

***Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Profesora-investigadora en el Departamento de Trabajo Social del CUCSH-UdeG.
angelica.oavalos@academicos.udg.mx

****Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora-investigadora en el Departamento de Clínicas Odontológicas Integrales del CUCS-UdeG.
carlos.bracamontes@academicos.udg.mx

*****Doctora en Ciencias de la Salud Pública. Profesora-investigadora en el Departamento de Morfología del CUCS-UdeG.
gabriela.cnunez@academicos.udg.mx

*****Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Profesor-investigador en el Departamento Psicología Aplicada del CUCS-UdeG.
raulfcarrillo@academicos.udg.mx

*****Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora-investigadora en el Departamento de Clínicas Odontológicas Integrales del CUCS-UdeG.
delrosario.perez@academicos.udg.mx

Resumen

El docente se enfrenta a exigencias institucionales que impactan positivamente en su satisfacción o negativamente en desgaste psíquico, tensión subjetiva o afrontamiento de evitación. Objetivo: determinar el agotamiento emocional laboral en docentes universitarios. Método: Estudio observacional, transversal y analítico. Se encuestó con la escala AEL-19, a 590 docentes, seleccionados de forma aleatoria en cinco centros de una universidad pública en Jalisco. La escala se sometió a validez factorial y fiabilidad, para adaptarla a esta población. Se utilizó el programa estadístico SPSS-MBI (versión 26.0). Resultados: El análisis factorial ofreció 53.1% de varianza explicada, fiabilidad ($\alpha=.86-\alpha=.63$) e índices de ajuste con análisis factorial confirmatorio adecuados. El 28% de los participantes presentó nivel alto de satisfacción, 17% de desgaste emocional, y 2% de tensión psicológica y afrontamiento de evitación. Conclusión: La escala AEL-19 mostró validez y fiabilidad para docentes universitarios quienes reportaron más desgaste emocional con estudios de posgrado y tiempo completo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, docentes universitarios, validez factorial, evitación, desgaste emocional.

Abstract

The teacher faces institutional demands that effect on their satisfaction or negatively on mental exhaustion, subjective tension or avoidance coping. Objective: to determine emotional exhaustion at work in university teachers. Methods: Observational, cross-sectional and analytical study. The AEL-19 scale was applied to 590 randomly selected teachers from five centers of a public university in Jalisco. The scale was subjected to factorial validity and reliability, to adapt it to the target population. The statistical program SPSS-MBI (version 26.0) was used. Results: The factor analysis offered 53.1% of explained variance, reliability ($\alpha=.86$ to $.63$) and fit indices with adequate confirmatory factor analysis. 28% of the participants presented high level of satisfaction, 17% emotional exhaustion, and 2% psychological stress and avoidance coping. Conclusion: The AEL-19 scale showed validity and reliability for university teachers, who reported more emotional exhaustion with postgraduate studies and full-time.

Keywords: Job satisfaction, university teachers, factor validity, avoidance, emotional exhaustion.

La actividad de un docente universitario involucra la experiencia emocional, cognoscitiva y física, entre otros aspectos, dada la exigencia socio-histórica del proceso enseñanza-aprendizaje. En el ambiente de trabajo de un docente universitario emergen factores psicosociales, no solamente de seguridad y salud física, tales como la autoestima, la experiencia de logro, el prestigio social, la comunicación o los que pueden obstaculizar su bienestar, como tensiones emocionales y afrontamientos de evitación. El constructo satisfacción laboral en los docentes favorece las relaciones interpersonales tanto con sus colegas como con los usuarios de sus servicios, además de contribuir con las metas de la organización que involucra la conocida interacción entre “lo que se quiere, se tiene y lo importante” (Park & Ramos, 2018; Huaita & Luzza, 2018; Quispe & Paucar, 2020; Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020).

El paradigma transaccional propone un equilibrio entre las exigencias laborales y la capacidad del individuo, además del impacto que median exigencias de historia personal, educativas e incluso de representaciones simbólicas para mantener el bienestar de una persona (Folkman & Lazarus, 1986). Así, los factores organizacionales que favorecen el desarrollo del docente universitario son evaluados de forma diferenciada por algunas características, como los nombramientos de las funciones, carga horaria semanal e inclusive antigüedad en la institución (Chicué, Vargas, Hernández & Vargas, 2017; Duche, Gutiérrez & Paredes, 2019; Pujol-Cols, 2016 y 2018).

Diversos estudios reportan aspectos negativos referidos a las condiciones laborales donde se realiza la actividad del docente, repercutiendo en su estado emocional, tales como el ingreso, la higiene de espacios, el uso de equipo y materiales, entre otros (Bedoya, Carrillo, Severiche & Espinosa, 2018; Limaymanta & Turpo-Gebera, 2021). La presencia de sintomatología por desgaste psicológico se asocia inversamente con satisfacción laboral y compromiso en docentes de diversas universidades de habla hispana, que se expresa principalmente con indiferencia, cinismo, ineficacia o, estrés en general (Cladellas-Pros, Castelló-Tarrida & Parrado-Romero, 2018; Seijas-Solano, 2019; Tomás, De los Santos & Fernández, 2019).

En México, la Norma Oficial Mexicana 035 (NOM-035) establece que los factores de riesgo psicosocial son los que provocan trastornos de ansiedad, no orgánicos o del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación... (Numeral 4.7), como alteraciones por agentes relacionados con los ambientes no favorables del trabajo. Como medida de prevención se requiere realizar evaluaciones psicológicas periódicas con cuestionarios desarrollados para la población destino, que sustenten validez mediante el análisis factorial confirmatorio (numeral 7.5). Aunque se han estudiado diversos conglomerados de trabajadores, particularmente, los docentes son de interés fundamental para el investigador, no solo porque impacta en la organización, sino porque su acción trasciende al ámbito social e incluso hacia las perspectivas culturales.

En consecuencia, las manifestaciones negativas del área emocional se han estudiado con diversas escalas, principalmente bajo la acepción de *burnout* o *mobbing* (Muñoz-Chávez & López-Chau, 2018). En México, Uribe (2010) diseñó la EDO Escala de Desgaste Ocupacional (*burnout*) para población mexicana, con una visión negativa del comportamiento por consecuencia del estrés laboral e incorpora factores de índole personal. Sin embargo, no se reporta la estructura factorial confirmatoria para docentes mexicanos (Fuster-Guillén, *et al.*, 2019).

Si consideramos un desequilibrio entre las exigencias de la tarea y los recursos individuales, el agotamiento emocional laboral es una respuesta particular que involucra cuatro dimensiones: 1) *Insatisfacción laboral*: refiere a las manifestaciones de suspicacia, murmuración o crítica negativa hacia otros, deseos de abandonar el trabajo por considerar que existen pocas oportunidades de progresar o de obtener los requerimientos necesarios para su cotidianidad. 2) *Dificultad en la relación con los compañeros*: informa de los comportamientos negativos para la cooperación, interés por el otro, del trato con indiferencia a la problemática laboral de sus colegas o de la manifestación abierta de reportes constantes por mal desempeño o faltas importantes en el trabajo. 3) *Tensión psicológica*: es la expresión de sintomatología derivada por estrés laboral o preocupaciones constantes por el desempeño, tales como cefaleas, fatiga generalizada, enojo constante, pérdida de paciencia o deseos de tomar medicamentos u otras sustancias para tranquilizarse o relajarse. 4) *Afrontamiento de evitación*: conductas que aluden a evadir la comunicación con los supervisores, ocultar errores en el trabajo, mentir constantemente sobre asuntos laborales o temores infundados por evaluaciones que se les haga.

El impacto de este comportamiento se ha estudiado suficiente en el personal de atención a la salud (Cruz, 2019). No obstante, los docentes universitarios tienen un rol trascendental, ya que son los formadores de profesionales, quienes tendrán a su cargo recursos humanos e impactarán en la calidad de los productos o servicios del sector productivo. Por lo que la presente investigación tuvo el objetivo principal de identificar el grado de agotamiento emocional laboral en docentes de una universidad pública de Jalisco.

Método

Estudio observacional, transversal analítico con la participación de 590 docentes de una universidad pública en Jalisco, México. La encuesta se llevó a cabo en el período de 2018 a 2019, y se aplicó a 321 (54%) hombres y 269 (46%) mujeres de cinco centros universitarios. La edad promedio fue de 43 (± 12.16) años, con amplitud de 21 hasta 72 años. Del total de la muestra, 331 (56%) refirieron estar casados; 193 (33%), solteros y el resto se reportó como separados, divorciados, en unión libre o viudos.

La media de años de estudio fue de 19 (± 4.43), contando con nivel de técnico, licenciatura y posgrados (especialidad, maestría y doctorado) en diversas áreas del conocimiento, como ingeniería, salud, administración y humanidades. La antigüedad laboral promedio se reportó en 15 (± 10.9) años, desde nuevo ingreso y hasta 42 años de servicio.

Se calculó el tamaño de muestra para cada centro universitario participante. Los criterios de inclusión fueron: docentes con contrato definitivo y sindicalizados registrados durante el año 2018, seleccionados de acuerdo al listado entregado por el Secretario Delegacional de División y con participación voluntaria. Criterios de exclusión: encuesta incompleta, docentes que a la tercera vez de visita no se localice, docente con función directiva y docente con proceso de jubilación. La muestra fue aleatoria, al 95% de confianza y 5% de margen de error (Tabla 1).

Tabla 1. Tamaño muestral y participación de docentes universitarios.

Centro universitario	Población de docentes sindicalizados	Muestra requerida	Participantes	Respuesta
1	80	67	40	60%
2	919	272	272	100%
3	138	103	103	100%
4	157	113	113	100%
5	121	93	62	67%
Totales	1415	648	590	

Nota: Muestra requerida al 95% de confianza (alpha) y 5% para margen de error (Beta).

Consideraciones éticas. El proyecto de esta investigación está registrado ante los Comités de Investigación y Ética del Centro Universitario de Ciencias de la Salud y es parte del Programa “Clima Organizacional en Docentes” de la Secretaría del Deporte y Promoción de la Salud del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG). Está sujeta a los principios de la Declaración de Helsinki (2008) para preservar el respeto a la dignidad, derechos y bienestar de las personas. Asimismo, de acuerdo con el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, Título Segundo, Capítulo I De los aspectos Éticos de la Investigación en Seres Humanos, Artículo 17 se clasifica con la categoría I: investigación sin riesgo.

Instrumentos

1. Cédula de datos socio-laborales para la caracterización de los participantes: sexo, edad, estado civil, años de estudio, antigüedad en la institución y carga de trabajo (referida las horas trabajadas por semana, como asignaturas, tiempo completo y tiempo completo más asignaturas).

2. Escala de Agotamiento Emocional Laboral (Preciado-Serrano, Pando-Moreno & Vázquez-Goñi, 2004) que fue diseñada para mujeres de la industria textil y posteriormente adaptada a población médica (Preciado-Serrano, *et al.*, 2007). Presentan enunciados que valoran aspectos de la organización, de las relaciones interpersonales con los colegas y de la auto-percepción del comportamiento en el trabajo. Consta de 19 ítems: que ofrece cinco puntos de opción de respuesta (1=nunca, 2=rara vez, 3=algunas veces, 4=a menudo y 5=siempre). Los enunciados se pueden contestar de 10 a 15 minutos como un autoinforme, no requiere la presencia del profesional de la salud. Los ítems se conforman en cuatro factores o subescalas independientes (que explican el 52.16% de varianza y fiabilidad de 86.7% total): insatisfacción laboral, dificultad en la relación con los compañeros, tensión psicológica y afrontamiento de evitación. Para esta investigación se transformaron los ítems 1, 7, 13 y 17 a enunciados afirmativos por lo que se requirió llevar a cabo el análisis factorial confirmatorio para esta población.

Procedimiento

Primero, se analizó la redacción y adecuación de los ítems de la Escala Agotamiento Emocional Laboral (Preciado *et al.*, 2007), por 12 docentes expertos en el idioma español. Se realizaron adecuaciones gramaticales especificando el contexto universitario como ámbito laboral y en cuatro ítems se redactó el enunciado de forma afirmativa (véase apéndice); además quedaron 15 ítem en términos negativos de acuerdo con la teoría cognitivo-emocional (Folkman & Lazarus, 1986).

Una vez registrado el protocolo de investigación ante los comités de investigación y ética institucionales, se contactó con los Secretarios Delegacionales de cada división para su apoyo y así extender la invitación a los docentes que fueron seleccionados de manera aleatoria. Posteriormente, se invitó a los docentes a participar, informándoles de los objetivos y las consideraciones éticas. Quienes aceptaron, firmaron una carta de consentimiento. Así, algunos realizaron la encuesta de manera presencial y otros, vía electrónica.

Análisis de datos

Las respuestas fueron registradas en una base de datos con el programa SPSS-MBI versión 26, con licencia universitaria. Se analizaron con estadísticos descriptivos y para determinar la validez del instrumento se llevó a cabo el análisis factorial exploratorio con el método de componentes principales y rotación *ecuamax*, que maximiza la varianza entre los ítems y minimiza el número de éstos en cada variable endógena identificada (valor *eigen* >.40). Se solicitó el criterio de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett al nivel significativo ($p < .05$). Enseguida se realizó el análisis factorial confirmatorio con la técnica de ecuaciones estructurales bajo el método de estimación de máxima verosimilitud y con índices de ajuste: valores con X^2/df (Chi-cuadrado/grados de libertad) en rango de 2 a 3 como adecuado, con los índices restrictivos (cuyas siglas son por sus nombres en inglés) de: GFI (índice de bondad de ajuste $\geq .9$), AGFI (índice ajustado de bondad de ajuste $> .8$) NFI (índice normado de ajuste $\geq .9$), CFI (índice de ajuste comparativo $\geq .9$), RMR (error cuadrático medio residual $\leq .08$), RMSEA (error de aproximación cuadrático medio $< .08$) y TLI (índice de no centralidad $\geq .9$) y el coeficiente de correlación múltiple superior a .4, para dejar las variables superficiales o *ítems* de la escala, según los valores sugeridos por Catena, Ramos y Trujillo (2003).

Posteriormente, se realizó la calificación para cada uno de los participantes y con los coeficientes de las regresiones de la matriz factorial que ofrece el software (valores < -1 =bajo, -1 a 1 =medio, > 1 alto) se determinaron los puntos de corte para cada dimensión del AEL-19, lo que permitió clasificar a los docentes participantes.

Resultados

En virtud de que se modificaron cuatro ítems de la escala original AEL-19, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio que reportó adecuadamente la clasificación de los enunciados en dos dimensiones (todos con valores *eigen* >.40): los ítems redactados en positivo y los ítems redactados negativamente. Posteriormente, se invirtieron los valores de los ítems positivos, para tener opciones de respuesta similares en forma ascendente e identificar el aspecto negativo del agotamiento emocional. Se procedió al análisis de validez factorial para cuatro extracciones, acorde con la estructura original de la escala. La adecuación muestral KMO fue .867 con prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2=3404.872$, $p < .05$).

El análisis factorial para cuatro componentes principales explicó 53.12% de varianza acumulada con saturación en rotación *ecuamax*. Los factores se

agruparon acorde con el contenido y el número requerido de ítems, según la literatura (Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza & Tomás-Marco, 2014), todos mostraron carga factorial y fiabilidad adecuada. El primer factor se conformó con los cuatro ítems redactados en forma positiva: satisfacción laboral. El contenido de los ítems agrupados en el segundo factor permitió cambiar el nombre a “desgaste emocional” en lugar de dificultad en la relación con los compañeros. Aunque se modificó en forma mínima los ítems de las otras dos dimensiones, se mantuvo su nombre como en el original: tensión psicológica y afrontamiento de evitación, respectivamente. Para obtener la validez relevante factorial se promedió el cuadrado de las *comunalidades* de los ítems que conforman cada factor (Tabla 2).

Tabla 2. Matriz de componentes rotados para la Escala Agotamiento Emocional Laboral en docentes universitarios con el análisis factorial.

Enunciados	F1	F2	F3	F4
1. Estoy dispuesto a ayudar a todos mis compañeros de trabajo.	.776	.015	.059	.052
2. En el trabajo universitario tengo pensamientos de cosas que no me gustaría que supieran otras personas.	.143	.633	.168	.123
3. Suelo ocultar mis errores a mi supervisor o a mis compañeros.	.165	.590	.292	.075
4. Tengo dolores de cabeza durante mi trabajo universitario.	.008	.071	.837	.081
5. Durante mi trabajo universitario me encuentro fatigado.	.005	.124	.819	.099
6. Siendo sincero, murmuro o critico a otros en la Universidad.	.094	.482	.295	.263
7. Me siento animado en las actividades de mi trabajo universitario.	.857	.066	.002	.012
8. Pienso en dejar mi trabajo universitario.	.031	.268	.137	.593
9. Intento evitar encontrarme con mi supervisor o jefes universitarios.	.097	.584	.063	.143
10. Me enojo fácilmente por mi actividad universitaria.	.182	.331	.465	.374

11. Encuentro mi ambiente de trabajo universitario deprimente.	.004	.24	.375	.554
12. Tengo el deseo de tomar algún medicamento para tranquilizarme al estar trabajando en la Universidad.	.038	.199	.424	.231
13. Mantengo interés de lo que pasa con mis compañeros.	.857	.083	.017	.007
14. Tengo tendencia a tratar con indiferencia a mis compañeros.	.084	.606	.141	.341
15. Tengo problemas para entenderme con mis compañeros de la Universidad.	.079	.604	.115	.344
16. Existen pocas oportunidades para progresar en mi trabajo universitario.	.184	.035	.09	.579
17. Mantengo calma y paciencia durante mi trabajo universitario y con mis compañeros.	.854	.023	.086	.124
18. Tengo algunos problemas con mi desempeño laboral por falta de cooperación de mis compañeros universitarios.	.018	.522	.297	.293
19. Pienso en buscar un nuevo trabajo.	.092	.026	.124	.745
Validez relevante	.508	.206	.329	.233
Fiabilidad Alpha de Cronbach	.86	.76	.69	.63

Nota: Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Equamax con Kaiser. a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

F1= Satisfacción laboral, F2= Desgaste emocional, F3= Tensión psicológica, F4= Afrontamiento de evitación.


El análisis factorial confirmatorio se llevó a cabo con el método de máxima verosimilitud, dada la distribución normal de los datos. Los índices de ajuste del modelo fueron significativos (χ^2/df : 418.36/146=2.86, con un valor $p < .01$) y adecuados (tabla 3). Las correlaciones entre los errores de medida de cada ítem se ajustaron para maximizar la variabilidad y se mostró la independencia entre el factor de satisfacción laboral respecto a los otros tres negativos: desgaste emocional, tensión psicológica y afrontamiento de evitación.

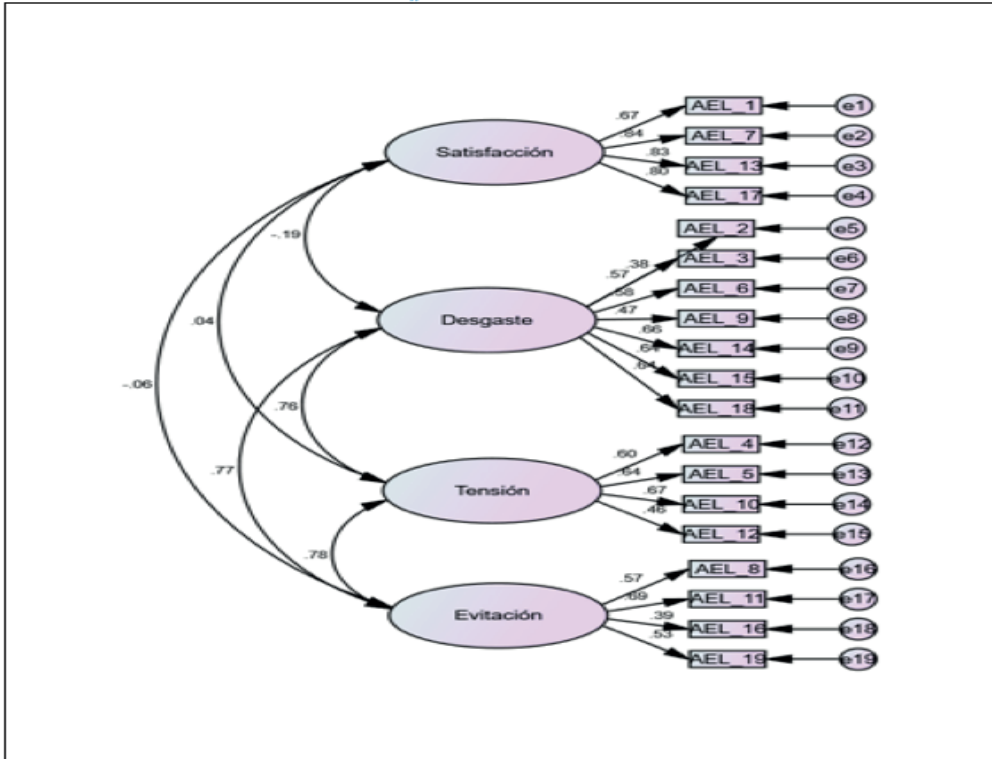
Tabla 3. Índices de ajuste del modelo de análisis factorial confirmatorio para la escala Agotamiento Emocional Laboral en docentes universitarios.

Estadístico	Valor aceptable NOM-035	Índice obtenido
X ² (chi-cuadrado)	Ho	418.363
df (grados de libertad)	parámetro	146.
X ² /df (coeficiente)	≤ 5	2.866
p (probabilidad)	< .05	<.05
GFI (índice de bondad de ajuste)	≥ .90	.923
AGFI (índice ajustado de bondad de ajuste)	> .90	.907
NFI (índice normado de ajuste)	≥ .90	.878
CFI (índice de ajuste comparativo)	≥ .90	.917
RMR (error cuadrático medio residual)	0 a 0.08	.068
RMSEA (error de aproximación cuadrático medio)	< .08	.056
TLI (índice de no centralidad)	≥ .90	.902
ECVI (índice de validación cruzada esperada y límites inferior-superior)	Cercano a la unidad	.86 (.762 -.97)

Nota: NOM-035: Norma Oficial Mexicana de Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (apartado 7.5).

El índice normado de ajuste (NFI=.878) mostró valor marginal, posiblemente por los ítems (AEL-2 y AEL-16) cuyas cargas regresivas fueron ($w = .38$ y $w = .39$) inferiores a la solicitada ($w > .40$), como se muestra en la figura 1.

Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales para la Escala Agotamiento Emocional Laboral en docentes universitarios. 



Acorde con los puntajes de las regresiones obtenidas con la matriz de coeficientes factoriales, se determinó los puntos de corte para el grupo de referencia de docentes universitario (Tabla 4).

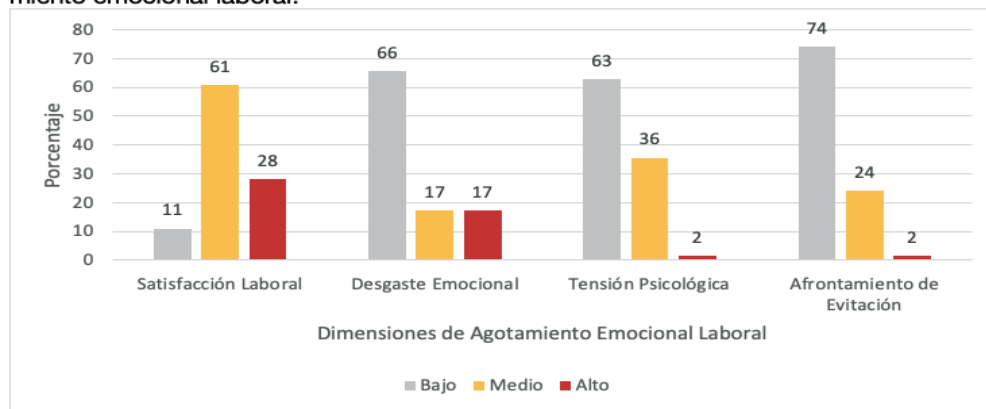
Tabla 4. Punto de corte de Agotamiento Emocional Laboral para el grupo de docentes universitarios participantes.

Factor	Clasificación		
	Bajo	Medio	Alto
<i>Satisfacción Laboral:</i> ítems: 1, 7, 13, 17.	≤ 8	9 a 18	≥ 19
<i>Desgaste emocional:</i> ítems: 2, 3, 6, 9, 14, 15, 18.	≤ 13	14 a 16	≥ 17

<i>Tensión psicológica:</i> ítems: 4, 5, 10, 12.	≤ 6	7 a 11	≥12
<i>Afrontamiento de evitación:</i> ítems: 8, 11, 16, 19.	≤ 10	11 a 17	≥18

En la figura 2 se indicó que 11% (65) de los docentes participantes presentó nivel bajo de satisfacción laboral, quienes expresaron no estar dispuestos a cooperar con sus compañeros o mantener el interés en sus actividades. El 17% (101) se encontró en nivel alto de desgaste emocional alto y el mismo porcentaje se encuentra en nivel medio con posibilidad de pasar al nivel superior, con actitudes críticas hacia sus compañeros, tratarlos con indiferencia o tener problemas de índole personal con ellos. El 2% (9), tensión psicológica alta o afrontamiento de evitación, con síntomas corporales no relacionados a agentes biológicos o físicos, evitar el contacto con sus jefes o calificar negativamente su ambiente de trabajo.

Figura 2. Distribución porcentual de docentes universitarios según calificación de agotamiento emocional laboral.



Se comparó entre hombres y mujeres el puntaje de AEL, solamente se encontró diferencia significativa en la dimensión satisfacción laboral y correspondió al sexo masculino, el mayor puntaje ($H M t_{588} = 2.92, p = .004$).

Se analizó la asociación de las variables nivel de estudios y antigüedad en la institución como independientes con las dimensiones del AEL mediante el estadístico *tau b* de Kendall, dado los rangos de la variable dependiente: bajo, medio, alto.

La variable nivel de estudios, se analizó con los niveles reportados: 1) estudios técnicos de menos de 4 años, 2) estudios de licenciatura de 4 a 5

años y 3) estudios de posgrados: especialidad, maestría o doctorado. Se encontró asociación significativa, principalmente en valores altos de la categoría de posgrado con desgaste emocional (Tabla 5).

Tabla 5. Asociación del nivel de estudios con las dimensiones de Agotamiento Emocional Laboral en docentes universitarios.

Nivel de estudios	Bajo	Medio	Alto	<i>tau b</i> de Kendall	<i>p</i>
Satisfacción Laboral					
Estudios técnicos	7	49	6	.362	.031
	1%	8%	1%		
Estudios de licenciatura	35	146	8		
	6%	25%	1%		
Estudios de posgrado	23	164	152		
	4%	28%	26%		
Desgaste Emocional					
Estudios técnicos	35	13	14	-.023	.039
	6%	2%	2%		
Estudios de licenciatura	127	37	25		
	22%	6%	4%		
Estudios de posgrado	226	51	62		
	38%	9%	11%		
Tensión Psicológica					
Estudios técnicos	41	21		-.095	.039
	7%	4%	0%		
Estudios de licenciatura	99	87	3		
	17%	15%	1%		
Estudios de posgrado	231	102	6		
	39%	17%	1%		

	Afrontamiento de Evi- tación				
Estudios técnicos	44	17	1	-.021	.04
	7%	3%	0%		
Estudios de licenciatura	140	46	3		
	24%	8%	1%		
Estudios de posgrado	254	80	5		
	43%	14%	1%		

La variable antigüedad con siete categorías, solamente mostró asociación significativa con las dimensiones de satisfacción laboral y desgaste emocional. Los niveles bajos de satisfacción laboral se presentaron principalmente en la categoría de menos de 10 años de antigüedad, pero los niveles medio y alto de desgaste ocupacional alcanzaron hasta los menores de 15 años de trabajar en la institución (Tabla 6).

Tabla 6. Asociación los años de antigüedad en la institución con las dimensiones de Agotamiento Emocional Laboral en docentes universitarios.

Antigüedad en la institución	Satisfacción laboral			<i>t a u b</i> de Kendal	Desgaste emocional			<i>tau b</i> de Kendal
	Bajo	M e - dio	Alto		Bajo	Medio	Alto	
Hasta 5 años	29	121	17	0.215*	116	29	22	0.04*
	5%	21%	3%		20%	5%	4%	
Hasta 10 años	6	40	14		40	8	12	
	1%	7%	2%		7%	1%	2%	
Hasta 15 años	5	41	25		40	9	22	
	1%	7%	4%		7%	2%	4%	
Hasta 20 años	10	45	31		62	13	11	
	2%	8%	5%		11%	2%	2%	

Hasta 25 años	8	34	22	43	12	9
	1%	6%	4%	7%	2%	2%
Hasta 30 años	3	51	38	57	25	10
	1%	9%	6%	10%	4%	2%
Más de 30 años	4	27	19	30	5	15
	1%	5%	3%	5%	0%	3%

* $p < .05$

La variable carga laboral, se analizó con los niveles reportados: 1) horas de asignatura, 2) tiempo completo y 3) tiempo completo más horas de asignatura. Cabe resaltar que se encontró asociación significativa, principalmente en valores altos de la categoría tiempo completo con desgaste emocional, pero más insatisfacción laboral en docentes de tiempo completo más carga horaria de asignatura (Tabla 7).

Tabla 7. Asociación de la carga laboral con los niveles de Agotamiento Emocional Laboral en docentes universitarios.

Carga laboral	Bajo	Medio	Alto	<i>tau b</i> de Kendall	<i>p</i>
	Satisfacción Laboral				
Asignaturas	17	77	47	-.113	.038
	3%	13%	8%		
Tiempo completo	17	139	76		
	3%	24%	13%		
Tiempo completo y asignaturas	31	143	43		
	5%	24%	7%		
	Desgaste Emocional				
Asignaturas	97	22	22	-.002	.036
	16%	4%	4%		
Tiempo completo	146	38	48		
	25%	6%	8%		

Tiempo completo y asignaturas	145	41	31		
	25%	7%	5%		
Tensión Psicológica					
Asignaturas	95	44	2	.064	.039
	16%	7%	0%		
Asignaturas	148	81	3		
	25%	14%	1%		
Tiempo completo	128	85	4		
	22%	14%	1%		
Afrontamiento de Evitación					
Asignaturas	109	29	3	.044	.039
	18%	5%	1%		
Tiempo completo	173	57	2		
	29%	10%	0%		
Tiempo completo y asignaturas	156	57	4		
	26%	10%	1%		

Discusión

El estudio cumple con el objetivo principal que fue identificar el nivel de agotamiento emocional laboral en una muestra de docentes universitarios, con la escala AEL-19 que se adaptó y validó, con resultados aceptables tanto del análisis factorial exploratorio como confirmatorio. El AEL es un constructo que se dimensiona con cuatro factores independientes. El primero tiene una direccionalidad positiva: satisfacción laboral, que el 28% de los participantes calificó en nivel alto, quienes indicaron estar dispuestos a ayudar a sus colegas, sentirse animado en sus actividades como docente universitario y mantener la calma durante su jornada laboral. Si bien, no se han reportado estudios con el uso del mismo cuestionario para esta población, cabe señalar que los porcentajes de satisfacción laboral en docentes con otros instrumentos son similares a los obtenidos por Limaymanta y Turpo-Gebera (2021) que comparan la satisfacción laboral en docentes de universidades públicas y privadas en Perú, y sustentan que las condiciones de trabajo (material,

equipo e higiene) son fundamentales para mantener altos niveles en esta dimensión. Asimismo, en otro estudio comparativo con docentes de universidad pública y privada en Perú (Duche, Gutiérrez y Paredes, 2019) indica que las relaciones interpersonales y la participación en la toma de decisiones se encuentran en el 80% de los participantes, y la relacionan con satisfacción y el compromiso laboral.

En el modelo estructural que proponen Tomás, De los Santos y Fernández (2019) para identificar los factores que se asocian con el desgaste ocupacional o *burnout*, refieren que la dimensión afectiva en las relaciones interpersonales genera un buen clima laboral y compromiso institucional, aumenta los niveles de satisfacción laboral y la eficacia profesional en tanto que disminuye la sintomatología emocional y la despersonalización. En dicho modelo aplicado a población docente universitaria de la República Dominicana se presentan índices de ajuste similares a los obtenidos en este estudio (CFI=.93 y RMSEA=.066), aunque en el caso de *burnout* la varianza explicada es de 29.9%. Con lo cual hay evidencia de que las buenas relaciones con los compañeros ofrecen nivel altos de satisfacción laboral y son preventivas de desgaste emocional.

Particularmente, el modelo factorial confirmatorio de desgaste ocupacional con el EDO (Uribe, 2010) al comparar los docentes del área de ingeniería y los del área de educación en Perú, determina niveles altos en este último grupo (Fuster-Guillén, et al., 2019) con pérdida progresiva de energía, debilidad emocional, fatiga y trato despersonalizado a estudiantes. Situación delicada en virtud de que la satisfacción laboral y el equilibrio emocional de los docentes que forman a otros docentes, debiera ser de cuidados especiales para la organización o institución. Los índices de ajuste del EDO en la población docente de Perú, son similares a los obtenidos con la escala AEL-19 para docentes universitarios de Jalisco, México.

La condición contractual o función específica del docente, en este estudio identificó que quienes solamente ejercen su tiempo completo manifestaron mayor porcentaje de satisfacción laboral, pero también desgaste emocional y tensión psicológica. Resultados opuestos a los que reportan Cladellas-Pros, Castelló-Tarrida y Parrado-Romero (2018) en un estudio cuasi-experimental con docentes españoles que demuestran que con modalidad contractual permanente tienen menos síntomas de estrés que los asociados o no permanentes, no obstante la salud en general valorada con el cuestionario ISTAS21 se presenta más deteriorada en esta categoría de docentes. Cabe enfatizar que el 72% de los docentes encuestados en este estudio, no se encuentran satisfechos del todo, por lo que pudiera relacionarse con las condiciones del entorno organizacional que se tiene. De acuerdo con Pujol-Cols y Arraigada (2016) que plantean la existencia de

profundas diferencias en las condiciones de trabajo al interior de las universidades, contribuye a que los docentes manifiesten experiencias diferenciadas respecto del mismo tema o en su percepción según los subgrupos sociales en los que se identifican (Pujol-Cols, 2018). En ese sentido, la presente investigación identificó asociación significativa de satisfacción laboral, principalmente en valores bajos en el nombramiento de tiempo completo más horas asignatura a su cargo, es decir, en quienes laboran más de 40 horas a la semana.

Respecto del sexo: hombre y mujer, se realizó la comparación de los resultados de la escala AEL-19, sólo hubo diferencia significativa en la dimensión satisfacción laboral y correspondió al sexo hombre el mayor puntaje ($H\bar{x}=13$, $M\bar{x}=12$, $t_{588}=2.92$, $p=.004$), aunque diferencia mínima de un punto. Contrario al estudio de Bholane, Kishor (2015) que reporta la satisfacción laboral en 274 profesores universitarios en el estado de Maharashtra en India, que declaran que no existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral de los profesores universitarios en función del género. De igual manera, concluyen que los profesores universitarios están más satisfechos con la naturaleza de su trabajo y menos satisfechos con los procedimientos operativos, agregan que 65% (179) de los profesores universitarios tienen satisfacción laboral moderada y reportan diferencia significativa en función del nivel educativo (con y sin posgrado). Porcentaje similar se observó en la presente investigación con respecto a la satisfacción laboral, aunque no se obtuvo diferencias significativas por el nivel de estudios. No obstante, el 26% (152) de los docentes con estudios de posgrado se manifestaron con nivel alto de satisfacción por su actividad.

Por otro lado, el 2% (9) docentes manifestaron sentir tensión psicológica en el desempeño docente, así como reconocer que implementan conductas de afrontamiento y de evitación del agotamiento emocional en la realización de sus actividades laborales. En ese sentido, también nueve docentes de la muestra presentan nivel alto de conductas de afrontamiento de evitación. Cabe hacer la reflexión, que no debemos dejar de lado que 581 docentes en ambas dimensiones integran el nivel bajo y medio, siendo recomendable no perder de vista para continuar con la disminución de estos factores con programas específicos y especializados en el tema.

Sabemos del esfuerzo de los docentes para la realización de sus actividades laborales y no solo es estar presente con los alumnos durante la sesión de clase, por supuesto que se invierte mayor tiempo para preparación del material, supervisión o tutoría extra-aula y sobre todo, para evaluación de actividades, que por lo general se llevan a cabo a solicitud expresa por parte de las universidades. Al respecto, Folkman y Lazarus en 1986 plantean, con fundamento en el paradigma transaccional, un equilibrio entre las exigencias

del trabajo, la capacidad del individuo, historia personal, educativas e incluso de representaciones simbólicas para disminuir las afecciones por agotamiento emocional laboral.

Por último, se analizó la antigüedad laboral en la institución que se asoció directamente con la satisfacción laboral. Resultados similares a los reportados por Park y Ramos (2018), posiblemente porque los niveles académicos son menores en quienes tienen menos antigüedad y les corresponde menor salario u otras prestaciones que se van adquiriendo con el paso del tiempo y la evaluación del desempeño (Chicué, Vargas, Hernández & Vargas, 2017).

Conclusión y recomendaciones

La escala AEL-19 presentó fortalezas psicométricas con el análisis factorial confirmatorio para docentes universitarios de una universidad pública en Jalisco y reportó niveles adecuados de satisfacción laboral, desgaste emocional, tensión psicológica y afrontamiento de evitación en esta muestra. Solamente un porcentaje menor al 5% (esperado epidemiológicamente) se encontró en niveles de riesgo por agotamiento emocional laboral. Conforme con la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención esta escala AEL-19 puede utilizarse con fines de monitoreo para sustentar diseños de intervenciones en la prevención de daños a la salud.

Agradecimientos

Al Secretario General del STAUdeG que permitió y apoyó desinteresadamente la presente investigación, por contribuir permanente en la preservación de la salud y bienestar de sus agremiados. Asimismo, a los profesores que analizaron la redacción de la escala AEL-19 y a quienes participaron en la encuesta. Especial reconocimiento a estudiantes de la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo por su contribución en el levantamiento de los datos.

Referencias

- Bedoya, E. A., Carrillo, M. S., Severiche, C. A. & Espinosa, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista ESPACIOS*, 39(2), 1-14. Recuperado de <http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3312#>

- Bholane, Kishor. (2015). A Study of Job Satisfaction of University Teachers in Maharashtra State. *Management Today*, 5. 10.11127/gmt.2015.12.07. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/292178479_A_Study_of_Job_Satisfaction_of_University_Teachers_in_Maharashtra_State
- Catena, A., Ramos, M. y Trujillo, H. (2003). *Análisis multivariado: un manual para investigadores*. España: Edición Biblioteca Nueva.
- Chicué, D., Vargas, A. D., Hernández, C. & Vargas, L. F. (2017). Satisfacción laboral del profesorado del Programa de Administración de Empresas (PAE) de la Universidad de la Amazonía. *Revista UNIMAR*, 35(2), 27-46. Recuperado de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/unimar/article/download/1525/2271?inline=1>
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, C. & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista Salud Pública*, 20(1), 53-59. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n1.53569>
- Cruz, V. & Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A. & Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. Recuperado de <http://conrado.ucf.du.cu/index.php/conrado>
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1986). Stress Processes and Depressive Symptomatology. *Journal of Abnormal Psychology*, 95(2), 107-113.
- Huaita, D. M. & Luza, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. doi: <https://doi.org/10.33890/inno-va.v3.n8.1.2018.801>
- Limaymanta, C. H. & Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-24. doi. 10.15517/aie.v21i1.42494
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. & Tomás-Marco, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Muñoz-Chávez, J. P. & López-Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. *Ciencia y sociedad*, 43(4), 13-21. Recuperado de <http://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/bitstream/handle/123456789/2272/10.22206cys.2018.v43i4.pp13-21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Norma Oficial Mexicana 035. NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial, identificación y prevención. Secretaría de Gobernación. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Park, CH. Y. & Ramos, M. H. B. (2018). The Level of Job Satisfaction as Indicator of Work Value-Fulfillment Trend in Higher Education Systems. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 112, 43–56. doi: <https://doi.org/10.14257/ijast.2018.112.05>
- Preciado-Serrano, M. L., et al. (2007). Validez factorial de la “Escala de Agotamiento Emocional Laboral” para médicos de instituciones públicas en Guadalajara, México. *Investigación en Salud*, 9(1), 41-48. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/142/14290107.pdf>
- Preciado-Serrano, M. L., Pando-Moreno, M. & Vázquez-Goñi, J. M. (2004). Agotamiento emocional: escala burnout adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial. *Investigación en Salud*. 6(2), 91-96. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14260206>
- Pujol Cols, L. J., (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*; 14(2) 261-292. doi: <https://doi.org/10.4995/redu.2016.5974>
- (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina; Universidad de Carabobo; *Salud de Los Trabajadores*; 26(1) 6-19. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/98419>
- Quispe, R. & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. Recuperado de <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Seijas-Solano, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(1), 102-108. doi: <https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>
- Simbron-Espejo, S. & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIA-MATRIA*, 6(1), 59-83. Recuperado de <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. (1987). *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Secretaría General. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/Leyes-Biblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf

- Tomás, J. M., De los Santos, S. & Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 63-76. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/rp.v28n2.71675>
- Uribe, J. F. (2010). *Escala de Desgaste Ocupacional (EDO)*. México: Editorial Manual Moderno.