

Experiencia sobre significado del trabajo, desgaste y entusiasmo en profesores universitarios

Experience about meaning of work, burnout and engagement in university

Enrique Fuentes Flores¹, Luis Felipe García y Barragán¹, Gabriela Navarro Contreras¹ y Judith López Peñaloza²

Universidad de Guanajuato, Campus León, México¹

Facultad de Psicología, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México²

Resumen

El presente estudio se centra en la percepción que los profesores universitarios tienen acerca del significado de su propio trabajo y cómo se manifiestan los fenómenos de desgaste ocupacional y entusiasmo laboral. El significado del trabajo se explora desde tres aspectos: la labor, el rol y el sí mismo. El desgaste ocupacional incluye las dimensiones de agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro. El entusiasmo laboral comprende los elementos de dedicación, vigor y absorción. El tipo de estudio es fenomenológico, con un muestreo no probabilístico por conveniencia y se utiliza como técnica la entrevista semiestructurada. Participaron doce profesores de las escuelas de Psicología de dos universidades públicas mexicanas. Los resultados obtenidos en cuanto al significado del trabajo indican una inclinación a percibir las labores de docencia e investigación como más trascendentes y satisfactorias que las de gestión y administrativas, vinculándose con el rol desempeñado en la organización y las características personales que integran la percepción del sí mismo.

El desgaste ocupacional se experimenta a través del agotamiento vinculado con la sobrecarga de trabajo y despersonalización expresada en cambios en el carácter e irritabilidad. El entusiasmo tiene como elementos la dedicación al desarrollar trabajo incluso fuera de la institución, el vigor mostrado ante situaciones satisfactorias y la absorción encontrando entornos adecuados para las actividades que las personas disfrutan.

Palabras clave: Significado del trabajo, desgaste, entusiasmo, profesores universitarios.

Abstract

The present study focuses on the perception that university professors have about the meaning of their own work and how burnout and engagement are manifested. The meaning of work is explored from three aspects: the job, the role and the self. Burnout includes the dimensions of exhaustion, depersonalization and achievement dissatisfaction. Engagement includes the elements of dedication, vigor and absorption. The type of study is phenomenological, with a non-probabilistic convenience sampling and semi structured interview is used as a technique. Twelve professors from the Psychology schools of two Mexican public universities participated. The results obtained regarding the meaning of the work indicate an inclination to perceive the tasks of teaching and research as more transcendent and satisfactory than those of management and administration, linked to the role played in the organization and the personal characteristics that make up the perception of the self. Burnout is experienced through exhaustion linked to work overload and depersonalization expressed in changes in character and irritability. Engagement has as elements the dedication to develop work even outside the institution, the vigor shown on satisfactory situations and the absorption finding suitable environments for activities people enjoy.

Key words: Meaning of work, burnout, engagement, university professors.

Recibido: 1 de Agosto del 2018 / Aceptado: 4 de Diciembre del 2018.

Correspondencia:

Enrique Fuentes Flores, Universidad de Guanajuato, Blvd. Puente Milenio #1001, Fracción del Predio de San Carlos, C.P. 37670, efuentesflores@gmail.com (el primer autor agradece al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por otorgar la beca de posgrado que hace posible esta investigación).

La educación superior en la actualidad no se limita a la formación de profesionistas y a la generación del conocimiento. El rol de las universidades es mucho más complejo, pues éstas son el espacio de formación de profesionistas, quienes jugarán un papel importante en la forma en la que la sociedad se conduce. Los espacios educativos se asumen como proyectos holísticos que articulan sus distintas partes para la promoción de principios éticos, desarrollo social equitativo, y la producción y transmisión de saberes responsables, formando profesionistas y ciudadanos comprometidos con su entorno (Vallaes, 2013).

Ante esta visión acerca de las universidades, es pertinente recuperar la propuesta de Pavié (2011), quien menciona la necesidad de plantear una reflexión en torno al trabajo del profesor, en la que además de los conocimientos y competencias didácticas, se incorpore el conocimiento de la profesión docente y de sí mismo. Esta reflexión tendrá que ver entonces con el significado del trabajo.

Este constructo ha sido concebido como un efecto de coherencia entre el sujeto y el trabajo que realiza, entendiéndose como el grado de armonía o equilibrio alcanzado en la forma en la que se relaciona con su labor, de acuerdo con Morin (2008). Podremos entonces encontrar en el significado del trabajo docente particularidades que nos den indicio de cómo las condiciones en las que los profesores representan para sí mismos y viven su trabajo pueden ser potencialmente estresores o elementos que favorezcan su compromiso con esta labor; aunque tal vez pudieran existir componentes de este significado que representen a la vez un elemento de compromiso y un estresor.

Es importante diferenciar entre tres conceptos: significado del trabajo, significado en el trabajo y significatividad. El primero implica el resultado de lo que cada individuo interpreta acerca de lo que significa su trabajo y el lugar que éste ocupa en el contexto de su vida, teniendo connotaciones positivas, negativas o neutras (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). El significado en el trabajo será entonces la experiencia subjetiva del individuo sobre la significatividad en su contexto laboral específico (Schnell, 2013), mientras que la significatividad tiene que ver con el grado de importancia que el trabajo tiene para el sujeto, según Rosso et al (2010).

Para Wrzesniewski, Dutton y Debebe (2003), el significado del trabajo radica en el entendimiento de lo que se hace y su significatividad, lo cual tiene que ver con las creencias sobre el efecto que su labor ha tenido en el entorno social. Los empleados se encuentran constantemente buscando el sentido de lo que hacen y actúan en su contexto laboral motivados a delinear sus relaciones con los otros y las experiencias que podrán tener. Se consideran dos dimensiones para estructurar el significado del trabajo: el contenido del significado y la evaluación de ese significado.

Hay tres componentes importantes en este significado, de acuerdo con Wrzesniewski et al. (2003): la labor, el rol y el sí mismo. La labor se refiere a las actividades que se realizan en la jornada laboral. El rol tiene que ver con lo que implica el título de trabajo y de qué manera se ejerce en la organización. El sí mismo da cuenta de las características personales que los individuos demuestran al momento de realizar su trabajo. Dado que esta clasificación está centrada propiamente en el trabajo que se realiza y cómo se interpreta, se considera conveniente su utilización en el presente estudio.

La realización del trabajo conlleva exposición a distintos fenómenos, siendo uno de ellos el estrés laboral. El desgaste ocupacional, también llamado *burnout* se define como “una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo” (Bresó, Salanova & Schaufeli, s.f.). El concepto fue presentado por Maslach y Jackson (1981), describiéndolo como un síndrome que afecta a las personas cuyo trabajo se relaciona con otros individuos; se caracteriza por el cansancio emocional, estado en el que los individuos sienten que no pueden dar más de sí mismos emocionalmente; se complementa además, de una actitud negativa y cínica hacia las personas con las que se trabaja, entendida como despersonalización; y un tercer factor que tiene que ver con una tendencia a evaluarse a sí mismo negativamente y estar insatisfecho con el desempeño de su deber.

La manifestación del desgaste ocupacional es generada por un desequilibrio entre las expectativas laborales y la realidad del trabajo diario. Estas expectativas se ubican precisamente en el significado del trabajo, mientras que las circunstancias en las que es realizado constituyen estresores potenciales que determinan la manera en la que el desgaste puede presentarse.

En contraste, el entusiasmo laboral, o *engagement* se representa como el opuesto al burnout y se define como una vinculación positiva con el trabajo, caracterizada por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002). El vigor tiene que ver con altos niveles de energía y resiliencia en el trabajo, la voluntad de invertir esfuerzo y la persistencia con la que se hace frente a las dificultades; la dedicación se traduce en un fuerte involucramiento en las tareas en el que se experimenta un sentido de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto; por último, la absorción se manifiesta en un estado de concentración en el que el sujeto se manifiesta feliz de cumplir con su trabajo y el tiempo pasa rápido (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

El significado positivo del trabajo está representado por las asociaciones, marcos contextuales o elementos del trabajo que los empleados utilizan para definirlo como una actividad valiosa y constructiva (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013). Esto lleva a la reflexión acerca de si asumir el trabajo como una actividad valiosa y constructiva puede ayudar a que el docente pueda tener un mayor nivel de entusiasmo laboral y contrarrestar el estrés que conduce al desgaste ocupacional.

El presente estudio se encuentra en el posicionamiento epistemológico interpretativo, siendo de tipo fenomenológico. Esto debido a que el interés es comprender la realidad a través de las experiencias, de forma cualitativa e inductiva, realizando un análisis descriptivo de la experiencia de los sujetos sobre el significado del trabajo, el desgaste y el entusiasmo. Dichas características se identifican de acuerdo con lo descrito por Koetting (1984, citado por Ricoy, 2006).

Pueden encontrarse investigaciones recientes de carácter similar, como la realizada por Mora, Carrillo y Uribe (2017), que tiene como uno de sus objetivos el describir el sentido del trabajo de obreros de la industria automotriz en la región del Bajío en México, el cual es un concepto cercano al significado del trabajo. El concepto de desgaste, por otro lado, ha sido abordado generalmente de forma cualitativa.

Un ejemplo de ello es el estudio desarrollado por Padilla y Thompson (2015), quienes examinaron los factores causales de desgaste en 1439 profesores de universidades estadounidenses, entre los que se encontraron principalmente bajos niveles de apoyo social y familiar, poco tiempo de sueño y tiempo libre, así como la presión para obtener recursos y la realización de actividades de servicio.

Al respecto del entusiasmo laboral, se ha identificado el trabajo de Bernal y Donoso (2017), quienes se aproximan al concepto de forma cualitativa, proponiéndolo como una alternativa para promover el bienestar en docentes en una universidad española.

Tomando en cuenta estos antecedentes, el objetivo de este trabajo es conocer la percepción que los profesores universitarios de dos universidades públicas en México tienen acerca del significado de su propio trabajo y cómo se manifiestan los fenómenos de desgaste ocupacional y entusiasmo laboral. De esta manera, podrá comprenderse la relación que existe entre estos conceptos como parte de la vivencia laboral.

MÉTODO

Participantes

Se contó con doce participantes de los cuales ocho fueron mujeres y cuatro hombres. Sus edades están entre los 34 y los 55 años ($M=42.25$, $SD=7.09$), con una antigüedad en su puesto de entre 3 y 18 años ($M=9.83$, $SD=4.41$).

Criterios de inclusión

Profesores-investigadores de tiempo completo de dos universidades mexicanas ubicadas en la zona centro occidente, considerando las escuelas de Psicología de ambas instituciones. Se invitó a quienes tienen un nombramiento de tiempo completo y que su actividad laboral predominante o única sea en la institución educativa.

Criterios de exclusión

Personal académico que no reportara nombramiento como profesor investigador, ni quienes contaron con dicho nombramiento, pero al momento del presente estudio se encontraran desempeñando un cargo directivo.

Consideraciones importantes

De los doce profesores participantes, ocho pertenecen a una institución y cuatro a la otra. Los pertenecientes a la primera seis son mujeres y dos son hombres. Estos profesores reportan algunas características importantes sobre la forma en la que desempeñan su trabajo. Al momento de la realización de las entrevistas existía un ambiente de incertidumbre respecto a la situación económica de la universidad, lo cual impactó la certeza de sus condiciones laborales. Adicionalmente, en su mayoría deben compartir oficina con otros compañeros de trabajo. En el caso de la segunda institución, de la cual participaron dos mujeres y dos hombres, la situación se describe como estable. A pesar de estas diferencias, las declaraciones obtenidas en su mayoría dieron cuenta de circunstancias generales en las que se desempeña el trabajo. En el análisis se especifican los casos en los que existan diferencias.

Escenario

La investigación fue realizada en dos universidades públicas mexicanas ubicadas en la zona centro occidente, específicamente en las escuelas de Psicología. Ambas universidades cuentan con personal docente de tiempo completo y una estructura similar. El tiempo en el que fue recolectada la información comprende de mayo a septiembre de 2017.

Técnica de recolección de datos

La entrevista semiestructurada fue la técnica utilizada, teniendo como fundamento la clasificación de Wrzesniewski et al. (2003): significado de la labor, significado del rol y significado de sí mismo, obteniendo el contenido y la evaluación subjetiva de los participantes. Se consideraron también los temas de desgaste ocupacional y entusiasmo laboral, cada una con sus propias dimensiones.

Procedimiento y diseño de la investigación

El estudio es de tipo fenomenológico, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se comenzó con la solicitud a las direcciones de las escuelas de Psicología de las dos universidades que fueron consideradas. Posteriormente se realizaron visitas a las áreas de trabajo para invitar a los participantes y explicarles el proyecto. Se solicitó una cita para entrevistarles por aproximadamente una hora; se obtuvieron doce entrevistas, de las cuales nueve fueron realizadas en las instituciones, dos en ubicaciones externas y una por videoconferencia. Los encuentros se grabaron en audio.

Consideraciones éticas

Al principio de cada entrevista se preguntó a los participantes si estaban de acuerdo en que el encuentro se grabara. Todos manifestaron estar de acuerdo y esto quedó registrado en el audio. Se firmó además un consentimiento informado, en el cual se establece que sólo el equipo de investigación tendría contacto directo con la información. Para cumplir con el criterio de confidencialidad, los nombres, instituciones y datos específicos que pudieran revelar la identidad de los participantes han sido omitidos.

Análisis

El método utilizado fue el análisis temático para encontrar la información referente a los conceptos de interés. Las entrevistas fueron transcritas, identificando posteriormente la información textual que se refiriera a las categorías establecidas previamente en cuanto a significado del trabajo, desgaste ocupacional y entusiasmo laboral, utilizando como herramienta informática el Atlas.ti. Cuando se organizó la información y se revisaron los contenidos de los códigos, fueron encontrándose vínculos y coincidencias entre los testimonios. Esto permitió describir los subtemas que componen los conceptos principales de esta investigación.

RESULTADOS

A continuación se exponen los hallazgos de la investigación. Para un mayor conocimiento de la muestra, en la tabla 1 se presentan algunas características generales de los participantes.

Tabla 1

Características generales de los participantes

Participante	Sexo	Edad	Antigüedad (años)	Institución de pertenencia
1	Femenino	40	12	A
2	Femenino	49	9	A
3	Femenino	38	11	A
4	Femenino	52	12	A
5	Femenino	55	16	A
6	Masculino	48	9	A
7	Masculino	34	9	A
8	Femenino	43	18	A
9	Masculino	35	4	B
10	Femenino	37	6	B
11	Femenino	36	3	B
12	Masculino	40	9	B

Fuente: elaboración propia.

Significado del trabajo

Labor. El profesorado perteneciente a una de las universidades identifica tres tareas principales en el desempeño de su trabajo: docencia, investigación y gestión. Los participantes de la otra institución ubican esas mismas tres tareas, pero agregan la de extensión. Esto da indicio de que en ambas universidades las tareas desempeñadas son similares. Los participantes refieren factores determinantes en el desempeño de estas actividades: el tiempo dedicado a cada una, su inclinación a una u otra y la importancia que consideran que tienen sus labores. La docencia y la investigación aparecen como áreas de trabajo prioritarias.

“Dar clase, este, tanto en licenciatura como en maestría. Hacer investigación, escribir, desde ponencias, artículos, no tanto como quisiera, porque no da tiempo” (Mujer, 52 años de edad, 12 años de antigüedad).

“El área a la que me dedico o lo que más me gusta en realidad es hacer investigación. Y entonces una de las formas para hacer investigación en este país es insertarte en las universidades” (Participante 1).

Los participantes en su mayoría consideran que las actividades administrativas o de gestión no representan una aportación importante. La gestión es un elemento de la labor que contribuye al desgaste, pues toma tiempo de la jornada que podría dedicarse a labores más satisfactorias. Se acepta como parte de la responsabilidad del puesto de trabajo y una función que está implícita en la relación laboral con la institución, pero que no es tan reconocida ni disfrutable como las otras.

“Para los estudiantes la gestión no es importante, a veces ni siquiera se enteran de lo que hacemos. Y para mis colegas y para mí en general no es como tan prioritario. Es algo que tenemos que hacer pues porque tenemos un compromiso con la universidad un poquito a fuerzas, pero son pocos, muy pocos los colegas que veo que tengan una vocación de servicio y que de alguna u otra manera disfruten de esa actividad” (Participante 12).

La docencia se realiza en horarios fijos, de acuerdo al número de grupos con los que cada profesor cuente. Las labores de gestión regularmente también tienen fechas límite que deben cumplirse, reuniones a las que se debe asistir o resultados por reportar.

Las jornadas laborales frecuentemente incluyen trabajo realizado en la institución y en casa. Esto es interpretado de dos maneras. La primera es que la carga de trabajo es tanta que debe llevarse a otros espacios y esto puede resultar invasivo para la vida personal del profesor, contribuyendo a su desgaste. La otra interpretación es que el trabajo puede disfrutarse más estando en un espacio más agradable y realizarse con mayor comodidad, lo cual tendría que ver más con el entusiasmo.

Rol. Se asumen principalmente dos perspectivas entre los participantes: la del docente que hace investigación y la del investigador que da clase. Las preferencias personales y las aspiraciones son factores decisivos para que la persona asuma uno u otro rol.

Quienes se inclinan por la docencia, ven que en esta actividad existe la posibilidad de formar recursos humanos de calidad para tener una función en la sociedad, por lo que acentúan la importancia de cumplir con esta tarea. Otro elemento que tiene que ver con asumir el rol de docente es la vocación, pues en la mayoría de los casos, los participantes manifestaron que desde momentos anteriores a ser contratados o comenzar formalmente a dar clases a nivel universitario, ellos ya se visualizaban dentro de esa actividad. Existe una visión idealizada del papel del docente y eso orienta este rol hacia el entusiasmo.

Sobre el rol de investigador, los participantes manifiestan que es a través de sus proyectos que ellos pueden hacer una mayor contribución a la sociedad. De esta manera se visibiliza, diagnostica o interviene alguna problemática del campo de la Psicología. Las universidades representan el escenario en el que la investigación en esta disciplina puede ser una opción laboral.

“Aunque la docencia es una parte fundamental de mi labor como profesor, en realidad, el motivo de estar aquí, mío, principalmente es tener un espacio que me permita investigar y que me financie la investigación” (Participante 1).

El rol que se asume pone a la persona en una perspectiva particular al relacionarse con su trabajo. El rol puede asumirse con entusiasmo si se cree que aporta a su institución y a la sociedad y por ellas es también reconocido. Los momentos en los que este reconocimiento no

es percibido por los profesores impacta negativamente la forma en la que viven su trabajo, contribuyendo a las manifestaciones de desgaste.

Sí mismo. Las características personales y habilidades que se demuestran en el campo laboral hacen que el individuo se dé cuenta de que está mejor preparado para ciertas actividades que para otras. En ese sentido, los participantes mencionan que sí se encuentran capacitados para desempeñar su trabajo y que los recursos que han adquirido a lo largo de su trayectoria académica bastan para poder desempeñar sus labores satisfactoriamente.

“Sí creo que mis recursos son suficientes, ¿no? Creo que ahí sí no tengo problema para desempeñar las tareas que me corresponden” (Participante 9).

Sin embargo, los profesores reconocen que hay algunas tareas en las que necesitan una mayor habilitación, con lo cual podrían aportar más a su puesto de trabajo. Las instituciones ofrecen oportunidades de capacitación, pero no siempre existe la posibilidad de aprovecharlas.

“Hay muchas cosas en las que me gustaría actualizarme, y de repente yo organizo cursos de actualización, pero como estoy en el rol organizador, pues ya no tuve cabeza para disfrutarlos” (Participante 2).

Los participantes perciben que realizan el esfuerzo que está en sus manos en las funciones que les sean asignadas, cuando se trata de las actividades administrativas o de gestión. Estas tareas van cambiando, lo que obliga a las personas a enfrentarse a nuevos retos y asumir responsabilidades diferentes en cada uno de ellos.

“Vivo cada puesto o cada área en la que me toca trabajar como un área de oportunidad que sé que se va a acabar. Entonces en ese sentido hago lo más que puedo mientras estoy. Y ya cuando salgo pues ya hice. Es así como, ahora me toca abrir camino en otro escenario, en otro espacio” (Participante 5).

Puede observarse entre los participantes que el sí mismo es un elemento que contribuye en mayor medida al entusiasmo, pues consideran que las habilidades con las que cuentan son bien utilizadas la mayor parte del tiempo, refiriéndose a la docencia y la investigación. Otras tareas se viven con menor interés y desconocimiento, abonando al desgaste.

Desgaste

Agotamiento. El agotamiento está fuertemente vinculado con el desagrado hacia las tareas administrativas. Como éstas se perciben menos importantes que las actividades de docencia e investigación son vistas como una carga adicional que no está relacionada con la habilitación que los profesores tienen para realizar su trabajo. Esto se acentúa cuando las personas enfrentan nuevas responsabilidades y los recursos con los que cuentan no son suficientes para afrontarlas con total confianza.

“Es muy desgastante en el sentido de que tienes que aprender casi todo de cero y dedicar una parte importante de tu tiempo a cosas que ni siquiera te interesan” (Participante 12).

Se percibe que las labores de gestión consumen el tiempo que podría ser dedicado a otras actividades. El trabajo que puede ser aplazado, en este caso el de investigación, va quedando rezagado, pero de todas maneras debe hacerse. Este es un factor que puede contribuir al agotamiento, ya que las personas no dan por terminada su jornada laboral a pesar de encontrarse ya fuera de su espacio de trabajo.

“Entonces saco como lo que se pueda aquí, pero eso a final de cuentas te fastidia y te desgasta más, porque estás desaprovechando ese tiempo y luego ya en casa tienes que llegar a hacer lo que te falta” (Participante 6).

El elemento de agotamiento es el que se encuentra más presente en los testimonios de los participantes, siendo atribuido a dos factores: la sobrecarga de trabajo y el desagrado por cumplir con ciertas funciones. Es importante hacer notar que en una de las instituciones en las que se realizó el estudio, los profesores declararon que el sindicalismo era también un factor incómodo que puede inducir al agotamiento.

“Los aspectos políticos y sindicales. La verdad no me gustan, pero también me he preguntado qué tanto puedes sustraerte porque pareciera ser una parte esencial de mi trabajo” (Participante 8).

Es importante señalar que en la segunda institución el sindicalismo no se vive como un problema para los participantes. Sin embargo se coincide en que la sobrecarga de trabajo y la realización de tareas que resultan poco atractivas son un estresor que potencializa el desgaste.

Despersonalización. Los cambios en el carácter o la forma de reaccionar ante las situaciones pueden variar de acuerdo con la experiencia de desgaste que las personas tengan. Cuando las personas se encuentran en condiciones de estrés y exigencia laboral, pueden mostrarse más irritables e impacientes, lo cual no reconocen en sí mismos bajo condiciones no estresantes. Es común que existan irregularidades en el ciclo de sueño, lo cual trae también una falta de descanso que contribuya al agotamiento. Los profesores intentan contrarrestar estos cambios buscando actividades alternas, pero en muchas de las ocasiones no existe el tiempo suficiente para ello, pues además del trabajo, muchos de ellos tienen responsabilidades familiares.

“Pues me pongo más gruñona, este, a veces puede provocarme algo de insomnio, me duelen los hombros, este, me enoja de cualquier cosa, ¿no? Hago las cosas con menos entusiasmo, ¿no? o de más mala gana. Este, pues sí, aunque busco formas alternas de liberar la tensión, como haciendo ejercicio u otras cosas” (Participante 3).

Los cambios de carácter no sólo son percibidos por el individuo hacia sí mismo, sino también en la conducta que tiene hacia los demás. Su forma de relacionarse se ve también afectada por su irritabilidad, siendo más fácil manifestar enojo.

“Bueno, lo más obvio es que me pongo mucho más exigente, menos tolerante, más irritable, eh, mucho más rígida. Tiendo a la rigidez, entonces cualquier cosa que sale del esquema me hace así como enojar, ¿no?” (Participante 8).

Las reacciones de despersonalización se describen de manera similar en ambas instituciones como un producto de las labores poco atractivas y la sobrecarga de trabajo.

Insatisfacción de logro. Esta dimensión es la que menos fue mencionada por los profesores. Sin embargo, en uno de los testimonios se vislumbra un acercamiento a la insatisfacción. Tiene que ver con la sobrecarga de trabajo y la limitante del tiempo para hacerlo. No se trata de una imposibilidad para realizarlo, sino de la limitante del tiempo que se tiene para lograrlo.

“La cantidad de situaciones que atender. Yo creo que a veces no es, no es que no pueda uno, sino que no puedes sola con tanta cantidad de trabajo” (Participante 5).

Esta dimensión del desgaste fue la menos presente en las declaraciones de los participantes, pues se describen satisfechos con su desempeño. Aunque existan situaciones en las que pueden mejorar y lograr más, consideran que tienen las condiciones propicias para hacerlo.

Entusiasmo

Dedicación. La entrega y el altruismo se perciben como componentes esenciales del trabajo de los profesores universitarios. La idealización del puesto, la vocación, el reconocimiento que se relacionan con la labor docente ocasiona que los profesores lleguen a considerarse como un ejemplo para sus alumnos y procuren que su conducta sea vista de manera positiva.

“Entonces el hecho de, de entregarte y de que vean que, en el trabajo donde estés, pero que te entregues, que seas responsable, que llegues a tiempo, que llegues a dar tu clase” (Participante 4).

Es importante distinguir cuando la dedicación tiene que ver con el gusto por realizar el trabajo y cuando se trata más bien de una sobrecarga. Cuando la labor se considera agradable o placentera, la persona podrá hacerla en casa y esto puede ayudar a su concentración para realizarla con mayor calidad. Por otro lado, si se trata de sobrecarga, la situación puede estar más vinculada con el desgaste que con el entusiasmo.

“Sí, por ejemplo, entre semana también trabajo mucho, pero difícilmente tengo un tiempo de corrido para poderme involucrar en algo con la fuerza que puedo hacerlo el fin de semana” (Participante 5).

El significado del trabajo es un factor importante que contribuye a la dedicación. La labor, el rol y el sí mismo ayudan a la construcción de una relación positiva con el trabajo que se realiza, facilitando el que se le pueda dedicar tiempo y esfuerzo a las tareas que son agradables.

Vigor. La energía positiva dedicada al trabajo se hace evidente cuando se está realizando una actividad satisfactoria. Estos momentos contribuyen al entusiasmo y contrarrestan los efectos del agotamiento, pues es cuando los profesores se dan cuenta de que su actividad laboral realmente se representa como valiosa y pueden ver los efectos inmediatos de su trabajo. Comúnmente estos momentos ocurren en el salón de clase, en la interacción con los estudiantes, cuando el proceso de docencia está siendo exitoso.

“Una buena clase, este, en donde logre conmover a mis estudiantes o me doy cuenta de que seguro ya aprendieron algo y ya lo están aplicando, también salgo muy contenta. Abrir camino, innovar. Entonces eso es, también me gusta, como tener la certeza que estamos aportando, ¿no?, que estamos ayudando, que, que dejaste huella positiva en algo” (Participante 3).

La participación en proyectos de investigación es también una tarea que resulta agradable, por lo que el involucramiento en este tipo de proyectos contribuye a que los profesores se sientan estimulados y afronten la actividad con mayor vigor.

“Y aunque no sea específicamente mi línea de investigación, eso pues también me entusiasma y me llena” (Participante 7).

Las labores de docencia e investigación son las que se asumen con vigor, pues los profesores participantes ven un mayor beneficio personal, institucional y social en ellas, lo que contribuye a una mejor percepción de sí mismos y del rol que desempeñan en la organización.

Absorción. Los profesores son capaces de concentrarse con mayor facilidad cuando se encuentran en un ambiente adecuado, tienen el tiempo suficiente y se encuentran desempeñando una actividad que les gusta. La absorción también puede ser un factor que contribuya a la percepción de tener una sobrecarga de trabajo y, en determinado momento, conducir al agotamiento.

“Los domingos los dedico a involucrarme en mis pendientes de trabajo, pero que son de esta zona placentera de lo que me gusta, y entonces, uf, profundizo muchísimo y acabo agotada los lunes. Pero lo disfruto los domingos” (Participante 2).

Cuando la actividad es placentera y disfrutable para los profesores, puede existir la noción de que el tiempo pasa más rápido. Esto ocurre en los momentos en los que se encuentran en clase, preparando un proyecto de investigación o redactando textos para ser publicados o presentados en eventos académicos. La situación contraria sucede con las tareas que no son agradables, como las administrativas o de gestión.

DISCUSIÓN

Los temas abordados en este estudio constituyen elementos importantes de la vivencia laboral de los individuos y nos dan cuenta de la manera en la que se relacionan con su trabajo. Si bien el significado del trabajo constituye los elementos a nivel cognitivo que dan sentido a la labor desempeñada, los fenómenos de desgaste ocupacional y entusiasmo laboral evidencian la forma en que este significado se transforma en experiencias.

Sobre el significado del trabajo, la clasificación realizada por Wrzesniewski et al. (2003) guardan una relación cercana que se demuestra en las declaraciones de los participantes: mientras que la labor define al rol, el sí mismo también resulta útil para describir la manera en la que cada persona se percibe a sí misma en cuanto a la labor que desempeña y su rol en la organización.

El trabajo es una actividad social, compleja y dinámica que también tiene una naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral (Blanch, Espuny, Gala y Martín, 2003). Atendiendo a esta perspectiva, vemos que los profesores pudieron encontrar en su trabajo algunos elementos que dan a entender que este no se toma simplemente como una actividad laboral, sino que también existe una idealización al respecto y se expresa como una ocupación trascendente no sólo para ellos, sino también para los estudiantes, la institución y la sociedad en general. De ahí que las labores menos valoradas sean las administrativas y de gestión, pues no perciben a través de ellas que exista una trascendencia evidente, lo cual sí se muestra en la docencia y la investigación.

Rosso et al. (2010) definen distintos aspectos que de manera conjunta dan origen al significado del trabajo que cada individuo construye: el sí mismo, los otros, el contexto laboral y la vida espiritual. Aunque estos aspectos pueden llegar a mencionarse en la clasificación que se usó en este trabajo de investigación, no se exploran con la relevancia con la que se estudia el trabajo mismo.

El desgaste ocupacional ha sido descrito como un fenómeno que afecta el bienestar subjetivo y la manera en la que los individuos viven su trabajo (Innanen, Tolvanen & Salmela-Aro, 2014). La manera en la que se vive el desgaste entre los participantes de este estudio da cuenta de ello, incluyendo las dimensiones propuestas por Maslach y Jackson (1981). Puede apreciarse que la que se presenta de manera más común es el agotamiento, en la que se describen principalmente situaciones de sobrecarga laboral. La despersonalización se manifiesta a través de cambios en el carácter, acumulación de tensión y una mayor irritabilidad, aunque no se expresa despreocupación por las personas que se encuentran en el entorno. La dimensión que se hace menos presente es la insatisfacción de logro, pues los participantes manifiestan que se encuentran satisfechos con lo que hacen y con sus resultados.

Si bien entre los participantes existe el agotamiento característico del desgaste ocupacional, también se presentan factores asociados al entusiasmo laboral que ayudan a amortiguar esa sensación. Los profesores se manifiestan cansados, pero siguen adelante con sus labores por la presencia de elementos positivos que hacen que su esfuerzo valga la pena. Esto tiene que ver con los que plantea Simpson (2009), refiriendo que el desgaste ocupacional y el entusiasmo laboral pueden presentarse de manera independiente y que no necesariamente se excluyen uno al otro.

Las dimensiones del entusiasmo laboral, como han sido propuestas por Bakker et al. (2008) se hacen evidentes en los testimonios obtenidos, sin embargo, es pertinente establecer algunas precisiones. La dedicación mostrada tiene como un elemento distintivo el trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la institución. Esto si bien puede dar indicio de que los participantes disfrutaban realizar su actividad, también puede asociarse a la sobrecarga que la

lleva al agotamiento característico del desgaste ocupacional. El vigor se observa principalmente cuando se desarrollan las actividades de docencia e investigación, favoreciéndose por experiencias satisfactorias dentro del salón de clase y reconocimientos obtenidos por la labor de investigación. La absorción se vive en las tareas que resultan placenteras. Los profesores consideran que para poder concentrarse deben estar en un ambiente adecuado, el cual regularmente es en su casa.

Esto tiene que ver con los que plantea Simpson (2009), refiriendo que el desgaste ocupacional y el entusiasmo laboral pueden presentarse de manera independiente y que no necesariamente se excluyen uno al otro.

Las dimensiones del entusiasmo laboral, como han sido propuestas por Bakker et al. (2008) se hacen evidentes en los testimonios obtenidos, sin embargo, es pertinente establecer algunas precisiones. La dedicación mostrada tiene como un elemento distintivo el trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la institución. Esto si bien puede dar indicio de que los participantes disfrutaban realizar su actividad, también puede asociarse a la sobrecarga que lleva al agotamiento característico del desgaste ocupacional. El vigor se observa principalmente cuando se desarrollan las actividades de docencia e investigación, favoreciéndose por experiencias satisfactorias dentro del salón de clase y reconocimientos obtenidos por la labor de investigación. La absorción se vive en las tareas que resultan placenteras. Los profesores consideran que para poder concentrarse deben estar en un ambiente adecuado, el cual regularmente es en su casa o algún espacio distinto a la universidad. Habrá que considerar si esto en determinado momento puede también contribuir a la percepción de agotamiento.

El objetivo propuesto se cumplió a través de la presentación de la percepción que el profesorado participante tiene acerca del significado del trabajo, así como la manera en la que experimentan los fenómenos de desgaste ocupacional y entusiasmo laboral. Sobre el significado del trabajo se aprecia una tendencia a percibir las labores de docencia e investigación como más trascendentes y satisfactorias que las de gestión y administrativas, lo cual determina el rol que se asume en la organización y las características personales que integran la percepción del sí mismo. El desgaste ocupacional se experimenta a través del agotamiento vinculado con la sobrecarga de trabajo y despersonalización expresada en cambios en el carácter e irritabilidad. El entusiasmo tiene como elementos la dedicación al desarrollar trabajo incluso fuera de la institución, el vigor mostrado ante situaciones satisfactorias y la absorción encontrando entornos adecuados para las actividades que resultan agradables para los profesores participantes.

Puede observarse que la complejidad de la experiencia en cuanto a los fenómenos estudiados puede representar posibilidades de acción que contribuyan al bienestar de los docentes. Los elementos de los que se encuentran en el significado del trabajo coinciden en mayor medida con las características del entusiasmo laboral, destacando la labor que se realiza y el reconocimiento que ésta tiene dentro de la institución, lo cual contribuye a contrarrestar el agotamiento que se asocia al desgaste.

La forma en que los datos fueron obtenidos pueden representar ventajas y desventajas para el estudio. La mayoría de los participantes fueron entrevistados en su lugar de trabajo, lo cual permite que puedan describir fácilmente las características de su puesto al estar en contacto directo con él.

Sin embargo la limitante que se encontró en estos casos fue el tiempo destinado a la entrevista, que estuvo determinado por las actividades que los participantes tenían que realizar previa y posteriormente. También se presentaron algunas interrupciones que por momentos breves cortaron el flujo de la conversación. En cuanto a las entrevistas realizadas en lugares externos, los participantes se mostraron más relajados y pudieron expresarse con mayor comodidad. El caso de la entrevista que fue realizada por videoconferencia se desarrolló de manera similar a las que ocurrieron en lugares externos, pues la atención no se desvió.

Al tratarse de una investigación cualitativa, los resultados pueden estar limitados a la descripción de las experiencias y percepciones de los participantes incluidos en el espacio y tiempo en el que se realizaron. Es importante señalar que, aunque a los participantes se les hizo saber acerca del anonimato que se manejaría en este trabajo de investigación, es posible que sus respuestas estén influidas por la deseabilidad, por lo que será importante continuar con estudios similares que confirmen los hallazgos o proporcionen elementos adicionales para el análisis. Otra limitación identificada es que el presente estudio se refiere específicamente a tres temas que se ayudan a entender la vivencia laboral de los individuos, que podría contener otros elementos que sería factible considerar, como las condiciones laborales o los riesgos psicosociales vinculados al trabajo. Será pertinente también que investigaciones similares se sigan realizando tanto en instituciones públicas como privadas, así como con profesores que no colaboren de tiempo completo, de manera que pueda obtenerse un panorama más amplio de la forma en la que se vive la profesión docente.

Conflicto de interés

Los autores de este trabajo declaran que no existe conflicto de interés.

Referencias

- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris, P. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. doi:10.1080/02678370802393649
- Bernal, A. y Donoso, M. (2017). Engagement y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos Educativos*, 20, 183-199. doi:10.18172/con.2997
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C. y Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.

- Bresó, E., Salanova, M. y Schaufeli, W. (s.f.). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): instrumento de medición. Recuperado mayo 25, 2015, de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf
- Innanen, H., Tolvanen, A. & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 38-49. doi:10.1016/j.burn.2014.04.001
- Martínez, S. y Preciado, M. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de los académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19(2), 197-206.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. doi:10.1002/job.4030020205
- Mora, A., Carrillo, M. y Uribe, C. (2017). Sentido del trabajo: obreros en una empresa TIER 1 del sector autopartes. *Uaricha*, 14(33), 39-52.
- Morin, E. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*. Montreal: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)
- Padilla, M. & Thompson, J. (2016). Burning Out Faculty at Doctoral Research Universities. *Stress & Health*, 32(5), 551-558. doi: 10.1002/smi.2661
- Pavié, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *REIFOP*, 14(1), 67-80.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação. Revista do Centro de Educação*, 31(1), 11-22.
- Rosso, B., Dekas, K. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* (3), 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Schnell, T., Höge, T. & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*. 8(6), 543-554. doi:10.1080/17439760.2013.830763

- Simpson, M. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 1012–1024. doi:10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003
- Vallaes, F. (2013). *La responsabilidad social de la Universidad*. Recuperado noviembre 5, 2015, de Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/11974>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. & Debebe, G. (2003). Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135. doi:10.1016/S0191-3085(03)25003-6
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. & Berg, J. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (pp. 281-302). Estados Unidos: Emerald Group Publishing Limited. doi:10.1108/S2046-410X(2013)0000001015