

# Malestar percibido en el contexto laboral docente. Un instrumento para su evaluación

## An instrument to evaluate psychosocial stressors in learning context

LEIBOVICH DE FIGUEROA, N.; SCHUFER, M.; MARRO, C.; ARANDA CORIA, E.;  
MUIÑOS, R.; DOMINGUEZ HALPERN, S.; SCHMIDT, V. CASSULLO,  
G., GONZÁLEZ, M.A.; SZABO, P.; MARCONI, A.

### RESUMEN

*Introducción:* Los contextos donde se desarrollan las actividades humanas presentan características distintivas que tienen importantes implicaciones cuando se elaboran y aplican procedimientos de evaluación. La elección del contexto de empleo se debe a la acuciante relevancia que tiene para la salud de importantes sectores de nuestra población. Moos (1992) ha desarrollado un marco conceptual socioecológico y postula que la relación entre los sucesos vitales estresantes y las conductas adaptativas se encuentran influidas por el sistema personal y el contextual, los recursos de la red social y las respuestas de evaluación y afrontamiento. *Objetivos:* presentar un instrumento (IMPAL-D) que mide el malestar que ocasionan estresores específicos del contexto de empleo docente, tal como es percibido por los sujetos. *Método:* análisis de tres fuentes de datos: bibliografía especializada, entrevistas a informantes clave y entrevistas semi-estructuradas a empleados. *Resultados:* elaboración de un instrumento cuya consigna es evaluar el **grado de malestar** (excesivo, mediano o escaso) que provocan hechos relacionados con: medio ambiente físico en el trabajo, factores propios de la tarea, organización del tiempo de trabajo, aspectos institucionales, cambios tecnológicos y aspectos personales. La escala es de tipo aditiva para cada una de las subescalas y tiene validez para la situación argentina actual. Se presentan resultados del impacto de los diferentes estresores en la muestra estudiada. *Conclusiones:* El instrumento elaborado ha mostrado sensibilidad para evaluar el impacto de estresores cotidianos en el contexto laboral docente, permitiendo jerarquizar las áreas de origen de los sucesos estresantes.

---

\* Proyecto: CONICET-UBACYT TP-31 "Ecoevaluación psicológica de estresores psicosociales en el contexto de empleo y desempleo"

Director: Dra Nora B. Leibovich de Figueroa. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

E-mail: [nleibovi@psi.uba.ar](mailto:nleibovi@psi.uba.ar)

**Palabras clave**

Estresores psicosociales, estrés ocupacional, contextos, empleo

**ABSTRACT**

*Introduction:* The contexts where human activities take place show distinctive characteristics that have important implications when evaluation procedures are developed and administered. The employment context was chosen because its importance for many people in our society. Moos (1992) has developed a socioecological conceptual frame and states that the relationships among stressful life events and adaptative behaviours are influenced by the personal and contextual systems. the resources of the social network and the evaluation and coping responses. *Objectives:* to present an instrument (IMPAL-D) that measures the uneasiness that specific stressors of the employment context cause as perceived by subjects. *Method:* analysis of three sources of data: specialized bibliography. interviews with key informants and semi-structured interviews with employees. *Results:* elaboration of an instrument that measures the degree of uneasiness (excessive, moderate, limited) caused by events related to: physical environment at work, factors inherent to the task, organization of work schedule, institutional aspects. technological changes. personal aspects. The scale is additive in each subscales and is valid for the present situation in Argentina. Results of the impact of specific stressors of the employment context in the sample studied are shown. *Conclusions:* The instrument has showed sensitivity to assess the impact of daily stressors in the employment context and to arrange hierarchically the areas where the stressors originate.

**Key words**

Psychosocial stressors, occupational stress, contexts, employment

## INTRODUCCIÓN

La existencia de un nuevo mapa sociolaboral de crecimiento sin empleo, segmentación creciente del mercado de trabajo, polarización de las tareas y precarización del empleo constituyen algunas de las circunstancias laborales que afectan a la labor docente.

Almandoz y Hirschberg (1992) describen las condiciones sociales, culturales, económicas en las que se encuentra inmerso el sistema educativo. Los cambios producidos para mejorar la calidad educativa no alcanzaron a tener el suficiente impacto cualitativo sobre las prácticas educativas como para revertir el deterioro de esa calidad.

“El funcionamiento del sistema educativo es permanentemente renegatorio de aquello a lo cual convoca. Por ejemplo, educación obligatoria con escuelas estalladas en su precariedad e inaccesibilidad para una población sumergida en la sobrevivencia. Esta inadecuación de la función docente se concreta especialmente en dos niveles de contradicción: la diferencia entre las tareas prescriptas, reales y las formales y lo que se produce en el encuentro entre la formación previa y las condiciones reales de la práctica docente” (pág. 116). “La situación de un docente parece agravarse cuando a la conflictiva laboral, se le agrega un aumento de la autoexigencia. Es decir que la modificación de la inserción vital de un docente, por ejemplo cambios importantes en la esfera laboral, irán determinando distintas sintomatologías, de acuerdo con las circunstancias y los recursos individuales y colectivos de que se disponga. Cuanto menor sea la mediación en el conflicto, mayor será la posibilidad del

impacto corporal” (Martínez, Valles, Kohen, 1997, pág. 119).

La problemática de la salud-enfermedad de los docentes ya ha sido puesta en evidencia desde los años 60 en Europa tal como lo explicitan los estudios sobre el estrés que José Manuel Esteve (1994) recopiló desde ese año en Francia e Inglaterra y que plantearon la problemática del aumento de consultas de salud mental de este sector laboral.

Para este autor los posibles factores que configuran la presencia del malestar docente pueden clasificarse en factores de primer orden y de segundo orden. Los de primer orden están referidos a aquéllos que inciden directamente sobre la acción del profesor en su clase, generando tensiones asociadas a sentimientos y emociones negativos. Los factores de segundo orden están referidos a las condiciones ambientales, al contexto en el que se ejerce la docencia. La acción de los factores de segundo orden es indirecta y afecta la eficacia docente al promover una disminución de la motivación del profesor en el trabajo, de su implicación y de su esfuerzo. El autor insiste en el hecho de que estos factores aislados pueden no tener significación pero cuando se acumulan influyen fundamentalmente sobre la imagen de sí mismo del profesor, de su trabajo profesional, planteando una crisis de identidad que puede llegar a límites muy severos.

Esteve (1994) acuerda con Ada Abraham que el encuentro con una práctica de la enseñanza bastante alejada de los ideales pedagógicos asimilados durante el período de formación inicial va a llevar a los profesores a distintas reacciones que clasifica en cuatro grandes grupos:

1. El predominio de sentimientos contradictorios, sin lograr esquemas de actuación práctica que resuelvan el conflicto entre ideales y realidad.
2. La negación de la realidad debida a su incapacidad de soportar la ansiedad. El profesor va a recurrir a distintos mecanismos de evasión: entre ellos los de inhibición y rutinización de su práctica docente.
3. El predominio de la ansiedad al darse cuenta de que carece de los recursos adecuados para llevar a la práctica sus ideales.
4. La aceptación del conflicto como una realidad objetiva, sin mayor importancia que la de buscar respuestas adecuadas dentro del marco de una conducta integrada.

Estas condiciones laborales exponen al maestro a situaciones permanentes de carácter negativo que afectan su persona como resultado de las condiciones psicológicas, sociales e institucionales en las que debe desenvolverse su trabajo.

Para Martínez, Valles, Kohen (1997) «Malestar docente es, por lo tanto, el término que ha podido nombrar el complejo proceso en el cual los maestros van expresando sus marcas subjetivas y corporales producidas en un proceso laboral soportado a costa de un importante desgaste y sufrimiento» (pág. 111). Según Birgin (1998) para comprender el malestar docente es necesario integrarlo en las dinámicas más generales de la sociedad y para Esteve (1994) cuando usamos la palabra malestar sabemos que algo no anda bien, pero no somos capaces de definir qué es lo que no marcha y por qué.

Frente a semejante conflictiva se hace necesario estudiar, relevar y medir las caracte-

terísticas de este fenómeno y su impacto en los propios actores.

Así, Pedrabissi y Santinello (1991) en un estudio sobre una muestra de 167 maestros de escuela primaria buscaron correlacionar los puntajes obtenidos en dos pruebas diferentes (Maslach Burnout Inventory-MBI) y el MISPE (International Matrix of Teacher's Professional Self) y medir en qué grado los docentes están motivados en su elección profesional, entendiéndolo que la motivación puede representar un factor antiestrés.

En este estudio se encontraron correlaciones estadísticas altamente significativas entre el indicador "sí mismo ideal" y "sí mismo real" y los indicadores de niveles de estrés. En los docentes, la brecha entre ambos, va acompañada con un estado de cansancio emocional así como de una percepción de bajo logro profesional. Por el contrario, la calidad de la relación con los alumnos no parece estar correlacionada con las dimensiones de salud-enfermedad.

Los sujetos además fueron divididos en dos categorías: "motivados" y "no motivados". Después de los análisis se observó que los maestros que han elegido libremente su trabajo, tienen menos conflictos entre lo que ellos son y lo que les gustaría ser como docentes, mientras que la brecha está más marcada en el subgrupo de los docentes "no motivados", quienes han llegado a ser docentes a partir de una segunda opción. Además los maestros "motivados" tienen significativamente menos síntomas de cansancio emocional y sienten que se encuentran más realizados personalmente.

Pedrabissi y Santinello (1991) acuerdan que los resultados parecen confirmar la investigación de Labarte y Bernard sobre la validez de utilizar la idea de la existencia de la

brecha entre “sí mismo ideal ” y “sí mismo real” como un indicador de desajuste profesional.

“Los trabajadores insatisfechos, no motivados y sometidos a estrés son propensos a tener más problemas de salud. Las personas enfermas tienden a ser menos productivas, a faltar con mayor frecuencia al trabajo y a sentir más inclinación por cambiar de empleo. La satisfacción profesional, la salud, la dedicación al trabajo y la productividad van jun-

tas” (Organización Mundial de la Salud, 1988, pág. 7).

El estrés laboral como estado subjetivo, podría también distinguirse de sus potenciales consecuencias, tales como una pobre salud mental y física o un rendimiento laboral bajo. Desde muchas investigaciones se ha mostrado que un estrés laboral prolongado tiene un gran número de determinantes y consecuencias. A tal efecto O'Brien (1986, pág. 74), presenta el siguiente listado

### Principales determinantes y consecuencias del estrés laboral

#### Determinantes (estresores)

1. Contenido del trabajo
  - Ritmo de la máquina
  - Infrautilización de las capacidades
  - Sobreutilización de las capacidades
  - Sobrecarga cuantitativa
  - Baja participación en las decisiones laborales
  - Presión horaria
  - Monotonía
2. Estructura y política organizacional
  - El rol de la ambigüedad
  - Rol conflictivo
  - Trabajo compartido
  - Supervisión directiva
  - Salario inadecuado
3. Ambiente laboral
  - Ruido
  - Contaminación
  - Temperatura
  - Escasa seguridad
4. Factores no relacionados con el trabajo
  - Eventos estresantes no laborales
  - Demandas familiares
  - Inseguridad económica

#### 5. Personalidad

- Ansiedad
- Personalidad tipo A
- Locus de control externo-interno

#### Consecuencias

1. Conductuales
  - Huelgas
  - Rendimiento disminuído
  - Absentismo
  - Uso de alcohol y drogas
  - Aumento del uso de los servicios médicos
  - Accidentes
2. Salud física
  - Hipertensión
  - Úlcera péptica
  - Enfermedad respiratoria
  - Dermatitis
  - Cáncer
3. Salud psicológica
  - Depresión
  - Ansiedad
  - Alcoholismo.Drogas
  - Neurosis
  - Enfermedad psicógena

La mayoría de las investigaciones sobre determinantes y consecuentes del estrés laboral han sido correlacionales, pero las pruebas son relativamente débiles para hablar de relaciones causales. No obstante, la asociación entre estrés laboral y diferentes factores antecedentes y consecuentes proporciona una base para el desarrollo de teorías sobre estrés laboral que pueden ser probadas en rigurosos estudios experimentales y longitudinales.

Interesantes trabajos de sistematización de la situación laboral docente han sido llevado a cabo en nuestro medio laboral, entre ellos el de Kornblit y Mendes Diz (1993) y el de Martínez, Valles, Kohen (1997) que ha sido enfocado desde los síntomas del desgaste.

En razón de la dimensión psicosocial del problema y su impacto, tanto personal como en la calidad del producto brindado, resulta de suma trascendencia poder evaluarlo a partir de los propios actores.

## OBJETIVOS

Esta presentación analiza los principales indicadores a través de los cuales podemos identificar los elementos que configuran el “malestar docente”, conocer cuáles son sus componentes y sus áreas de origen.

Se presenta el IMPAL-D (Inventario de malestar percibido en el ambiente laboral docente), instrumento de evaluación psicológica que permite medir el malestar ocasionado por estresores específicos del contexto laboral docente, fenómeno que influye sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A partir de los datos obtenidos con este instrumento:

- se analizará el conjunto de estresores particulares del ámbito laboral docente, de acuerdo a la percepción de los propios docentes,
- se detectarán las áreas específicas de origen del malestar docente y
- se observarán las relaciones entre los aspectos evaluados por esta prueba y otras variables denominadas moduladoras del malestar.

Este estudio permitirá generar un instrumento (IMPAL-D) con validez contextual en relación a nuestro medio escolar.

## INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

El IMPAL-D (Inventario de malestar percibido en el ambiente laboral docente) comprende a los estresores psicosociales del contexto laboral docente, incluyendo sus áreas de origen. En razón de la técnica utilizada para su construcción puede considerarse contextualmente válido.

Este instrumento surge de una reformulación del IMPAL (Inventario de malestar percibido en el ambiente laboral), instrumento que permite evaluar el malestar que ocasionan estresores específicos del contexto de empleo en general, que ha sido elaborado en función de tres fuentes: investigación en la bibliografía especializada, entrevistas a informantes clave y entrevistas semi-estructuradas a empleados (Leibovich de Figueroa, Schuffer, Muiños, et al., 1998, 1999 a, b).

Utilizando la misma técnica para la redacción de los ítems (revisión de bibliografía especializada, entrevistas a informantes clave, entrevistas semi-estructuradas a los actores del contexto), construimos el IMPAL-D, prueba específica de este contexto laboral

(Leibovich de Figueroa, Schufer, Muñíos et al., 1999 c, 2000).

La clasificación de las áreas de origen de los estresores, que aquí utilizamos, se basa fundamentalmente en la presentada por la OIT (1986) incorporando nosotros los aspectos personales. Es de destacar que por la manera en que fueron construidos los ítems éstos reflejan específicamente el contexto laboral docente en nuestro medio.

Las áreas consideradas son : Medio ambiente físico de trabajo, Factores propios de la tarea, Organización del tiempo de trabajo, Aspectos Institucionales, Cambios tecnológicos y Aspectos personales

La consigna de esta técnica psicológica apunta a la evaluación, por parte del sujeto, del grado de malestar: excesivo, mediano o escaso, que le provocan hechos relativos a las áreas mencionadas. Cada una de las subescalas constituye una escala de tipo aditiva. El sujeto respondiente debía marcar el grado de malestar que le producían aquellos sucesos que le habían acontecido.

Para obtener los valores de malestar en cada una de las áreas mencionadas asignamos valor 3 a excesivo, valor 2 a mediano y valor 1 a escaso. El promedio de los valores marcados por el sujeto constituye el puntaje para cada área.

Una vez realizada la prueba piloto, pudimos observar el comportamiento de los ítems en relación a su comprensión, evaluación de impacto y frecuencia de uso, procediendo a elaborar el instrumento definitivo que consta de 76 ítems distribuidos según su área de origen (Tabla 1).

## MUESTRA

Se evaluaron 102 maestros cuyas características socio demográficas se muestran en la Tabla 2.

En síntesis y teniendo en cuenta los valores modales podríamos describir así nuestra muestra: mayoritariamente femenina, lo que refleja la composición de la población docente en nuestro país, de edades intermedias, casadas y con hijos; altamente calificadas ya que han realizado otros estudios superiores o concurren asiduamente a cursos de perfeccionamiento docente, que se desempeñan en una sola escuela, que no tienen cargos jerárquicos, que no están conformes con la retribución por sus tareas docentes, que no son el principal sostén de su familia y que están satisfechas con su trabajo, a pesar de lo cual han pensado en cambiarlo para ganar más o progresar laboralmente.

## RESULTADOS

Se presentan a continuación los valores promedio de malestar (por área de origen) obtenidos a través del Inventario de malestar percibido en el ambiente laboral docente (IMPAL-D) (Tabla 3).

El promedio más alto se registra en la escala Aspectos institucionales siguiéndole Factores propios de la tarea, Medio ambiente físico de trabajo y Aspectos personales.

Los indicadores de asimetría son significativos en todos los casos con excepción de las subescalas de Factores propios de la Tarea y Organización del tiempo de trabajo. La subescala Cambios tecnológicos tiene asimetría positiva y el resto de las subescalas presentan asimetría negativa.

El indicador de curtosis no manifiesta un apartamiento significativo del comportamiento normal en ninguna de las subescalas.

En la Tabla 4 se presentan los ítems señalados como productores de «excesivo malestar» por más del 40% de los encuestados. En las subescalas Organización del Tiempo de Trabajo y Cambios Tecnológicos ninguno de los ítems tuvo una frecuencia de elección mayor al 40 % como productor de excesivo malestar. Ejemplos de esos ítems son: No poder elegir el período de vacaciones, No poder organizar mi propia tarea, para la primer subescala y Tener que aprender a usar la computadora, No sentirme preparado para las nuevas tecnologías, para la segunda.

Se realizaron correlaciones con el Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) de Osipow y Spokane (1987) que evalúa tres dimensiones o dominios del ajuste ocupacional: Estrés Ocupacional, Tensión psicológica y Recursos de Afrontamiento. En este trabajo hemos utilizado solamente las escalas de Tensión Psicológica (Cuestionario de Tensión Personal) y Recursos de Afrontamiento (Cuestionario de Recursos Personales).

El Cuestionario de Tensión Personal está compuesto por cuatro escalas:

**Tensión Vocacional:** mide la magnitud de los problemas que tiene el individuo en relación a la calidad de su trabajo.

**Tensión Psicológica:** mide la magnitud de los problemas psicológicos o emocionales que el individuo experimenta.

**Tensión Interpersonal:** mide la magnitud de los problemas que tiene el individuo en las relaciones interpersonales.

**Tensión Física:** mide la queja sobre enfermedades físicas o malos hábitos de autocuidado.

El Cuestionario de Recursos Personales está compuesto por cuatro escalas:

**Recreación:** mide la magnitud en la cual el individuo hace uso y obtiene placer y relajación de actividades recreativas regulares.

**Autocuidado:** mide la magnitud en la cual el individuo practica regularmente actividades personales que reducen o alivian el estrés crónico.

**Soporte Social:** mide la magnitud en la cual el individuo siente apoyo y ayuda por parte de los demás.

**Afrontamiento Racional-Cognitivo:** mide la magnitud en la cual el individuo posee y usa habilidades cognitivas para enfrentar el estrés relacionado con el trabajo.

Observamos que los ítems que operacionalizan el área Aspectos Personales están correlacionados con Tensión Psíquica ( $r=.223$ ), Tensión Interpersonal ( $r=.273$ ) y con Tensión Física ( $r=.384$ ). Los ítems de Factores Propios de la Tarea están correlacionados con Tensión Interpersonal ( $r=.245$ ), y con Tensión Física ( $r=.219$ ). Los ítems de Organización del Tiempo de Trabajo se correlacionan con Tensión Interpersonal ( $r=.223$ ) y los Aspectos Institucionales tiene correlación con Tensión Física ( $r=.205$ ) (Tabla 5).

Es interesante señalar que en el inventario IMPAL-D únicamente los ítems del área Medio Ambiente Físico de Trabajo se correlacionan con los recursos de Soporte Social ( $r=.212$ ) y recursos de Afrontamiento Racional-Cognitivos ( $r=.275$ ) (Tabla 6). Estos valores van en el sentido que a mayores recursos percibidos menor malestar. En nuestro caso las restantes áreas de origen (Factores Propios de la Tarea, Organización del Tiempo de Trabajo, Aspectos Institucionales, Cambios Tecnológicos, Aspectos Personales)

no muestran índices de correlación con la percepción de recursos, sirviendo esto como una correlación divergente entre malestar y recursos.

Se determinaron los índices de confiabilidad (consistencia interna) a través del alpha de Cronbach tanto en cada una de las subescalas como para la escala total (Tabla 7). Los valores obtenidos muestran la homogeneidad y equivalencia de respuestas referidas a todos los ítems en las distintas subescalas y en la escala total.

## DISCUSIÓN

La existencia de otros instrumentos de evaluación del estrés docente (Fimian, 1988, Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Makinen & Kinnunen, 1986) da cuenta del interés en la evaluación de este fenómeno tan complejo y con alta incidencia y prevalencia en diferentes lugares geográficos. El interés en su evaluación parece estar centrado en la posibilidad de intervención posterior a su detección y evaluación.

Comentaremos algunas medidas que se utilizan para tal fin:

El Índice de estrés docente (ITS) de Abidin y Green (1997) es una medida de la asociación de las características de los estudiantes, maestros y del sistema social asociada a la presencia de estrés docente y el potencial para una relación docente alumno problemática y enseñanza disfuncional. Los 90 ítems están organizados en dos dominios con un total de 9 subescalas

- Dominio en relación a las características del niño
  - Habilidad emocional/baja adaptabilidad
  - Ansiedad/repliegue

Baja habilidad/dificultades de aprendizaje

Agresividad/desórdenes de conducta

- Dominio en relación al maestro y al sistema social

Inseguridad/necesidad de soporte

Pérdida de la satisfacción proveniente de la enseñanza

Disrupción en el proceso de enseñanza

Frustración en el trabajo con los familiares

La característica esencial de este instrumento es que ha sido diseñado para ser usado con maestros en relación a la evaluación de un único niño. La cuestión fundamental a evaluar es el grado de estrés que provoca en el docente un niño particular en las interacciones directas con ese niño, el impacto que ello tiene en el clase y el estrés generado por las transacciones sociales que el docente tiene acerca de ese niño con otros adultos.

Este enfoque contrasta con nuestra medida del malestar docente porque nuestro instrumento requiere que el respondente realice un juicio global o generalización acerca de sus percepciones o de las situaciones de enseñanza-aprendizaje y no en función de un alumno particular.

Por otro lado, y tal como hemos observado e incorporado en nuestro trabajo, los problemas de relaciones interpersonales y propias de la tarea son reconocidos como estresores significativos en el contexto de enseñanza (Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Makinen & Kinnunen, 1986).

No podemos dejar de presentar el instrumento diseñado por Calvete Zumalde y Villa Sánchez (1997). Dichos autores señalan que la escala está basada en las dimensiones propuestas por Volpi (1996), así como en una

escala breve sobre el autoconcepto docente. La escala está compuesta inicialmente por 40 ítems que se redujeron posteriormente a 33 luego de los análisis factoriales. Los autores describen la composición factorial de la escala del siguiente modo:

**Factor 1-Competencia docente.** Es el más importante en la escala y el que más varianza explica de todos (26%, Alpha 0.84). Este factor incluye los sentimientos como persona valiosa y como buen profesor, con las cualidades necesarias para desarrollar su actividad sin problemas o al menos con los recursos personales para resolverlos.

**Factor II- Autorealización docente.** Se incluyen aquí el deseo de no abandonar la docencia y sentirse orgulloso de ser profesor.

**Factor III-Percepción interpersonal.** El docente se sentirá más integrado desde el punto de vista interpersonal y social en la medida que se sepa valorado por los demás, aceptado tal como es. Esto lo llevará a disfrutar de la relación con los demás.

**Factor IV-Satisfacción docente-** Se recogen y sintetizan aquí los aspectos positivos que hacen que el profesor sienta satisfacción como docente.

**Factor V- Asunción de riesgos e iniciativas-** Puntuar alto en este factor es un indicador de una aceptable autoestima, un deseo de hacer las cosas mejor y de intentarlo con otros métodos.

**Factor VI- Aceptación de sí mismo-**Este factor refleja sentimientos de comprensión hacia sí mismo, de conocimiento de sus propios aspectos positivos y negativos y la aceptación de tales cualidades.

**Factor VII-Relación con los alumnos-**Este factor recoge la percepción de las rela-

ciones con ellos y sus manifestaciones interpersonales con el docente.

Para los autores de esta escala (pág 99) estos factores permiten analizar cuáles son los puntos más débiles y más fuertes de la propia imagen como docentes.

Nuestro instrumento IMPAL-D se focaliza en la percepción subjetiva del docente acerca de su medio físico de trabajo, factores propios de la tarea, organización del tiempo de trabajo, aspectos institucionales, cambios tecnológicos, aspectos personales, evaluando el grado de malestar cotidiano que dichos aspectos tienen en el desempeño docente.

Los aspectos evaluados por el ITS (Abidin y Green, 1997), relación docente alumno y el sistema social implicado, están incorporados en nuestro instrumento en las áreas factores propios de la tarea y aspectos institucionales.

El instrumento presentado por Calvete Zumalde y Villa Sánchez (1997) basado fundamentalmente en dimensiones del autoconcepto laboral y de la imagen como docentes plantea una dimensión personal complementaria a la detección de malestar y sus áreas de origen que podrían influir en el autoconcepto laboral.

## CONCLUSIONES

El instrumento psicológico de evaluación del malestar en el contexto laboral docente (IMPAL-D) ha mostrado su especificidad evaluativa a través de:

- correlaciones positivas convergentes con otros instrumentos que evalúan aspectos del mismo constructo.
- correlaciones negativas divergentes con instrumentos que evalúan aspectos opuestos o moduladores del malestar.

- las áreas de origen del malestar señaladas por los informantes clave coinciden con las planteadas por la OIT en los contextos de trabajo.
  - por los resultados obtenidos, la técnica utilizada para la operacionalización de los indicadores parece ser la adecuada.
- Presentamos este instrumento como un aporte que, conjuntamente con otras pruebas, nos permitirá delimitar los aspectos del fenómeno en estudio y así poder implementar técnicas de intervención. tanto grupales como individuales que redundarán en beneficio de la calidad de la enseñanza.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abidin, R.R. & Greene, R.W. (1997) The Index of Teaching Stress: Student-Teacher Transactions, En C. P. Zalaquet et al. (Eds.) *Evaluating Stress. A Book of Resources*. Lanham, Md. & London: The Scarecrow Press, Inc.
- Almandoz, M; Hirschberg, S. (1992) *La docencia: un trabajo de riesgo*. Bogotá: Ed. Norma
- Birgin, A. (1998) Incertidumbre y malestar docente. La escuela frente a las problemáticas sociales y familiares. *Ensayos y experiencias*. 4 (21) 5-8.
- Calvete Zumalde, E. y Villa Sánchez, A. (1997) *PROGRAMA "Deusto 14-16 II. Evaluación e intervención en el estrés docente*, Bilbao: Ediciones Mensajero, pp 94-102.
- Esteve, J.M. (1994) *El malestar docente*. Barcelona: Paidós.
- Fimian, M.J. (1988) *Teacher Stress Inventory*. Brandon, VT: Clinical Psychology Publishing.
- Kornblit, A. y Mendes Diz, A..M. (1993) *El profesor acosado. Del agobio al estrés*. Buenos Aires: Humanitas.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, R. (1978) Teacher stress. Prevalence, sources and symptoms, *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Leibovich de Figueroa, N.B.; Schufer, M.L.; Muiños, R.; Alvarez, L.; Morinigo, P.; Pasman, P.; Cassullo, G.; Marro, C.; Schmidt, V.; Aranda Coria, E. «Ecoevaluación psicológica de estresores psicosociales en los contextos de empleo y desempleo.» Vº Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. 5- 6 de Diciembre, 1998.
- Leibovich de Figueroa, N.B.; Schufer, M.L.; Marro, C.; Muiños, R.; Alvarez, L.; Pasman, P.; Morinigo, P.; Aranda Coria, E. «Un instrumento para la evaluación de estresores psicosociales en el contexto de empleo». IIº Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicológica y IIº Congreso Venezolano de Evaluación Psicológica. Caracas. Venezuela. 25-26 de Junio, 1999a.

- Leibovich de Figueroa, N.B.; Schufer, M.L.; Muiños, R.; Gómez Dupertuis, D.; Marro, C.; Cassullo, G.; Schmidt, V.; Aranda Coria, E. «La evaluación de estresores psicosociales en el contexto de empleo.» VII° Reunión Nacional Asociación Argentina de Ciencias del Comportamiento. San Luis. Argentina, 1999b.
- Leibovich de Figueroa, N.B.; Schufer, M.L.; Muiños, R.; Gómez Dupertuis, D.; Marro, C.; Cassullo, G.; Aranda Coria, E.; Schmidt, V.; Domínguez Halpern, S.; González M.A. «Inventario del malestar percibido en el contexto laboral docente.» VI° Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. 2-3 de Diciembre, 1999c.
- Leibovich de Figueroa, N.; Schufer, M.; Marro, C.; Aranda Coria, E.; Muiños, R.; Domínguez Halpern, S.; Cassullo, G.; Schmidt, V.; González, M.A.; Gómez Dupertuis, D.; Szabo, P.; Marconi, A. «Malestar percibido en el contexto laboral docente: Un instrumento para su evaluación.» VII° Jornadas de Investigación. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. 23-24 de Agosto, 2000.
- Makinen, R., & Kinnunen, P. (1986) Teacher stress over a school year, *Scandinavian Journal of Education Research*, 30, 55-70.
- Martínez D., Valles I., Kohen J. (1997) *Salud y trabajo docente. Tramas del malestar en la escuela*. Bs. As: Ed. Kapelusz
- O'Brien, G.E. (1986) *Psychology of work and unemployment*. Chichester, UK: Wiley.
- Oficina Internacional del Trabajo. (1986) *Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención*. N° 56 Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo
- Organización Mundial de la Salud (1988) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Osipow H. & Spokane A. (1987) *Organizational stress inventory* Florida: PAR, Psychological Assessment Resources. Traducción y adaptación: Lic. Marta L. Schufer Pedrabissi L.; y Santinello M. (1991) *Motivaciones y estrés relacionado con el trabajo en maestros: comparación de dos indicadores de discordancia profesional*. *European Review of Applied Psychology*, 41, (2), pp. 141-142
- Volpi, F. (1996) *La autoestima del profesor*. Madrid: CIPA.

## ANEXO TABLAS

Tabla 1. Distribución de los ítems del IMPAL-D según área de origen

| Área de origen                     | Ítems |
|------------------------------------|-------|
| Medio ambiente físico de trabajo   | 10    |
| Factores propios de la tarea       | 17    |
| Organización del tiempo de trabajo | 6     |
| Aspectos institucionales           | 19    |
| Cambios tecnológicos               | 2     |
| Aspectos Personales                | 22    |

Tabla 2. Características socio demográficas de la muestra

| Sexo  |  |  |                    |               |
|---|--|--|--------------------|---------------|
| Femenino: 88.2%                               |  | Masculino: 11.8%                               |                    |               |
| Edad  |  |  |                    |               |
| - 25 años: 6.9%                               | 26 y 35: 38.2%                                 | 36 y 45: 31.4%                                 | 46 y 55: 15.7%     | 55 años: 7.8% |
| Lugar de nacimiento                           |  |  |                    |               |
| Ciudad de Bs. As. 75.5%                       | Gran Buenos Aires 11.8 %                       | Interior del país 10.8 %                       | Exterior 1%        |               |
| Estado civil                                  |  |  |                    |               |
| Soltero: 26.5%                                | Casado: 58.8%                                  | Separado: 11.8 %                               | Viudo: 2.9%        |               |
| ¿Dónde obtuvo su título?                      |  |  |                    |               |
| Institución nacional: 49%                     | Institución provincial: 1%                     | Institución privada: 46.1 %                    |                    |               |
| ¿Ha realizado otros estudios?                 |  |  |                    |               |
| No: 19.6%                                     | Sí: 80.4%                                      |  |                    |               |
|   | Terciarios o universitarios completos: 43.9%   |  |                    |               |
|   | Terciarios o universitarios incompletos: 56.1% |  |                    |               |
| ¿Realiza cursos de perfeccionamiento docente? |  |  |                    |               |
| Nunca: 5.9%                                   | A menudo: 55.9%                                | Casi siempre: 18.6%                            | Siempre: 18.6%     |               |
| ¿Cuántos años hace que trabaja como docente?  |  |  |                    |               |
| - de 5 años: 11.8%                            | 6 a 10 años: 36.6%                             | 11 a 20 años: 32.7%                            | 21 años y +: 18.8% |               |
| ¿Se desempeña en más de una escuela?          |  |  |                    |               |
| No: 62.8%                                     |  | Sí : 37.2% en dos: 22.2%<br>en tres ó +: 15.0% |                    |               |

|  |                      |                         |                       |                           |
|--|----------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|
| <b>¿Cuántos años hace que ocupa su cargo actual?</b>       |                      |                         |                       |                           |
| - de 5 años: 47.0%   | 6 a 10 años: 29.4%   | 11 a 20 años: 13.7%     | 21 años y +: 9.8%     |                           |
| <b>¿Ha tenido o tiene cargos directivos en la escuela?</b> |                      |                         |                       |                           |
| No: 86.7%  |                      | Sí: 13.3%               |                       |                           |
| <b>¿Tiene otro trabajo remunerado aparte del docente?</b>  |                      |                         |                       |                           |
| No: 70.3%  |                      | Sí: 29.7%               |                       |                           |
| <b>¿Es Ud. el principal sostén de su familia?</b>          |                      |                         |                       |                           |
| No: 65.5%  |                      | Sí: 34.5%               |                       |                           |
| <b>¿Está conforme con los ingresos que percibe?</b>        |                      |                         |                       |                           |
| Muy conforme:<br>0%  | Conforme:<br>13,9%   | Término medio:<br>29,7% | Desconforme:<br>36,6% | Muy desconforme:<br>19,8% |
| <b>¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?</b>        |                      |                         |                       |                           |
| Muy satisfecho:<br>10.9%                                   | Satisfecho:<br>43.6% | Término medio:<br>33.7% | Insatisfecho:<br>8.9% | Muy insatisfecho:<br>2.9% |
| <b>¿Pensó en cambiar de trabajo?</b>                       |                      |                         |                       |                           |
| No: 36.3%  |                      | Sí: 63.7%               |                       |                           |

**Tabla 3. Valores promedio, desviaciones estándar, asimetría y curtosis en las escalas del IMPAL-D**

| Área de origen                     | Media | Desvío | Asimetría Estándar | Error | Curtosis Estándar | Error Estándar |
|------------------------------------|-------|--------|--------------------|-------|-------------------|----------------|
| Medio ambiente físico de trabajo   | 2.16  | .45    | -.78               | .24   | .42               | .48            |
| Factores propios de la tarea       | 2.18  | .40    | -.48               | .24   | .18               | .47            |
| Organización del tiempo de trabajo | 1.88  | .57    | .11                | .25   | -.78              | .49            |
| Aspectos institucionales           | 2.34  | .47    | -.92               | .24   | .34               | .47            |
| Cambios tecnológicos               | 1.46  | .57    | .98                | .28   | .01               | .54            |
| Aspectos Personales                | 2.16  | .46    | -.62               | .24   | .00               | .48            |

**Tabla 4. Ítems señalados como productores de «excesivo malestar» por más del 40% de los encuestados**

| <b>Medio-ambiente físico en el trabajo</b>   | <b>%</b> |
|--|----------|
| 5. Excesivo ruido.   | 43.1     |
| 6. Malas condiciones de higiene.   | 51.0     |
| 10. Exposición a olores desagradables  | 43.1     |
| <b>Factores propios de la tarea</b>  | <b>%</b> |
| 5. La inseguridad por la inestabilidad en el puesto.   | 54.9     |
| 7. La falta de solidaridad entre los compañeros.   | 43.1     |
| 11. Tener un sueldo que no esté de acuerdo con la responsabilidad.                                     | 64.7     |
| 12. No contar con los recursos necesarios para hacer mi trabajo.                                       | 40.2     |
| 14. Que no me paguen las horas extras.   | 52.9     |
| <b>Aspectos Institucionales</b>  | <b>%</b> |
| 1. Sentir que la vida de uno pertenece a la institución  | 54.9     |
| 3. La tensión en la relación con los directivos.   | 47.1     |
| 6. Tener que luchar con la ineficiencia de otros sectores (por ej. administrativos, maestranza, etc.). | 40.2     |
| 8. Sentir temor a quedarme sin trabajo   | 53.9     |
| 10. Que los directivos sólo me marquen mis errores.  | 54.9     |
| 11. Falta de claridad en las normas  | 58.8     |
| 13. Falta de reconocimiento de las horas extras dedicadas a tareas institucionales                     | 65.7     |
| 16. Que no se pongan de acuerdo respecto de lo que debo hacer.   | 44.1     |
| 19. La corrupción que existe en mi lugar de trabajo.   | 48.0     |
| <b>Personales</b>  | <b>%</b> |
| 14. Saber que tengo pocas posibilidades de progresar.  | 44.1     |
| 18. Sentir que la tarea docente está desvalorizada socialmente   | 70.6     |
| 19. Perder tiempo con problemas ajenos a la tarea.   | 43.1     |
| 20. Saber que mis errores pueden influir negativamente sobre los demás.                                | 41.2     |

**Tabla 5. Valores de correlación entre IMPAL-D y OSI Tensión**

|                              | Medio Ambiente Físico en el Trabajo | Factores Propios de la Tarea | Organización del Tiempo de Trabajo | Aspectos Institucionales | Cambios Tecnológicos | Aspectos Personales |
|------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|--------------------------|----------------------|---------------------|
| <b>Tensión Vocacional</b>    | .072                                | .062                         | -.009                              | -.085                    | -.014                | .186                |
| <b>Tensión Psicológica</b>   | -.053                               | .112                         | .097                               | .060                     | .113                 | .223 *              |
| <b>Tensión Interpersonal</b> | .162                                | .245 *                       | .223 *                             | .077                     | .058                 | .273 *              |
| <b>Tensión Física</b>        | .178                                | .219 *                       | .054                               | .205 *                   | .099                 | .394 **             |

\*\* Correlación significativa al nivel 0.01 (prueba de 2 colas)

\* Correlación significativa al nivel 0.05 (prueba de 2 colas)

**Tabla 6. Valores de correlación entre IMPAL-D y OSI Recursos**

|  | Medio Ambiente Físico en el Trabajo | Factores Propios de la Tarea | Organización del Tiempo de Trabajo | Aspectos Institucionales | Aspectos Personales | Cambios Tecnológicos |
|--|-------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|
| <b>Recreación</b>                        | .068                                | -.109                        | -.124                              | -.045                    | -0.47               | -.031                |
| <b>Autocuidado</b>                       | .011                                | -.152                        | -.119                              | -.026                    | .179                | -.076                |
| <b>Soporte Social</b>                    | .212 *                              | .048                         | .005                               | .014                     | .094                | .099                 |
| <b>Afrontamiento Racional/ Cognitivo</b> | .275 **                             | .105                         | -.029                              | .111                     | .147                | .095                 |

\*\* Correlación significativa al nivel 0.01 (prueba de 2 colas)

\* Correlación significativa al nivel 0.05 (prueba de 2 colas)

**Tabla 7. Valores obtenidos (alpha de Cronbach) en las subescalas y escala general**

| <b>Escala</b>  | <b>Alpha</b> |
|--|--------------|
| <b>Medio ambiente físico de trabajo</b>                    | .78          |
| <b>Factores propios de la tarea y Cambios tecnológicos</b> | .82          |
| <b>Organización del tiempo de trabajo</b>                  | .67          |
| <b>Aspectos institucionales</b>                            | .89          |
| <b>Aspectos personales</b>                                 | .89          |
| <b>IMPAL-D</b>   | .95          |