



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3337

Impacto del teletrabajo en el nivel de compromiso laboral (engagement) y de agotamiento de los docentes del Tecnológico Nacional de México en la pandemia COVID 19 y el retorno a la nueva normalidad.

M.T.A. Yadira Miriam Villanueva Marcial

mvillanueva@ittec.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7894-7769>

Ingeniero Industrial con Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje, actualmente docente del Instituto Tecnológico de Tepic, adscrita al departamento de Ingeniería Industrial

M.M. Martha Patricia Hernández Beltrán

mhernandezb@ittec.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2566-4319>

Licenciada en Administración con Maestría en Mercadotecnia, actualmente docente del Instituto Tecnológico de Tepic, adscrita al departamento de Ciencias Económico Administrativas

M.A. Claudia Lina Esmeralda Villa Arias

cvillaa@ittec.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9706-2643>

Licenciada en Informática con Maestría en Administración, actualmente docente del Instituto Tecnológico de Tepic, adscrita al departamento de Ciencias Económico Administrativas

Dra. Angélica Aguilar Beltrán

angelica.ab@bahia.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7219-6175>

Licenciada en Administración con Doctorado en Educación, actualmente docente del Instituto Tecnológico de Bahía de Banderas, adscrita al departamento de Ciencias Económico Administrativas

M.C.y T.E. Margarita Carreón Estrada

margarita.ce@bahia.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5424-3065>

Ingeniero en Acuicultura con Maestría en Comunicación y Tecnología Educativa, actualmente docente del Instituto Tecnológico de Bahía de Banderas, adscrita al departamento de Ciencias Básicas
Nayarit – México

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad determinar cuál fue el impacto que se tuvo en los docentes del Tecnológico Nacional de México en cuanto a su nivel de compromiso y el agotamiento laboral durante los tiempos de pandemia COVID-19 realizando su funciones docentes a través del teletrabajo, para llevar a cabo este estudio se trabajó en colaboración con CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022), se aplicaron 1994 encuestas a docentes de todas las categorías del Sistema Tecnológico. Este instrumento fue aplicado a diferentes universidades convocadas por la UNESCO, en total fueron 3351 encuestas y el Sistema Tecnológico aportó el 59.5% de la información para este estudio. Como parte de los resultados obtenidos se encontró que si hay diferencias en nivel de agotamiento dependiendo de la función principal de cada categoría docente y el género, pero el nivel de compromiso se mantenía igual independientemente de la antigüedad, género o categoría en la que estuviera el docente.

Palabras clave: Teletrabajo; engagement; agotamiento; compromiso laboral.

Correspondencia: mvillanueva@ittec.edu.mx

Artículo recibido: 10 agosto 2022. Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](#) 

Como citar: Villanueva Marcial, M. Y. M., Hernández Beltrán, M. M. P., Esmeralda Villa Arias, M. C. L., Aguilar Beltrán, D. A., & Carreón Estrada, M. T. M. (2022). Impacto del teletrabajo en el nivel de compromiso laboral (engagement) y de agotamiento de los docentes del Tecnológico Nacional de México en la pandemia COVID 19 y el retorno a la nueva normalidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3514-3534.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3337

Impact of teleworking on the level of work commitment (engagement) and exhaustion of teachers at Tecnológico Nacional de México in the COVID 19 pandemic and the return to the new normal.

ABSTRACT

This article has the purpose to determine the impact that was had on the teachers of the National Technological Institute of Mexico in terms of the level of their commitment and exhaustion work during the times of COVID-19 pandemic, performing their teaching function through teleworking, to carry out this study to work was carried out in collaboration with CIRCULAR HR Fundación Chile y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022), 1994 surveys were applied to teachers of all the categories of the Technological System. This instrument was applied in different universities convened by UNESCO, in total were 3351 surveys and the Technological System help the 59.5% of the information for this study. As part of the results obtained, it was found that if there were differences on the level of exhaustion depending on the main function of each teaching category and the gender, but the level of commitment remained the same regardless of seniority, gender or category in which teacher was.

Keywords: Telecommuting; engagement; exhaustion; work commitment.

INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria denominada Pandemia COVID-19 en el mundo y en México, trajo consigo cambios vertiginosos en muchos sectores, no solo en el de la salud, sino también en el económico y en el educativo. La determinación mediante Decreto Presidencial el pasado 21 de abril del 2020, de escalar las actividades económicas e implementar estrategias de medidas de protección al contagio exigió en ese momento, que una gran parte de las labores migrara de un trabajo presencial al Teletrabajo (denominado así por la International Labour Organization por sus siglas en inglés ILO) o trabajo a distancia.

En el caso de la Educación Superior, la educación presencial de igual manera transitó a la educación a distancia. El Tecnológico Nacional de México (TecNM) está compuesto por 265 campus de los cuales, solo algunos ya aplicaban el Modelo de Educación a Distancia del TecNM. Se cuenta con 29,579 académicos que imparten sus asignaturas dentro de los 110 planes de estudio de posgrado y 43 de nivel licenciatura. Los estudiantes matriculados superan los 620,000, y tanto estudiantes como docentes se adaptaron a la modalidad a distancia, con diversos retos que atender.

Durante los tiempos de pandemia cada Instituto perteneciente al Tecnológico Nacional de México, tuvo que hacer uso de los recursos con los que contaba para dar continuidad al proceso educativo, se trabajó a distancia a través de plataformas de aprendizaje como Moodle, en donde se albergaron los cursos de los docentes para poder hacer uso de sus herramientas como apoyo al proceso de Enseñanza-Aprendizaje, la mayoría de los docentes utilizaron otras plataformas para estar de manera síncrona con los estudiantes para impartir sus clases, tales como Meet, Zoom, Teams, entre otras. Se apoyó a los docentes con cursos de capacitación para el uso de herramientas tecnológicas durante el periodo intersemestral inmediato y de esa forma se trabajó hasta que se reanudaron las clases presenciales. En consecuencia, resulta necesario que las instituciones se documentaran y revisaran la reglamentación del teletrabajo.

Y, en un concepto amplio el Teletrabajo se explica como aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades.

Además, en su concepto funcional lo definen como cualquier forma de trabajo desarrollado por cuenta de un empresario o de un cliente, y por parte de un trabajador dependiente, por un trabajador autónomo o por un trabajador a domicilio efectuado regularmente y por una parte importante de su tiempo de trabajo, desde uno o varios lugares distintos al lugar de trabajo tradicional y mediante el uso de tecnologías informáticas y de telecomunicaciones.

Derivado del Teletrabajo adquieren relevancia los conceptos de engagement y burnout. En las

diferentes fuentes bibliográficas se pone de manifiesto que el término engagement no puede ser completamente traducido al español. Por lo que genera confusiones con otros constructos como es el compromiso en el trabajo, la dedicación al trabajo, la participación y la adicción al trabajo. En este documento nos referiremos al engagement como el nivel de compromiso laboral que un trabajador manifiesta en el desempeño de sus actividades laborales.

Para Salanova & Schaufeli (2004) el engagement es un constructo teóricamente opuesto al burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo. Y definen el engagement como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Especificando, qué no es un estado momentáneo, sino un estado afectivo-cognitivo permanente. Por el contrario, el burnout se vincula a la insatisfacción, al desgaste emocional y al malestar psicológico, en una espiral de deterioro de la salud y el bienestar. Según el modelo DRL, puede considerarse que las demandas y los recursos laborales tienen un impacto directo en los resultados organizacionales a través de los estados psicológicos del burnout y del engagement, así lo plantean Orgambidez et al, (2015).

El burnout es un factor que afecta a todos los trabajadores en su vida cotidiana, por lo que Collantes (2021) realiza una investigación definiendo la relación de los diferentes aspectos del burnout en los docentes para ver cómo este afecta la calidad del trabajo de los mismos, en esta investigación obtiene como resultado que los factores principales que ocasionan que el docente tenga un desempeño bajo es cuando existe estrés laboral y cansancio emocional.

La teoría de demandas y recursos laborales (DRL) que es una extensión del modelo de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001) explica cómo las demandas y recursos laborales tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés laboral y la motivación, que a su vez propone efectos causales inversos: mientras que los empleados quemados pueden crearse más demandas laborales movilizan sus propios recursos laborales para mantener altos niveles del mismo, así lo explican Bakker y Demerouti (2013). Esta teoría dice que existen dos aspectos fundamentales, Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos (Demerouti et al., 2001, como se citó en Bakker y Demerouti,2013), mientras que los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que pueden (a) reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados, (b) ser decisivos en la consecución de los objetivos del trabajo o (c) estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007 como se citó en Bakker y Demerouti,2013). Por su parte Reynosa, E. (2020). Nos habla de la adaptación de los docentes ante el contexto del

covid-19 en Perú. En ella se analizó el aprendizaje en línea y la salud mental teniendo un enfoque principalmente cualitativo. Y a las conclusiones que se llegaron es que los docentes han sido los más afectados dado que han tenido que adaptar los planes de enseñanza para la modalidad en línea forzándolos a capacitarse de manera constante con respecto al uso de las tecnologías para impartir sus clases cambiando también la forma en que comprenden la enseñanza, a su vez se concluye que el éxito del uso de las tecnologías para la enseñanza en línea ha dependido de cómo el docente ha logrado unir las TIC con las estrategias de aprendizaje, por otra parte es necesario ser conscientes de las ventajas y desventajas y desarrollar medidas de contingencia, para los diferentes problemas que deriven de las situaciones, entre docentes y alumnos o entre los mismos alumnos, finalmente los docentes han tenido que lidiar con una sobrecarga de trabajo por las necesidades de capacitación intensivamente con el fin de implementar mejoras o los cambios necesarios en sus estrategias de aprendizaje, sumado a la falta de experiencia a la enseñanza en línea y eso incluyendo el distanciamiento social y otros problemas que han derivado en un estrés psicológico nunca antes visto en relación con la enseñanza.

Derivado de lo anterior, surge la pregunta de investigación que da origen a este escrito: ¿Cuál es el impacto del teletrabajo en el nivel de compromiso laboral (engagement) y en el nivel de agotamiento de los docentes del TecNM durante el periodo de pandemia COVID 19 y el retorno ante la nueva normalidad?.

El objetivo de esta investigación fue evaluar el impacto que generó el teletrabajo en los docentes del TecNM en tiempos de COVID, midiendo el nivel de agotamiento profesional (Burnout) y el engagement, ya que uno de los temas importantes de la vida moderna en nuestro entorno laboral es el estrés, perjudicando de forma directa tanto a personas como a la misma institución.

Los profesionales de la Educación son especialmente vulnerables a desarrollar el síndrome de burnout. Sus consecuencias afectan su salud que se evidencia con síntomas físicos, conductuales, existenciales y emocionales, y su repercusión negativa afecta tanto a las relaciones personales en la misma institución. Desde la psicología positiva, la resiliencia de un sujeto se propugna como un factor de la condición humana para modificar las situaciones adversas y, el engagement, recoge su incorporación a las condiciones favorecedoras de bienestar en el trabajo.

La encuesta Engagement y Teletrabajo en Contexto COVID-19, se lanzó con el objetivo de explorar los principales impactos percibidos por personas que estuvieran haciendo teletrabajo en contextos de aislamiento prolongado, como consecuencia de la crisis sanitaria. La encuesta utilizada incluyó la medición del nivel de engagement y agotamiento laboral de quienes contestaron la encuesta, en conjunto con un set de preguntas de alternativas respecto a la experiencia del teletrabajo en condiciones de aislamiento forzado por la pandemia del COVID-19

a nivel mundial (Fundación Chile, 2020).

El estudio se aplicó utilizando la técnica de encuesta en 81 países durante el periodo de diciembre del 2021 a abril del 2022. No se estableció un tamaño de muestra, sino que se hizo un muestreo por conveniencia, dado que es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular.

METODOLOGÍA

Este estudio se realizó bajo el enfoque mixto de investigación; se diseñó de tipo cuantitativo y de alcance descriptivo para representar el nivel de engagement y el nivel de agotamiento reportado por los docentes encuestados en relación al Teletrabajo en contexto COVID-19. Y el enfoque cualitativo permitió comprender e interpretar los factores que influyen en el desempeño de los docentes a partir de la psicología en el trabajo y de las competencias de los docentes en el periodo del teletrabajo, y el regreso a la nueva normalidad.

De tipo transversal ya que se recogieron los datos en un periodo de tiempo, y comparativo ya que se muestran resultados de los docentes del Tecnológico Nacional de México y el resultado promedio de los docentes de universidades de 81 países que participaron en el estudio de la UNESCO como un referente.

Los resultados y análisis que se presentan en este artículo corresponden a lo reportado por docentes del Tecnológico Nacional de México, el cual lo integran 265 Institutos Tecnológicos de la República Mexicana.

El tipo de muestreo fue aleatorio simple. La convocatoria al personal docente para contestar la encuesta, se distribuyó en todos los planteles del país, a través del personal directivo y de los representantes sindicales de cada institución.

Para la determinación del tamaño de muestra, se consideró el tipo de diseño más empleado en la investigación educativa: Diseño de tamaño fijo. El tamaño de la muestra se estableció desde el inicio de la investigación; se calculó mediante la fórmula para determinar el tamaño de muestra de una proporción con población finita (conocida). El tamaño mínimo de la muestra resultó ser de 1,030 encuestas por aplicar. Las especificaciones utilizadas fueron:

Tamaño de la población = 29,579.00 (total de docentes adscritos al Tecnológico Nacional de México)

Nivel de confiabilidad = 95% ($Z_{\alpha/2}=1.96$)

Error máximo tolerable = 3%

Se utilizó la técnica de encuesta empleando un instrumento cual se les hizo llegar a los docentes mediante la plataforma virtual “Work engagement and risk of Burnout” con el apoyo y colaboración de CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022), y personal directivo de TecNM y los directores de cada Instituto Tecnológico. De un total de 3351 encuestas aplicadas en 81 países, 1994 fueron respondidas por docentes de todas las categorías del Tecnológico Nacional de México; el periodo de recolección de los datos se llevó a cabo de diciembre de 2021 a abril de 2022.

Los rubros evaluados en este instrumento fueron: Condiciones de trabajo, retroalimentación, oportunidades de desarrollo, clima de innovación, apoyo, situación del trabajo, emociones en el trabajo, expectativas conflictivas, trabas en el trabajo, tecnoestrés, performance, lidiando con demandas en el trabajo, trabajo lúdico y datos demográficos.

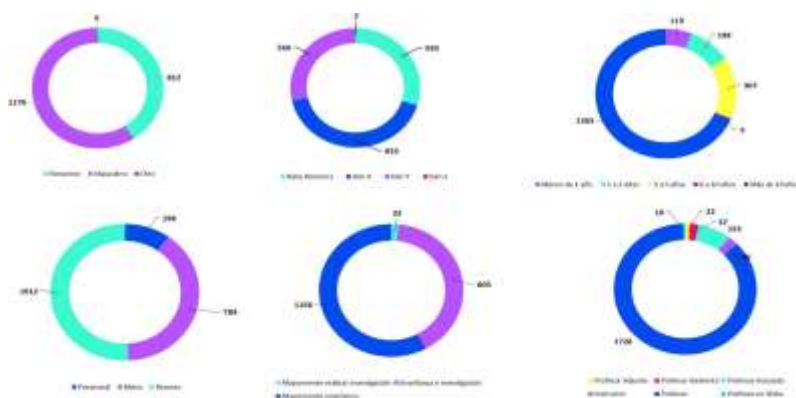
Cada una de las categorías de preguntas contó con una escala de respuesta tipo Likert.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Derivado de lo anterior en cuanto a cómo fue aplicado el instrumento, aquí se presentan los resultados obtenidos en las encuestas.

En algunas gráficas se hace la comparativa del Sistema Tecnológico y el Benchmark Universitario, éste último es el grupo de las 83 universidades restantes que fueron parte del estudio.

CANTIDAD DE PARTICIPANTES



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

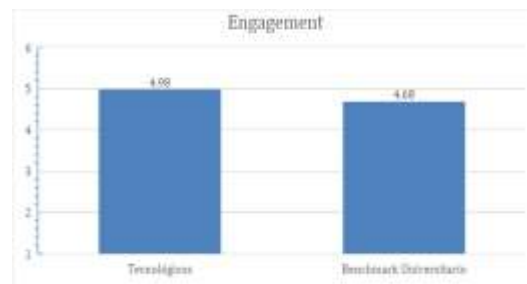
Impacto del teletrabajo en el nivel de compromiso laboral (engagement)....

En esta primer gráfica se puede ver que de los 1994 docentes que respondieron la encuesta, el 59% son del sexo masculino y 40.7% son del sexo femenino, 28.4% pertenecen a la Generación Baby Boomers, con una edad entre los 55 y los 75 años, 41.7% pertenecen a una Generación X que tiene una edad entre los 55 y los 40 años, 29.7% son de la Generación Y con una edad entre los 25 y 40 años. Dentro de estos mismos resultados podemos apreciar que los docentes que respondieron a esta encuesta, el 68.5% cuentan con una antigüedad mayor a los 10 años de servicio, siendo esto las dos terceras partes de la muestra, durante la aplicación de este instrumento el 50% de los docentes manifestaron que su trabajo había sido vía remota, 39.3% en modalidad mixta y sólo el 9% mencionó que trabajo de forma presencial, 58% de ellos se dedican exclusivamente a la docencia, y el 40.3% alternan la docencia con la investigación.

ENGAGEMENT Y AGOTAMIENTO

Respuestas Sistema Tecnológico: 1994

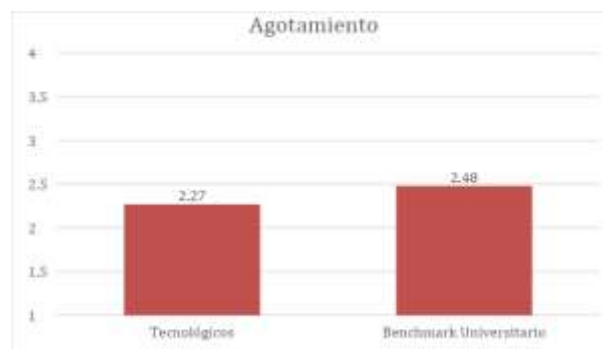
Respuestas Benchmark Universitario: 3351



Engagement: escala de la respuesta entre 0 y 6

Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

El Engagement o compromiso en los docentes del TecNM, resultó ser mayor comparado con el resto de las universidades.



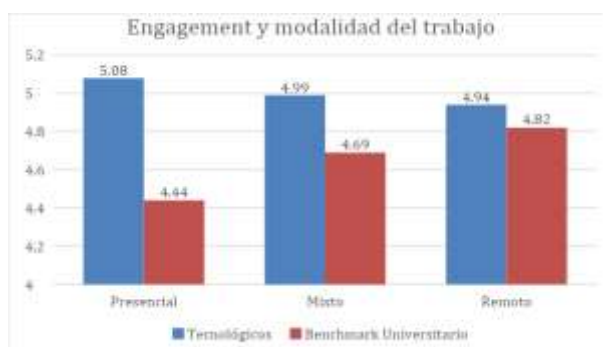
Agotamiento: escala de respuesta entre 1 y 4

Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

Con los resultados aquí mostrados se puede analizar que los docentes del Sistema Tecnológico presentan un nivel más bajo en cuanto a su grado de agotamiento laboral en comparación con las demás universidades estudiadas.

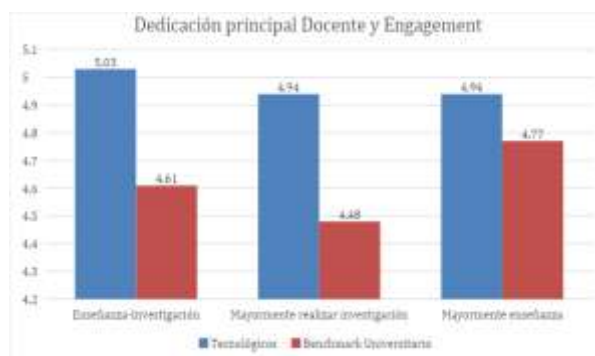
ENGAGEMENT Y AGOTAMIENTO

¿HAY DIFERENCIA ENTRE PROFESORES?



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

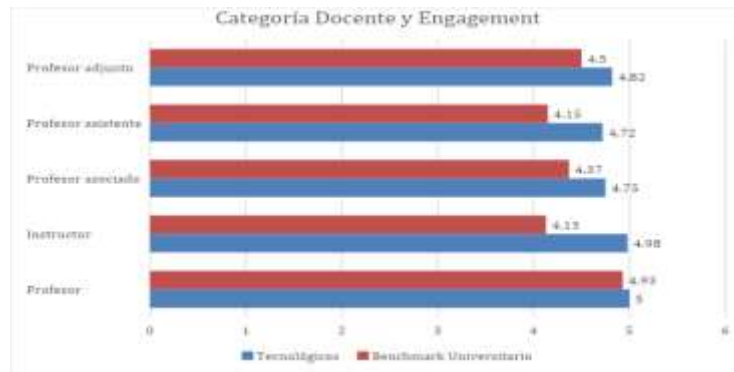
Los resultados muestran que el grado de compromiso que se tiene en los docentes del TecNM de acuerdo con la modalidad de trabajo, es mayor cuando la modalidad es presencial. Sin embargo, en las modalidades Mixto y Remoto, el compromiso es mayor en el personal docente del TecNM que en el resto de universidades.



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

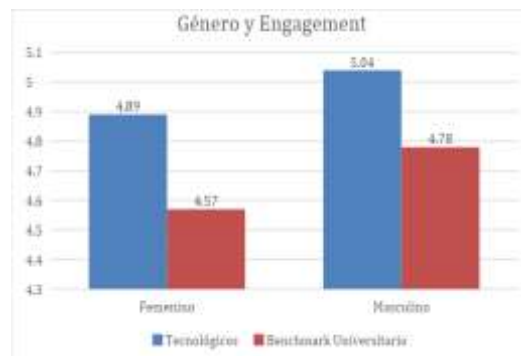
Dentro de las actividades asignadas a los docentes del TecNM se encuentra la docencia, investigación, gestión tecnológica y vinculación, y las tutorías, de acuerdo a los resultados, la mayor parte de los docentes que respondieron combinan la docencia con la investigación. También se observa que el compromiso docente en el TecNM, en las tres combinaciones está por encima de los docentes del Benchmark Universitario.

Impacto del teletrabajo en el nivel de compromiso laboral (engagement)....



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

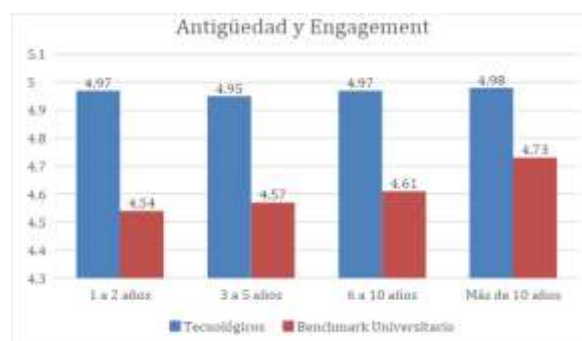
Las categorías aquí mencionadas son de acuerdo a cómo se establecen en muchas universidades que fueron parte del estudio, ya que en el Sistema Tecnológico los docentes solo son categorizados como profesores de asignatura o profesores de carrera en sus diferentes tipos, asociados y titulares. Sin embargo, se observa que el compromiso es mayor en el personal docente del TecNM que en el resto de las universidades en todas las categorías en que respondieron los encuestados.



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

En género: La categoría "otros" no se informa debido a la baja tasa de respuestas en el total del estudio (8)

Haciendo una comparación entre el nivel de compromiso y el género, se observa que el compromiso docente en el TecNM es mayor que en el resto de las universidades, en ambos sexos.



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

En antigüedad: La categoría "menos de 1 año" no se informa debido a la baja tasa de respuestas en el total del estudio (15)

Esta gráfica muestra que independientemente de los años de antigüedad del profesor en el Sistema Tecnológico su nivel de compromiso es el mismo, seguramente es debido a los beneficios que se tienen y a la nobleza del sistema, es evidente que es mucho mayor el nivel de compromiso de los docentes del TecNM comparado con el resto de las universidades.



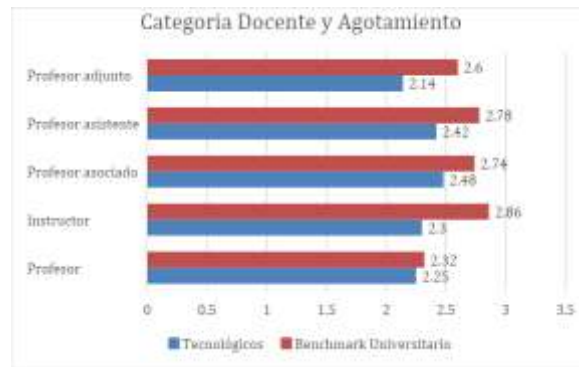
Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

En cuanto al factor de agotamiento o Síndrome de Burnout, en los Tecnológicos refleja un nivel más bajo en relación a lo que presentan el resto de las universidades, manifestando que la causa del agotamiento no está relacionado con la modalidad en la cual se esté trabajando.



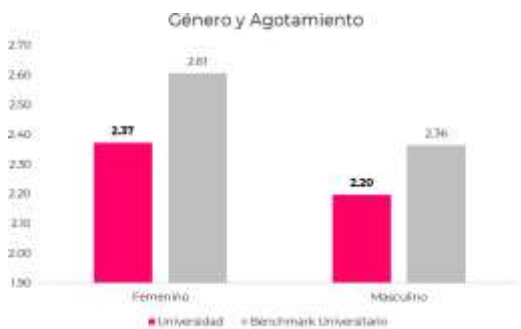
Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

Al comparar el agotamiento que produce la dedicación del docente, se aprecia que en el Sistema Tecnológico representa mayor carga para aquellos docentes que se dedican mayormente a la investigación, porque de igual manera deben cumplir con la asignación completa de actividades de acuerdo a reglamento que consiste en docencia, tutoría, Investigación y vinculación, que para aquellos docentes que dedican la mayor parte de su tiempo solo a la enseñanza. Aun así, en comparación con las otras universidades sujetas de estudio, el nivel de agotamiento del TecNM es mucho más bajo.



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

El nivel de agotamiento se presenta sin variación aparente de acuerdo al tipo de categoría que se tiene como docente, pero si hay marcada diferencia entre docentes del TecNM y docentes de otras universidades.



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

Al analizar el agotamiento presentado por género, resulta una marcada diferencia entre mujeres y hombres, aun así comparado con el agotamiento que se presenta en otras universidades es menor el de los docentes del Tecnológico Nacional de México.

En función a la comparación que se hace del agotamiento de acuerdo a la antigüedad del docente es el mismo patrón que cuando se evaluó el nivel de compromiso, no hay diferencia si se tiene un año o diez años de antigüedad, pero si es mucho menor al agotamiento que presentan las universidades de acuerdo a la antigüedad del docente.

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

¿Qué tan equilibrada es la experiencia laboral?



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

En cuanto a los recursos y demandas laborales dentro del TecNM los docentes manifiestan tener mayor oportunidades de desarrollo, apoyo, autonomía en su quehacer académico, se encuentran dentro de un clima de innovación y cambio y existe retroalimentación de su trabajo, y estos recursos permiten que ese esté por encima de las otras universidades de este estudio, en cuanto a las demandas laborales el Sistema Tecnológico se encuentra por debajo del promedio de las universidades ya que en cuanto a emociones en el trabajo, la presión, el estrés y las trabas no se manifiestan de forma impositiva, existe una demanda cognitiva controlada y están muy bien definidos los roles en la Institución.

COMPORTAMIENTO PROACTIVO

¿Qué tipo de profesores se comportan de manera más proactiva?

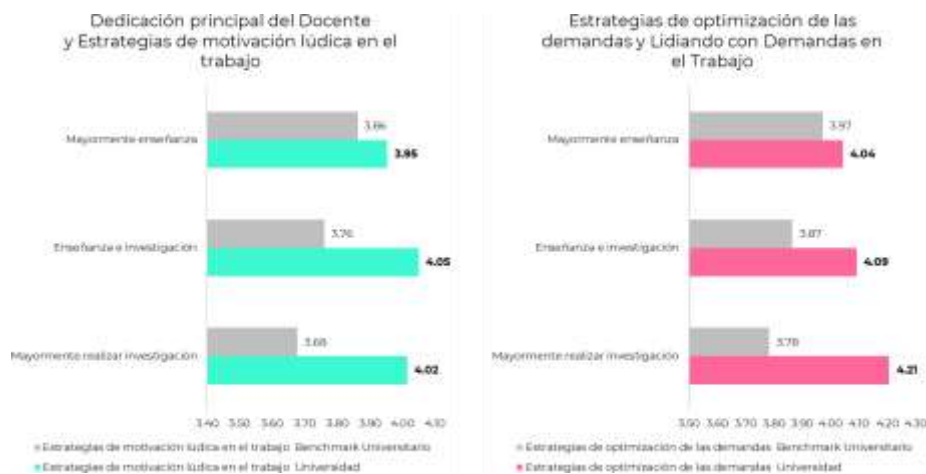


Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

El sistema al cuál pertenecen los Institutos Tecnológicos del país, exige en sus planes de estudio aplicación de prácticas por competencias, eso hace que los docentes diseñen estrategias de trabajo dentro del aula para justificar las horas prácticas del programa, por esta razón se encuentra por encima del promedio de las universidades de este estudio.

En relación a las estrategias de optimización de las demandas y categoría del docente, los que pertenecen al Sistema Tecnológico lo hacen con mayor frecuencia. Esto se puede deber a los escasos recursos con los que se cuenta, siempre se debe hacer lo que se pueda con lo poco que se tiene, ya que no se cuenta con un recurso extra institucional para el diseño de actividades en aula y de acuerdo a cada categoría, se está por encima del promedio de las universidades en cuanto a la optimización.

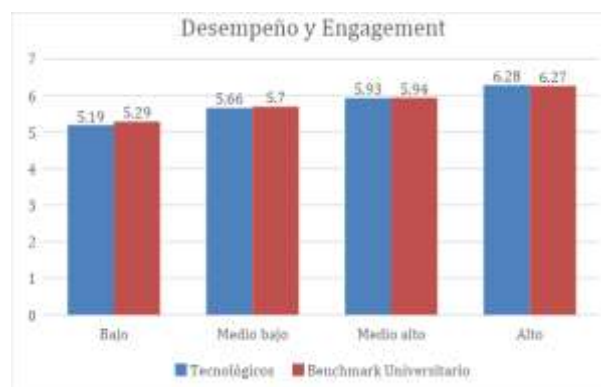
¿Qué rol se relaciona con mayor proactividad?



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

El rol del docente más productivo es el que se dedica mayormente a realizar investigación, es el que más optimiza las demandas laborales y utiliza estrategias de motivación lúdica en su quehacer académico, en ambas comparaciones los docentes del Sistema Tecnológico están por encima de los docentes de las demás universidades.

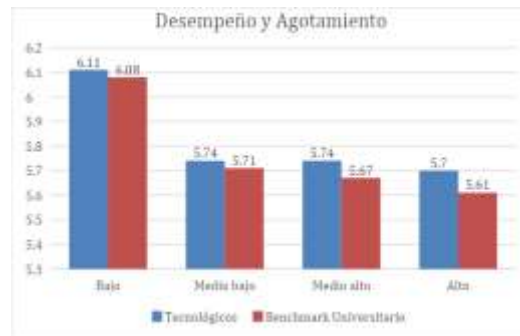
DESEMPEÑO Y LA EXPERIENCIA LABORAL



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

Coefficiente de Correlación Benchmark Universitario: 0.36

Al analizar el comportamiento entre desempeño y compromiso tanto para los Tecnológicos como para las otras universidades a mayor desempeño mayor es su nivel de compromiso hacia la institución a la cual pertenecen.

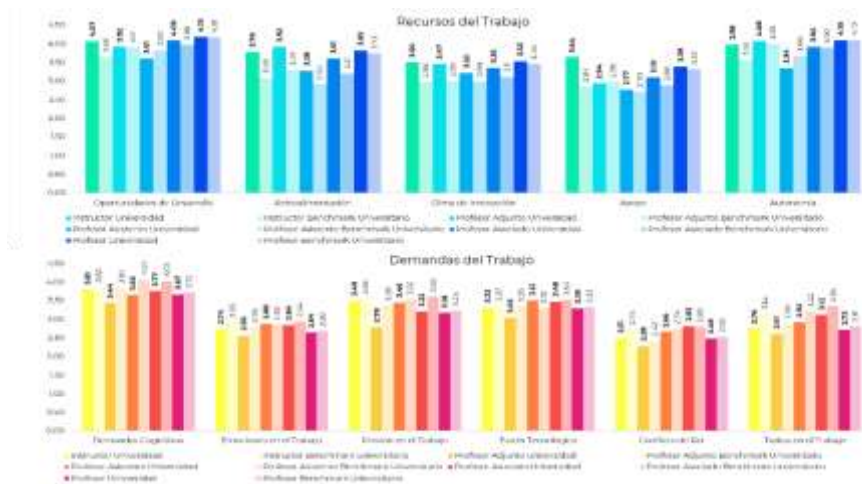


Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)
Coeficiente de Correlación Benchmark Universitario: -0.18

Se observa un comportamiento similar pero con una correlación negativa, dado que a mayor compromiso del docente su nivel de agotamiento es menor. Y es muy similar este comportamiento entre docentes del TecNM y las demás universidades.

CATEGORÍA DEL DOCENTE

Características del trabajo

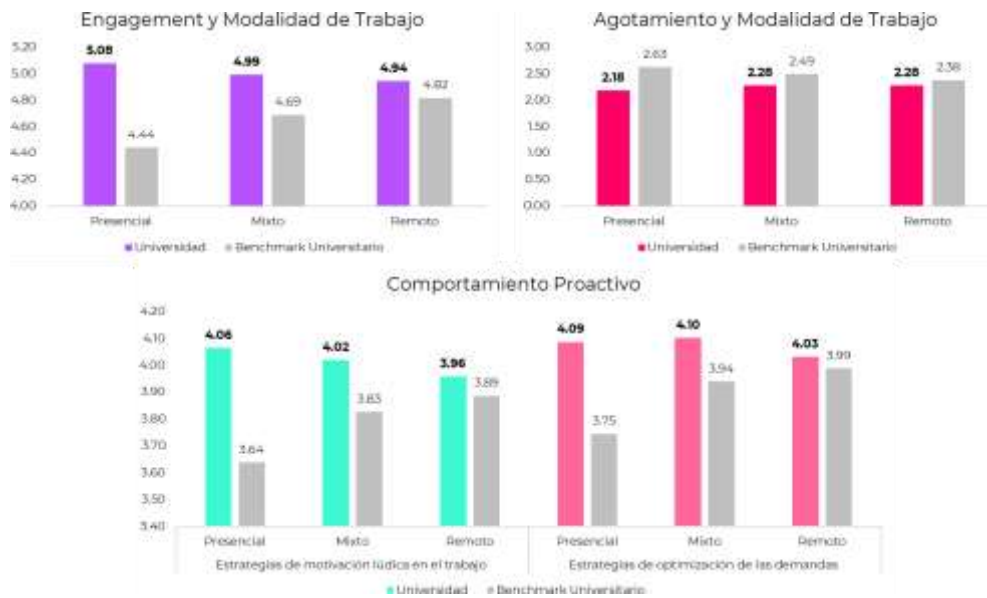


Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

Lo que se puede observar es que aun cuando las demandas cognitivas sean mucho mayores en todas las categorías docentes también las oportunidades que se ofrecen en los centros de trabajo como un recurso son mayores, de tal forma que las demandas son menores comparadas con los recursos que se ofrecen.

MODALIDAD DE TRABAJO

Engagement, Agotamiento y Proactividad

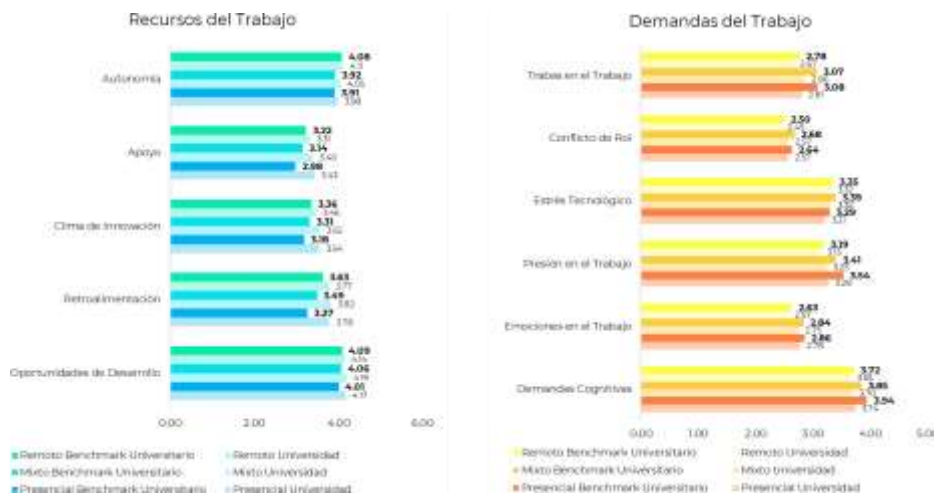


Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

En estas gráficas podemos ver que el nivel de compromiso es mayor en la modalidad presencial, así como también eso hace que el comportamiento proactivo sea mayor también en esta modalidad, sin embargo el nivel de agotamiento es similar en las tres modalidades.

MODALIDAD DE TRABAJO

Características del trabajo

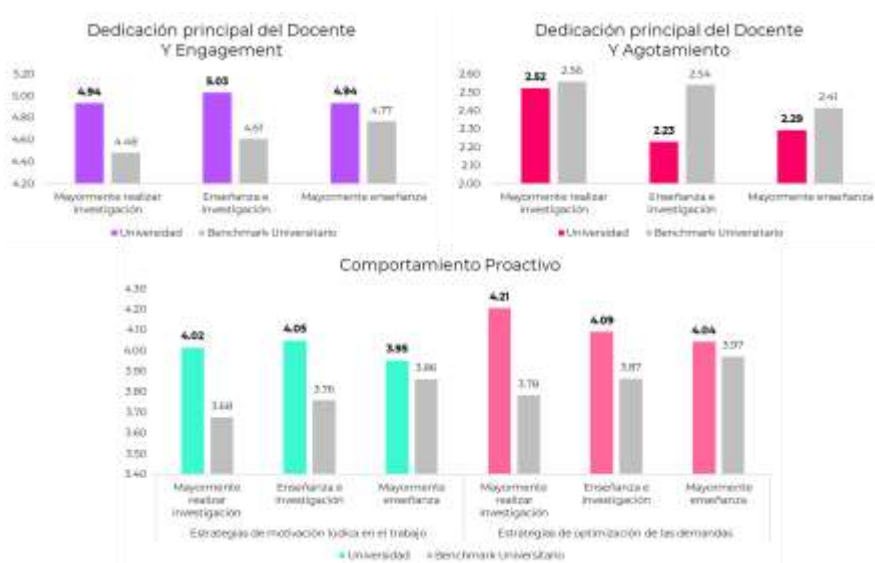


CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

Atendiendo los recursos y demandas laborales por modalidad podemos apreciar que a mayor demanda cognitiva pues se genera más oportunidades de desarrollo, autonomía y clima de innovación, restando valor al estrés y los conflictos sobre las actividades o responsabilidades asignadas.

DEDICACIÓN PRINCIPAL DEL DOCENTE

Engagement, Agotamiento y Proactividad



Fuente: CIRCULAR HR Fundación Chile Y UNESCO WHEC (World Higher Education Conference 2022)

Los docentes que se dedican mayormente a la investigación presentan mayor agotamiento pero también se estimulan para optimizar las demandas laborales, existe mayor compromiso con docentes que alternan la enseñanza e investigación y eso hace que diseñen estrategias de aprendizaje diferente o de una forma lúdica y todo esto por encima de docentes que se dedican mayormente a la enseñanza, cabe mencionar que aun así en cuanto a compromiso y comportamiento proactivo docentes del TecNM están por arriba de los docentes de las demás universidades, sólo en agotamiento se encuentran por debajo de ellos.

CONCLUSIONES

La población predominante de docentes se encuentra entre los 40 y los 55 años. Vale la pena hacer notar que las características generacionales de la población de docentes predominantes pueden significar una brecha ideológica con la generación de los estudiantes.

El Engagement es un constructo psicológico que significa conexión emocional, pero que hace referencia a cuán activamente se encuentra involucrado el individuo en una determinada actividad. Las evidencias de este estudio permiten concluir que el nivel de compromiso que tienen los docentes del Tecnológico Nacional de México, es mayor que el del promedio de las universidades evaluadas por la UNESCO.

El grado de compromiso que se tiene en los docentes del TecNM, según la modalidad de trabajo, es mayor cuando es presencial. Posibles variables que expliquen este resultado

es el tipo de contrato el cual establece la obligatoriedad en modalidad presencial. El trabajo en modalidad mixta o remota fue para atender la contingencia sanitaria de la pandemia y los docentes la trabajaron y la percibieron como circunstancial.

En este mismo tenor, otra fuente de variación que influye en el compromiso en la modalidad presencial, podría ser la edad de la población predominante de docentes. Se mencionó que está entre los 40 y 55 años, lo que le da al docente características generacionales que limitan sus habilidades y preferencias de las tecnologías que necesariamente se tienen que utilizar en las modalidades mixtas y remotas. Vale la pena hacer conciencia de esta brecha generacional entre docentes y estudiantes. Estos últimos pertenecen a la generación Z, también conocidos como centennials. Ellos son la primera generación en pasar toda su adolescencia en la era de los teléfonos inteligentes, los iPhones, las iPad, a internet. Este contexto supone que el ambiente educativo en las modalidades mixtas y remotas para los docentes de generaciones anteriores, puede ser muy estresante.

El engagement se fortalece cuando al docente se le da la oportunidad de combinar actividades de docencia, investigación, gestión tecnológica y vinculación, y tutorías. Es importante resaltar que el TecNM tiene programas de estímulos a la productividad, los cuales reconocen estas actividades adicionales a la docencia, lo cual puede ser la razón de este resultado concluyente .

La antigüedad laboral, no es un factor que influya en el engagement del personal docente del TecNM, mientras que en el resto de las universidades se observa una tendencia a la alza conforme aumenta la antigüedad. TecNM tiene proyectos promocionales anuales que le representan al docente un aumento en prestaciones y salario, además de las primas por antigüedad.

Por otra parte, el agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico. En este caso, no hablamos sólo de excesos laborales, sino de la carga que implica asumir conflictos, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo. De acuerdo a los resultados se concluye que el nivel de agotamiento en docentes del TecNM es menor que el del resto de las universidades evaluadas en este estudio.

En cuanto al agotamiento y género se presenta diferencia entre géneros, siendo mayor en las mujeres. Se asume que es por el rol que juegan las mujeres en el ámbito profesional

y su rol de casa y se acentuó en tiempos de pandemia. Aún así el agotamiento en ambos géneros que se presenta en otras universidades es mayor que en el TecNM.

En cuanto a los recursos y demandas laborales dentro del TecNM se manifiesta un equilibrio en las características del trabajo y, en todos los casos resulta ser mas favorable en el TecNM que en el resto de las universidades, objeto de estudio.

En cuanto a las estrategias de motivación lúdica en el trabajo y las estrategias de optimización de las demandas, son independientes de la categoría docente y en todos los casos son mas frecuentes en el personal del TecNM que en el resto de las universidades. Existe relación positiva entre nivel de desempeño y engagement, tanto en el personal del TecNM como en el resto de las universidades y relación negativa entre nivel de desempeño y agotamiento.

Los resultados permiten concluir que los diversos programas de estímulos, promociones, reconocimientos y de gestión del TecNM, mantienen un ambiente sano y proactivo que coadyuva a fortalecer el compromiso laboral y a mantener bajo control el agotamiento laboral de su personal docente.

Se recomienda valorar y preservar dichos programas, que en muchos casos son únicos en educación superior. Sería útil realizar mas investigaciones en este tema, realizando análisis puntuales de causa efecto, considerando como variables explicativas los programas mencionados.

Por otra parte, es probable que el nivel de compromiso y agotamiento en el personal no docente se encuentre en niveles distintos a los del personal docente, partiendo del hecho de que para ellos no existen programas de promoción y reconocimientos similares. Sería interesante investigarlo.

LISTA DE REFERENCIAS

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A, Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology* (p. 107- p. 115).
- Bakker, A., Rodríguez, A., (sf). El engagement en el trabajo. (p, 437 – 449).

- Collantes, Y. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021. [Tesis de grado].
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9. doi: 10.4102/sajip.v37i2.974
- Orgambídez, A., Pérez, P., Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*. (p, 69 – 77)
- Salanova, M.. y Shaufeli, W. (2004). En engagement en el trabajo: Un reto emergente para la dirección de recursos humanos. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/46650776>
- Schaufeli, W., Simbula, S. & Guglielmi, D. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*.