



Jornades de Foment de la Investigació

**EFICACIA DE LA  
INTERVENCIÓN  
SOCIOCOCGNITIVA  
EN EL BIENESTAR  
PSICOSOCIAL Y LA  
CALIDAD DEL DES-  
EMPEÑO DOCENTE**

**Autors**

Laura LORENTE.  
Esther GRACIA.  
Marisa SALANOVA.  
Isabel MARTÍNEZ.

## ABSTRACT

El objetivo de este proyecto es doble: (1) Desde una perspectiva científica se investigarán los antecedentes y consecuencias del bienestar psicosocial en el trabajo desde la Teoría Social Cognitiva. Se analizarán cómo las demandas y los recursos laborales afectan al bienestar psicosocial del docente desde una perspectiva dual: negativa (efectos de las altas demandas y bajos recursos en el burnout o desgaste profesional) y positiva (efectos de las altas demandas y altos recursos en el engagement o vinculación psicosocial). Por otra parte, se analizarán también efectos a más largo plazo en conductas positivas como el desempeño y la calidad laboral, y en conductas negativas como el absentismo laboral. (2) Desde una perspectiva técnica se evaluará la eficacia de la intervención socio-cognitiva en la prevención del burnout y del absentismo, y la optimización del engagement y del desempeño y calidad laboral del docente. El eje central de la intervención será el incremento de las creencias de eficacia como mecanismo psicosocial ‘clave’ en el proceso motivacional del docente.

## INTRODUCCIÓN

### ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DE LOS CONOCIMIENTOS CIENTÍFICOS-TÉCNICOS:

El rol del profesor en la sociedad actual es retador, pero a la vez estresante. En este proyecto de investigación pretendemos tratar esta temática desde la perspectiva de la salud ocupacional y el estrés laboral.

La publicación y puesta en práctica de la LOGSE para este colectivo supuso la implantación de cambios a nivel organizativo, de enseñanza, de permanencia obligatoria de un alumnado poco motivado y con conductas problemáticas, etc. que está incidiendo en una cada vez mayor manifestación de problemas derivados del trabajo en este colectivo. También el uso de tecnologías de la información y comunicación se está haciendo cada vez usual en el trabajo de los profesores.

Nuestra hipótesis de partida es que: Las creencias de eficacia (tanto individual como colectiva) desempeñarán un rol mediador entre las demandas y los recursos en el trabajo y el bienestar psicosocial (a corto plazo) y conductas laborales (a largo plazo). Esperamos encontrar un proceso de desarrollo dual: positivo (cuando altas demandas y altos recursos influyen en las creencias de eficacia, que a su vez influyen en el bienestar psicológico y en el desempeño y la calidad del trabajo) y negativo (altas demandas y bajos recursos influyen en el incremento de las creencias de ineficacia y a su vez en el burnout y en conductas de absentismo). Además, este proceso se podrá mejorar mediante la intervención socio-cognitiva basada en el incremento de las creencias de eficacia. Los antecedentes previos que avalan esta hipótesis se pueden resumir en:

- 1) Fuerte poder de las creencias de eficacia en diferentes dominios por ejemplo como mecanismo de afrontamiento en situaciones de estrés ocupacional y valor predictivo de otros constructos y conductas. Ahora bien, se requiere el uso de medidas específicas de creencias de eficacia para contextos específicos. La investigación confirma el mayor poder mediador de la autoeficacia específica, al compararla con la autoeficacia generalizada.
- 2) Necesidad de estudiar constructos específicos en la investigación sobre estrés ocupacional (ej. burnout). En el equipo hemos estudiado el burnout y el proceso de su desarrollo yendo más allá:
  - 1) investigando su opuesto desde el nuevo movimiento de la Psicología Positiva, y 2) estudián-

dolo en diferentes contextos ocupacionales fuera del tradicional sector de profesionales de ayuda e incluso en contextos pre-ocupacionales (ej. estudiantes universitarios). Se ha podido constatar, que el burnout se puede entender como una ‘crisis de autoeficacia’ desde las teorías del yo o autorreferenciales, y el engagement como una ‘inyección de autoeficacia’ entendido como su opuesto. Ahora bien, existe poca investigación sobre el proceso de desarrollo en el tiempo (con medidas longitudinales) así como sus consecuencias a más largo plazo (conductas laborales adaptativas y desadaptativas).

- 3) La investigación ha demostrado que igual que ocurre con los niveles individuales de autoeficacia, la eficacia colectiva percibida en el grupo actúa como un amortiguador del estrés al funcionar como un recurso, potenciando el bienestar del grupo y su desempeño colectivo. Ahora bien, se requiere más investigación sobre el desarrollo de la eficacia colectiva en el tiempo, sus antecedentes y consecuencias, así como los procesos de influencia recíproca entre la autoeficacia y la eficacia colectiva percibida y viceversa.
- 4) La investigación reciente sobre los modelos explicativos del bienestar psicosocial (modelos demandas-control y sucesivas ampliaciones) pone de manifiesto la necesidad de seguir investigando las relaciones específicas entre las variables de los modelos, ampliando el tipo de demandas y recursos laborales, estudiando tanto los efectos positivos como negativos, e incluyendo también recursos psicosociales tales como las creencias de eficacia. Y todo ello teniendo en cuenta ocupaciones específicas, ya que diferentes trabajos pueden tener diferentes demandas y diferentes recursos laborales.
- 5) Finalmente y respecto a las fuentes de las creencias de eficacia, en el seno de nuestro equipo hemos estudiado principalmente dos: las experiencias de dominio y los estados emocionales y somáticos, verificando la Teoría Social Cognitiva de Bandura. Ahora bien, otra forma de validar estas fuentes es a través de su control en entornos reales. Así existe poca investigación sobre la eficacia de las intervenciones en la mejora del bienestar psicosocial y aumento de conductas adaptativas en el trabajo (ej. la intervención socio-cognitiva que se basa en el incremento de las fuentes de autoeficacia).

## **NOVEDAD DEL ESTUDIO**

En el ámbito de la Psicología de las Organizaciones y de la Salud Ocupacional se han venido desarrollando diversos modelos teóricos explicativos de los procesos de estrés y salud ocupacional. No obstante, gran parte de ellos sólo tienen en cuenta antecedentes ambientales del trabajo en el desarrollo del bienestar psicosocial y no consideran la influencia de factores psicosociales, tales como las creencias de eficacia. Además, la investigación más reciente ha puesto de manifiesto la necesidad de poner a prueba modelos causales utilizando diseños longitudinales para entender cómo se desarrollan los procesos psicosociales y las conductas en las organizaciones. Por último, desde una perspectiva aplicada, la investigación actual en la materia adolece del uso de modelos de investigación que puedan ser validados con el uso de estrategias de intervención evaluando la efectividad de las hipótesis de trabajo y de los programas de intervención utilizados.

## MÉTODO

### OBJETIVOS

- 1) Evaluar la eficacia de la intervención sociocognitiva en la mejora del bienestar psicosocial vía incremento de las creencias de eficacia. Con ello se persigue la elaboración de protocolos guía para la prevención del burnout y la optimización del engagement en el trabajo docente.
- 2) Poner a prueba un modelo espiral-dual de explicación causal de los antecedentes y consecuencias del bienestar psicosocial en el trabajo docente, analizando el rol mediador de las creencias de eficacia como potenciadoras del engagement y del burnout. Para ello se usará un diseño de investigación de laboratorio y un diseño quasi-experimental de campo, ambos de corte longitudinal.

### VARIABLES

Las variables a estudiar vienen especificadas en el modelo de investigación (ver figuras), y se agrupan en 4 categorías que señalamos a continuación.

#### 1. Antecedentes Laborales:

1.1. Demandas: Tarea: presión temporal, sobrecarga de trabajo, ambigüedad de rol. Sociales: conflicto de rol, relación interpersonal con los estudiantes, con los colegas. Organizacional: inseguridad laboral. En función de la revisión de la literatura y de los resultados del estudio piloto, utilizando la técnica de ‘incidentes críticos’, se utilizarán otras variables ‘obstáculos’ señaladas frecuentemente por los sujetos.

1.2. Recursos Laborales: Tareas: Autonomía laboral y feedback. Sociales: clima de apoyo social. Organizacionales: participación en la toma de decisiones, trabajo en equipo. En función la revisión de la literatura y de los resultados del estudio piloto, utilizando la técnica de ‘incidentes críticos’, se utilizarán otras variables ‘recursos’ señaladas frecuentemente por los sujetos.

2. Recursos Personales: Ya que son específicas al grupo ocupacional a estudiar, las medidas de autoeficacia y eficacia colectiva percibida.

3. Bienestar Psicosocial: Burnout: Se evaluará el así llamado: corazón del burnout, esto es, el agotamiento emocional y la distancia mental, en sus dos versiones, despersonalización de los recipientes del servicio (alumnos) y actitud cínica respecto al trabajo realizado. Engagement: se evaluará el así llamado ‘corazón del engagement’ compuesto por el vigor y la dedicación al trabajo.

4. Conductas Laborales: Se evaluarán las siguientes consecuencias organizacionales:

4.1. Conductas desadaptativas como la Tasa de absentismo: Frecuencia de absentismo medido con frecuencia de bajas laborales y retrasos en la entrada al trabajo. Se utilizarán datos administrativos.

4.2. Conductas adaptativas como la calidad del servicio: Se evaluará la calidad del servicio en base a dos medidas: objetiva y subjetiva. Objetiva: datos administrativos sobre evaluación de la calidad. Subjetiva: percepciones de calidad del servicio por parte de los estudiantes.

Finalmente se tendrán en cuenta variables de control. Personales: género, edad, , grupos impartidos y los años que llevan ejerciendo la profesión. Organizacionales: tamaño del centro, el tipo de centro,

tiempo de funcionamiento, historia de cambios organizacionales recientes como son implantación de nuevas tecnologías, y nuevas formas de organización del trabajo como es el trabajo en equipos.

## DISEÑO

Los objetivos del proyecto se pondrán a prueba utilizando un diseño multi-muestra:

1) Estudio quasi-experimental de campo: Para este estudio contaremos con dos muestras: muestra de profesores de secundaria y muestra de estudiantes de secundaria. Se analizarán los efectos de las demandas y recursos laborales sobre el bienestar psicosocial, vía el efecto mediador de las creencias de eficacia y las consecuencias a nivel organizacional mediante un estudio causal con un diseño longitudinal (panel de datos) con una recogida de datos en tres momentos temporales (ver figura 1). Con el estudio de campo longitudinal podremos observar cómo se desarrollan los efectos de las creencias de eficacia a corto (burnout y engagement) y a largo plazo (absentismo y calidad del servicio educativo evaluada por los estudiantes), y cuáles son las principales causas de estas creencias (principales demandas y recursos). Con ello se podrán diseñar directrices para la prevención del burnout, y del absentismo, así como optimizar y dinamizar procesos de engagement, de mejora del desempeño y calidad del trabajo del profesor.

- Muestra de Profesores. La muestra en T1 (tiempo 1) estará formada por los centros de enseñanza secundaria que ya participaron en nuestro estudio anterior (N=34 centros distribuidos por Castellón y provincia y algunos centros de Valencia y provincia). Con ello, contaremos con información previa respecto a las variables que queremos estudiar en el presente proyecto de investigación y que nos servirán como información antecedente. En T2 (tiempo 2), contaremos con dos grandes grupos: los grupos-diana sobre los que se habrá realizado la intervención socio-cognitiva y el resto de grupos que serán control. Comparaciones en T2 entre estos grupos, permitirá evaluar la eficacia de la intervención realizada. Estos últimos, se someterán después al programa de intervención (T3). Esta intervención posterior en T3 sobre los grupos control permitirá actuar acorde con las normas del APA (*American Psychological Association*) en cuanto a la ética de la investigación.
- Muestra de estudiantes. Para evaluar la calidad del servicio educativo, se contará con una muestra de N= 20 estudiantes por profesor. Esta muestra se recogerá en T1, T2 y T3. Con ello utilizaremos la heteroevaluación de las variables estudiadas.

### 2) Estudio Experimental de Laboratorio:

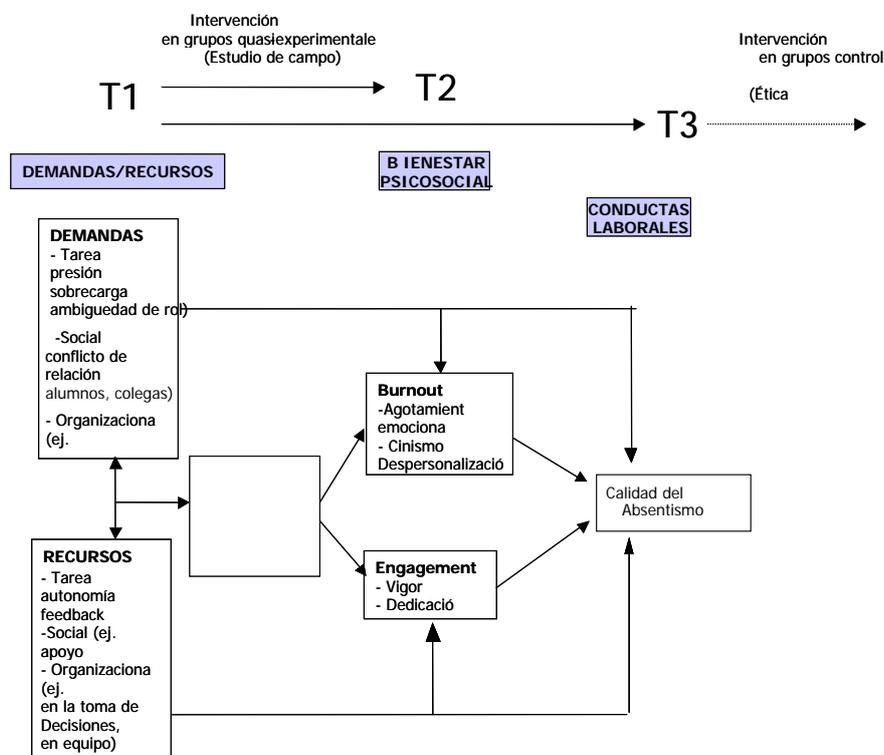
Se pondrá a prueba el modelo de investigación pero desde un nivel “colectivo”, esto es, se analizarán los efectos de las demandas y recursos del grupo sobre bienestar colectivo, vía el efecto mediador de la eficacia colectiva percibida y sus consecuencias en el desempeño colectivo.

El diseño es causal y longitudinal, cuya recogida de datos tres momentos temporales de medida. Con el estudio de laboratorio longitudinal podremos observar cómo se desarrollan los efectos de las creencias de eficacia a corto (burnout y engagement) y a largo plazo (desempeño colectivo y calidad del trabajo), y cuáles son las principales causas de estas creencias (principales demandas y recursos). Al utilizar también la medida de autoeficacia individual, se podrá observar la influencia recíproca entre autoeficacia y eficacia colectiva con análisis de datos multinivel.

La muestra en T1 estará compuesta por 60 grupos de 5 miembros distribuidos al azar. Todos ellos trabajarán utilizando comunicación mediada (TIC). De ellos, 40 serán experimentales: 20 recibirán feedback positivo sobre su desempeño y 20 negativo (independientemente de su ejecución real). Los otros 20 grupos serán control (ausencia de feedback). Además la mitad de los grupos utilizarán para comunicarse TICs con diferentes tipos de demandas: la videoconferencia que requiere además de demandas mentales también emocionales, y la mensajería instantánea sin video-audio que requiere más demandas mentales. En T2 y T3 se distribuirán los grupos de la misma forma, analizando los efectos a corto (T2) y medio (T3) plazo del efecto de los éxitos (feedback positivo) y fracasos (feedback negativo) sobre el desempeño.

En este contexto, el diseño del presente experimento contemplará dos 2X2 situaciones experimentales. La primera distingue entre diferentes tipos de tecnología utilizada y la segunda considera la variable ‘inducción de feedback’. Las sesiones experimentales tendrán lugar en salas laboratorio en las que cada sujeto, separado físicamente de los demás, tendrá asignado un ordenador equipado con el software Ventana GroupSystems© (Versión 2.1). Dicha aplicación permite al grupo interactuar en tiempo real en un mismo proyecto o trabajo a la vez que suministra resultados estadísticos sobre los “inputs” recibidos, como por ejemplo el número de comentarios hechos por cada sujeto y nivel de acuerdo del grupo. Cada sujeto accede desde su terminal a la totalidad de informaciones y aplicaciones de los demás miembros del grupo. La sala para los grupos cara a cara esta equipada con una mesa de reuniones en torno a la cual se ubicarán los sujetos para realizar la tarea.

Figura 1: Modelo de Investigación



## REFERENCIAS

- BANDURA, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- KARASEK, R. & THEORELL, T. (1990). *Health work: Stress productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- SALANOVA, M. (2003). Burnout en profesores de enseñanza secundaria: un estudio longitudinal. En I. Martínez, M. Salanova, S. Llorens, M. García, R. Grau, y E. Cifre (Eds.) La enseñanza y el burnout: ¿una simbiosis irreversible? Castellón: Colección Psyque.
- SALANOVA, M.; LLORENS, S. y GARCÍA-RENEDO, M. (2003). ¿Por qué se estan ‘quemando’ los profesores? Prevención, Trabajo y Salud, 28, 16-20.
- SCHAUFELI, W.B. & BUUNK, B.P. (1996). Professional burnout. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 311-346). Chichester: John Wiley.
- SCHAUFELI, W.B. y SALANOVA, M. (2002). La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista de Prevención, Trabajo y Salud*, 20, 4-9.