

04

ESPIRITUALIDAD,
BIENESTAR LABORAL Y REVALORIZACIÓN DOCENTE EN
EDUCACIÓN BÁSICA

ESPIRITUALIDAD,

BIENESTAR LABORAL Y REVALORIZACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA

SPIRITUALITY, LABOR WELFARE AND TEACHER REVALUATION IN BASIC EDUCATION

Alma Griselda Gómez Ortega¹

E-mail: almagomezkh@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9050-2017>

Maritza Librada Cáceres Mesa²

E-mail: mcaceres_mesa@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6220-0743>

¹ Colegio Pablo Latapí Sarre. México.

² Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Gómez Ortega, A. G., & Cáceres Mesa, M. L. (2022). Espiritualidad, bienestar laboral y revalorización docente en Educación Básica. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(3), 30-41.

RESUMEN

Estudio realizado con docentes de educación básica correspondientes a los Municipios de Cuauhtepic de Hinojosa y Tulancingo de Bravo; Estado de Hidalgo. Investigación de enfoque mixto con paradigma cualitativo y diseño concurrente, de tipo descriptivo correlacional. Muestra auto-seleccionada; los participantes respondieron a una Carta de Consentimiento informado cuyo objetivo fue determinar si la espiritualidad se constituye como elemento fundamental del bienestar laboral y la Revalorización Docente. Hallazgos: los participantes asignan gran importancia a la espiritualidad, la consideran un aspecto prioritario en el desarrollo humano. Aunque física, social y mentalmente se proyectan en sentido positivo: un 40% y 60% de la población participante; hay efectos colaterales en el mismo porcentaje manifestándose en síntomas físicos evidenciando diversos malestares y enfermedades, pues coinciden en que el ámbito espiritual es un aspecto que se encuentra descuidado. La espiritualidad se constituye como un elemento fundamental del bienestar laboral y la revalorización docente; influye de manera significativa, y por tanto es la base de la transformación profunda en la reivindicación del cuerpo docente, lo que supone una contribución a las propuestas ya existentes para fortalecer la calidad en la educación integral.

Palabras clave:

Bienestar laboral, desarrollo humano, efectos colaterales, espiritualidad, revalorización docente.

ABSTRACT

Study carried out with basic education teachers from the municipalities of Cuauhtepic de Hinojosa and Tulancingo de Bravo; State of Hidalgo. Research of mixed approach with qualitative paradigm and concurrent design, descriptive correlational type. Self-selected sample; participants responded to a Letter of Informed Consent whose objective was to determine whether spirituality is constituted as a fundamental element of work wellbeing and Teacher Revaluation. Findings: Participants attach great importance to spirituality, considering it a priority aspect of human development. Although physically, socially and mentally they project themselves in a positive sense: 40% and 60% of the participant population; there are collateral effects in the same percentage manifesting themselves in physical symptoms evidencing various ailments and illnesses, as they agree that the spiritual sphere is an aspect that is neglected. Spirituality is a fundamental element of well-being at work and the revaluation of teachers; it has a significant influence, and is therefore the basis for a profound transformation in the vindication of the teaching body, which is a contribution to the existing proposals for strengthening quality in integral education.

Keywords:

Well-being at work, human development, side effects, spirituality, teacher empowerment.

INTRODUCCIÓN

El desafío de recrear una educación cimentada en un desarrollo humano integral está plenamente vigente y constituye probablemente una de las tareas más importantes de la sociedad en su conjunto. En ello, la espiritualidad y su característica de integradora de todo lo humano, puede ser un elemento central para considerar (Vargas & Moya, 2018); cabe señalar que Muñoz (2015), plantea citando a Frankl que *“la pedagogía que se limita a ser un simple adiestramiento técnico y científico es insuficiente para resolver los dilemas típicos en el ejercicio de la libertad que pueden surgir en el transcurso del itinerario humano”* (p.753) y parafraseando a Pupo: *“En los tiempos actuales la educación tiene mucho que decir y hacer. La educación como formación humana... deviene cauce central ante la necesidad de dar respuesta a los desafíos del siglo XXI. Crear hombres con ciencia y con conciencia... es una tarea que la educación no puede [ni debe] soslayar”*.

Si bien los intentos por favorecer el bienestar docente no han impactado como se esperaba, los teóricos empiezan a dirigir la mirada hacia aquello que no se toca o se toca poco en el discurso: la espiritualidad, la humanidad... surge la necesidad de que las acciones de profesionalización docente miren hacia la espiritualidad.

Puesto que es innegable el progreso excesivo en algunos sectores, el cómputo general da como resultado síntomas evidentes de degradación progresiva; y se adhiere de sobremano la relevancia ante la pregunta que se han hecho varios estudiosos del ámbito educativo: ¿cómo pensamos a la escuela más allá del aprendizaje académico? e implica la pregunta ética: ¿qué dejar a las siguientes generaciones? Y es que la respuesta está en cada docente, teniendo presente además que como mencionan Mauro & Godoy (2016), *“la valoración social de la docencia está íntimamente ligada a la propia representación y al relato que construyen los docentes respecto del objetivo y el rol que le corresponde a su profesión”*. (p.15)

En una época tan llena de conflictos y avance tecnológico, Muñoz (2015), adoptando una postura epistemológica hermenéutico-interpretativa, resalta lo siguiente: *“en una época como la nuestra, es decir, una época de vacío existencial, la principal tarea de la educación, en vez de ser solo la transmisión de conocimientos y tradiciones, es la de perfeccionar esa capacidad que le permite al hombre descubrir sentidos únicos... La tarea de la educación es confrontar al hombre con los valores e ideales, indica Frankl (2011). Educar, es despertar la voluntad de sentido inherente a la condición humana; afinar la intencionalidad que rige la conciencia del sujeto; fomentar la libertad y responsabilidad del hombre para edificar su auténtica humanidad; estimular la noodinámica para dar el salto entre el ser así y el ser de otro modo”*. (p.751)

Si bien con la exponencial decadencia social, se aprecia un sinfín de situaciones deshumanizantes y por demás lamentables; la profesión docente, no ha resistido este embuste hacia lo que la figura magisterial llegó a representar como sinónimo de autoridad y reserva de los más altos valores, siendo incluso una figura de autoridad respetada, al nivel de los padres y sacerdotes. Hablar de la espiritualidad, el bienestar y la revalorización docente, no solo es imprescindible, sino que como clarifica Moreira (2019), refiriéndose a este último término: *“este concepto va más allá de la remuneración percibida y no se resume únicamente al factor económico”*. (p.245)

Méndez (2019), nos invita a no olvidar que los problemas personales también coadyuvan en buena parte al origen de estas dificultades y pueden desencadenar el trastorno de estrés laboral. Habría que decir también que Ortega & Ortega (2017), enfatizan que *“el entorno organizacional debe propiciar ambientes donde se promueva la implementación de estrategias dirigidas a propiciar la motivación, estímulo de compromiso y lealtad de los colaboradores. Resulta importante interiorizar que el ser el recurso humano el activo estratégico de las organizaciones y dada esa connotación es importante velar que exista la salud laboral, personal y profesional del individuo lo cual no sólo repercutirá en beneficios económicos para las empresas sino para la sociedad en general, dado que todo efecto positivo en el trabajador se reflejará en su familia que se constituye en el núcleo central de toda sociedad”*. (p.12)

Se conoce que el estrés predispone a la enfermedad y deteriora la calidad de vida. El estrés es una norma (principio, regla, patrón) natural en la sociedad moderna que vive con el hombre de hoy, como si fuera parte de su naturaleza y nadie se preocupa por el estrés hasta que no explota en enfermedades serias, que hacen replantearse el tipo de vida irreflexiva y superficial que uno está llevando.

El requerimiento del ámbito espiritual en el desarrollo integral no puede, ni debe seguir pasando desapercibido. Es esperable, que en pleno siglo XXI y en la comunidad científica, aún existan investigadores reacios no solo a la necesidad evidente del estudio y desarrollo espiritual, sino a investigar el impacto de dicha área en la docencia, su influencia en el bienestar laboral y en la revalorización docente. En esta obviedad, no podemos hablar de formación integral, si omitimos el aspecto espiritual y el Docente no podrá enseñar desarrollo integral si lo desconoce. De acuerdo al Marco Curricular y Plan de Estudios de la Educación Básica Mexicana (México. Secretaría de Educación Pública, 2022), refiere que *“si se considera que en los últimos 50 años el sistema educativo ha colocado a la escuela en una contradicción fundamental... la tendencia actual sobre la hiper especialización del conocimiento y la legitimación exclusiva del saber científico, administrativo y tecnológico, lo que produce una devaluación del*

saber docente y una deslegitimación de su condición social, así como un cuestionamiento permanente al proyecto de enseñanza de la escuela pública, empeorado por las evaluaciones estandarizadas que culpan al docente de los malos resultados”.

Hoy en día, el cultivo de la espiritualidad no religiosa y el pensamiento utópico cobran mayor relevancia, porque la generalidad de las personas se encuentra secuestrados por la tecnología, y es ésta, como dice Ortiz (2018), la que se ha convertido en su referente cognoscente de alto significado.

En México, actualmente, la Ley general de Educación (2019) declara a los “sujetos de la educación” una prioridad del Sistema Educativo Nacional y dentro de estos “sujetos” se encuentran los docentes, quienes “deben” dar una educación de excelencia educando para la vida, desarrollando no solo habilidades cognitivas en sus alumnos, sino habilidades socioemocionales. La educación de excelencia implica formación en pensamiento filosófico y humanístico, además de resiliencia. Adicionalmente, enfatiza el Plan Sectorial de Educación la expectativa de que el personal docente responda a exigencias cada vez más complejas y numerosas, como el desarrollo de habilidades socioemocionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

En la investigación se emplea el paradigma cualitativo, dado que el objetivo del presente estudio, fue determinar si la espiritualidad se constituye como elemento fundamental del bienestar laboral y la Revalorización Docente, en docentes de Educación Básica; Tulancingo de Bravo y Cuauhtepac de Hinojosa, Hidalgo; para mejorar la calidad educativa; conlleva una “realidad epistémica que requiere, para su existencia, de una o un sujeto cognoscente, quien está influido por la cultura y las relaciones sociales particulares, que hacen que la realidad epistémica dependa para su definición, comprensión y análisis, del conocimiento de las formas de percibir, pensar, sentir y actuar, propias de esos sujetos cognoscentes (Gurdián-Fernández, 2007); por ello se enfatiza que uno de los conceptos imposibles de soslayar, es justamente la realidad epistémica, pues la realidad social de cada sujeto no es algo que pueda existir emancipada del pensamiento, de la interacción y del lenguaje de los individuos; por el contrario, es una realidad que se plasma a través de esos tres aspectos.

Dentro de los criterios de calidad, se encuentra la triangulación de agentes, teorías, técnicas, fuentes y métodos; bajo el principio de la comprensión humanista.

Se implementa como técnica la encuesta, con la aplicación de una entrevista estructurada y dos instrumentos estandarizados: Cuestionario de Espiritualidad Parsian y Dunning; Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).

Para la entrevista estructurada, se elabora una guía de preguntas específicas, prescribiendo los cuestionamientos y el orden en que serán abordados; se conforma de trece preguntas, y se elabora con preguntas de tres clases, de acuerdo a la tipología de Grinell, et al. (2009), citados por Hernández, et al. (2014), las que son de clase general, es decir preguntas que parten de planteamientos globales relacionadas con el tema de interés específico, en este caso la espiritualidad relacionada al terreno académico y la revalorización docente; por otro lado, se encuentran las preguntas de clase estructural, cuya finalidad es solicitar al entrevistado una lista de conceptos, a manera de conjunto o categorías; y finalmente se encuentran las preguntas de contraste, donde se cuestiona sobre similitudes o diferencias respecto al tema de interés específico mencionado que ocupan la variable independiente (espiritualidad) y una de las variables dependientes (revalorización docente) de esta investigación.

El Cuestionario de Espiritualidad de Parsian y Dunning, es un instrumento, desarrollado en Australia, que se enfoca en el concepto de espiritualidad desde la identidad interior, sentido de la vida y conexión de las personas jóvenes consigo mismas, con una fuerza superior y con el entorno.

Por otro lado, el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG), es un instrumento incluye series de ítems cerrados organizados de acuerdo con un modelo teórico que incluye una dimensión de bienestar psicosocial (integrada por afectos, competencias y expectativas) y otra de efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). El qBLG tiene además algunas características especiales: por una parte, permite evaluar un bienestar laboralmente situado; es decir, sensible a las particularidades de este ámbito específico. Por otra parte, trata el bienestar en el trabajo como un todo integrado; posibilitando un abordaje de las caras positiva y negativa de esta experiencia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Cuestionario de Espiritualidad de Parsian y Dunning

Se establecen cuatro factores principales: autoconciencia, creencias espirituales, prácticas y necesidades espirituales. Cada factor tiene una serie de ítems. El instrumento cuenta con 29 ítems y utiliza una escala de Likert de cuatro puntos, que van desde muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), en acuerdo (3), muy de acuerdo (4). Este método estadístico permite hipotetizar que la espiritualidad como variable latente está relacionada y explicada por la autoconciencia, las creencias espirituales, las prácticas y las necesidades espirituales.

Los resultados obtenidos, fueron recogidos con GOOGLE DRIVE, pues además de que no implicó gastos adicionales, las respuestas son más cómodas para los encuestados y permite al encuestador recoger los datos de las respuestas por ítem automáticamente y visualizarlos de

forma rápida en gráficas que se generan de manera automática, para posteriormente graficar los ítems por factor, obteniendo las gráficas generales. El resumen muestra un intuitivo gráfico de las respuestas y la hoja de cálculo permite hacer todo tipo de operaciones con los resultados. Todo esto descrito a continuación (figura 1):

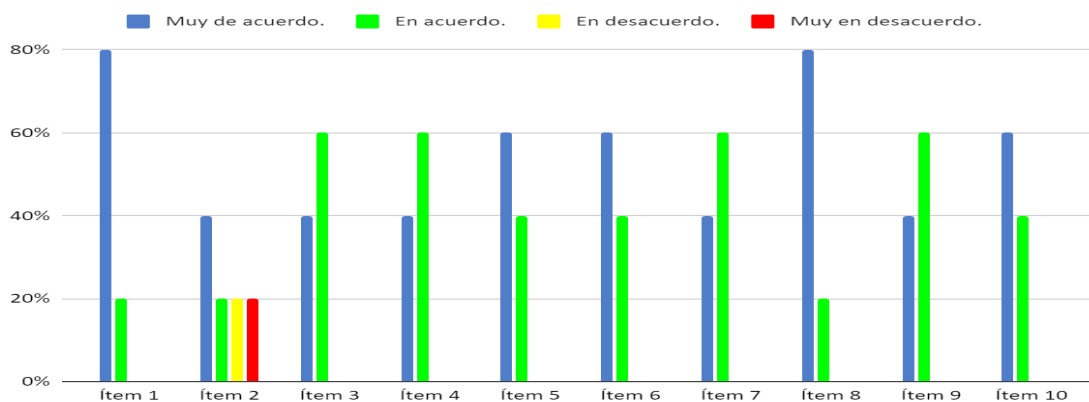


Figura 1. Factor: Autoconciencia.

De 10 ítems que conforman el **factor de autoconciencia**, puede observarse que en relación con el ítem 1 y 8 fueron los ítems con mayor porcentaje, correspondientes al 80% de la población participante, lo que significa que están **muy de acuerdo** con el considerarse como personas valiosas y cuya vida sí tiene algún significado. Con un porcentaje menor, pero significativo dentro del mismo criterio en la escala de Likert: muy de acuerdo; el 60% de los participantes en los ítems 5, 6 y 10 expresan sentirse satisfechos con la persona que son, aludiendo a la capacidad de expresar compasión y amabilidad, así como la tendencia a pensar en aspectos positivos cuando evalúan su vida.

En general se puede apreciar que las reacciones de los participantes son mayormente a los criterios muy de acuerdo y de acuerdo; y aunque requieren fortalecer el aspecto de la autoconciencia, los porcentajes altos evidencian un buen pronóstico para su planteamiento. En esta tabla la comparación debe prestar mayor atención al hecho de que una persona que se siente valiosa tiende a tener mayor disposición para efectuar cambios en su vida, pues de lo contrario es más complicado implicar a los docentes en su propio crecimiento y por tanto, impactar en sus sentimientos de bienestar.

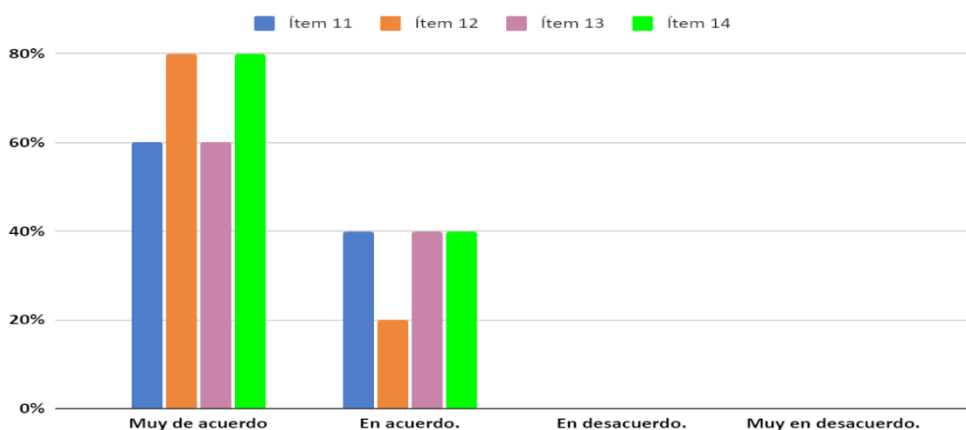


Figura 2. Factor: Importancia de las creencias espirituales.

De 4 ítems que conforman el **factor importancia de las creencias espirituales**, puede observarse que en relación al ítem 12 y 4 fueron los ítems con mayor porcentaje, correspondientes al 80% de la población participante, lo que significa que están **muy de acuerdo** al considerar que la espiritualidad les ayuda a definir quiénes son y consideran que este aspecto está integrado en su vida; el 60% coincide además que la espiritualidad les ayuda a definir las metas establecidas en su vida y a decidir la orientación general de su vida, aspectos considerados en los ítems 11 y 14

Tanto los criterios muy de acuerdo y en acuerdo asignan importancia al factor, y todas las respuestas cayeron dentro de estos criterios, pues de los 4 ítems considerados para reflexionar en función de las creencias espirituales, ninguno manifestó su oposición (Figura 2).

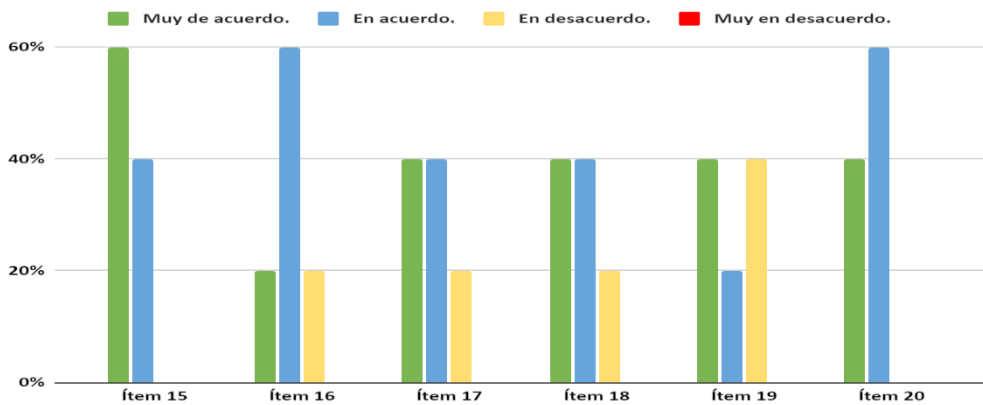


Figura 3. Factor: Prácticas espirituales.

De 6 ítems que conforman el **factor prácticas espirituales**, puede observarse que en relación con el ítem 15 con el criterio **muy de acuerdo**, fue uno de los ítems con mayor porcentaje, correspondientes al 60% de la población participante, haciendo referencia a que suelen practicar la reflexión para alcanzar la paz interior.

En cuanto al criterio **en acuerdo**, respecto a los ítems 16 y 20; expresan mayor porcentaje con el 60% de docentes inclinados por la lectura de libros acerca de crecimiento espiritual y auto-ayuda, así como buscar momentos para ampliar su espiritualidad (Figura 3).

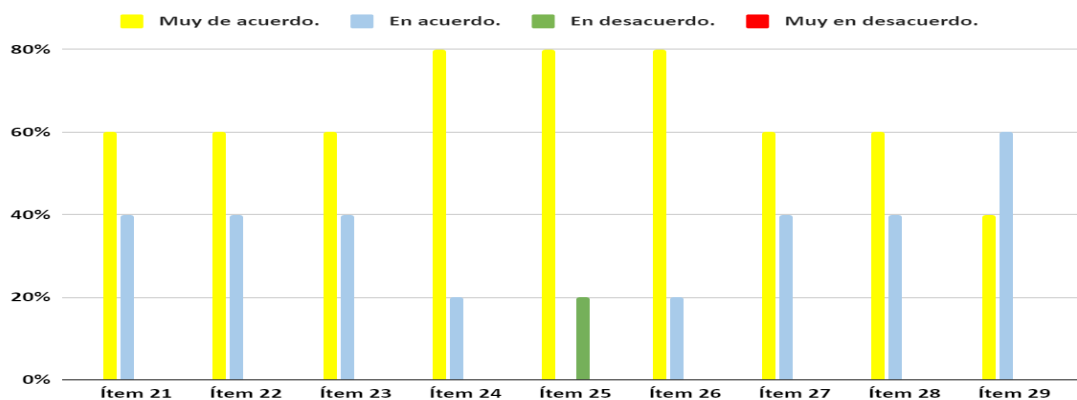


Figura 4. Factor: Necesidades espirituales.

De 9 ítems que conforman el **factor necesidades espirituales**, puede observarse que en relación a los ítems 24, 25 y 26 con el criterio **muy de acuerdo**, fueron los de mayor porcentaje, correspondientes al 80% de la población participante, haciendo referencia a que disfrutan escuchar música, están buscando un propósito de vida y consideran que su vida es un proceso y está en evolución; dentro del mismo criterio pero con un 60% referente a los ítems 21, 22, 23, 27 y 28 expresan que buscan la belleza física, espiritual y emocional en la vida, tratan de encontrar respuestas a los misterios o dudas de la vida, tratan de alcanzar la paz interior y la armonía, necesitan tener un vínculo emocional fuerte con las personas que les rodean, mantienen y fortalecen las relaciones con los demás que consideran importantes para sí mismos (Figura 4).

Cuestionario de Bienestar Laboral General (QBLG)

El bienestar laboral general incluye dos dimensiones principales: **bienestar psicosocial** (que abarca, a su vez, las facetas de **afectos**, **competencias** y **expectativas**) y **efectos colaterales** (**somatización**, **desgaste** y **alienación**).

Los ítems de las dos primeras escalas del factor **bienestar psicosocial** fueron redactados con formato de diferencial semántico, puesto que con el qBLG se pretende evaluar el bienestar psicológico laboralmente situado, los encabezamientos de cada escala remiten directa y explícitamente a la propia circunstancia laboral. En efecto, para responder las dos primeras, la persona debe ponerse en la siguiente situación: Actualmente, en mi trabajo, siento... Lo mismo acontece con la tercera: En mi trayectoria laboral... Y con las tres restantes: Actualmente, por causa de mi trabajo, siento...

Mientras que para los de las otras cuatro se adoptó un modelo Likert, en este caso se presentan una serie de premisas, cada una se encuentra entre una gama de opciones posibles, el participante seleccionará un número entre el 1 y el 7: las puntuaciones que se acerquen al número 1 apuntan hacia aspectos desfavorables y las puntuaciones más cercanas al 7, apuntan hacia aspectos más favorables. El qBLG por una parte, permite evaluar un bienestar laboralmente situado; es decir, sensible a las particularidades de este ámbito específico. Por otra, trata el bienestar en el trabajo como un todo integrado; posibilitando un abordaje de las caras positiva y negativa de esta experiencia.

Factor de Bienestar Psicosocial

Tabla 1. Escala de afectos.

		1	2	3	4	5	6	7
1	Insatisfacción-satisfacción	0%	0%	0%	20%	20%	20%	40%
2	Inseguridad-seguridad	20%	0%	0%	20%	20%	0%	40%
3	Intranquilidad-tranquilidad	0%	0%	20%	0%	20%	40%	20%
4	Impotencia-potencia	40%	0%	20%	0%	0%	0%	40%
5	Malestar-bienestar	20%	0%	20%	0%	20%	0%	40%
6	Desconfianza-confianza	0%	0%	40%	0%	20%	0%	40%
7	Incertidumbre-certidumbre	20%	0%	0%	20%	20%	0%	40%
8	Confusión-claridad	20%	0%	0%	0%	20%	0%	60%
9	Desesperanza-esperanza	0%	0%	0%	20%	0%	20%	60%
10	Dificultad-facilidad	0%	20%	0%	20%	0%	40%	20%

De acuerdo con los resultados en la **escala de afectos** y **considerando que las puntuaciones que se acercan al número 1 apuntan hacia aspectos desfavorables y las puntuaciones más cercanas al 7, apuntan hacia aspectos favorables**; de manera general puede observarse que la mayoría de los porcentajes se encuentran inclinados hacia los aspectos favorables, es decir, que el mayor porcentaje de población que es el 60%, se inclinan hacia 2 criterios positivos: 8 y 9, correspondientes a sentir claridad y esperanza en su trabajo respectivamente. En relación con las puntuaciones significativas inclinadas hacia los aspectos desfavorables, puede observarse que un porcentaje de 40%, se inclina hacia el criterio 4 con sentimientos abiertos de franca impotencia en su trabajo, mientras que el 20% se inclina hacia los criterios 2,5,7 y 8; manifestando sentimientos de inseguridad, malestar, incertidumbre y confusión (Tabla 1).

Tabla 2. Escala de competencias.

		1	2	3	4	5	6	7
1	Insensibilidad-sensibilidad	0%	20%	0%	20%	0%	0%	60%
2	Irracionalidad-racionalidad	0%	20%	0%	0%	0%	0%	60%
3	Incompetencia-competencia	0%	20%	20%	20%	20%	0%	60%
4	Inmoralidad-moralidad	0%	0%	20%	0%	20%	0%	60%
5	Maldad-bondad	0%	0%	20%	0%	20%	0%	60%
6	Fracaso-éxito	0%	0%	20%	0%	0%	40%	20%
7	Incapacidad-capacidad	0%	0%	20%	0%	0%	20%	60%
8	Pesimismo-optimismo	0%	20%	0%	0%	0%	20%	60%
9	Ineficacia-eficacia	0%	20%	0%	0%	0%	20%	60%
10	Inutilidad-utilidad	0%	0%	20%	0%	0%	20%	60%

De acuerdo con los resultados en la **escala de competencias** puede observarse que el porcentaje más alto alcanzado de 60% se encuentra inclinado hacia los aspectos favorables, a excepción del criterio 6, donde solo el 20% de la población participante se siente totalmente exitosa en su trabajo. En relación con las puntuaciones significativas inclinadas hacia los aspectos favorables; el 60% de los docentes en su trabajo sienten sensibilidad, racionalidad, se sienten competentes, con moral y bondad, capaces, optimistas, eficaces y útiles. En relación a las puntuaciones significativas inclinadas hacia los aspectos desfavorables, puede observarse un porcentaje del 20%, en los 10 criterios que conforman la escala; con sentimientos de insensibilidad, irracionalidad, incompetencia; sienten un déficit en la moralidad, bondad, éxito y capacidad; mayormente percibiendo el pesimismo y la ineficacia (Tabla 2).

Tabla 3. Escala de expectativas.

		1	2	3	4	5	6	7
1	Expectativas	0%	20%	0%	0%	0%	20%	60%
2	Motivación	0%	20%	0%	0%	40%	0%	80%
3	Identificación con los valores	0%	20%	0%	0%	0%	40%	20%
4	Rendimiento profesional	0%	20%	0%	0%	0%	40%	40%
5	Capacidad de gestión	0%	20%	0%	0%	0%	20%	60%
6	Calidad de condiciones de trabajo	0%	20%	0%	0%	20%	20%	40%
7	Autoestima profesional	0%	20%	0%	0%	0%	40%	40%
8	Cordialidad de ambiente de trabajo	0%	20%	0%	0%	0%	20%	40%
9	Conciliación del trabajo con vida privada	0%	20%	20%	0%	0%	40%	20%
10	Confianza en el futuro laboral	0%	20%	0%	0%	20%	40%	20%
11	Calidad de vida laboral	0%	20%	20%	0%	0%	20%	40%
12	Sentido de trabajo	0%	20%	0%	0%	20%	20%	40%
13	Acatamiento de pautas de dirección	0%	0%	20%	0%	20%	20%	40%
14	Estado de ánimo laboral	0%	20%	0%	0%	20%	40%	20%
15	Oportunidades de promoción	0%	20%	0%	20%	20%	20%	20%
16	Sensación de seguridad	0%	20%	0%	0%	40%	20%	20%
17	Participación en las decisiones de la organización	0%	20%	0%	0%	0%	40%	40%
18	Satisfacción en el trabajo	0%	20%	0%	20%	0%	0%	60%
19	Realización profesional	0%	20%	0%	0%	20%	20%	40%
20	Nivel de excelencia	0%	20%	0%	20%	20%	20%	20%
21	Eficacia profesional	0%	20%	0%	0%	0%	60%	20%
22	Compromiso con el trabajo	0%	20%	0%	0%	0%	20%	60%
23	Competencias profesionales	0%	20%	0%	0%	0%	40%	40%

De acuerdo con los resultados en la **escala de expectativas**, de manera general puede observarse que los porcentajes más altos se encuentran inclinados hacia los aspectos favorables; el mayor porcentaje de población que es el 80%, se inclinan únicamente hacia 1 criterio positivo de 23: el número 2, correspondiente a la motivación; por otro lado, el porcentaje de 60% de la población se inclina hacia 4 criterios positivos: 1, 5, 18 y 22 respectivos a las expectativas, capacidad de gestión de la carga de trabajo, satisfacción y compromiso con el trabajo. En relación con las puntuaciones significativas inclinadas hacia los aspectos desfavorables, puede observarse que un porcentaje de 20%, se inclina hacia los 23 criterios con sentimientos desfavorables hacia las expectativas en su trabajo. Del total de criterios de diferencial semántico (23), el 20% de la población colocó a tres de estos en neutral; es decir, entre el 1 y el 7, eligieron el 4: no tienen definido cómo se sienten en relación a sus expectativas en cuanto a las oportunidades de promoción laboral, satisfacción en el trabajo y el nivel de excelencia de la organización (Tabla 3).

Factor de Efectos Colaterales.

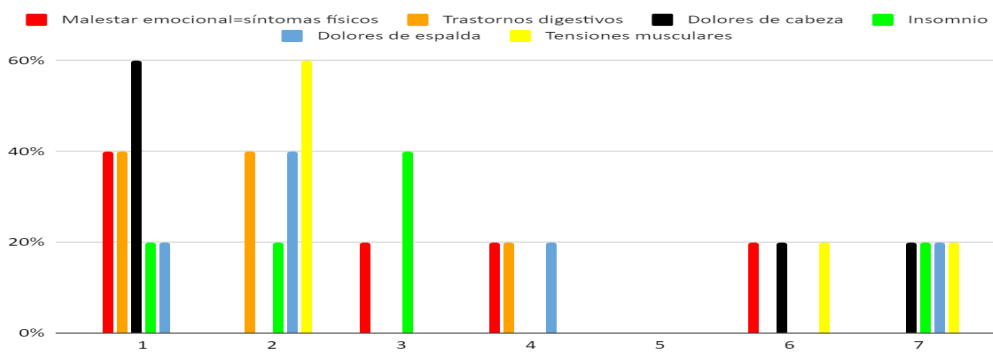


Figura 8. Escala de somatización.

De acuerdo con los resultados en la **escala de somatización** y considerando que las puntuaciones que se acercan al número 1 apuntan hacia aspectos desfavorables y las puntuaciones más cercanas al 7, apuntan hacia aspectos favorables; de manera general puede observarse que los porcentajes más altos se encuentran inclinados hacia los aspectos desfavorables. En relación con las puntuaciones significativas inclinadas hacia los aspectos desfavorables, puede observarse que un porcentaje del 60%, manifiesta experimentar dolores de cabeza y tensiones musculares; y el 40% de la población participante tiene malestar emocional que se traduce en síntomas físicos, trastornos digestivos, dolores de espalda e insomnio (Figura 8).

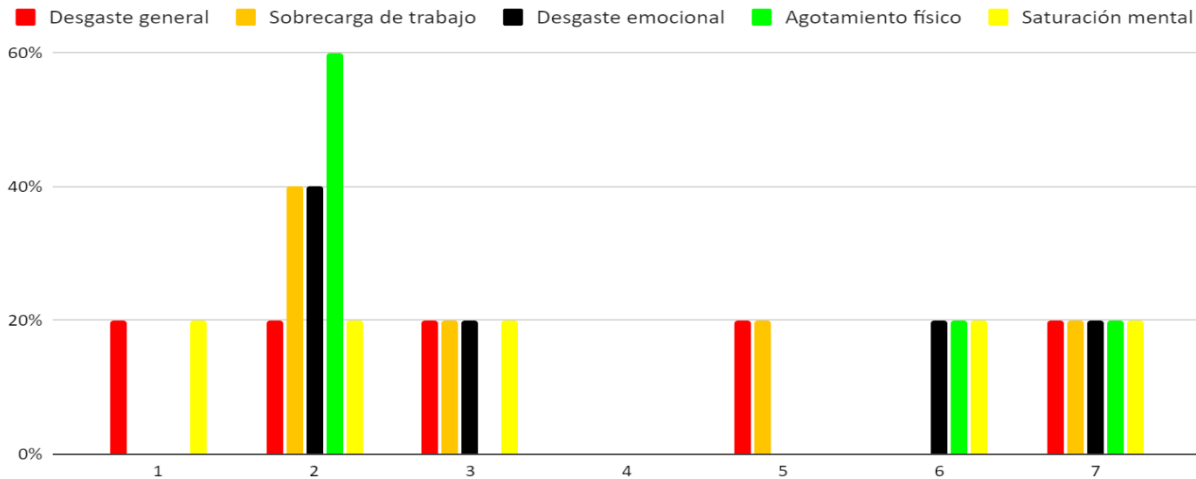


Figura 9. Escala de desgaste.

De acuerdo con los resultados en la **escala de desgaste**, de manera general puede observarse que los porcentajes más altos se encuentran inclinados hacia los aspectos desfavorables. En relación con las puntuaciones significativas inclinadas hacia los aspectos desfavorables, puede observarse que un porcentaje del 60%, manifiesta experimentar agotamiento físico; y el 40% de la población participante tiene sobrecarga de trabajo y desgaste emocional (Figura 9).



Figura 10. Escala de alineación.

De acuerdo con los resultados en la **escala de alineación**, puede observarse que los porcentajes más altos se encuentran inclinados hacia los aspectos desfavorables. En relación con las puntuaciones significativas inclinadas hacia los aspectos desfavorables, puede observarse que un porcentaje del 60%, manifiesta experimentar mal humor y trato despersonalizado; y el 40% de la población participante se siente con pérdida de la identidad (distanciamiento de la relación consigo mismo), baja realización profesional y frustración (Figura 10).

Tabla 4. Criterios de análisis e ítems.

Criterios de análisis.	Cuestión/ítems.
Reflexión crítica filosófica de lo que somos.	Desde su perspectiva ¿qué es aquello que convierte a las personas en seres con humanidad, responsables, honestos y compasivos? ¿Por qué? (1) Esa dimensión que usted eligió, ¿le parece que está o no relacionada con la espiritualidad? ¿Por qué? (7) ¿Cuál dimensión/ámbito de los que Usted describió, requiere prioritariamente atención en su vida? ¿Por qué? (8)
Revalorización docente.	¿De dónde partir para dejar algo verdaderamente valioso a los demás? (2) ¿Para qué se educa y por qué se educa? (3) ¿Cómo definiría a la educación ampliamente en términos de desarrollo integral? (4) ¿Qué dimensiones/ámbitos del ser humano considera que deben ser abordados para poder hablar de un desarrollo humano integral? No me refiero a los niños específicamente, sino al desarrollo humano de cualquier persona y a cualquier edad. (5) De las dimensiones/ámbitos que mencionó ¿cuál le parece la columna vertebral o la parte central? de manera que, sin esa dimensión o ámbito determinados, ninguna de las otras dimensiones puede sostenerse de forma firme. (6) ¿Cómo se siente en cuanto a su propio desarrollo espiritual? (10) ¿Usted qué entiende por revalorización docente? (13)
Perspectiva conceptual de espiritualidad.	¿Qué opina acerca de la espiritualidad? (9)
Importancia de la espiritualidad en las prácticas educativas.	¿Qué piensa acerca de una propuesta para generar acciones encaminadas al progreso de la dimensión espiritual en el docente, como parte indispensable del desarrollo integral a lo largo de su trayecto formativo? (11) ¿Cómo sería la educación integral considerando el aspecto espiritual, en comparación con la educación que actualmente conoce? ¿Qué semejanzas y diferencias encuentra? (12)

De acuerdo con los objetivos planteados en el estudio, se puede concluir que los docentes asignan una gran importancia a la espiritualidad porque la identifican como sinónimo de valores y empatía, considerando que cuando se carece de esta se evidencia la violencia, la falta de humanidad, el respeto a los derechos humanos y la compasión por los demás. Entienden a la espiritualidad como la esencia de la persona inherente al aspecto emocional que estiman como prioritario en el desarrollo humano, además de considerar a la espiritualidad como un lugar de donde parten los cimientos y creencias para conducirse; la definen como el amor y la conexión capaz de traspasar todo relacionada con la meditación, el yoga, la filosofía, la gratitud, la autoestima y la motivación; contraria al egocentrismo, individualismo y al egoísmo. La dimensión espiritual, permite un análisis profundo del ser, da sentido y propósito a lo que se realiza; permitiendo la conexión entre cuerpo, mente y alma para lograr el equilibrio.

Los participantes coinciden en que la espiritualidad es un tema poco manejado por la generalidad de los docentes y la sociedad, la relacionan con el equilibrio, el espíritu, los valores, emociones y religiosidad, orar, ser solidarios y brindar apoyo a los demás. De todas las dimensiones que conforman al ser humano las más importantes son la espiritual y la emocional, que los docentes identifican como inseparables; ya sea partiendo de la creencia de un ser supremo o desde un autoanálisis profundo para generar espacios de tranquilidad y respeto que permitan fortalecer el resto de las dimensiones.

Otro punto interesante como indicador de la importancia del aspecto espiritual en los docentes, es que, al ser una dimensión poco atendida, y por tanto, descuidada infieren que es la razón por la que es muy complicado para los docentes impartir la materia de educación socioemocional, porque si el docente no lo ha trabajado no puede transmitirlo y enseñarlo.

De acuerdo con los resultados de las herramientas utilizadas, al considerar el aspecto espiritual en la educación, ésta sería completa para la evolución del ser humano y tendría mayor impacto en las familias; además un docente en equilibrio sería verdaderamente el ejemplo, un docente consciente y habría flexibilidad para integrar aspectos nuevos, relevantes y útiles como la base del desarrollo integral, no solo de los estudiantes sino también de los docentes (tabla 4).

Los docentes están de acuerdo en que la espiritualidad les ayuda a definir quienes son, sus metas y su orientación en la vida (Figura 2); se consideran personas valiosas, cuya vida tiene algún significado e identifican en sí mismos muchas cualidades (Figura 1), practican la reflexión para alcanzar la paz interior, están inclinados por la lectura de libros acerca de crecimiento espiritual y autoayuda, así como buscar momentos para ampliar su espiritualidad (Figura

3), están buscando un propósito de vida y consideran que su vida es un proceso y está en evolución; buscan la belleza física, espiritual y emocional en la vida, tratan de encontrar respuestas a los misterios o dudas de la vida, tratan de alcanzar la paz interior y la armonía, necesitan tener un vínculo emocional fuerte con las personas que les rodean, mantienen y fortalecen las relaciones con los demás que consideran importantes para sí mismos (Figura 4).

En relación con la revalorización docente, consideran que para poder brindar algo valioso a los demás se parte desde la reflexión personal acerca de los propios valores, cualidades y defectos; así como del núcleo familiar con todo el bagaje cultural.

Identifican como una necesidad imperativa que el propio docente reflexione acerca de la importancia de su función y de las implicaciones e impacto que genera en los alumnos y en las familias; pues consideran que los docentes espiritualmente conectados son aquellos con muchos valores, comprometidos, los describen como excelentes seres humanos. La población participante hace referencia a docentes que identifican como perdidos, pues han olvidado la relevancia de su labor, por lo que tendrán que cuestionarse a sí mismos para mejorar o en definitiva les proponen buscar otro empleo (tabla 4).

La autovaloración que identifican como el equivalente de revalorización docente, impacta no sólo en sí mismos, sino también en los demás, es un efecto bumerang, donde el reconocimiento social hacia la labor docente también la consideran muy importante y el sistema educativo en el que se encuentran inmersos no favorece este rubro; pues aunque al pensar en su trabajo los sentimientos (tabla 1) que les provoca van en función de aspectos positivos como la esperanza, satisfacción, seguridad, potencia, bienestar, confianza, certidumbre y se sienten competentes (tabla 2) para llevar a cabo su trabajo como docentes con sensibilidad, racionalidad, moral, bondad, optimismo, eficacia con una perspectiva (tabla 3) de motivación, con capacidad de gestión de la carga de trabajo, satisfacción y compromiso con el trabajo, un buen rendimiento profesional, cordialidad en el ambiente de trabajo, etc.; una vez integrados en la realidad de su ámbito laboral aparecen sentimientos desfavorables hacia las expectativas en su trabajo, y como un efecto secundario a estos sentimientos abiertos de franca impotencia al enfrentar su trabajo, con inseguridad, malestar, incertidumbre y confusión, perciben falta de sensibilidad, irracionalidad, sentimientos de incompetencia; déficit en la moralidad, bondad, éxito y capacidad, mayormente percibiendo el pesimismo y la ineficacia en su ambiente laboral, tienden a experimentar dolores de cabeza y tensiones musculares, malestar emocional que se traduce en síntomas físicos, trastornos digestivos, dolores de espalda e insomnio (Figura 8); agotamiento físico, sobrecarga de trabajo, desgaste emocional (Figura 9); experimentan mal humor

y trato despersonalizado; se sienten con pérdida de la identidad (distanciamiento de la relación consigo mismo), sentimientos de baja realización profesional y frustración (Figura 10).

Si bien los docentes consideran que el crecimiento personal inicia como respuesta al enfrentar una situación dolorosa o complicada, la pandemia ha sido una de las causas que refieren como la motivación para explorar la dimensión espiritual con mayor constancia y se encuentran en constante búsqueda; están convencidos que fortalecer el ámbito espiritual otorga la fe, la esperanza, la confianza en el futuro y encontrar el propósito de su vida; de lo contrario aparece el miedo, la depresión y la angustia; intentan tener presente la importancia del tiempo y el amor, así como evitar la cosificación de los demás.

Expresan que se educa para la vida y por amor a la humanidad, para formar seres humanos buenos, con principios y valores favoreciendo todas las áreas de la vida incluyendo la espiritual, pues el egoísmo no solo genera destrucción entre los seres humanos, sino también destruye a la naturaleza; se educa para poder convivir en sociedad (tabla 4). Los docentes tienden a buscar su desarrollo espiritual, sin embargo, hay una carencia importante sobre la conciencia del cuidado del medio ambiente (NEM, s.p), en este sentido y considerando la influencia del medio ambiente en el desarrollo y bienestar de las personas es de relevancia incluirlo en estas prácticas espirituales, pues sin la protección y cuidado del entorno, el ser humano se desvincula de la naturaleza y, se minimiza o ignora la interdependencia entre todo lo existente (Figura 3).

CONCLUSIONES

En el estudio se evidencia que la espiritualidad se constituye como un elemento fundamental del bienestar laboral y la revalorización docente; influye de manera significativa, y por tanto es la base de la transformación profunda en la reivindicación del cuerpo docente lo que supone una contribución a las propuestas ya existentes para fortalecer la calidad en la educación integral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gurdián, F. A. (2007). *El paradigma cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. PrintCenter.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014.). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Mauro, A., & Godoy, L. (2016). *El impulso de una carrera: política de revalorización docente en el Perú*. Minedu. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000263028/PDF/263028spa.pdf.multi>
- Méndez, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'. *Instituto Nacional de Pediatría. Acta Pediátrica de México*, 25 (5), 299-302.

- México. Secretaría de Educación Pública. (2022). Marco Curricular y Plan de Estudios de la Educación Básica Mexicana. SEP. https://www.sep.gob.mx/marcocurricular/docs/1_Marco_Curricular_ene2022.pdf
- Moreira, Z. (2019). *UNAE y su incidencia en la revalorización docente*. Universidad Nacional de Educación.
- Muñoz, S. M. (2015). La pertinencia social de la logoteoría aplicada al ámbito educativo. [Ponencia]. XLII Congreso Nacional de Psicología, Tijuana, México.
- Ortega, M. J., & Ortega, O. J. (2017). Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 11(41), 6-13.
- Ortiz, J. D. (2018). Espiritualidad y pensamiento utópico en tiempos de crisis. *A Jaume Botey*, 167. *El problema de introducir a las nuevas generaciones en lo que nuestros mayores llamaron espiritualidad*. 13º Encuentro Internacional. Barcelona, España.
- Vargas Herrera, F., & Moya Marchant, L. (2018). La espiritualidad como fortaleza humana y su relación con la construcción de sentido vital. Algunas notas específicas para el campo educativo CAURIENSIA. *Revista Anual De Ciencias Eclesiásticas*, 13, 277-299.