

Compromiso afectivo, estrés y motivación en la intención de abandono de las y los directores de escuelas: Relaciones con demandas laborales percibidas y recursos laborales.



Carmen Montecinos, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso;
Claudio Allende, Juan Pablo Valenzuela y Xavier Vanni. CIAE,
Universidad de Chile

VI Jornada de Investigación en Liderazgo Escolar
Noviembre 10, 2022

Estudio financiado por FONDECYT #1210762 y FB 0003

Problema de Investigación

La contratación y rotación de directores, particularmente en centros escolares de bajo rendimiento y grandes necesidades, es un desafío para el sistema.

Fuerte aumento de las responsabilidades y la carga de trabajo han hecho que la dirección escolar sea más estresante física y emocionalmente en muchos países, incluido Chile.

Una de las consecuencias no deseadas de este estrés físico y emocional es la disminución de la calidad de vida y el bienestar de los líderes escolares, y su eventual impacto en el desempeño del cargo.

Investigaciones internacionales señalan que estos factores puede llevar a que existan pocos candidatos al cargo de director/a y/o que lo/as directores dejen el puesto antes de completar su contrato.

Estudios muestran una relación entre las características del sostenedor, centro escolar, las percepciones de las y los directores sobre las demandas y los recursos laborales, su bienestar psicológico, el estrés, el compromiso ocupacional y la intención de permanecer o dejar el cargo:

1. Las y los directores no tienen control absoluto sobre su trabajo
2. El bienestar o estrés de lo/as directores no es exclusivamente producto de recursos personales

Mejorar el bienestar de lo/as directores y, a su vez, su desempeño del liderazgo implica comprender los recursos y demandas que se generan desde las políticas nacionales y locales y desde el trabajo cotidiano en un centro escolar en particular.

Objetivo General

Explorar las percepciones de directores y directoras Chilenas respecto de las demandas y recursos laborales y su relación con el compromiso laboral, el estrés y factores que inciden en su intención de dejar el cargo.

Marco Conceptual



Demandas y recursos laborales (modelo JD-R)

Los contextos laborales:

- **Demandas:** aspectos físicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo físico o psicológico sostenido.
- **Recursos:** comprenden los aspectos físicos, sociales, psicológicos y organizativos del trabajo que permiten a los empleados alcanzar sus objetivos.

Bakker and Demerouti, 2006.

Potenciales consecuencias

Estresores

Demandas excesivas que requieren un gran esfuerzo para mantener el nivel de desempeño esperado

- Sobre demanda
- Rendición de cuentas /resultados
- Docentes poco efectivos
- insuficiente infraestructura

Recursos laborales

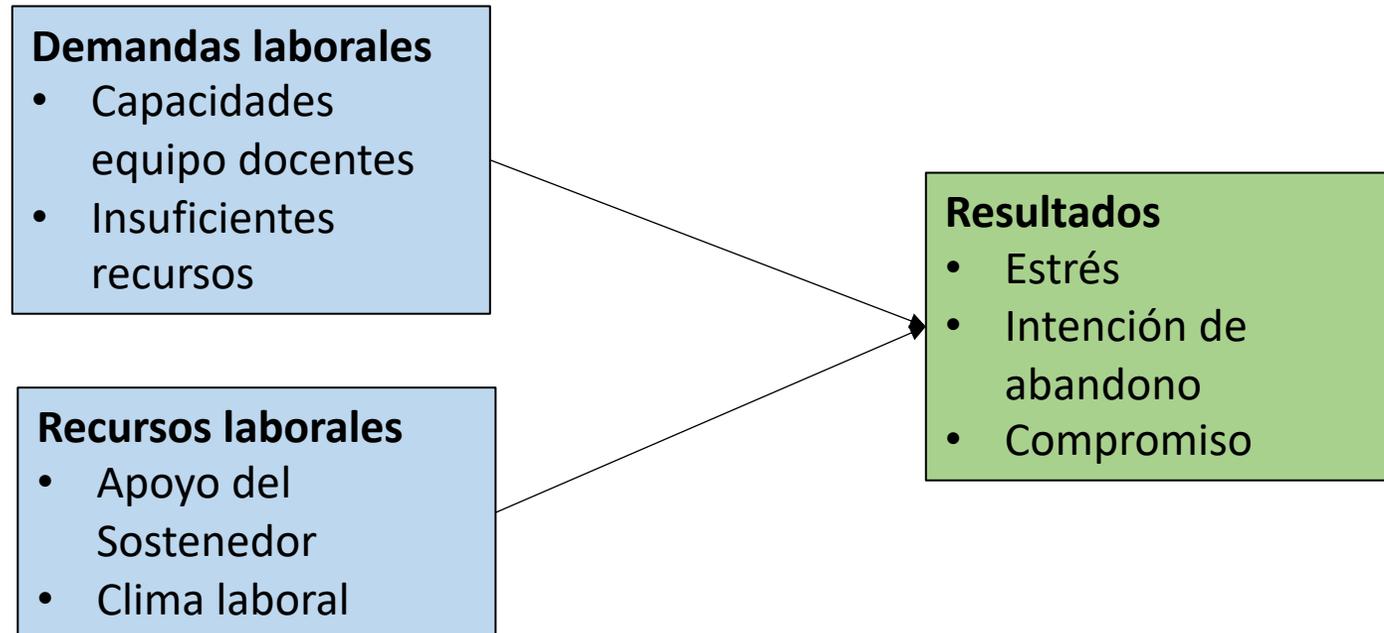
- potencial
 - motivación intrínseca
 - satisfacción laboral
 - compromiso y retención
- Recursos asociados
 - Clima laboral
 - Apoyo del sostenedor
 - Autonomía

Compromiso Laboral

- Estado psicológico relacionado con el apego a su ocupación.
- Tres tipos de compromiso organizacional:
 - compromiso de continuidad (costo),
 - compromiso normativo (obligación)
 - compromiso afectivo (apego).

(Meyer et al., 1993). Allen y Meyer (1990)

Figura 1. Modelo Hipotétizado



Encuesta en línea segundo semestre 2021 a las personas incluidas en una lista de todos lo/as directores proporcionada por el Ministerio de Educación.

Variables:

- Compromiso organizacional (7 ítems adaptada de un instrumento desarrollado por Meyer y Allen et al.1979)
- Adaptados de la encuesta TALIS 2013.
 - Factores generadores de estrés (13 ítems)
 - Dificultades encontradas (14 ítems)
 - Recursos (13 ítems)
- La intención de abandonar el puesto en general o en ese centro en particular se midió por preguntando qué factores lo/as motivarían a dejar su cargo actual.
- Caracterización de su trayectoria laboral, antecedentes demográficos y del centro escolar.

Metodología: Participantes

Directivos

579 directores en ejercicio

- 54 % eran mujeres
- 89 % recibió un título de profesor/a
- 61 % obtuvo una maestría en liderazgo/administración educativa.

Promedio: 6 años ejerciendo el cargo en ese centro escolar

Promedio: 52,2 años de edad.

Centros escolares

Niveles

- 47% - escuelas primarias
- 42% - colegios K-12
- 10% - liceos secundarias (1º - 4º medio).

Dependencia

- 55% privado subvencionado
- 38% público
- 6% particular pagado

Categoría de desempeño (n=414)- Agencia de Calidad de la Educación

16% alta

51% media

29% media-baja

3% insuficiente

Análisis de Datos

- 1) Análisis factorial exploratorio (EFA) → extracción a través de factores principales y rotación Varimax. Con un solo factor todos los índices aseguran explicar más del 90% de la varianza común.
- 2) Análisis factorial confirmatorio (CFA) → modelos de medida para: compromiso, estrés, intención de dejar el cargo, bajas capacidades del equipo docente, falta de recursos, clima laboral, y apoyo del sostenedor → Carga factorial ítems entre 0.414 y 0.878
- 3) Análisis ANOVA (one-way) de los índices estimados- comparando según características de los centros escolares
- 4) Construcción de modelo estructural (SEM) → Explorar relaciones entre *demandas y recursos* con *compromiso, estrés y intención de abandonar el cargo*

Resultados

Análisis Confirmatorio (Ajuste de modelos de medición)

Modelo	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	ρ reliability
Compromiso	7.787	5	0.997	0.992	0.029	0.018	0.772
Estrés	136.9	29	0.943	0.911	0.075	0.043	0.882
Intención de abandono	12.77	4	0.99	0.975	0.06	0.022	0.823
Falta de capacidades	23.24	8	0.992	0.98	0.056	0.019	0.801
Falta de recursos	5.13	3	0.998	0.994	0.034	0.01	0.805
Clima laboral	19.39	8	0.993	0.986	0.049	0.02	0.853
Apoyo sostenedor	43.81	15	0.99	0.982	0.056	0.018	0.904

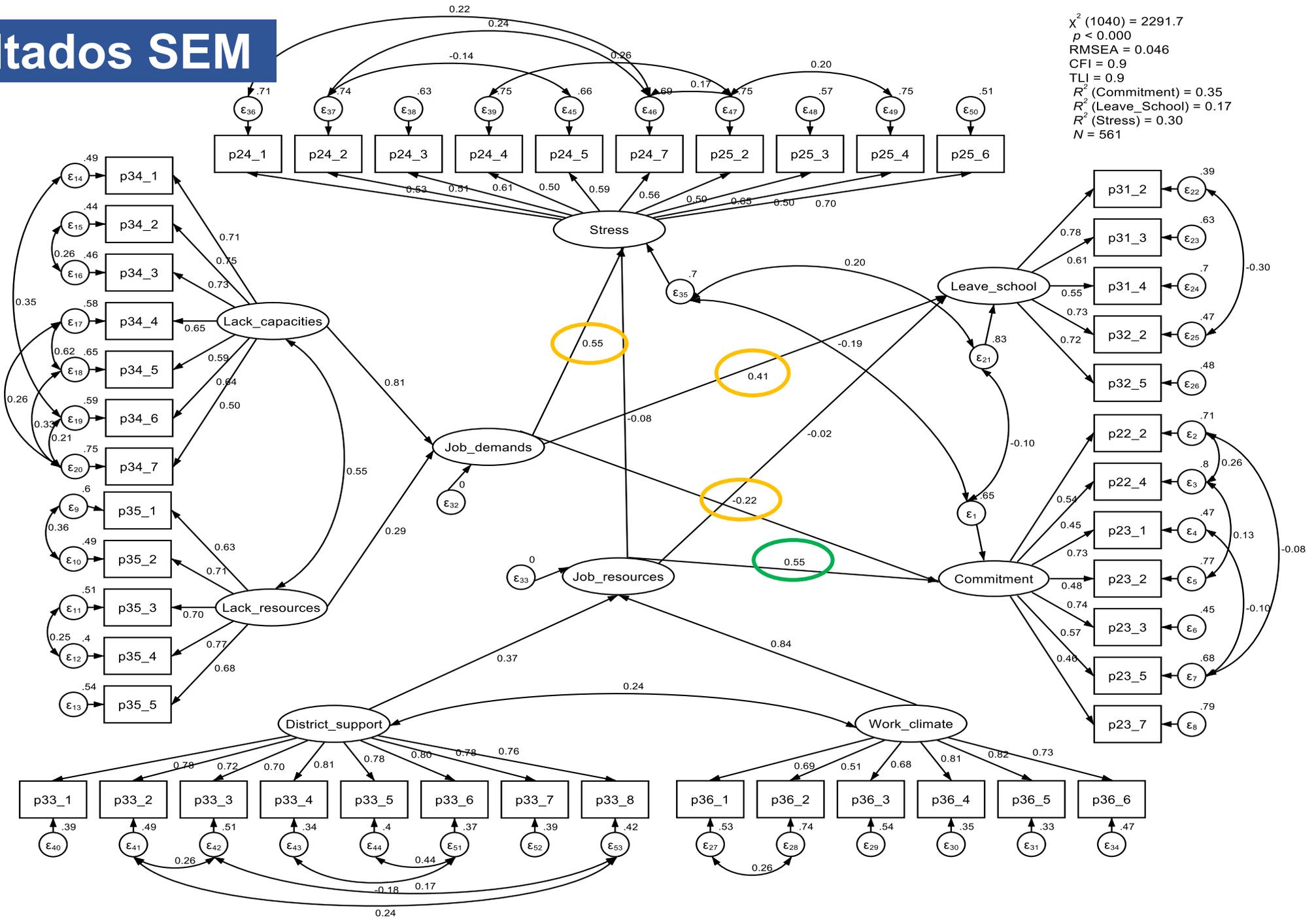
Resultados

Modelo SEM

- Con los modelos de medición estimados se generó variables latentes exógenas asociadas a demandas y recursos laborales, luego se incluyen caminos desde estas variables a todas las variables endógenas incluidas, así como entre las variables endógenas (Ver Figura).
- El modelo final mostró un ajusté aceptable:
 $\chi^2 [1040, N = 561] = 2291.7, p < .00;$
RMSEA = .046;
CFI = .90;
TLI = .90;
- El modelo final explicaría un 35% de la varianza del compromiso, 17% de intención de dejar el colegio, y un 30% del estrés laboral.

Resultados SEM

χ^2 (1040) = 2291.7
 $p < 0.000$
 RMSEA = 0.046
 CFI = 0.9
 TLI = 0.9
 R^2 (Commitment) = 0.35
 R^2 (Leave_School) = 0.17
 R^2 (Stress) = 0.30
 N = 561



Resultados: Efectos indirectos

Path	β	SE	z	P> z	std β
Falta_recursos->Compromiso	-0.04	0.02	-2.36	0.02	-0.06
Falta_capacidades->Compromiso	-0.08	0.02	-3.57	0.00	-0.18
Clima_laboral->Compromiso	0.32	0.04	7.43	0.00	0.46
Apoyo_sostenedor->Compromiso	0.09	0.02	3.87	0.00	0.20
Falta_recursos-> Intención_Abandono	0.21	0.08	2.57	0.01	0.12
Falta_capacidades-> Intención_Abandono	0.47	0.08	5.89	0.00	0.33
Clima_laboral-> Intención_Abandono	-0.03	0.10	-0.28	0.78	-0.01
Apoyo_sostenedor--> Intención_Abandono	-0.01	0.03	-0.27	0.78	-0.01
Falta_recursos-> Estrés	0.14	0.05	2.74	0.01	0.16
Falta_capacidades-> Estrés	0.32	0.05	6.11	0.00	0.44
Clima_laboral-> Estrés	-0.07	0.05	-1.40	0.16	-0.06
Apoyo_sostenedor--> Estrés	-0.02	0.01	-1.34	0.18	-0.03

- Falta de recursos → Compromiso: mientras mayor es la falta de recursos menor sería el compromiso
- Falta de capacidades → Compromiso: mientras mayor es la falta de capacidades menor sería el compromiso
- Clima laboral → Compromiso: mientras mejor clima escolar mayor es el compromiso

Discusión y Conclusiones

- El trabajo de los y las directoras es complejo y este estudio arroja luces sobre algunos de los factores contextuales asociadas con el estrés, compromiso y su intención de abandono.
- Los resultados del ANOVA muestran que los directores de centros escolares públicos reportan más demandas y menos recursos laborales.
- Los hallazgos confirman lo reportado por Lui y Bellibas (2018) sobre el mayor compromiso de lo/as directores en Chile en relación con otros países participantes en Talis 2013.
- Estos hallazgos concuerdan con estudios previos que señalan que las relaciones interpersonales y un clima escolar positivo son recursos clave para el bienestar de directivos; reportan menos estrés.

Discusión y Conclusiones

-
- Estos resultados sugieren que el desarrollo profesional debería prestar mayor atención a esta dimensión del trabajo de lo/as directivos y las políticas educativas necesitan fortalecer el apoyo que reciben los directores para gestionar los recursos humanos de acuerdo con sus necesidades para movilizar la mejora escolar.
- El apoyo del sostenedor importa para gestionar las demandas, particularmente contar con docentes idóneos
- La interpretación de los hallazgos debe considerar la utilización de datos auto-informados que podría proporcionar respuestas socialmente deseables. Además, el estudio se realizó sobre una sub muestra del número total (N=816) de encuestados, quienes respondieron todos los ítems involucrados en estos análisis.