

**LA DIFUSA RELACIÓN EDUCACIÓN/EMPLEO:  
EL ROL DE LAS EXPECTATIVAS COMO MEDIADORAS DEL BIENESTAR  
PSICOLÓGICO Y DESGASTE PROFESIONAL**

**Miriam Aparicio  
Roxana Marsollier**

---

RESUMEN

El presente estudio analiza la dinámica educación-trabajo a partir del análisis de factores educacionales y psicosociales que inciden en el desempeño laboral de universitarios insertos en el sector público. Se procura conocer el nivel de desgaste laboral o su contraparte, el bienestar psicológico en empleados con distinto nivel de instrucción y posicionamiento jerárquico que se desempeñan en una dependencia del Gobierno de Mendoza, Argentina. La problemática se hallaría vinculada al desfase entre las expectativas de éxito laboral y el puesto realmente obtenido. El diseño integra metodologías cuantitativas y cualitativas. Los resultados ponen en evidencia un contexto laboral que ofrece pocas posibilidades de crecimiento profesional y, como consecuencia, aparece un porcentaje considerable de sujetos en riesgo de caer en el síndrome del desgaste laboral. Desde un plano aplicado, la problemática invita a trabajar desde la prevención del estrés y del *burnout* a efectos de favorecer un mayor bienestar psicológico en el contexto laboral.

Palabras claves: educación – trabajo – *burnout* – bienestar psicológico – universitarios.

---

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between education and employment. The study takes as a departing point an analysis of educative and psycho-social factors that have an incidence on the performance of university graduates working at government offices. In order to study this, we got to know the level of burnout or its counterpart – psychological wellbeing – that employees working at state offices in Mendoza, Argentina have. We have considered the employees' different levels of instruction and their different positions. The problems employees face seem to be related to the disparity between their expectations and the position achieved. The design includes quantitative and qualitative methods. The results obtained depict a labor context that offers little possibilities of professional development; and as a consequence, entails potential risk of burnout syndrome. In the applied field, we expect this study promotes stress and burnout prevention so as to encourage psychological wellbeing at work.

Key words: education – employment – burnout – psychological wellbeing – university graduates.

---

Recepción del artículo: 14.04.2011 • Aprobación del artículo: 20.05.2011

Miriam Aparicio. Dra. en Educación. Universidad Nacional de Cuyo.

Correspondencia: Paso de los Andes 983, ciudad, Mendoza (5500).

Correo electrónico: maparici@atlink.com.ar, miriamapar@yahoo.com

Roxana Marsollier. Dra. en Educación. Universidad Nacional de Cuyo.

Correspondencia: Godoy Cruz 6395, CP 5521, Bº Santa Ana, Guaymallén, Mendoza.

Correo electrónico: rgmarsollier@conicet.gov.ar; rgmarsollier@yahoo.com.ar

## **Presentación**

Uno de los desafíos planteados a la educación de nuestros días, consiste en superar la brecha existente entre la educación y el trabajo; es decir, poder dar respuesta efectiva al denunciado desfase entre lo que el sistema educativo dice formar y las exigencias reales del mundo laboral. Quizá sea éste un problema de larga data, pero indudablemente, ante los profundos cambios políticos, económicos y socioculturales de las últimas décadas, cada vez reviste mayor interés.

De hecho, en la actualidad, obtener un título universitario no garantiza el logro en el mundo del trabajo; a los sujetos más calificados, les resulta difícil obtener un empleo acorde a la formación recibida y a sus expectativas profesionales. Las estadísticas nacionales, según la Secretaría de Políticas Universitarias de Argentina, muestran que los universitarios tienen una mejor inserción laboral que quienes poseen menor nivel de instrucción. Esto se evidencia en una mínima tasa de desocupación de la población que ha alcanzado un nivel de instrucción superior, tasa que tiende incluso a disminuir en las últimas décadas. Este no es el problema. La dificultad surge ante la inadecuación entre el nivel de instrucción y el puesto realmente obtenido. Este desfase impacta directamente en las expectativas de logro de sujetos universitarios que alentaron mayores esperanzas de inserción laboral y atribuyeron un mayor valor a la educación como canal de progreso. Por otra parte, cuando el contexto laboral no responde a las expectativas personales, es posible que comience a generarse incertidumbre y agotamiento emocional, aspectos que llevan paulatinamente a posteriores cuadros de estrés, al surgimiento de enfermedades psicosomáticas, a una progresiva sensación de frustración, etc. Una de las expresiones de todos estos indicadores de desgaste laboral la constituye el *burnout*, conocido en el ámbito iberoamericano como el "síndrome de quemarse por el trabajo".

### **1. Algunos conceptos claves**

Conviene detenernos en algunas nociones centrales que posteriormente permitirán una mejor interpretación de los resultados.

#### **1.2. Educación y trabajo en nuestros días**

El panorama actual de la vinculación educación-trabajo en Argentina nos muestra un escenario de profundas transformaciones económicas y sociales de carácter estructural que evidencian un mercado laboral en crisis. Según Riquelme (2005) esta situación de crisis se observa en las altas tasas de desocupación a partir de 1995, acompañadas de modificaciones a la legislación laboral que redundaron en una mayor precarización de las condiciones laborales. A esto se suma, una definida elevación del nivel de formación de los trabajadores, lo que llevaría a disminuir las posibilidades de conseguir trabajo por parte de quienes detentan un bajo nivel de

instrucción. Por otra parte, en los años 90, esta ventaja de los más educados en el mercado laboral ha coincidido con la sobre-oferta relativa de recursos humanos y de baja demanda de empleo.

En el mismo sentido, Beccaria (2003) afirma que las exigencias de las organizaciones y empresas en términos de credenciales necesarias para cubrir vacantes –incluso para puestos que requieren menor calificación– se debe a un contexto de mercados de trabajo sobreofertados. Esta situación, genera un desfase entre la demanda y la oferta de recursos humanos, que deriva en la devaluación de los diplomas (Aparicio, 1993, 2002, 2003, 2005, 2009 a y b; Gallart, 2002; Brunner, 2007). Como consecuencia, la “teoría de la cola”, explicaría que el nivel educativo alcanzado sirva, simplemente, para ubicarse primero en la fila de los que buscan empleo.

Por otra parte, el hecho no queda sin consecuencias en el plano del individuo, provocando entre otros indicadores, la caída de las expectativas, la frustración, el estrés y desgaste. También incide en la caída de la calidad de las organizaciones, vista tanto desde su vertiente objetiva –el rendimiento, la productividad– o desde su vertiente subjetiva, la satisfacción de los trabajadores.

Profundicemos en las consecuencias psicosociales que esta problemática tiene en el sujeto y cómo influye en su nivel de desgaste o bienestar laboral.

### **1.3. Teoría de la Expectativa-Valencia**

La teoría de la Expectativa-Valencia (Feather y Davenport, 1982) se halla a mitad de camino entre las llamadas reactivas (en donde el sujeto es pasivo) y las teorías de la acción, en donde tiene un lugar la elección, la decisión, la planificación, la organización. Sus ejes resultan interesantes en el marco de la problemática del desempleo y concomitantes.

Desde este enfoque un sujeto emprende o no una determinada acción en función de dos aspectos: por un lado, sus expectativas para conseguir ciertas metas o logros con éxito y, por otro, esas metas representan un atractivo, es decir, tienen un valor para él. Así, cuanto más elevadas sean las expectativas y el atractivo que la meta tenga en sí misma, mayores serán los sentimientos positivos si se alcanzan las metas o negativos si se fracasa.

En nuestro caso, una mayor expectativa del sujeto acerca de su inserción laboral, se asociaría a un mayor valor atribuido a la educación, especialmente la universitaria, como vehículo de desarrollo y progreso. Además, cuanto más elevado es el nivel educativo del sujeto, es más esperable que tenga mayores aspiraciones y expectativas de tener éxito. El problema que se plantea desde una perspectiva integradora de sujeto y contexto es que, bajo las actuales circunstancias, es difícil conseguir puestos acordes con el nivel de instrucción alcanzado y lo esperado. Esto genera una inconsistencia de status con efectos negativos en la salud (Aparicio,

1993, 2003, 2005).

Dicho de otro modo, a mayor instrucción y mayores expectativas de crecimiento puede seguir una importante depresión o enfermedad si lo logrado en el mundo del trabajo se distancia de lo esperado. En otros términos, bajo las actuales circunstancias, los universitarios correrían mayores riesgos de caer en el desgaste laboral o, a la inversa, no alcanzar el estado de bienestar (Cassidy, 1994, citado por Tiffon Nonis, 2002).

En relación con las expectativas y su vinculación con la satisfacción de los trabajadores, Morse (1953, citado por Pérez Rubio, 1997: 36, 37) señala que las mismas expresan:

*... el conjunto de valores que el individuo ha ido asimilando y que quiere ver realizados en su ámbito de trabajo; así, la satisfacción será el resultado de lo que el individuo espera obtener y lo que obtiene realmente. (...) la satisfacción está unida a las aspiraciones del individuo y a la medida en que éstas se realizan. El planteamiento básico es que la satisfacción depende de la separación que existe entre lo que se desea (lo que se espera obtener) y lo que se recibe (la experiencia en el trabajo o las respuestas del medio). Realmente, es la diferencia entre los niveles de aspiración y los resultados obtenidos lo que mide la satisfacción.*

#### **1.4. Entre el desgaste y el bienestar laboral**

El *burnout* es una problemática psicosocial abordada a nivel mundial desde la década de los 70. Numerosos investigadores han contribuido al conocimiento de este síndrome en tanto reviste gran impacto en los contextos laborales de nuestro tiempo.

Rescatamos a continuación algunas nociones centrales sobre el síndrome. En términos generales, el *burnout* se halla vinculado a procesos de estrés laboral que se prolongan en el tiempo. Para Freudenberger (1974), el *burnout* indica un estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, una forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo. Maslach y Jackson (1986) presentan un modelo tridimensional que caracteriza al *burnout* como un síndrome que presenta elevados niveles de cansancio emocional y despersonalización, acompañados de un sentimiento de baja realización personal. Por su parte, Edelwich y Brodsky (1980, citado por Gil Monte, 2005) enfatizan las distintas etapas por las cuáles pasa el sujeto hasta adquirir el síndrome, el cual implicaría un proceso de desilusión de la actividad laboral.

En este marco, nos detendremos en los aportes de Pines y Aronson (1988), quienes definen al *burnout* como el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente

demandantes. Gil Monte (2005), explicando el modelo propuesto por Pines, señala que para la autora, la motivación laboral incluye tres tipos de expectativas: las universales (compartidas por todas las personas que trabajan), las específicas de la profesión y las expectativas personales. De la combinación de estos tres tipos de expectativas surge la motivación de los sujetos en el trabajo y, frente a un contexto laboral con pocas oportunidades, es factible el desgaste o *burnout*.

Por otra parte, debemos tener presente, que no todos los sujetos responden de la misma manera frente a un contexto laboral estresante: entran en juego aquí una serie de factores personales (género, edad, antigüedad, etc.) y psicosociales, tales como el estilo atribucional (Seligman, 1991) o las estrategias de afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986), también abordadas en nuestro estudio. Asimismo, estos factores, ejercen la mediación en el balance que los sujetos realizan entre sus expectativas y los logros realmente obtenidos. Si el resultado del balance es positivo, es probable que no aparezca el estrés y desgaste y, por el contrario, los sujetos alcancen un estado de bienestar psicológico.

Dicho bienestar, tiene por eje las fortalezas humanas y el optimismo (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Para Veenhoven (1991) puede definirse como el grado en el que un individuo juzga globalmente su vida en términos favorables. Para Casullo et al. (2002) implica la conjunción de diversas dimensiones, tales como poseer una sensación de control de la situación, autonomía en las decisiones, aceptación de sí mismo, ser capaz de tener metas y proyectos en la vida y de establecer buenos vínculos con los demás. Otros autores, enfatizando la dimensión cognitiva del constructo, lo consideran como resultante de la valoración de la discrepancia entre las aspiraciones y los logros alcanzados. Esto significa que el bajo bienestar dependerá del desajuste entre las expectativas que alienta el sujeto y los logros que realmente obtenga (Campbell, Converse y Rodgers, 1976, citado por Casullo, et al., 2002).

En síntesis, los análisis efectuados nos permiten destacar la importancia de las expectativas en la inserción laboral del sujeto como un factor clave en la realización personal que, ante las vicisitudes del contexto laboral, puede dejar un saldo positivo (bienestar psicológico) o negativo (*burnout*).

## **2. Diseño Metodológico**

La muestra está constituida por 100 empleados de una dependencia del Gobierno de la Provincia de Mendoza, Argentina (n=100). Se realizó un estudio comparativo entre sujetos que alcanzaron un nivel de instrucción superior (en adelante, "universitarios", 71%) y aquellos que poseen niveles de instrucción menores (en adelante, "no universitarios", 29%).

El diseño metodológico integró instrumentos cuantitativos –en orden a conocer los diversos factores que inciden en el desgaste laboral y el bienestar psicológico– y

otros cualitativos –a efectos de profundizar las razones que subyacen a la problemática–.

Analicemos, en principio, los resultados estadísticos que arrojó la aplicación del *Burnout Measure* (Pines y Aronson (1988) y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Casullo, et al., 2002).

El *Burnout Measure* está integrado por 21 ítems que se distribuyen en tres subescalas denominadas agotamiento físico, emocional y mental. El agotamiento físico se caracteriza por la fatiga, cansancio, sensación de destrucción y abatimiento. El agotamiento emocional está constituido por la sensación de depresión, cansancio emocional y *burnout*. Por su parte, el agotamiento mental surge de sensaciones de infelicidad, inutilidad y rechazo, falta de ilusión y resentimiento. Los resultados se manifiestan como un índice que muestra en qué grado está quemado el sujeto (los grados 1 y 2 indican ausencia de *burnout*; el grado 3 indica riesgo de caer en el síndrome y el grado 4 indica presencia del síndrome).

La Escala de Bienestar Psicológico para adultos, por su parte, es una escala tipo Likert formada por 13 ítems que puntúan de 1 a 3 en función del acuerdo (3) o el desacuerdo (1) del sujeto. Se evalúa mediante una dimensión global, que surge de una puntuación directa transformada a percentiles. Por otra parte, es posible realizar un análisis por dimensiones. La escala cuenta con cuatro dimensiones específicas: control de situaciones, vínculos psicosociales, proyectos y aceptación de sí mismo.

En relación con las herramientas cualitativas, destacamos los resultados de la asociación libre de palabras que nos permitió trabajar las autopercepciones de los sujetos sobre sí mismos y su ambiente de trabajo. Se trabajó con palabras vinculadas a los nodos "Logro" y "Aspiraciones". En función de los datos aportados, se establecieron categorías teniendo en cuenta no sólo la frecuencia de aparición sino, también, el nivel de importancia otorgado por el sujeto.

### **3. Resultados**

Los resultados se presentan en dos apartados. En el primero, se ofrecen los resultados cuantitativos vinculados a nuestros ejes: *Burnout* y Bienestar psicológico (nivel descriptivo, bivariado y multivariado).

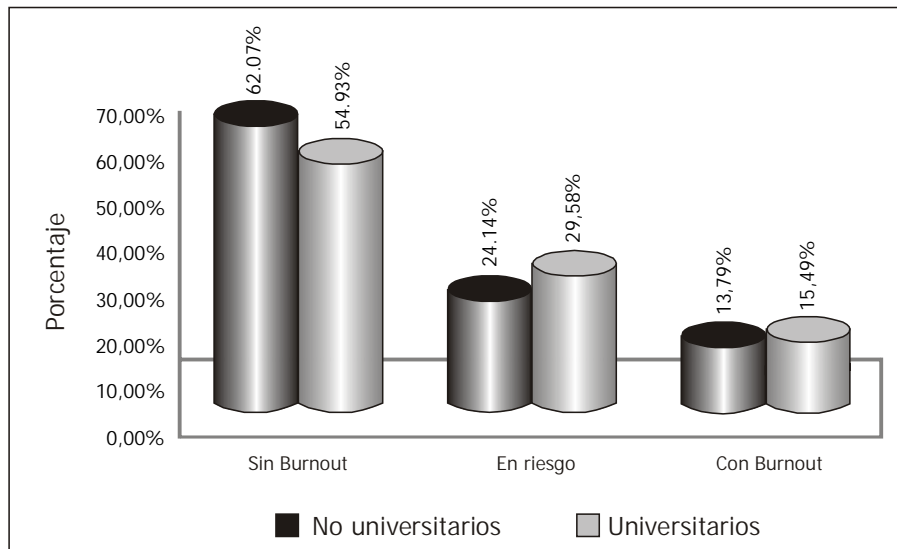
En el segundo apartado, destinado al tratamiento cualitativo, se presentan los hallazgos surgidos de la aplicación de la asociación libre de palabras: nodos "Logro" y "Aspiraciones".

#### 4.1. Resultados cuantitativos

##### 4.1.1. Análisis descriptivo

##### a) *Burnout Measure* (Pines y Aronson, 1988)

Según se visualiza en la Figura 1, comparativamente los sujetos "universitarios" muestran una tendencia levemente superior a los "no universitarios", en relación con el riesgo o padecimiento del *burnout*.



**Figura 1:** Niveles de *Burnout Measure*

De todas formas, si unimos los grados 3 y 4, para cada uno de los grupos, observamos que un 37,93% de los sujetos "no universitarios" se relacionan con el Síndrome de *Burnout*, ascendiendo este porcentaje a 45,07% entre los "universitarios". En términos generales, si bien los niveles de *burnout* no son muy marcados, hay un porcentaje importante de sujetos que constituyen una población en riesgo o presentan ya características típicas de este síndrome, siendo esta tendencia más marcada en los "universitarios".

##### b) Descriptivo de Bienestar Psicológico

Los datos evidencian una leve tendencia a menores niveles de Bienestar psicológico por parte de los sujetos "universitarios", lo cual es coherente con los hallazgos encontrados anteriormente en el factor *burnout*. Es decir, los porcentajes de sujetos con alto nivel de Bienestar psicológico son muy similares a aquellos que corresponden a quienes no poseen *burnout* (Ver Figura 2).

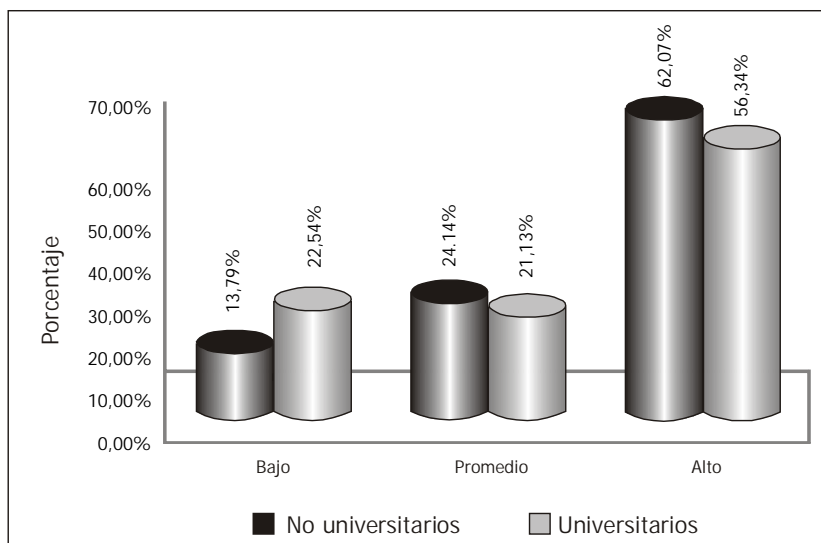


Figura 2: **Niveles de Bienestar Psicológico**

#### 4.1.2. Análisis bivariado

En el análisis bivariado no surgen relaciones significativas entre el *Burnout Measure* y el Bienestar psicológico, para el grupo de "no universitarios". Por el contrario, para el grupo de "universitarios", observamos que existe una asociación significativa negativa entre los resultados del *Burnout Measure* y la dimensión global de la escala BIEPS-A, que evalúa el Bienestar psicológico. Esto implica que a mayor *burnout*, los "universitarios" manifiestan menor sentimiento de Bienestar psicológico y viceversa (Ver Tabla 1).

**Tabla 1**

Correlación *Burnout Measure* y Bienestar psicológico para "universitarios"

		<i>Burnout Measure</i>	Bienestar Psicológico
<i>Burnout Measure</i>	Correlación de Pearson	1	-,391(**)
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	71	71
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson	-,391(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	71	71

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.



#### 4.1.3. Análisis multivariado

En el análisis multivariado se adoptó el método pasos sucesivos (*Stepwise*). A continuación, se presentan tablas de resumen con los datos estadísticos sobre los modelos y resultados obtenidos para cada uno de los grupos analizados (Ver Tabla 2).

**Tabla 2**

Resumen del modelo predictivo para *Burnout Measure* para “no universitarios”

Variable dependiente: <i>Burnout Measure</i> – “No universitarios”						
Coeficiente de Determinación R <sup>2</sup>	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coeficientes Ki	Coeficientes Beta	Variables predictivas
0,859	12,161	2,433	9,621	13,622		(Constante)
				2,984	,502	Na
				,825	,403	Cansancio Emocional
				-1,150	-,276	Ai
				1,238	,190	Cu

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

Para el 85,9% de los sujetos “no universitarios” que padecen *burnout*, la presencia del síndrome podría explicarse por el aumento del Cansancio emocional –dimensión del *burnout*, según el *Maslach Burnout Inventory* de Maslach y Jackson (1986)–, así como por la Falta de afrontamiento (Na) y la tendencia a Autoinculparse (Cu). Además, teniendo en cuenta los valores negativos que asumen los Coeficientes Ki y Beta, la disminución del uso de la Estrategia de afrontamiento Invertir en amigos (Ai), también se convierte en factor predictivo del *burnout* para este grupo de empleados.

Por su parte, en el 64,8% de los “universitarios” con *burnout*, los factores predictivos son el aumento del Cansancio emocional y de la Reducción de la tensión (Rt), estrategia esta última que permite al sujeto sentirse mejor y así, amortiguar los efectos de la situación estresante. A su vez, y teniendo en cuenta los valores negativos de los coeficientes Ki y Beta, el *burnout* se vincula con una disminución del nivel de Bienestar psicológico y del uso de la estrategia Invertir en amigos (Ai), resultados que indican que a mayor desgaste, observamos menor bienestar y una tendencia a aislarse y no compartir sus problemas con los demás (Ver Tabla 3).

**Tabla 3.**

Resumen del modelo predictivo para *Burnout Measure* para "universitarios".

Variable dependiente: <i>Burnout Measure</i> – "Universitarios"						
Coeficiente de Determinación R <sup>2</sup>	Índice de colinealidad	Durbin Watson	Error de estimación E	Coeficientes K <sub>i</sub>	Coeficientes Beta	Variables predictivas
0,648	23,646	1,808	13,479	78,291		(Constante)
				,923	,498	Cansancio Emocional
				-1,361	-,254	A <sub>i</sub>
				2,812	,382	R <sub>t</sub>
				-1,271	-,296	Bienestar Psicológico

Fuente: Encuesta sobre Educación y Trabajo aplicada a empleados de la Administración Pública de Mendoza, 2007.

En síntesis, para ambos grupos, el Cansancio emocional emerge como variable predictiva del *burnout*, aspecto que confirma que el *Burnout Measure* evalúa, especialmente, una de las dimensiones del *burnout*, es decir, el agotamiento (Salanova y Llorens, 2008). La diferencia entre ambos grupos se halla en el aumento o disminución del uso de distintas Estrategias de afrontamiento, positivas o negativas. Por último, cabe rescatar que el *burnout* para los "universitarios" también puede ser explicado por una disminución en el Bienestar psicológico, la otra variable dependiente de este estudio.

#### 4.2. Resultados cualitativos

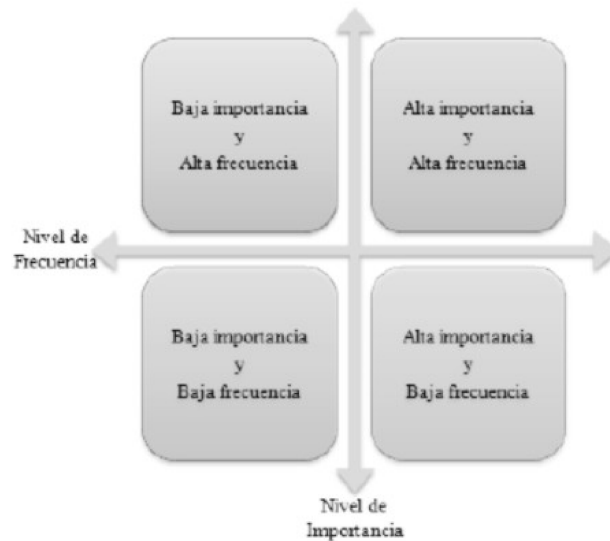
Ofrecemos a continuación los hallazgos que surgen de la aplicación de la asociación libre de palabras en torno a dos nodos centrales: "Logro" y "Aspiraciones".

Se solicitó a los sujetos que asociaran tres conceptos, mencionados en orden de importancia, siendo el primero de mayor jerarquía en cada uno de los nodos. De la matriz de datos obtenida a partir de la totalidad de respuestas, se procedió a reagrupar los conceptos mediante la construcción de categorías, respetando siempre la importancia asignada por el sujeto.

Luego, se realizó un análisis porcentual de la frecuencia de aparición de cada categoría y posteriormente, se trabajó con el nivel de importancia asignado por el sujeto, a partir de una adaptación de la propuesta de Abric (1994).

La representación gráfica de la combinación de frecuencia e importancia de cada

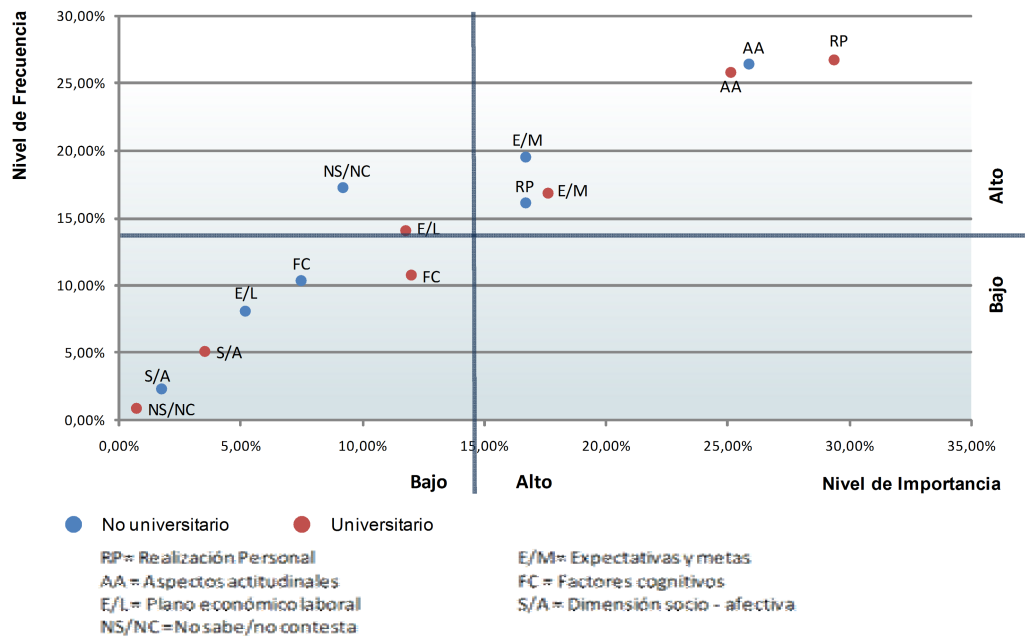
categoría puede ser visualizada en cuatro cuadrantes, determinados por el cálculo de dos límites que marcan si la frecuencia o importancia de la categoría es alta o baja, respectivamente. Así, en el cuadrante superior derecho, la figura muestra las categorías que ofrecieron "alta frecuencia" y "alta importancia" para cada uno de los grupos (Ver Figura 3).



**Figura 3:** Relación gráfica entre niveles de importancia y de frecuencia

#### 4.2.1. Nodo "Logro"

Para los "no universitarios", este concepto está asociado a Aspectos actitudinales ("esfuerzo" y "dedicación") primeramente, y luego se halla vinculado a las Expectativas y Metas. No obstante, los "universitarios", privilegian la Realización personal ("éxito", "felicidad", "plenitud"), quizá no como algo poseído sino como una expresión de deseo y que se aleja, muchas veces, de su realidad. Le siguen (siempre reuniendo frecuencia e importancia) los Aspectos actitudinales ("esfuerzo", "constancia" y "responsabilidad"), lo que denota la formación en valores (Ver Figura 4). En otros términos, mientras el logro para los "no universitarios" estaría vinculado a aspectos concretos de su quehacer diario; para los "universitarios", tiene un sentido que trasciende la tarea cotidiana, colocando sus expectativas en la autorrealización.

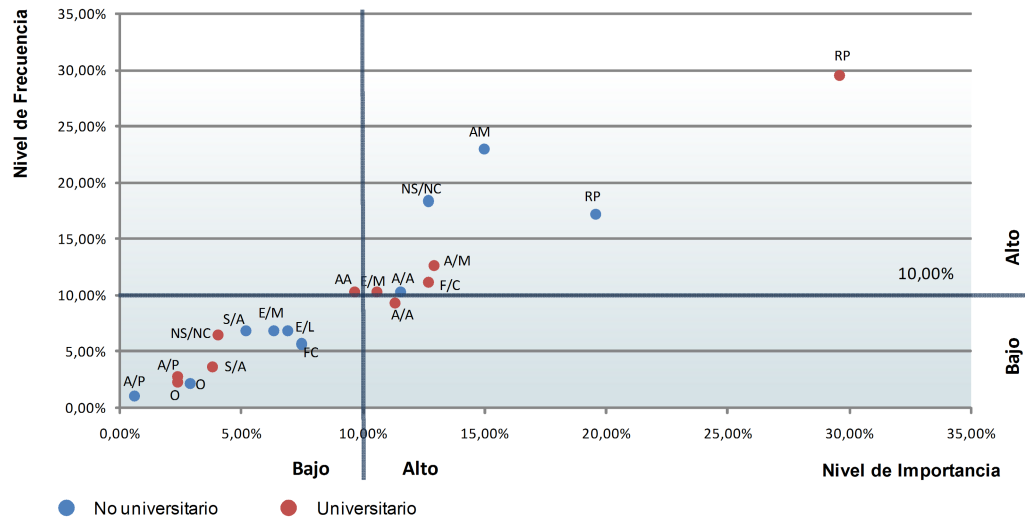


Referencias: RP=Realización Personal; E/M=Expectativas y metas; AA=Aspectos Actitudinales; FC=Factores Cognitivos; E/L=Plano Económico-Laboral; S/A=Dimensión Socio-Afectiva; NS/NC=No sabe/ No contesta.

**Figura 4:** Nudo "Logro"

#### 4.2.2. Nudo "Aspiraciones"

Según se observa en el cuadrante superior derecho de la Figura 5, ambos grupos privilegian la Realización personal ("superación", "mejora", "logro"); no obstante, las diferencias para los "universitarios" son contundentes en tanto presentan mayores niveles de importancia y de frecuencia. Es decir, las respuestas de los "universitarios" estuvieron predominantemente concentradas en esta categoría, la cual alcanzó los valores más elevados de este análisis. Luego sigue, para ambos grupos, la categoría Aspectos motivacionales ("deseo", "ambición", "actitud"), aspectos vinculados a las condiciones personales (Ver Figura 5). Los hallazgos son congruentes con los resultados anteriores y permiten ser interpretados a la luz de la Teoría de la Expectativa - Valencia, en el sentido de que las aspiraciones, precisamente, continúan siendo el valor distintivo de los universitarios.



Referencias: RP=Realización Personal; AM=Aspectos Motivacionales; AA=Aspectos Actitudinales; E/M=Expectativas y metas; FC=Factores Cognitivos; E/L=Plano Económico-Laboral; S/A=Dimensión Socio-Afectiva; A/P=Acciones y prodecimientos; O=Otros; NS/NC=No sabe/ No contesta.

**Figura 5:** Nodo "Aspiraciones"

## 5. Conclusiones

El estudio realizado da cuenta de la dinámica educación-trabajo a partir de la experiencia de sujetos reales, insertos en la Administración Pública. Desde el plano cuantitativo observamos una tendencia más marcada por parte de los "universitarios" al riesgo o padecimiento del desgaste laboral, mientras que los niveles de Bienestar psicológico tienden a reducirse para este grupo. No obstante, al ir más allá de las cifras y sumergirnos cualitativamente en las razones más profundas, descubrimos el deseo aún latente de realización, el cual emerge con más fuerza para el grupo de "universitarios"; expectativas alentadas por haber alcanzado un mayor nivel de instrucción.

Estos sujetos que alentaron y aún tienen altas expectativas de Realización personal se han adaptado a un sistema laboral que ellos mismos describen como "burocrático", "monótono", "rutinario" y "estancado". En otros términos, la Realización personal sigue siendo la principal aspiración de los sujetos, aunque no sea lograda en su contexto laboral. De hecho, el análisis cualitativo devela que la realización buscada se centra en la vida familiar y/o en el trabajo profesional independiente.

Esta aparente paradoja puede encontrar una explicación en el desarrollo de proyectos laborales de vida sobreadaptados (Pérez Jáuregui, 2005). La sobreadaptación, permite al sujeto una adaptación excesiva al ambiente de trabajo, que en un primer momento le posibilita mantener el nivel de bienestar, pero en realidad, no es más que la antesala del estrés y el *burnout*.

Ante este escenario, el papel de la educación continua es clave, sobre todo si se piensa desde la implementación de programas preventivos del estrés y del *burnout*, aspecto muy desarrollado en otros países como España y Estados Unidos. Ello implica un desafío para las organizaciones de nuestros días.

### **Referencias Bibliográficas**

- Abric, J.C. (1994). *Pratiques sociales et représentation*. París: Presses Universitaires de France
- Aparicio, M. (1993). La devaluación de los diplomas y algunos de sus efectos sociales. *Investigaciones en Sociología*, 22(23), 33-63.
- Aparicio, M. (2002). Expectativas y desgaste en organizaciones laborales. Un estudio de impacto. *Psicopedagógica*, 7(8), 11-21.
- Aparicio, M. (2003). *Calidad y Universidad. Un análisis desde un modelo multidimensional*. Mendoza: Zeta.
- Aparicio, M. (2005). *Les facteurs psychosociaux en relation avec la réussite universitaire et professionnelle*. Tesis Doctorado en Ciencias de la Educación. París V. Sorbona, Francia: Universidad René descartes.
- Aparicio, M. (2009a). *La demora en los estudios universitarios. Causas desde una perspectiva cuantitativa*. Mendoza : EDIUNC.
- Aparicio, M. (2009b). *La demora en los estudios universitarios. Causas desde una perspectiva cualitativa*. Mendoza : EDIUNC.
- Beccaria, L., Groisman, F., Calero, J., Larrea, C., Barceinas, F., y Cortés Cáceres, F. (2003). *La incidencia de la educación sobre el bienestar de los hogares*. Bs. As: SITEALUNESCO-IIPE-OEI.
- Brunner, J. (2007). *Universidad y sociedad en América Latina*. México: Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana.
- Casullo, M. (coord.) (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Bs. As.: Paidós.
- Feather, N. y Davenport, P. (1982). Desempleo y sentimiento depresivo: Un análisis moti-va-cional y atributivo. *Estudios de Psicología*, 12, 63-81.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gallart, M. A. (2002). Los conceptos básicos del análisis de la relación educación-trabajo. En Gallart, M. A. *Veinte años de educación y trabajo*. Montevideo: CINTERFOR.
- Gil Monte, P. (2005) *El síndrome de quemarse por el trabajo – Burnout: Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide

- Gil Monte, P. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Lazarus, R. S. y Folkman (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Marsollier, R. (2010). *Educación y trabajo. Un estudio sobre factores psicosociales y organizacionales que inciden en el desgaste laboral en la Administración Pública*. Tesis no publicada, Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Maslach, C. y Jackson, S.R. (1986). The Burnout Research in the Social Services: A Critique. Special issues: Burnout among Social Workers. *Journal of Occupational Behaviour*, 1, 95-105.
- Pérez Jáuregui, I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de Burnout. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos*. Buenos Aires: Psicoteca.
- Pérez Rubio, J. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 80, 133-167
- Pines, A. M. y Aronson, E. (1988). *Carreer burnout: causes and cures*. Nueva York: Free Press.
- Riquelme, G. C. (2005). Estudios e investigaciones sobre educación superior, aparato productivo y mercado de trabajo en Argentina: La agenda tradicional y nuevos desafíos. En Teichler, U. *Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*. Bs. As.: Miño y Dávila Ed.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 59-67.
- Seligman, M. (1991) *El optimismo es una ventaja y un placer que se adquiere*. Atlántida, Bs. As.
- Seligman, M., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Tiffon, N. B. N. (2002). *Estudio psicopatológico del estatus de desempleo desde una perspectiva socio-laboral*. Tesis doctoral. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Veenhoven, R. (1991). Is Happiness relative? *Social Indicators Research* 24, 1-34.