



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y BURNOUT EN DOCENTES Y
ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN DE LA REGIÓN DE ATACAMA**

Trabajo de Titulación Presentado en Conformidad a los Requisitos para Obtener el
Título de Psicólogo y el Grado de Licenciado en Psicología

Profesor Patrocinante: Ricardo Jorquera Gutierrez.

Ignacio Donoso Araya
Marcelo Hinarejo Aguirre

Copiapó, Julio de 2025, Chile

Agradecimientos

Ignacio Donoso Araya

En primer lugar, agradecer a mi mamá por toda la paciencia y dedicación de siempre, a mis amigos, mi profesor patrocinante, mi hermana y familia en general, en especial a mi pareja.

Marcelo Hinarejo Aguirre

Quiero agradecer a mi familia por el apoyo que me han entregado a lo largo de este proceso, a mis amigos, profesor guía, y también agradecer a mi pareja por su apoyo incondicional y motivación constante en esta etapa.

Tabla de contenido

Agradecimientos	2
Tabla de contenido	3
Capítulo I Introducción	9
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Capítulo II Marco teórico	15
Demandas laborales	20
Recursos laborales	20
Relación entre demandas y recursos	21
Factores contextuales en la teoría de recursos-demandas laborales	21
Cultura organizacional	21
Liderazgo transformacional	22
Fomento del bienestar	22
Tecnología y automatización	22
Diversidad e inclusión	23
Carga mental en docentes	23
Antecedentes del uso de esta teoría en el ámbito educativo	24
Impacto en el bienestar	24
Capítulo III Método	25
Tipo de estudio	25
Diseño de la investigación	25
Muestreo	26
Instrumentos de medición	26
	3

Encuestas o cuestionarios estandarizados	26
Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT).	26
Procedimiento	28
Justificación del enfoque	30
Procedimiento de recolección de información	31
Procedimiento de análisis de datos	31
Consideraciones éticas	33
Capítulo IV Resultados	34
Correlaciones entre las variables estudiadas	34
	38
	38
Capítulo V Discusión y conclusión	48
Referencias	54
Anexos	64

Índice de ilustraciones y cuadros

Tabla 4.1

Correlaciones variables y factores que contribuyen al burnout, en base a demandas laborales. 26

Tabla 4.2

Correlaciones variables y factores que contribuyen al burnout, en base a recursos. Laborales. 27

Tabla 4.3

Diferencias más significativas en los niveles de burnout, demandas y recursos laborales entre docentes según el sexo. 27

Figura 4.1

Figura de media de conflicto de rol según rango etario. 29

Figura 4.2

Figura de media de Conflicto Trabajo-Familia según rango etario. 30

Figura 4.3

Figura de media de autonomía según rango etario. 30

Figura 4.4

Figura de media de ilusión por el trabajo según rango etario. 31

Figura 4.5

Figura de media de desgaste psíquico según rango etario. 32

Figura 4.6

Figura de media de burnout según rango etario. 32

Tabla 4.4

Tabla de media según rango de edad. 33

Resumen

La presente investigación analiza la relación entre las demandas laborales, los recursos laborales y el burnout en los funcionarios del ámbito educativo en la región de Atacama, Chile. En las últimas décadas, el trabajo docente ha experimentado una creciente sobrecarga, influenciada por factores como la presión institucional, la escasez de recursos y la complejidad de las interacciones en el aula, lo que ha generado impactos significativos en la salud mental de los docentes. Basado en el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R) propuesto por Bakker y Demerouti (2007), este estudio busca comprender cómo las demandas y los recursos laborales se relacionan con el desarrollo del síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución del logro personal. La investigación se centra en evaluar los niveles percibidos de demandas y recursos laborales, así como su asociación con el burnout, considerando además variables como el sexo y el rango etario de los participantes. Los hallazgos permiten visibilizar factores protectores y de riesgo dentro del entorno educativo, contribuyendo con evidencia empírica que respalde intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar laboral de los docentes y fortalecer la calidad educativa.

Abstract

This research analyses the relationship between job demands, job resources, and burnout among educational staff in the Atacama region, Chile. In recent decades, teaching work has faced increasing overload due to institutional pressure, limited resources, and the complexity of classroom interactions, significantly affecting teachers' mental health. Based on the Job Demands-Resources (JD-R) Model developed by Bakker and Demerouti (2007), this study aims to understand how job demands and resources relate to the development of burnout syndrome, characterised by emotional exhaustion, depersonalisation, and reduced personal accomplishment. The study focuses on evaluating perceived levels of job demands and resources and their association with burnout, also considering variables such as gender and age group. The findings will help identify protective and risk factors within the educational context, providing empirical evidence to support interventions aimed at improving teachers' occupational well-being and enhancing educational quality.

Capítulo I Introducción

En las últimas décadas, el trabajo docente ha experimentado transformaciones significativas que han afectado profundamente la salud mental y el bienestar de quienes ejercen esta labor. Factores como el aumento de las demandas académicas, el cambio constante en los planes de estudio, la ampliación de responsabilidades fuera del aula, la presión por cumplir con expectativas de rendimiento y los recursos limitados que existen dentro de las instituciones han contribuido a una situación de sobrecarga laboral que se percibe cada vez más insostenible (Hernández, 2020; Solís y Martínez, 2019).

La sobrecarga laboral, definida como la acumulación excesiva de tareas y responsabilidades en un corto periodo de tiempo, puede provocar síntomas de agotamiento físico y mental, afectando la motivación y el desempeño de los docentes en su labor diaria (Maslach y Leiter, 2016). Este fenómeno, conocido como burnout, se caracteriza por una respuesta de estrés crónico que genera fatiga emocional, despersonalización y una disminución del sentido de logro (González et al., 2018). Diversos estudios señalan que el sector educativo es particularmente vulnerable al burnout, debido a la complejidad de las interacciones humanas en el aula y la presión constante por resultados académicos (Jiménez y Vargas, 2021).

Desde una perspectiva psicológica, el impacto de la sobrecarga laboral en los docentes no solo se limita al agotamiento, sino que puede derivar en problemas de salud mental más complejos, como ansiedad, depresión y baja autoestima (Villalobos y Pérez, 2022). Estos problemas, además, afectan la calidad de la educación que reciben los estudiantes, ya que los docentes agotados suelen tener menos energía y recursos para innovar en sus métodos de enseñanza o establecer relaciones positivas con sus alumnos (López et al., 2020).

Por tanto, esta investigación se adecuará al modelo de demandas y recursos laborales (Job Demands–Resources Model, JD-R), propuesto por Bakker y Demerouti (2007). Este modelo ha sido ampliamente reconocido por su capacidad para explicar de manera integral los procesos que conducen tanto al agotamiento laboral como al compromiso organizacional (Bakker & Demerouti, 2017). A diferencia de otros enfoques teóricos, como el modelo de desajuste persona–entorno de Maslach y Leiter (1997) o el modelo de conservación de recursos de Hobfoll (1989), el JD-R permite

identificar y clasificar de forma clara las demandas laborales (aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico o psicológico sostenido) y los recursos laborales (elementos que ayudan a alcanzar objetivos laborales, reducen las demandas y estimulan el desarrollo personal y profesional), y por tal razón es esencial comprender y analizar los factores asociados a este concepto en los docentes. Esta tesis se enmarca en la disciplina de la Psicología y busca contribuir al entendimiento del modelo de Bakker y Demerouti (2007) en el contexto educativo, a fin de identificar posibles hipótesis y conclusiones que promuevan el bienestar de los docentes.

El Modelo de Demandas-Recursos Laborales (Job Demands-Resources Model, JD-R), desarrollado por Bakker y Demerouti (2007), propone un marco para comprender cómo los factores en el ambiente laboral pueden influir en el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Este modelo establece que los factores laborales pueden clasificarse en demandas y recursos laborales. Las demandas laborales se entienden como aquellos factores físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que exigen un esfuerzo significativo por parte del trabajador y que, en consecuencia, pueden implicar un costo tanto físico como mental.

Ejemplos de demandas incluyen la sobrecarga de trabajo, el estrés emocional y las presiones de tiempo. Cuando estas demandas son elevadas y no están adecuadamente equilibradas por los recursos disponibles, es más probable que se produzca agotamiento y desgaste en los empleados.

En contraste, los recursos laborales son aquellos aspectos del trabajo que contribuyen a lograr los objetivos laborales, mitigan los efectos negativos de las demandas y promueven el crecimiento y desarrollo personal. Estos recursos pueden incluir apoyo social, oportunidades de desarrollo profesional, autonomía y retroalimentación. La presencia de recursos laborales suficientes puede activar un proceso de motivación que contribuye a un mayor compromiso, satisfacción y rendimiento laboral (Bakker & Demerouti, 2007).

Este modelo postula dos procesos principales: el proceso de desgaste y el proceso de motivación. El proceso de desgaste ocurre cuando las demandas laborales son excesivas y conducen a problemas de salud, tales como agotamiento emocional o estrés crónico. En cambio, el proceso de motivación se activa cuando existen recursos.

laborales suficientes, lo que fortalece el compromiso laboral y la satisfacción de los empleados (Bakker & Demerouti, 2007). Este modelo es ampliamente utilizado en estudios de psicología organizacional debido a su enfoque integral en los factores de riesgo y protección en el ambiente laboral. (Schaufeli & Taris, 2014).

El modelo Demandas-Recursos Laborales establece que el bienestar laboral está determinado por una interacción dinámica entre las demandas y los recursos. Este modelo también sugiere que el bienestar de los empleados no depende únicamente de la magnitud de las demandas, sino de cómo se equilibran con los recursos disponibles. Es decir, un entorno laboral caracterizado por altas demandas, pero también por abundantes recursos, puede fomentar el compromiso y reducir los riesgos de agotamiento, mientras que un entorno donde las demandas son altas y los recursos son insuficientes puede llevar al estrés y a un rendimiento bajo (Bakker & Demerouti, 2007). A su vez, el burnout, explicado por el JD-R, es un fenómeno de relevancia en la actualidad, particularmente en el ámbito educativo, donde los docentes enfrentan una combinación de altas demandas laborales, presión administrativa y desafíos emocionales (Aguayo Muela, 2017). En la región de Atacama, estas problemáticas adquieren una dimensión crítica, debido a factores contextuales como la falta de recursos educativos, la ubicación geográfica y las condiciones socioeconómicas que caracterizan al territorio. La falta de recursos educativos se manifiesta en una infraestructura deficiente, limitada oferta de formación continua para docentes y escasez de herramientas pedagógicas actualizadas, lo cual limita las posibilidades de innovación y desarrollo profesional. Por otro lado, la ubicación geográfica de Atacama, caracterizada por su aislamiento respecto a los principales centros urbanos del país, dificulta el acceso equitativo a oportunidades educativas y a redes de apoyo institucional, generando una sensación de abandono entre los profesionales de la educación. Asimismo, las condiciones socioeconómicas de la región, marcadas por altos niveles de desigualdad, empleo informal y limitadas oportunidades laborales fuera del sector minero, generan un contexto de vulnerabilidad que incide directamente en la carga emocional y laboral del cuerpo docente (CIPER Chile, 2023; Mineduc, 2022). Este escenario no solo afecta la calidad de vida de los docentes, sino que también repercute en el rendimiento académico de los estudiantes y en la calidad del sistema educativo en su conjunto, ya que un profesorado desmotivado o

sobrecargado difícilmente puede sostener procesos pedagógicos efectivos y sostenidos en el tiempo.

En los últimos años, diversas investigaciones internacionales han documentado que las demandas laborales excesivas (carga de trabajo, conflicto de rol, ambigüedad de funciones) y la ausencia de recursos adecuados (apoyo social, feedback, autonomía) están estrechamente vinculadas al desarrollo de síntomas de burnout, ansiedad y depresión en el personal educativo (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker et al., 2014). Sin embargo, en la Región de Atacama existe un vacío de conocimiento: no se ha explorado de manera integral cómo estas demandas y recursos laborales interactúan y cuáles son sus repercusiones psicológicas específicas en docentes, directivos y asistentes de la educación que operan en contextos de alta presión institucional. Este déficit limita la capacidad de diseñar intervenciones contextualizadas y de formular políticas públicas que aborden tanto las causas como las consecuencias del estrés laboral en este colectivo. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar las relaciones entre las demandas y recursos laborales, para identificar sus causas y las repercusiones psicológicas que tiene sobre los educadores, directivos y asistentes de la educación.

Para llevar a cabo dicho análisis, se plantea una pregunta de investigación relevante: ¿Cómo se relacionan las demandas y recursos laborales con los niveles de burnout en docentes, directivos y asistentes de la Región de Atacama? Esta pregunta guiará la investigación hacia la comprensión de los factores que influyen en el agotamiento emocional y el desgaste de los docentes, así como en los elementos que pueden favorecer su bienestar laboral.

Objetivo general

Analizar las relaciones entre las demandas laborales, los recursos laborales y el burnout en los docentes y asistentes de aula de la región de Atacama.

Objetivos específicos

- Evaluar la relación entre las demandas laborales y los niveles de burnout en la población docente.
- Examinar la percepción de los recursos laborales disponibles entre los docentes.

- Explorar las diferencias en los niveles de demandas laborales, recursos laborales y burnout según el sexo de los docentes.
- Identificar el nivel de demandas y recursos laborales percibidos por rango de edad en docentes de la región de Atacama.
- Analizar el efecto de los recursos laborales sobre los niveles de burnout.
- Identificar el nivel de demandas laborales percibidas por los docentes de la región de Atacama.

Con respecto a las hipótesis, se plantea que existe relación entre las demandas laborales y el burnout en una muestra de funcionarios de la educación de la región de Atacama. También se propone que los recursos laborales tienen una relación significativa con el burnout. Igualmente, se plantea que existen diferencias en los niveles de recursos laborales y burnout entre docentes de distinto sexo en la región de Atacama. Por último, se formulan las diferencias por rango etario entre funcionarios de la educación de la región de Atacama.

Relación entre demandas laborales y burnout Hipótesis: “Existe una relación positiva significativa entre las demandas laborales percibidas y los niveles de burnout en los funcionarios de educación de la región de Atacama”.

Relación entre recursos laborales y burnout Hipótesis: “Los recursos laborales percibidos tienen una relación negativa significativa con los niveles de burnout en los funcionarios de educación de la región de Atacama.”

Diferencias por sexo en recursos laborales y burnout Hipótesis: “Existen diferencias significativas en los niveles de recursos laborales y burnout entre docentes hombres y mujeres en la región de Atacama, siendo los hombres quienes presentan menores niveles de recursos laborales y mayores niveles de burnout en comparación con las mujeres”.

Diferencias por edad en recursos laborales y burnout Hipótesis: “Existen diferencias significativas en los niveles de recursos laborales y burnout por rango etario.

entre docentes en la región de Atacama, siendo los docentes más jóvenes quienes presentan menores niveles de recursos laborales y mayores niveles de burnout en comparación con los docentes de mayor edad.”

La contribución de este trabajo radica en brindar una comprensión más profunda de los factores que se relacionan con el modelo de demandas-recursos laborales y burnout en los docentes de la región de Atacama, considerando variables individuales como el sexo y la edad. Este enfoque permite identificar perfiles de riesgo diferenciados dentro del sistema educativo, visibilizando las condiciones laborales específicas que afectan no solo a docentes, sino también a directivos y asistentes de la educación. Al esclarecer las relaciones entre demandas laborales, recursos disponibles y sintomatología asociada como el burnout, la ansiedad y la depresión, el estudio entrega insumos relevantes para el diseño de intervenciones focalizadas, políticas públicas regionales y estrategias de prevención del desgaste profesional docente.

Además, la relevancia del estudio trasciende el ámbito local, ya que permite generar conocimientos transferibles a otras regiones con características similares de desigualdad territorial, precariedad educativa o condiciones adversas de trabajo. Al integrar variables psicosociales clave desde el modelo de demandas y recursos laborales, este estudio enriquece el cuerpo de investigación existente sobre burnout en contextos educativos, particularmente en zonas rezagadas o periféricas. Asimismo, este trabajo se alinea con los objetivos de la psicología de contribuir al bienestar humano, desarrollando propuestas de acción fundamentadas en evidencia científica que abordan problemáticas actuales y urgentes, como la sobrecarga laboral docente, el deterioro de la salud mental en el ámbito escolar y la sostenibilidad del sistema educativo.

Capítulo II Marco teórico

El presente trabajo se enmarca en un análisis teórico de los estudios realizados por diversos autores sobre los factores psicosociales en el ámbito laboral, con especial énfasis en la teoría de demandas-recursos laborales y en el síndrome de burnout en el ámbito educativo. A lo largo de este recorrido, se abordarán los efectos de este síndrome en la salud mental y el desempeño de los docentes, considerando tanto las implicancias individuales como las dinámicas psicosociales que inciden en el contexto educativo. Este enfoque permitirá profundizar en la comprensión de las condiciones laborales que influyen en el bienestar de los profesionales de la educación y en su capacidad para ejercer su labor de manera efectiva.

En este sentido se abordará la temática, iniciando con los factores psicosociales en el trabajo, que se definen como aquellos elementos del entorno laboral que pueden influir positiva o negativamente en el bienestar psicológico y físico de los empleados. Estos factores incluyen las demandas laborales, el control sobre el trabajo, el apoyo social, la seguridad laboral, el reconocimiento y las posibilidades de desarrollo personal dentro de la organización (Moreno y Báez, 2017). En el contexto educativo, los docentes a menudo afrontan cargas de trabajo excesivas, ya sea debido a una cantidad abrumadora de tareas administrativas, la preparación de lecciones exhaustivas o la atención a las necesidades individuales de los estudiantes. Además, la falta de recursos adecuados, tanto materiales como humanos, y la falta de acompañamiento emocional y profesional pueden contribuir al agotamiento de los docentes” (Clickedu, s. f., sección “Causas del burnout en los profesores”). Estas demandas, unidas a la falta de control sobre su trabajo y un bajo apoyo social y administrativo, son factores de riesgo psicosocial que pueden incrementar la posibilidad de padecer burnout (Maslach & Leiter, 2016).

Debido a estos factores psicosociales, nace el síndrome de burnout, también conocido como síndrome de agotamiento profesional; es una respuesta de estrés crónico que afecta principalmente a individuos en ocupaciones de ayuda y educación, donde la interacción con otras personas es constante y puede ser emocionalmente exigente (Gil-Monte, 2019).

De acuerdo con Maslach y Jackson (1981), el burnout se caracteriza por tres dimensiones principales:

1. **Agotamiento emocional:** Falta de energía y desgaste mental.
2. **Despersonalización:** Actitudes distantes y negativas hacia los alumnos.
3. **Baja realización personal:** Reducción en la satisfacción y la eficacia en el trabajo, lo que disminuye la motivación del docente.

Relación entre factores psicosociales y burnout en el ámbito educativo

Numerosos estudios han demostrado que los factores psicosociales en el trabajo están estrechamente relacionados con el burnout, especialmente en entornos educativos. El modelo teórico de demanda-control-apoyo propuesto por Karasek (1979) plantea que el burnout surge cuando las demandas laborales son altas y el control sobre el trabajo junto con el apoyo social son bajos. En este sentido, los docentes que enfrentan una alta carga de trabajo y un bajo apoyo social presentan mayores niveles de agotamiento emocional y baja realización personal (Castañeda et al., 2018). Además, factores como el bajo reconocimiento y la falta de oportunidades de crecimiento también contribuyen al burnout, afectando tanto la salud mental como el compromiso organizacional de los docentes (Hernández et al., 2021).

Impacto del burnout en la salud mental y el desempeño de los docentes

El burnout no solo deteriora la salud mental de los docentes, generando estrés, ansiedad y depresión, sino que también afecta negativamente la calidad de la enseñanza y las relaciones con los estudiantes (Jiménez & Vargas, 2021). El agotamiento emocional y la despersonalización pueden provocar un distanciamiento afectivo, deteriorando el ambiente en el aula y limitando la capacidad docente para innovar y responder a las necesidades estudiantiles (Villalobos & Pérez, 2022).

Proceso de estrés (burnout)

Este proceso ocurre cuando las demandas laborales son excesivas y los recursos para afrontarlas insuficientes, produciendo un agotamiento emocional y físico. Según

Rodríguez Carvajal y de Rivas Hermosilla (2011), basado en el modelo de demandas y recursos: “Cuando las personas se encuentran en una situación donde las demandas laborales son altas y los recursos limitados, esto producirá una situación de desgaste energético y de desmotivación que favorece el desarrollo de desgaste profesional” (p. 80). Este ciclo negativo puede manifestarse en fatiga crónica, ausentismo y baja productividad (Bakker & Demerouti, 2014).

Proceso de motivación (engagement)

Por el contrario, cuando las demandas laborales son moderadas o desafiantes y los empleados disponen de suficientes recursos, se fomenta un estado de compromiso laboral (engagement). Este se caracteriza por altos niveles de motivación, energía, implicación y satisfacción, lo cual favorece el rendimiento y la creatividad. Según el modelo JD-R, “los recursos de empleo tienen el potencial motivacional y conducen a una alta participación laboral, bajo cinismo y un excelente rendimiento” (Demerouti et al., 2001; citado en Modelo Job Demands-Resources, s. f.). Además, estos recursos impulsan un mejor desempeño y resultados organizacionales positivos (Bakker & Demerouti, 2017). Este proceso motivacional también se fortalece con recursos personales, como la capacidad de recuperación del trabajador (Hobfoll, 2002).

Teoría de recursos-demandas laborales

La Teoría de Recursos-Demandas Laborales (JD-R), desarrollada por Demerouti et al. (2001), es un marco conceptual ampliamente utilizado para analizar la interacción entre demandas y recursos laborales y su impacto en el bienestar y desempeño de los trabajadores. Esta teoría sostiene que los recursos laborales pueden amortiguar el impacto negativo de las demandas, influyendo en la percepción y la respuesta del trabajador, y reduciendo las consecuencias perjudiciales para la salud (Bakker et al., 2005).

El modelo describe dos procesos principales: el proceso de deterioro de la salud, donde las demandas intensas, como la carga laboral o los conflictos, agotan los recursos físicos, emocionales y cognitivos, generando estrés y agotamiento (Demerouti et al.,

2001; Li et al., 2023); y el proceso motivacional, en el que los recursos laborales, como el apoyo social y la retroalimentación, satisfacen necesidades psicológicas básicas, fomentan el engagement, mejoran la creatividad y el rendimiento (Bakker & Xanthopoulou, 2013).

Con respecto a la evidencia que respalda los procesos de deterioro de la salud y motivacionales en la teoría JD-R (para un metaanálisis, véase Alarcón, 2011; Christian et al., 2011; Crawford et al., 2010; Halbesleben, 2010), Nahrgang et al. (2011) llevaron a cabo un metaanálisis basado en 203 muestras independientes (N = 186,440). Los autores establecieron una relación entre las demandas y los recursos laborales con indicadores de seguridad a través del burnout y el engagement; encontraron respaldo para la teoría DRL en el contexto de seguridad en el trabajo. Se observó una relación especialmente intensa entre las demandas laborales (riesgos y peligros) y el burnout, así como con hechos adversos graves como los errores en el trabajo. Por otro lado, se encontró una relación significativa positiva entre los recursos laborales (clima de seguridad) y el engagement en cuanto al cumplimiento de medidas de seguridad y prevención, lo cual a su vez se asoció con una disminución de accidentes y lesiones. En otro metaanálisis de estudios longitudinales sobre DRL, Lesener et al. (2020) aplicaron el modelado de ecuaciones estructurales a los datos de 57 muestras independientes (N = 37,324), encontrando que las demandas laborales se relacionaban de manera negativa con el burnout a lo largo del tiempo, mientras que los recursos laborales mostraban una correlación positiva con el engagement laboral (pero también una correlación negativa con el burnout)".

Por otro lado, la teoría DRL sostiene que las demandas y los recursos laborales tienen un efecto multiplicador del bienestar de los empleados, lo cual afecta al burnout y al engagement. De acuerdo con una muestra de profesores finlandeses, encontraron que los recursos laborales tenían influencia positiva en el engagement, especialmente cuando los profesores se enfrentan a altos niveles de comportamientos disruptivos de sus estudiantes (Bakker et al., 2007). En primer lugar, de acuerdo con la hipótesis amortiguadora en la teoría DRL, los recursos laborales debilitan o amortiguan el efecto de las demandas laborales en el estrés. Estos recursos laborales pueden influir en la

percepción y pensamientos que originan las demandas en el trabajo, modular las respuestas que surgen durante el proceso de evaluación o reducir las consecuencias perjudiciales para la salud asociadas a esas respuestas (Bakker et al., 2005). De hecho, varios estudios han demostrado que recursos laborales, tales como la variedad de habilidades, la retroalimentación sobre el desempeño y las posibilidades de recuperación, pueden mitigar el efecto de diversas demandas laborales (como la carga de trabajo o las demandas cognitivas y emocionales, entre otras) en la tensión experimentada por los empleados, como la disminución de la angustia psicológica, el agotamiento o las quejas psicosomáticas (Bakker et al., 2005; De Jonge & Huter, 2021; Lavoie-Tremblay et al., 2014), según ponen de manifiesto dichos estudios.

Siguiendo con la consigna, la teoría DRL sostiene que una relación positiva entre las demandas y los recursos laborales influye en el bienestar, el comportamiento y el rendimiento de los empleados. Además, reconoce que los trabajadores pueden optimizar de manera proactiva sus propias demandas y recursos laborales. Este proceso, conocido como *job crafting* (Wrzesniewski y Dutton, 2001), se refiere a que los empleados moldean activamente sus trabajos. Tims y Bakker (2010) señalan que los empleados pueden participar en diversos tipos de comportamientos proactivos, como la innovación de roles, la revisión de tareas y la negociación de acuerdos personalizados con su organización. El *job crafting* se define como la iniciativa personal de los empleados para modificar las demandas y recursos laborales del trabajo con objeto de ajustar mejor el diseño del trabajo a sus propias habilidades y preferencias.

Este enfoque ascendente de rediseño del trabajo pretende optimizar las características laborales, aumentar la compatibilidad entre la persona y el trabajo y potenciar el *engagement* (Tims et al., 2013). De hecho, la investigación de la última década pone de manifiesto que cuando los empleados concretan algunos ajustes en las demandas y recursos laborales diarios (por ejemplo, al solicitar apoyo y retroalimentación, al iniciar nuevos proyectos o al procurar un espacio tranquilo que favorezca la concentración), experimentan un mayor *engagement* en el trabajo y un mejor rendimiento diario (p. ej., Petrou et al., 2015).

Mientras que los recursos laborales y el engagement pueden estimular a los empleados a adoptar comportamientos proactivos, la teoría DRL plantea que las demandas laborales y el estrés pueden originar cogniciones y comportamientos desadaptativos de autorregulación (Bakker y De Vries, 2021). Cuando los empleados experimentan una mayor tensión laboral, les resulta más difícil concentrarse y cometen más errores (Van der Linden et al., 2005). Además, las emociones negativas (como la ira o la irritación) experimentadas por los empleados bajo estrés disminuyen la variedad de pensamientos y acciones (Fredrickson, 2001). En consecuencia, cuando las demandas laborales son persistentemente altas, los empleados pueden recurrir a estrategias destructivas como la autodesvalorización, añadiendo obstáculos que comprometen su desempeño laboral (Bakker & Costa, 2014; Bakker & Wang, 2020).

Como se mencionó anteriormente, las dos dimensiones para analizar el entorno según la teoría DRL son:

Demandas laborales

Son aquellos aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico, cognitivo o emocional sostenido y que, en consecuencia, están asociados a ciertos costos fisiológicos o psicológicos. Ejemplos incluyen altas cargas de trabajo, presión temporal, conflictos interpersonales, esfuerzos relacionados con movimientos repetitivos, largas jornadas, tareas físicamente exigentes, exigencias cognitivas, toma de decisiones complejas, presión para cumplir plazos estrictos, afrontar conflictos interpersonales, brindar apoyo emocional constante o gestionar emociones negativas (Bakker et al., 2003).

Las demandas laborales no siempre son negativas, pero pueden volverse estresantes si exceden la capacidad del empleado para manejarlas (Bakker & Demerouti, 2017).

Recursos laborales

Representan los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que ayudan a alcanzar objetivos laborales, reducen las demandas y estimulan el crecimiento personal. Ejemplos incluyen apoyo social, autonomía y oportunidades de

desarrollo organizacional profesional (Bakker et al., 2003), relaciones de apoyo entre compañeros y supervisores, resiliencia, autoeficacia y optimismo como recursos internos que amortiguan el estrés y potencian el desempeño (Xanthopoulou et al., 2007).

Los recursos laborales no solo mitigan los efectos negativos de las demandas, sino que también fomentan el compromiso laboral y el desempeño (Schaufeli & Taris, 2014).

Relación entre Demandas y Recursos

La interacción entre demandas y recursos laborales puede entenderse a través de dos procesos principales descritos por la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL).

1. Proceso de deterioro de la salud: Las demandas laborales frecuentes e intensas, como una alta carga de trabajo, exigencias constantes asociadas al trabajo profesional o conflictos interpersonales, generan un esfuerzo adicional que consume los recursos físicos, emocionales y cognitivos de los empleados. Este proceso conduce al agotamiento emocional, el cual puede derivar en tensiones laborales, problemas de salud e incluso en el síndrome de burnout (Demerouti et al., 2001; Li et al., 2023).
2. Proceso motivacional: Los recursos laborales, como el apoyo social, la retroalimentación y la posibilidad de utilizar una variedad de habilidades, actúan como motivadores intrínsecos y extrínsecos. Al satisfacer las necesidades psicológicas básicas, estos recursos promueven altos niveles de energía, compromiso y creatividad, mejorando el desempeño y fomentando el engagement laboral (Bakker y Xanthopoulou, 2013; Bakker & Demerouti, 2007).

Factores Contextuales en la Teoría de Recursos-Demandas Laborales

El entorno organizacional y los factores contextuales son determinantes clave en la interacción entre demandas y recursos laborales, ya que influyen no sólo en cómo los empleados aprecian su trabajo, sino también en su capacidad para manejar las demandas y aprovechar los recursos disponibles. Estos aspectos están profundamente relacionados

con el comportamiento organizacional y la gestión de recursos humanos (deGerencia, 2021; Carmen Quintero Russo, 2021).

Cultura Organizacional

La cultura organizacional afecta directamente la disponibilidad de recursos laborales, el apoyo percibido por los empleados y la forma en que las demandas son gestionadas. Las organizaciones y prácticas compartidas dentro de una organización influyen en cómo los empleados se relacionan con su entorno laboral, promoviendo la cohesión, el compromiso y la gestión de recursos en contextos de alta demanda (Calderón Hernández & Serna Gómez, 2020).

Liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales inspiran y motivan a los empleados, fomentando un sentido de propósito y compromiso. Estos líderes también actúan como facilitadores de recursos al proporcionar apoyo emocional y crear un ambiente colaborativo. Estudios han demostrado que este estilo de liderazgo está asociado con menores niveles de agotamiento y mayores índices de compromiso laboral, ya que reduce la percepción de carga laboral al dar sentido y dirección al trabajo (Breevaart et al., 2014).

Fomento del bienestar

Organizaciones que promueven el bienestar físico y mental, mediante programas de salud, espacios seguros y horarios flexibles, amplían los recursos disponibles para los empleados. Por ejemplo, políticas que incentiven la desconexión digital fuera del horario laboral pueden reducir el agotamiento y mejorar la satisfacción (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Tecnología y automatización

La tecnología ha transformado la naturaleza del trabajo, ofreciendo tanto beneficios como desafíos:

- **Como recurso:** Herramientas tecnológicas, como plataformas de colaboración, software automatizado y acceso a información en tiempo real, facilitan el

desempeño eficiente de las tareas, permitiendo que los empleados gestionen mejor las demandas laborales.

- **Como demanda:** El uso intensivo de tecnología puede generar estrés, caracterizado por la sobrecarga de información, presión para estar constantemente disponible y dificultad para adaptarse a nuevos sistemas (Tarafdar et al., 2011). Estrategias como capacitaciones tecnológicas y límites claros en el uso de dispositivos digitales pueden minimizar estos efectos.

Diversidad e inclusión

Políticas inclusivas aseguran que todos los empleados tengan acceso equitativo a recursos críticos como oportunidades de desarrollo, mentorías y apoyo organizacional. Por ejemplo, las mujeres en sectores dominados por hombres suelen enfrentar mayores demandas emocionales debido a la presión por demostrar su competencia, lo que subraya la importancia de crear espacios laborales equitativos (Van Laethem et al., 2018).

Carga mental en docentes

“Un conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo” (Sebastián & del Hoyo, 2002).

Por otro lado, Rubio et al. (2007) plantean que la carga mental tiene su origen en la diferencia al comparar las demandas que propone la tarea (incluidas las características, condiciones y exigencias de esta) y las capacidades de la persona. Una carga mental elevada surge cuando el segundo elemento es inferior a las exigencias propuestas por la tarea. Indican también que, si las circunstancias son las opuestas y la persona cuenta con mayor cantidad de capacidades, podrá completar la tarea sin problemas e incluso dedicar ese extra a otras actividades.

Según Dalmau y Ferrer (2004), se puede considerar la existencia de dos perspectivas en función de las teorías planteadas para explicar la carga mental:

1. La primera perspectiva plantea que la persona debe buscar hacerle frente y acomodarse a la tarea, siendo esta última la variable que determina el nivel de carga mental.
2. La segunda perspectiva propone que la carga mental es producto de la interacción entre el medio y la persona, es decir, de cómo ambos se relacionan. Esta última es la perspectiva más considerada en la actualidad (Vilaret & Ortiz, 2013).

Antecedentes del uso de esta teoría en el ámbito educativo

La teoría de demandas-recursos laborales (JD-R) es un marco conceptual utilizado para entender cómo las demandas laborales y los recursos afectan el bienestar de los empleados. En el contexto escolar, las demandas laborales incluyen factores como la carga de trabajo, las expectativas de los padres y la comunidad, las presiones externas, la complejidad de los programas educativos y los problemas disciplinarios de los estudiantes. Estas demandas pueden generar estrés, agotamiento y, finalmente, burnout entre los docentes y los directivos escolares. De acuerdo a estudios realizados anteriormente. Se planteó que las demandas relacionadas con conductas negativas de los estudiantes, los conflictos con los padres y la carga de trabajo estaban asociadas con mayores niveles de agotamiento emocional. Además, se identificó que los docentes prolongaban sus horas de trabajo como una estrategia para afrontar estas demandas, lo que a su vez influía en el aumento del agotamiento. El estudio, realizado con una muestra significativa de maestros, respalda empíricamente la utilidad del modelo JD-R para comprender cómo las demandas y las conductas de afrontamiento afectan el bienestar docente (Baeriswyl, Bratoljic & Krause, 2021).

Impacto en el bienestar

Efectos positivos de los recursos: Los recursos laborales no solo mitigan los efectos negativos de las demandas, sino que también potencian el compromiso y el afecto positivo en el trabajo, especialmente cuando las demandas son desafiantes pero manejables (Bakker et al., 2007; Dicke et al., 2018; Tadić et al., 2015).

Efectos negativos de las demandas: Las demandas que se aprecian como obstáculos pueden disminuir el bienestar y el compromiso laboral, aumentando el riesgo de agotamiento y conflictos en el trabajo (De Carlo et al., 2019; Marsh et al., 2022; Tadić et al., 2015).

La teoría de demandas-recursos laborales proporciona un marco valioso para entender y mejorar el bienestar de los docentes en el contexto escolar. Al gestionar adecuadamente las demandas y maximizar los recursos, se puede mejorar significativamente el compromiso y reducir el agotamiento, promoviendo un entorno educativo más saludable y productivo.

Capítulo III Método

Tipo de estudio

El presente estudio se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por el uso de la recolección y el análisis estadístico de datos con el propósito de establecer patrones, relaciones o tendencias entre variables. Esta metodología se basa en la medición objetiva y en la utilización de instrumentos estandarizados que permiten analizar la información numéricamente, buscando generalizar los resultados a partir de una muestra representativa (Hernández et al., 2014).

Desde una perspectiva metodológica, el estudio es de tipo descriptivo-correlacional. La dimensión descriptiva tiene como objetivo caracterizar y analizar los niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en la muestra seleccionada. La dimensión correlacional busca determinar si existe relación entre las variables estudiadas, como las dimensiones del burnout y los factores sociodemográficos o laborales.

Este tipo de estudio no pretende establecer relaciones causales, sino más bien examinar asociaciones significativas entre variables en un contexto específico (Ato et al., 2013; Hernández et al., 2014).

Diseño de la investigación

El diseño del estudio es de tipo no experimental y transversal. Es no experimental porque no se manipulan intencionalmente las variables independientes, sino que se observan tal como ocurren en su contexto natural. Además, es transversal debido a que la recolección de los datos se realizó en un único momento temporal, permitiendo así una observación sincrónica del fenómeno (Ato et al., 2013; Sampieri et al., 2014).

Este diseño es adecuado para estudiar relaciones entre variables psicosociales en un grupo definido, como en contextos laborales o educativos, sin que el investigador intervenga en las condiciones de los participantes.

Muestreo

Tipo de muestreo: Muestreo no probabilístico por conveniencia o intencional. En este enfoque, la selección no se realiza de manera aleatoria, lo que implica que algunos elementos tienen mayor probabilidad de ser incluidos que otros. En este estudio, se eligieron específicamente docentes y asistentes de la educación de instituciones educativas de la Región de Atacama.

Tamaño de la muestra: La muestra fue calculada considerando una población finita de $N = 186$ docentes. Se aplicó un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$), un margen de error del 5% ($e = 0.05$) y una proporción de variabilidad máxima ($p = 0.5$). Según la fórmula para poblaciones finitas, el tamaño mínimo requerido fue de $n = 125$ docentes.

La población total estuvo conformada por 186 participantes, de los cuales 123 fueron mujeres y 63 hombres, pertenecientes a diversas escuelas de la región de Atacama. Para la selección de la muestra se establecieron criterios de inclusión a quienes desempeñarán funciones como docentes, asistentes de aula y directivos en dichas instituciones educativas.

Este marco poblacional permite representar de manera adecuada las características del sector educativo en la región, garantizando diversidad de roles y género dentro del estudio.

Instrumentos de medición

Encuestas o cuestionarios estandarizados

Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT).

Para la evaluación del síndrome de burnout se utilizó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), desarrollado por Gil-Monte (2011). Este instrumento fue diseñado con el objetivo de medir las manifestaciones cognitivas, emocionales y conductuales del síndrome de quemarse por el trabajo, especialmente en profesionales que prestan servicios a personas, aunque también cuenta con versiones adaptadas para trabajadores de otros sectores laborales (Gil-Monte, 2012).

El CESQT está compuesto por 20 ítems, que se responden mediante una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 0 significa “nunca” y 4 “muy frecuentemente”. Evalúa cuatro dimensiones:

1. Ilusión por el trabajo: mide el grado de motivación y entusiasmo hacia las tareas laborales (5 ítems).
2. Desgaste psíquico: alude al cansancio emocional y físico que se experimenta como consecuencia del trabajo (4 ítems).
3. Indolencia: evalúa actitudes de indiferencia y cinismo hacia los usuarios o beneficiarios del servicio (6 ítems).
4. Culpa: mide los sentimientos de culpa que pueden surgir tras haber emitido conductas negativas hacia las personas con las que se trabaja (5 ítems).

Las tres primeras dimensiones (Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico e Indolencia) se integran en una puntuación global de burnout. La dimensión Culpa permite identificar dos perfiles diferenciados: personas que presentan altos niveles de burnout acompañados de sentimientos de culpa, y aquellas que, pese a manifestar burnout, no experimentan dicho sentimiento (Gil-Monte, 2005).

En cuanto a sus propiedades psicométricas, el CESQT ha demostrado una adecuada fiabilidad y validez factorial, con coeficientes alfa de Cronbach entre .79 y .87, según estudios realizados en diversas poblaciones laborales de habla hispana (Gil-Monte, 2011; Peñalba et al., 2023). Estas características lo convierten en una herramienta válida para evaluar el burnout en distintos contextos, incluyendo el ámbito educativo y sanitario.

El CESQT fue seleccionado por su consistencia empírica, su aplicabilidad en contextos latinoamericanos y por incluir la dimensión de culpa, lo que aporta una comprensión más integral del síndrome de quemarse por el trabajo en comparación con otros instrumentos tradicionales como el Maslach Burnout Inventory.

Batería UNIPSICO

Por otro lado, utilizamos la Batería UNIPSICO; es un instrumento desarrollado por la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO) de la Universitat de València, bajo la dirección de Pedro R. Gil-Monte, y validado entre los años 2000 y 2005. Evalúa los factores psicosociales en el trabajo, diferenciando entre demandas laborales (conflicto de rol, ambigüedad, carga de trabajo, conflictos interpersonales, inequidad en intercambios sociales) y recursos laborales (disponibilidad de recursos, apoyo social, feedback, autonomía, liderazgo).

Su estructura consta de 27 ítems de demandas agrupados en cinco escalas: conflictos interpersonales, inequidad, conflicto de rol, ambigüedad de rol y carga de trabajo. Validado mediante Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), con índices GFI ≈ 0.935 , CFI ≈ 0.914 , RMSEA ≈ 0.050 . Fiabilidad (α de Cronbach) superior a 0.70 en todas las escalas.

Por otro lado, hay 26 ítems de Recursos, agrupados en cuatro escalas: disponibilidad de recursos, apoyo social, retroalimentación y autonomía (algunas versiones incluyen liderazgo transformacional como escala adicional). Ajuste factorial adecuado (GFI ≈ 0.922 ; RMSEA ≈ 0.059) y fiabilidad ($\alpha > 0.80$).

Se ha aplicado en diversos sectores ocupacionales (sanidad, educación, administración pública, industria, minería, atención a la discapacidad), tanto en España como en países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Chile, México, Portugal), mostrando robustez psicométrica y utilidad práctica incluso en muestras pequeñas o grandes (de menos de 50 y hasta más de 150.000 trabajadores).

Procedimiento).

Recolección de datos: Se aplicarán cuestionarios a los docentes de manera presencial o virtual. Esta estrategia permite recopilar información específica sobre las percepciones, experiencias y actitudes del grupo objetivo, en este caso, los docentes. Este enfoque resulta especialmente útil para investigar variables relacionadas con el entorno laboral, tales como demandas y recursos laborales, satisfacción laboral, estrés, burnout y compromiso organizacional (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Análisis de datos: Utilizar herramientas estadísticas como: Análisis descriptivo, análisis correlacional, comparaciones entre grupos, análisis factorial, análisis multivariado.

Análisis descriptivo: Media, desviación estándar para describir las variables. La media proporciona una representación general del comportamiento de la variable en estudio. Por ejemplo, al analizar los puntajes de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), la media permite identificar el nivel promedio de cada dimensión dentro de la muestra (Hernández-Sampieri et al., 2014). Por su parte, la desviación estándar es una medida de dispersión que muestra cuánto varían los valores de una variable respecto a su media (Hernández-Sampieri et al., 2014). Una desviación estándar baja indica que los valores están agrupados cerca de la media, mientras que una alta sugiere mayor dispersión. Esta medida es particularmente útil en estudios laborales, ya que permite identificar la heterogeneidad en las experiencias de los empleados respecto a las demandas y recursos laborales.

Análisis de correlación: Para identificar relaciones entre variables, se pueden utilizar los coeficientes de correlación de Pearson o Spearman. Por ejemplo, para

determinar si existe una relación entre el agotamiento emocional y la carga laboral percibida; un valor positivo significativo indicaría que niveles más altos de carga laboral están asociados con mayores niveles de agotamiento emocional. En caso de que las variables no tengan una distribución normal, el coeficiente de Spearman sería más adecuado. Por otro lado, Pearson se utiliza cuando ambas variables son cuantitativas, presentan distribución normal y la relación entre ellas es lineal. Por ejemplo, se podría investigar la relación entre la percepción de recursos laborales y los niveles de realización personal, incluso si los datos no cumplen con los supuestos de normalidad (Cohen et al., 2003).

El modelo propuesto considera dos grandes dimensiones: por un lado, los recursos laborales, que actúan como factores protectores, y por otro, los factores asociados al burnout, que representan elementos de riesgo. Los recursos laborales incluyen variables como la ilusión por el trabajo, el liderazgo transformacional, la autonomía, el apoyo social, el feedback y la disponibilidad de recursos para realizar la tarea. Estos elementos se relacionan positivamente con el bienestar laboral y negativamente con la aparición del burnout. En contraste, los factores asociados al burnout comprenden variables como la falta de justicia organizacional, el conflicto de rol, la carga de trabajo, el desgaste psíquico, el conflicto trabajo-familia, la culpa y los conflictos interpersonales. Estas variables se conceptualizan como predictores de agotamiento emocional y disminución del compromiso laboral.

Justificación del enfoque

Este diseño permite analizar de manera integral cómo las demandas y los recursos del entorno laboral inciden en el burnout y bienestar emocional y profesional de los docentes, aspecto fundamental para entender el impacto que tiene el contexto educativo en la calidad de vida de quienes desempeñan esta labor. Al abordar estas relaciones, se busca identificar factores específicos que favorecen o dificultan el desarrollo emocional y profesional de los docentes, lo que resulta esencial en un ámbito caracterizado por altas exigencias y desafíos.

Procedimiento de recolección de información

Con respecto al proceso de recolección de la información de esta investigación, cabe destacar que antes de la aplicación o difusión de la encuesta, se realizaron reuniones con las directivas de los establecimientos educacionales participantes, con el objetivo de presentar los propósitos de la investigación y solicitar su colaboración en la difusión del instrumento.

Luego, se les hizo llegar un cuestionario en línea a través de un enlace, el cual incluía al inicio el consentimiento informado, que debía ser leído y aceptado para acceder al contenido del instrumento. La modalidad virtual permitió una recolección automática y sistematizada de los datos, asegurando un proceso eficiente.

Procedimiento de análisis de datos

El análisis estadístico se realizó utilizando el software IBM SPSS Statistics. Previamente, se evaluaron los supuestos de normalidad para cada variable involucrada en el estudio, las cuales comprenden tanto las dimensiones del burnout como las variables psicosociales laborales.

Las dimensiones del burnout consideradas incluyen ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa. La ilusión por el trabajo se refiere al entusiasmo y la motivación positiva hacia las tareas laborales, mientras que el desgaste psíquico corresponde al agotamiento emocional y mental resultante de la exposición prolongada a demandas laborales estresantes (Gil-Monte, 2005; Maslach & Jackson, 1981). La indolencia implica una actitud de desapego o cinismo frente a las responsabilidades laborales, y la culpa refleja sentimientos de autorreproche por el desempeño percibido como insuficiente (Gil-Monte, 2005).

En cuanto a las variables psicosociales, se analizaron factores como el conflicto y la ambigüedad de rol, carga de trabajo, conflictos interpersonales, falta de justicia organizacional y conflicto trabajo-familia. El conflicto de rol hace referencia a la presencia de demandas laborales contradictorias que dificultan el cumplimiento efectivo de las responsabilidades, mientras que la ambigüedad de rol se relaciona con la falta de

claridad en las expectativas y responsabilidades asignadas (Kahn et al., 1964; Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). La carga de trabajo se define por la cantidad y exigencia de tareas asignadas en un tiempo determinado, y los conflictos interpersonales se refieren a tensiones y desacuerdos en las relaciones laborales (Spector & Jex, 1998). La falta de justicia organizacional implica la percepción de inequidad en el trato recibido dentro de la organización (Colquitt, 2001), mientras que el conflicto trabajo-familia describe las dificultades para compatibilizar las demandas laborales con las responsabilidades familiares, generando estrés y afectando el bienestar del trabajador (Greenhaus & Beutell, 1985). Para ello, se aplicó análisis estadísticos descriptivos, comparación de medias, proporciones y todo lo relacionado con estos aspectos, considerando la naturaleza continua de los datos y el tamaño de la muestra.

Una vez verificado el comportamiento normativo de los datos, se procedió a realizar un análisis descriptivo, utilizando medidas de tendencia central (media) y dispersión (desviación estándar), junto con frecuencias y porcentajes para describir las características sociodemográficas de los participantes y el comportamiento de las variables principales del estudio.

Posteriormente, se realizaron análisis inferenciales. Para comparar las diferencias de media entre hombres y mujeres en relación con las dimensiones del burnout y los factores psicosociales laborales, se utilizó la prueba t de Student para muestras independientes. Asimismo, para identificar diferencias significativas entre grupos etarios respecto a las variables del estudio, se aplicó un análisis de varianza de un factor (ANOVA). En los casos en que se observaron diferencias estadísticamente significativas, se aplicaron pruebas post hoc para precisar entre qué grupos se encontraban dichas diferencias.

Además, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para explorar la relación entre los factores psicosociales laborales y las dimensiones del síndrome de burnout, con el fin de identificar asociaciones lineales significativas entre variables como conflicto de rol, carga de trabajo o justicia organizacional, y niveles de desgaste psíquico, indolencia o culpa, entre otros.

Finalmente, se realizaron análisis de regresión para determinar la influencia predictiva de las variables psicosociales laborales sobre las dimensiones del burnout, permitiendo identificar qué factores explican en mayor medida las variaciones en el agotamiento emocional, la indolencia y otros componentes del síndrome. Estos análisis contribuyeron a construir modelos explicativos que facilitan la comprensión de las relaciones entre las demandas y recursos laborales y el burnout.

Para complementar los resultados, se construyeron gráficos de medias con el objetivo de facilitar la comprensión de los hallazgos, tanto en los análisis descriptivos como inferenciales.

Consideraciones éticas

La presente investigación se realizó cumpliendo con los principios éticos establecidos por directrices éticas de la Universidad de Atacama, resguardando en todo momento los derechos, la dignidad y el bienestar de las personas participantes.

En primer lugar, se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos. La información recolectada fue utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación, asegurando que los datos personales no fueran identificables ni asociados a individuos específicos. Para ello, no se solicitó ningún dato sensible como nombre, RUT, institución laboral específica u otra información que permitiera la identificación directa de los participantes.

Asimismo, todos los participantes fueron informados acerca de los objetivos del estudio, los procedimientos involucrados, la voluntariedad de su participación y el uso académico de los resultados. Se les entregó un consentimiento informado, donde se explicaba que podían retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias. La participación fue completamente libre y voluntaria.

Los datos obtenidos fueron analizados de forma grupal, evitando cualquier uso que pudiera afectar la integridad o la privacidad de las personas o instituciones.

involucradas. Los resultados fueron resguardados en soportes electrónicos protegidos y utilizados únicamente por el equipo de investigación.

Capítulo IV Resultados

Correlaciones entre las variables estudiadas

En el marco del estudio, se encontró una correlación positiva entre las demandas y los factores que contribuyen al burnout. En la tabla 4.1, se puede apreciar que la variable Conflicto de rol posee variables estudiadas con Carga de trabajo ($r = 0,533$), Falta de justicia organizacional ($r = 0,486$) y Conflicto trabajo-familia ($r = 0,441$); además, se relaciona positivamente con el factor de burnout Desgaste psíquico ($r = 0,484$). Por su parte, la ambigüedad de rol se relaciona con la variable conflictos interpersonales ($r = 0,441$) y muestra una correlación negativa con el factor ilusión por el trabajo ($r = -0,318$). La carga de trabajo, a su vez, presenta una correlación media-alta con el factor desgaste psíquico ($r = 0,604$), así como con falta de justicia organizacional ($r = 0,539$) y conflicto trabajo-familia ($r = 0,464$). La variable Conflictos interpersonales se relaciona de forma media con Conflicto trabajo-familia ($r = 0,495$) y con el factor de burnout Culpa ($r = 0,447$), además de presentar una correlación positiva media-baja con Falta de justicia organizacional ($r = 0,391$). Por último, la falta de justicia organizacional se asocia también con el factor desgaste psíquico ($r = 0,537$), mientras que el conflicto trabajo-familia se correlaciona positivamente con el mismo factor (desgaste psíquico, $r = 0,516$).

Tabla 4.1

		Correlaciones										
		Conflicto de Rol	Ambigüedad de Rol	Carga de Trabajo	Conflictos Interpersonales	Falta de Justicia Organizacional	Conflicto Trabajo Familia	Ilusión por el Trabajo	Desgaste Psíquico	Indolencia	Culpa	Burnout
Conflicto de Rol	Correlación de Pearson	1	,289**	,533**	,376**	,486**	,441**	-,371**	,484**	,264**	,181**	,501**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Ambigüedad de Rol	Correlación de Pearson	,289**	1	,151*	,441**	,291**	,149*	-,318**	,113	,111	,217**	,228**
	Sig. (bilateral)	,000		,041	,000	,000	,044	,000	,127	,134	,003	,002
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Carga de Trabajo	Correlación de Pearson	,533**	,151*	1	,400**	,539**	,464**	-,273**	,604**	,355**	,220**	,558**
	Sig. (bilateral)	,000	,041		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Conflictos Interpersonales	Correlación de Pearson	,376**	,441**	,400**	1	,391**	,495**	-,325**	,361**	,360**	,447**	,452**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Falta de Justicia Organizacional	Correlación de Pearson	,486**	,291**	,539**	,391**	1	,458**	-,284**	,537**	,274**	,231**	,497**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Conflicto Trabajo Familia	Correlación de Pearson	,441**	,149*	,464**	,495**	,458**	1	-,225**	,516**	,285**	,345**	,467**
	Sig. (bilateral)	,000	,044	,000	,000	,000		,002	,000	,000	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Ilusión por el Trabajo	Correlación de Pearson	-,371**	-,318**	-,273**	-,325**	-,284**	-,225**	1	-,345**	-,382**	-,006	-,724**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,002		,000	,000	,934	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Desgaste Psíquico	Correlación de Pearson	,484**	,113	,604**	,361**	,537**	,516**	-,345**	1	,440**	,311**	,827**
	Sig. (bilateral)	,000	,127	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Indolencia	Correlación de Pearson	,264**	,111	,355**	,360**	,274**	,285**	-,382**	,440**	1	,335**	,749**
	Sig. (bilateral)	,000	,134	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Culpa	Correlación de Pearson	,181**	,217**	,220**	,447**	,231**	,345**	-,006	,311**	,335**	1	,288**
	Sig. (bilateral)	,014	,003	,003	,000	,002	,000	,934	,000	,000		,000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183
Burnout	Correlación de Pearson	,501**	,228**	,558**	,452**	,497**	,467**	-,724**	,827**	,749**	,288**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones variables y factores que contribuyen al burnout, en base a demandas laborales.

Nota. Datos obtenidos a partir del cuestionario aplicado a docentes de la Región de Atacama.

Posteriormente, se evidenció una relación positiva entre las demandas laborales y los factores que contribuyen al burnout. En la tabla 4.1, se puede observar que burnout. le Conflicto de rol se relaciona positivamente con Carga de trabajo ($r = 0,533$), Falta de justicia organizacional ($r = 0,486$) y Conflicto trabajo-familia ($r = 0,441$). En cuanto a los factores del Burnout, Conflicto de rol se correlaciona positivamente con Desgaste psíquico ($r = 0,484$). En relación a la Ambigüedad de rol, esta se relaciona positivamente

con Conflictos interpersonales ($r = 0,441$) y negativamente con la subdimensión Ilusión por el trabajo ($r = -0,318$). Por otro lado, la carga de trabajo muestra una correlación positiva con el factor desgaste psíquico ($r = 0,604$), además de correlacionarse con falta de justicia organizacional ($r = 0,539$) y conflicto trabajo-familia ($r = 0,464$). En cuanto a la variable Conflictos interpersonales, esta se relaciona de forma media con Conflicto trabajo-familia ($r = 0,495$), así como con la subdimensión Culpa ($r = 0,447$), y también con Falta de justicia organizacional ($r = 0,391$). A su vez, la falta de justicia organizacional se asocia con el factor Desgaste psíquico ($r = 0,537$). Finalmente, el conflicto trabajo-familia se correlaciona positivamente con la subdimensión Desgaste psíquico ($r = 0,516$).

Tabla 4.2

Correlaciones variables y factores que contribuyen al burnout, en base a recursos Laborales.

		Correlaciones										
		Autonomía	Apoyo Social	Feed Back	Recursos para realizar la tarea	Liderazgo Transformacional	Ilusión por el Trabajo	Desgaste Psíquico	Indolencia	Culpa	Burnout	
Autonomía	Correlación de Pearson	1	,409**	,281**	,190**	,234**	,394**	-,285**	-,128	-,102	-,355**	
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,010	,001	,000	,000	,084	,171	,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	
Apoyo Social	Correlación de Pearson	,409**	1	,626**	,390**	,527**	,344**	-,167*	-,209**	-,138	-,303**	
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,024	,005	,062	,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	
Feed Back	Correlación de Pearson	,281**	,626**	1	,284**	,465**	,399**	-,153*	-,143	,073	-,293**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,039	,053	,327	,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	
Recursos para realizar la tarea	Correlación de Pearson	,190**	,390**	,284**	1	,490**	,226**	-,147*	-,069	-,146*	-,193**	
	Sig. (bilateral)	,010	,000	,000		,000	,002	,047	,354	,048	,009	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,234**	,527**	,465**	,490**	1	,346**	-,187*	-,139	-,091	-,289**	
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,000		,000	,011	,061	,222	,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	
Ilusión por el Trabajo	Correlación de Pearson	,394**	,344**	,399**	,226**	,346**	1	-,345**	-,382**	-,006	-,724**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,002	,000		,000	,000	,934	,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	
Desgaste Psíquico	Correlación de Pearson	-,285**	-,167*	-,153*	-,147*	-,187*	-,345**	1	,440**	,311**	,827**	
	Sig. (bilateral)	,000	,024	,039	,047	,011	,000		,000	,000	,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	
Indolencia	Correlación de Pearson	-,128	-,209**	-,143	-,069	-,139	-,382**	,440**	1	,335**	,749**	
	Sig. (bilateral)	,084	,005	,053	,354	,061	,000	,000		,000	,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	
Culpa	Correlación de Pearson	-,102	-,138	,073	-,146*	-,091	-,006	,311**	,335**	1	,288**	
	Sig. (bilateral)	,171	,062	,327	,048	,222	,934	,000	,000		,000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	
Burnout	Correlación de Pearson	-,355**	-,303**	-,293**	-,193**	-,289**	-,724**	,827**	,749**	,288**	1	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183	183	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Por otro lado, se aplicó una prueba t de Student, asumiendo varianzas iguales, con el objetivo de identificar diferencias significativas en los niveles de burnout.

demandas y recursos laborales entre docentes según el sexo. Donde se pudo evidenciar diferencias estadísticamente significativas por sexo en tres variables (Tabla 4.3): ilusión por el trabajo, indolencia y el burnout como tal. En la variable ilusión por el trabajo, las mujeres obtuvieron puntajes significativamente más altos que los hombres ($t = 2,535$, $gl = 181$, $p = .012$). En contraste, los hombres presentaron niveles más altos de indolencia, ($t = -3.336$, $gl=181$, $p = .001$). Asimismo, los niveles generales de burnout fueron significativamente mayores en hombres que en mujeres ($gl = 181$, $t = -2.769$, $p = .005$).

Estas diferencias se evidencian en los valores de p obtenidos, todos menores a .05, lo que respalda la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos.

Tabla 4.3

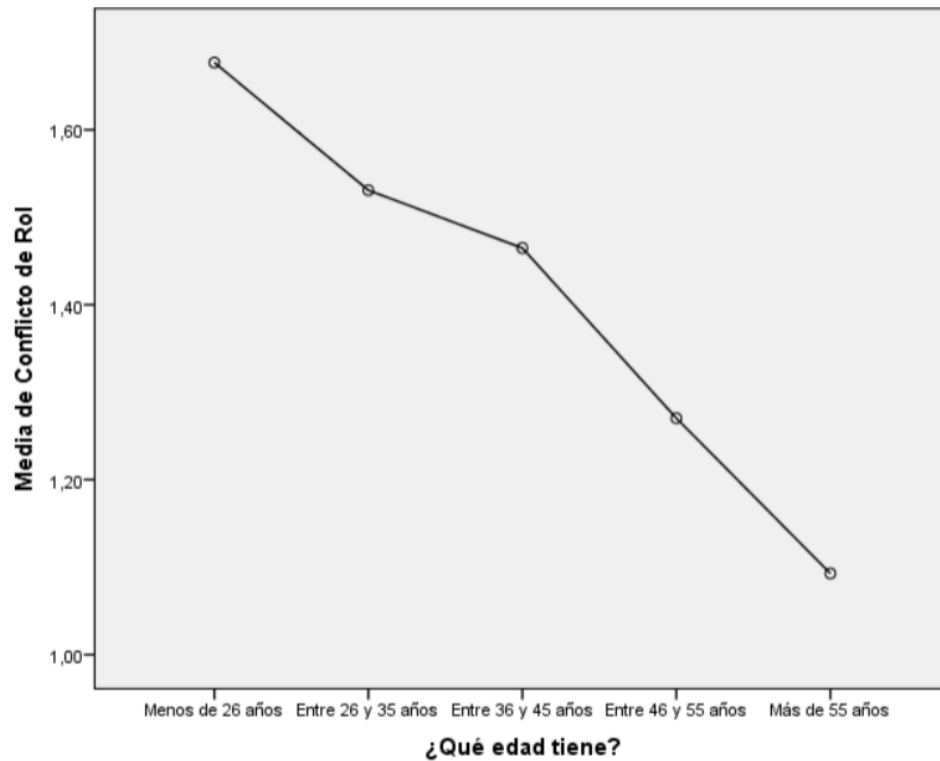
Diferencias más significativas en los niveles de burnout, demandas y recursos laborales entre docentes según el sexo.

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Ilusión por el Trabajo	Se asumen varianzas iguales	,159	,691	2,535	181	,012	,32349	,12763	,07167	,57532
	No se asumen varianzas iguales			2,517	123,660	,013	,32349	,12852	,06912	,57787
Indolencia	Se asumen varianzas iguales	,012	,912	-3,336	181	,001	-,37917	,11365	-,60341	-,15493
	No se asumen varianzas iguales			-3,341	126,569	,001	-,37917	,11349	-,60375	-,15459
Burnout	Se asumen varianzas iguales	,750	,388	-2,769	181	,006	-,29163	,10530	-,49940	-,08385
	No se asumen varianzas iguales			-2,834	134,396	,005	-,29163	,10292	-,49518	-,08808

Con respecto al rango etario de los docentes, la figura 4.1 evidencia una tendencia decreciente en la media de conflicto de rol a medida que aumenta la edad de los funcionarios. Específicamente, los trabajadores menores de 26 años presentan la media más alta de conflicto de rol, mientras que los mayores de 55 años exhiben los niveles más bajos.

Figura 4.1

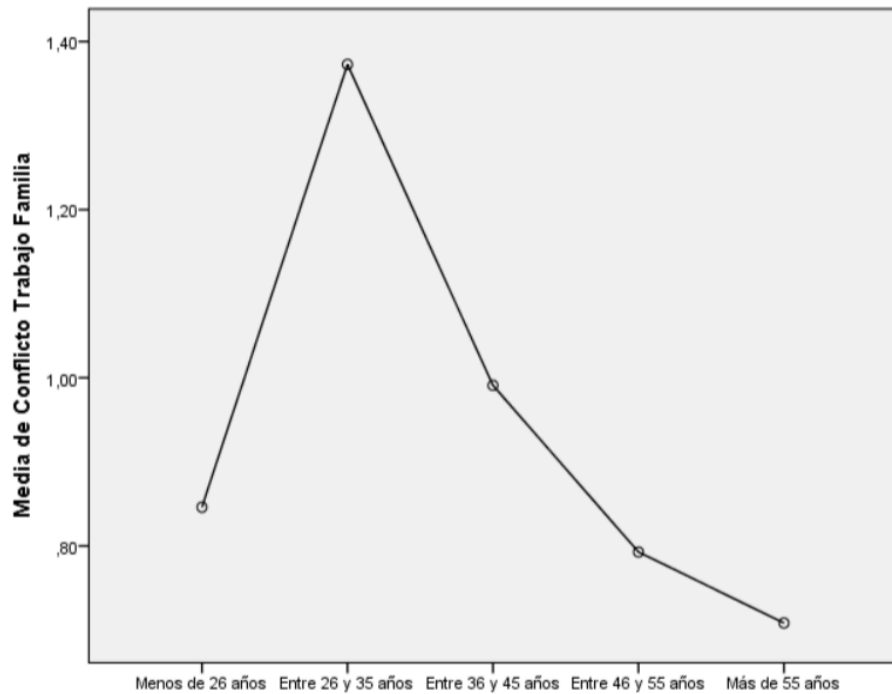
Figura de media de conflicto de rol según rango etario.



La figura 4.2 evidencia una relación curvilínea entre la edad y el conflicto trabajo-familia. Se observa que los trabajadores entre 26 y 35 años presentan la media más alta de conflicto, mientras que esta disminuye progresivamente en los siguientes rangos etarios, siendo más baja en los mayores de 55 años.

Figura 4.2

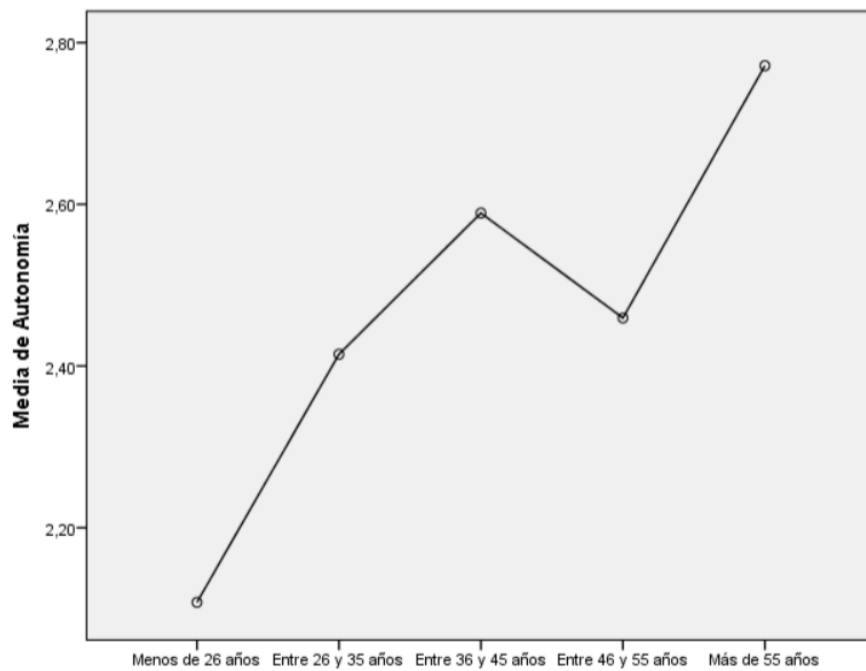
Figura de media de conflicto trabajo-familia según rango etario.



La figura 4.3 muestra la media de percepción de autonomía laboral según el rango etario. En general, se observa una tendencia ascendente a medida que aumenta la edad, lo que sugiere que los trabajadores mayores tienden a percibir mayores niveles de autonomía en su entorno laboral. Los menores de 26 años presentan la media más baja, mientras que los mayores de 55 años reportan los niveles más altos. Sin embargo, esta progresión no es completamente lineal, ya que se registra una leve disminución en el grupo de entre 46 y 55 años, antes de retomarse el incremento en el grupo de mayor edad.

Figura 4.3

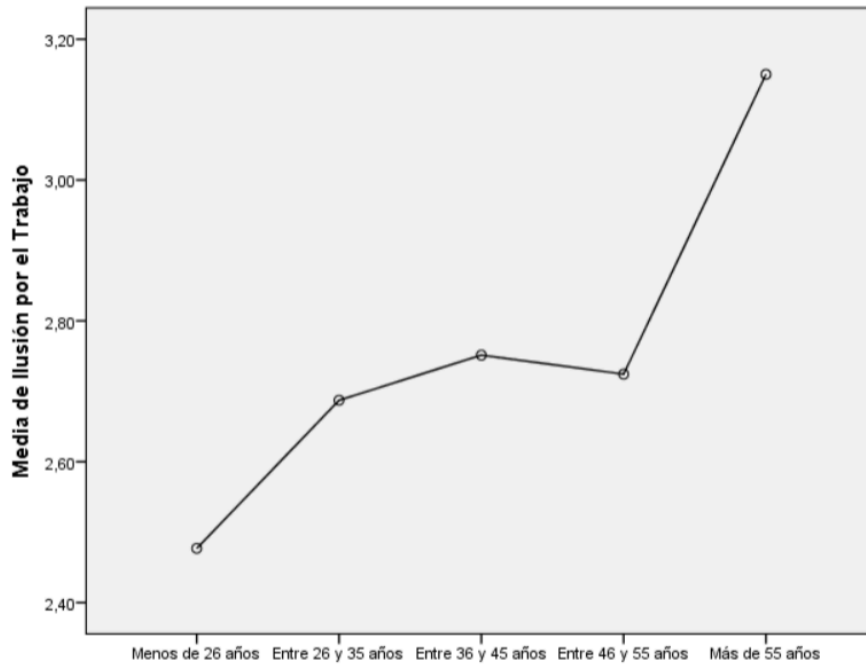
Figura de media de autonomía según rango etario.



La figura 4.4 muestra una tendencia general ascendente en la media de ilusión por el trabajo a medida que aumenta la edad. Los trabajadores menores de 26 años presentan los niveles más bajos de ilusión, mientras que los mayores de 55 años alcanzan las puntuaciones más elevadas. Esta evolución es particularmente notable al comparar los grupos más jóvenes con los de mayor edad, con un incremento progresivo y sostenido, salvo por una leve disminución entre los 46 y 55 años.

Figura 4.4

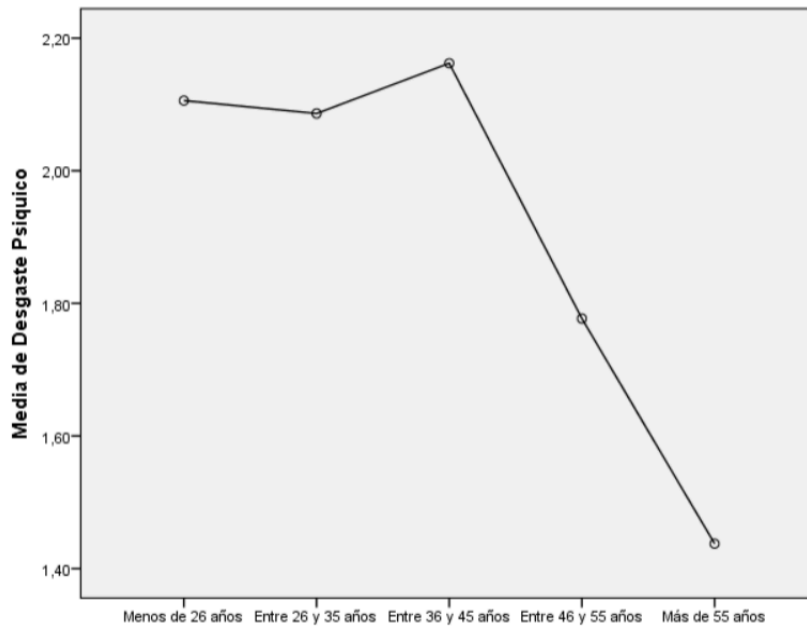
Figura de media de ilusión por el trabajo según rango etario.



La figura 4.5 muestra la media de desgaste psíquico según el grupo etario. Aunque en general se observa una tendencia descendente, esta no es constante desde el inicio. Los niveles de desgaste psíquico se mantienen relativamente estables entre los grupos más jóvenes, con un ligero incremento que alcanza su punto máximo en el grupo de 36 a 45 años, quienes reportan el mayor nivel de desgaste. A partir de los 46 años, se evidencia una disminución pronunciada, siendo especialmente marcada en el grupo de mayores de 55 años, quienes presentan los niveles más bajos de desgaste psíquico.

Figura 4.5

Figura de media de desgaste psíquico según rango etario.



Por último, la figura 4.6 muestra una tendencia claramente descendente en los niveles de burnout a medida que aumenta la edad. Los trabajadores menores de 26 años presentan la media más alta, mientras que los mayores de 55 años reportan los niveles más bajos. El patrón se vuelve decreciente a lo largo de los diferentes tramos etarios y se vuelve particularmente marcado en el grupo de mayor edad.

Figura 4.6

Figura de media de burnout según rango etario.

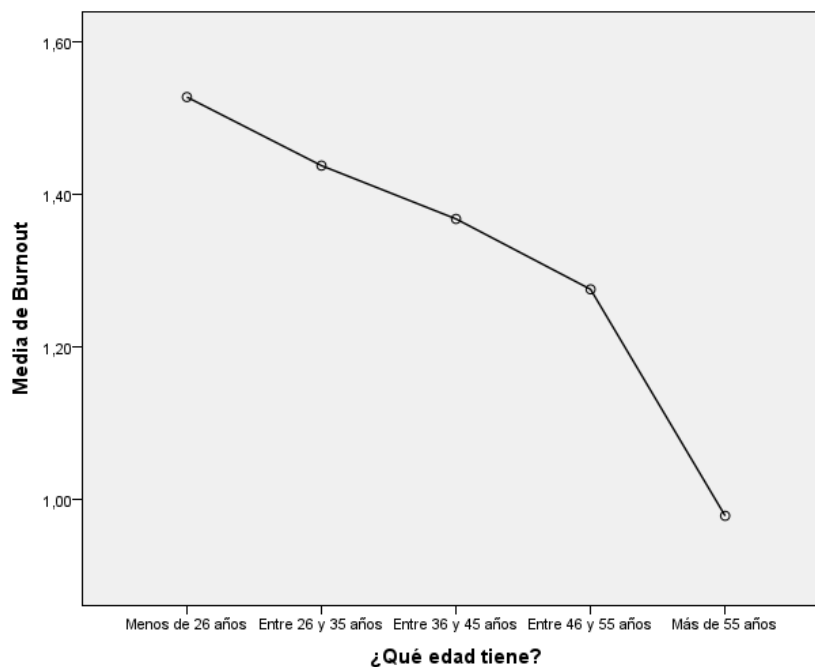


Tabla 4.4

Tabla de medias según rango de edad.

Variable dependiente			Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Conflicto de Rol	Menos de 26 años	Entre 26 y 35 años	,14601	,17624	,408	-,2018	,4938
		Entre 36 y 45 años	,21206	,18950	,265	-,1619	,5860
		Entre 46 y 55 años	,40665*	,18950	,033	,0327	,7806
		Más de 55 años	,58407*	,20168	,004	,1861	,9820
	Entre 26 y 35 años	Menos de 26 años	-,14601	,17624	,408	-,4938	,2018
		Entre 36 y 45 años	,06604	,15745	,675	-,2447	,3767
		Entre 46 y 55 años	,26064	,15745	,100	-,0501	,5713
		Más de 55 años	,43805*	,17191	,012	,0988	,7773
	Entre 36 y 45 años	Menos de 26 años	-,21206	,18950	,265	-,5860	,1619
		Entre 26 y 35 años	-,06604	,15745	,675	-,3767	,2447
		Entre 46 y 55 años	,19459	,17216	,260	-,1451	,5343
		Más de 55 años	,37201*	,18548	,046	,0060	,7380
Entre 46 y 55 años	Menos de 26 años	-,40665*	,18950	,033	-,7806	-,0327	

		Entre 26 y 35 años	-,26064	,15745	,100	-,5713	,0501
		Entre 36 y 45 años	-,19459	,17216	,260	-,5343	,1451
		Más de 55 años	,17741	,18548	,340	-,1886	,5434
	Más de 55 años	Menos de 26 años	-,58407*	,20168	,004	-,9820	-,1861
		Entre 26 y 35 años	-,43805*	,17191	,012	-,7773	-,0988
		Entre 36 y 45 años	-,37201*	,18548	,046	-,7380	-,0060
		Entre 46 y 55 años	-,17741	,18548	,340	-,5434	,1886
Conflicto Trabajo Familia	Menos de 26 años	Entre 26 y 35 años	-,52657*	,18128	,004	-,8843	-,1688
		Entre 36 y 45 años	-,14484	,19492	,458	-,5295	,2398
		Entre 46 y 55 años	,05336	,19492	,785	-,3313	,4380
		Más de 55 años	,13782	,20745	,507	-,2716	,5472
	Entre 26 y 35 años	Menos de 26 años	,52657*	,18128	,004	,1688	,8843
		Entre 36 y 45 años	,38174*	,16195	,020	,0621	,7013
		Entre 46 y 55 años	,57993*	,16195	,000	,2603	,8995
		Más de 55 años	,66439*	,17683	,000	,3154	1,0133
	Entre 36 y 45 años	Menos de 26 años	,14484	,19492	,458	-,2398	,5295
		Entre 26 y 35 años	-,38174*	,16195	,020	-,7013	-,0621
		Entre 46 y 55 años	,19820	,17709	,265	-,1513	,5477
		Más de 55 años	,28266	,19079	,140	-,0938	,6592
	Entre 46 y 55 años	Menos de 26 años	-,05336	,19492	,785	-,4380	,3313
		Entre 26 y 35 años	-,57993*	,16195	,000	-,8995	-,2603

		Entre 36 y 45 años	-,19820	,17709	,265	-,5477	,1513
		Más de 55 años	,08446	,19079	,659	-,2920	,4610
	Más de 55 años	Menos de 26 años	-,13782	,20745	,507	-,5472	,2716
		Entre 26 y 35 años	-,66439*	,17683	,000	-1,0133	-,3154
		Entre 36 y 45 años	-,28266	,19079	,140	-,6592	,0938
		Entre 46 y 55 años	-,08446	,19079	,659	-,4610	,2920
Autonomía	Menos de 26 años	Entre 26 y 35 años	-,30685	,17189	,076	-,6461	,0324
		Entre 36 y 45 años	-,48150*	,18483	,010	-,8462	-,1168
		Entre 46 y 55 años	-,35177	,18483	,059	-,7165	,0130
		Más de 55 años	-,66374*	,19670	,001	-1,0519	-,2756
	Entre 26 y 35 años	Menos de 26 años	,30685	,17189	,076	-,0324	,6461
		Entre 36 y 45 años	-,17464	,15356	,257	-,4777	,1284
		Entre 46 y 55 años	-,04491	,15356	,770	-,3480	,2581
		Más de 55 años	-,35688*	,16767	,035	-,6878	-,0260
	Entre 36 y 45 años	Menos de 26 años	,48150*	,18483	,010	,1168	,8462
		Entre 26 y 35 años	,17464	,15356	,257	-,1284	,4777
		Entre 46 y 55 años	,12973	,16792	,441	-,2016	,4611
		Más de 55 años	-,18224	,18091	,315	-,5392	,1748
	Entre 46 y 55 años	Menos de 26 años	,35177	,18483	,059	-,0130	,7165
		Entre 26 y 35 años	,04491	,15356	,770	-,2581	,3480
		Entre 36 y 45 años	-,12973	,16792	,441	-,4611	,2016

		Más de 55 años	-,31197	,18091	,086	-,6690	,0450
	Más de 55 años	Menos de 26 años	,66374*	,19670	,001	,2756	1,0519
		Entre 26 y 35 años	,35688*	,16767	,035	,0260	,6878
		Entre 36 y 45 años	,18224	,18091	,315	-,1748	,5392
		Entre 46 y 55 años	,31197	,18091	,086	-,0450	,6690
Ilusión por el Trabajo	Menos de 26 años	Entre 26 y 35 años	-,21035	,19497	,282	-,5951	,1744
		Entre 36 y 45 años	-,27443	,20964	,192	-,6881	,1393
		Entre 46 y 55 años	-,24740	,20964	,240	-,6611	,1663
		Más de 55 años	-,67308*	,22311	,003	-1,1134	-,2328
	Entre 26 y 35 años	Menos de 26 años	,21035	,19497	,282	-,1744	,5951
		Entre 36 y 45 años	-,06408	,17418	,713	-,4078	,2797
		Entre 46 y 55 años	-,03705	,17418	,832	-,3808	,3067
		Más de 55 años	-,46273*	,19018	,016	-,8380	-,0874
	Entre 36 y 45 años	Menos de 26 años	,27443	,20964	,192	-,1393	,6881
		Entre 26 y 35 años	,06408	,17418	,713	-,2797	,4078
		Entre 46 y 55 años	,02703	,19046	,887	-,3488	,4029
		Más de 55 años	-,39865	,20520	,054	-,8036	,0063
	Entre 46 y 55 años	Menos de 26 años	,24740	,20964	,240	-,1663	,6611
		Entre 26 y 35 años	,03705	,17418	,832	-,3067	,3808
		Entre 36 y 45 años	-,02703	,19046	,887	-,4029	,3488
		Más de 55 años	-,42568*	,20520	,039	-,8306	-,0207

	Más de 55 años	Menos de 26 años	,67308*	,22311	,003	,2328	1,1134
		Entre 26 y 35 años	,46273*	,19018	,016	,0874	,8380
		Entre 36 y 45 años	,39865	,20520	,054	-,0063	,8036
		Entre 46 y 55 años	,42568*	,20520	,039	,0207	,8306
Desgaste Psiquico	Menos de 26 años	Entre 26 y 35 años	,01941	,25557	,940	-,4849	,5237
		Entre 36 y 45 años	-,05639	,27480	,838	-,5987	,4859
		Entre 46 y 55 años	,32874	,27480	,233	-,2135	,8710
		Más de 55 años	,66827*	,29246	,023	,0911	1,2454
	Entre 26 y 35 años	Menos de 26 años	-,01941	,25557	,940	-,5237	,4849
		Entre 36 y 45 años	-,07580	,22832	,740	-,5264	,3748
		Entre 46 y 55 años	,30934	,22832	,177	-,1412	,7599
		Más de 55 años	,64886*	,24929	,010	,1569	1,1408
	Entre 36 y 45 años	Menos de 26 años	,05639	,27480	,838	-,4859	,5987
		Entre 26 y 35 años	,07580	,22832	,740	-,3748	,5264
		Entre 46 y 55 años	,38514	,24966	,125	-,1075	,8778
		Más de 55 años	,72466*	,26897	,008	,1939	1,2555
	Entre 46 y 55 años	Menos de 26 años	-,32874	,27480	,233	-,8710	,2135
		Entre 26 y 35 años	-,30934	,22832	,177	-,7599	,1412
		Entre 36 y 45 años	-,38514	,24966	,125	-,8778	,1075
		Más de 55 años	,33953	,26897	,208	-,1913	,8703
	Más de 55 años	Menos de 26 años	-,66827*	,29246	,023	-1,2454	-,0911

		Entre 26 y 35 años	-,64886*	,24929	,010	-1,1408	-,1569
		Entre 36 y 45 años	-,72466*	,26897	,008	-1,2555	-,1939
		Entre 46 y 55 años	-,33953	,26897	,208	-,8703	,1913
Burnout	Menos de 26 años	Entre 26 y 35 años	,08991	,16069	,577	-,2272	,4070
		Entre 36 y 45 años	,15982	,17279	,356	-,1811	,5008
		Entre 46 y 55 años	,25217	,17279	,146	-,0888	,5931
		Más de 55 años	,54922*	,18389	,003	,1863	,9121
	Entre 26 y 35 años	Menos de 26 años	-,08991	,16069	,577	-,4070	,2272
		Entre 36 y 45 años	,06991	,14356	,627	-,2134	,3532
		Entre 46 y 55 años	,16225	,14356	,260	-,1210	,4456
		Más de 55 años	,45931*	,15675	,004	,1500	,7686
	Entre 36 y 45 años	Menos de 26 años	-,15982	,17279	,356	-,5008	,1811
		Entre 26 y 35 años	-,06991	,14356	,627	-,3532	,2134
		Entre 46 y 55 años	,09234	,15698	,557	-,2174	,4021
		Más de 55 años	,38940*	,16912	,022	,0557	,7231
	Entre 46 y 55 años	Menos de 26 años	-,25217	,17279	,146	-,5931	,0888
		Entre 26 y 35 años	-,16225	,14356	,260	-,4456	,1210
		Entre 36 y 45 años	-,09234	,15698	,557	-,4021	,2174
		Más de 55 años	,29706	,16912	,081	-,0367	,6308
	Más de 55 años	Menos de 26 años	-,54922*	,18389	,003	-,9121	-,1863
		Entre 26 y 35 años	-,45931*	,15675	,004	-,7686	-,1500

Entre 36 y 45 años	-,38940*	,16912	,022	-,7231	-,0557
Entre 46 y 55 años	-,29706	,16912	,081	-,6308	,0367

Capítulo V Discusión y conclusión

El propósito de esta tesis fue analizar las relaciones entre las demandas laborales, los recursos laborales y el burnout en docentes de la región de Atacama, cumpliendo así con el objetivo general del estudio. Los resultados evidencian relaciones significativas entre estas variables, en concordancia con el modelo de demandas-recursos laborales (JD-R) propuesto por Bakker y Demerouti (2007).

Respecto a las demandas laborales, variables como el conflicto de rol, la carga de trabajo, la falta de justicia organizacional y el conflicto trabajo-familia mostraron correlaciones positivas y significativas con el desgaste psíquico, el componente central del burnout. Esto coincide con estudios previos que señalan cómo las altas exigencias laborales, especialmente cuando se presentan con ambigüedad o conflicto de rol, impactan negativamente la salud mental de los docentes (Schaufeli & Taris, 2014; Gil-Monte, 2011). Además, se observó que estas demandas no actúan aisladamente, sino que están interrelacionadas, donde el conflicto de rol correlaciona positivamente con la carga de trabajo, la falta de justicia organizacional y el conflicto trabajo-familia, reflejando un entorno laboral multifactorial que potencia el riesgo de agotamiento.

Por otra parte, los recursos laborales, tales como la autonomía, el apoyo social, el feedback, los recursos para la tarea y el liderazgo transformacional, se relacionaron negativamente con las dimensiones del burnout y positivamente con la ilusión por el trabajo, que representa una dimensión contraria al agotamiento. Por ejemplo, la autonomía mostró una correlación negativa con el desgaste psíquico y positiva con la ilusión por el trabajo, mientras que el apoyo social se asoció positivamente con la ilusión y negativamente con la indolencia. Estas asociaciones reflejan el valor protector de un entorno laboral que favorece la participación, el respaldo emocional y un liderazgo inspirador (Hakanen et al., 2006; Deci & Ryan, 2000). Además, los recursos se correlacionaron fuertemente entre sí, con el apoyo social mostrando una alta correlación con el feedback ($r=0,626$) y con el liderazgo transformacional ($r=0,527$), lo que sugiere que un liderazgo positivo fomenta redes de apoyo y reconocimiento (Avolio & Gardner, 2005).

Los resultados también confirman que demandas y recursos están interrelacionados y que cuando las demandas superan a los recursos disponibles, se activa un proceso de estrés crónico que conduce al burnout (Bakker & Demerouti, 2007). En el contexto docente, esta dinámica se ve intensificada por la alta carga emocional y presión institucional, como ha sido documentado en estudios previos (Gil-Monte, 2005; Maslach & Leiter, 2016).

En cuanto a los objetivos específicos, el primer objetivo evaluó la relación entre demandas laborales y burnout en la población docente, confirmando que variables como carga de trabajo, conflicto de rol y conflicto trabajo-familia se correlacionan positivamente con el desgaste psíquico, mientras que los conflictos interpersonales se asocian con la culpa, reforzando la relación entre un ambiente laboral tenso y síntomas del burnout (Maslach & Leiter, 2017). Esto coincide con la literatura que establece que un entorno laboral demandante y conflictivo genera sobrecarga emocional que desemboca en agotamiento y despersonalización (Schaufeli & Taris, 2014).

El segundo objetivo se orientó a examinar la percepción de recursos laborales disponibles. Los docentes aprecian niveles moderados a altos de autonomía, apoyo social, feedback y liderazgo transformacional, con correlaciones positivas significativas entre ellos (Gurt, 2021; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Esto confirma la hipótesis que plantea que estos recursos se asocian negativamente con el burnout y positivamente con la ilusión por el trabajo (Salanova et al., 2000).

El tercer objetivo exploró diferencias según sexo. Se observaron niveles significativamente mayores de indolencia y burnout general en hombres, mientras que las mujeres presentaron puntuaciones más altas en ilusión por el trabajo. Esta disparidad podría explicarse por estilos de afrontamiento diferenciados y mayor identificación vocacional femenina con la labor docente, que involucra cuidado y acompañamiento (Gil-Monte, 2011; Purvanova & Muros, 2010; Ruiz et al., 2012). Además, el predominio femenino en la muestra pudo influir en la tendencia hacia una percepción más positiva del rol docente (Salanova et al., 2000). Estos hallazgos subrayan la importancia de

incorporar un enfoque de género en intervenciones organizacionales para garantizar acceso equitativo a recursos y redes de apoyo.

El cuarto objetivo examinó las diferencias según el rango etario. Se encontraron patrones consistentes donde los docentes más jóvenes (menores de 35 años) experimentan niveles más altos de conflicto de rol y conflicto trabajo-familia, mientras que estas demandas disminuyen progresivamente con la edad. Esto sugiere que los docentes en etapas tempranas enfrentan mayores dificultades para delimitar funciones y equilibrar la vida laboral y personal, aumentando el estrés (Kahn et al., 1964; Greenhaus & Beutell, 1985; Benevene et al., 2020). Por otro lado, la autonomía y la ilusión por el trabajo aumentan con la edad, especialmente en docentes mayores de 55 años, posiblemente debido a la estabilidad contractual, antigüedad y mayor experiencia que les confiere mayor control y sentido del propósito (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Salanova, 2007). Esta mayor autonomía también está relacionada con una redefinición personal del trabajo, alineando tareas con intereses propios y fomentando la motivación intrínseca (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

En cuanto a la edad, los docentes jóvenes (menores de 36 años) reportaron mayores niveles de demandas laborales como conflicto de rol y conflicto trabajo-familia y, a la vez, menores niveles de recursos como la autonomía y la ilusión por el trabajo. En cambio, los docentes mayores de 46 años mostraron una relación más equilibrada con su labor, lo que puede vincularse con una mayor experiencia, estabilidad laboral y desarrollo de competencias de afrontamiento (Kooij et al., 2011; Bakker & Demerouti, 2017).

Además, el desgaste psíquico alcanza su pico en docentes de mediana edad (36-45 años), quienes enfrentan mayores responsabilidades profesionales y personales, junto con desafíos asociados a la búsqueda de estabilidad y redefinición de metas (Maslach & Leiter, 2016; Peiró & Rodríguez, 2008). Este grupo es particularmente vulnerable al agotamiento emocional y riesgo de burnout, subrayando la necesidad de estrategias específicas para su bienestar laboral.

En contraste, los docentes mayores de 55 años reportaron menos síntomas de burnout, beneficiándose de factores protectores como estabilidad laboral, experiencia, habilidades para la regulación emocional y mayor claridad en sus objetivos profesionales (Carstensen, 1995). La disminución del conflicto trabajo-familia en este grupo también puede atribuirse a la experiencia en gestión del tiempo, estrategias de afrontamiento y cambios en las prioridades vitales (Hammer et al., 2005; Voydanoff, 2005).

El quinto objetivo analizó el efecto protector de los recursos laborales sobre el burnout, encontrando que la autonomía y el apoyo social se relacionan negativamente con el desgaste psíquico e indolencia, y positivamente con la ilusión por el trabajo. De igual manera, el feedback y los recursos para la tarea favorecen la ilusión laboral, respaldando el modelo de recursos de conservación de Hobfoll (1989), que destaca cómo los recursos personales y organizacionales amortiguan el impacto del estrés.

Finalmente, el sexto objetivo específico, buscó identificar el nivel de demandas laborales percibidas, encontrando niveles medios a altos de correlación entre variables como carga de trabajo, conflicto de rol, ambigüedad de rol, conflictos interpersonales, falta de justicia organizacional y conflicto trabajo-familia, dando cuenta de un entorno exigente y multifactorial (Cohen, 1988). Estas demandas se relacionaron positivamente con el desgaste psíquico, apoyando la hipótesis de que la sobreexigencia y los conflictos laborales contribuyen al agotamiento emocional (Bakker & Demerouti, 2017; Moreno-Jiménez et al., 2006).

Estos resultados refuerzan la importancia de implementar intervenciones diferenciadas según etapa de desarrollo profesional, fortaleciendo recursos y apoyo para docentes jóvenes y promoviendo la retención positiva y bienestar en docentes mayores, quienes aportan experiencia, autonomía y compromiso vocacional al sistema educativo.

En cuanto a la opción metodológica de este trabajo, es preciso señalar algunas limitaciones. En primer lugar, en lo que respecta al tamaño de la muestra y el tipo de participantes, si bien se alcanzó una muestra de 186 docentes y asistentes de la

educación, esta se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico por participación voluntaria, lo cual podría limitar la generalización de los resultados. Debido a que la autoselección de los participantes puede implicar un sesgo, dado que aquellos con mayor interés en la temática o con vivencias más intensas en torno al burnout o los factores psicosociales laborales pudieron estar más motivados a participar. Asimismo, aunque se incluyeron docentes y asistentes de la educación, los resultados no necesariamente representan todas las realidades escolares o territoriales, ya que factores contextuales como el tipo de establecimiento (municipal, particular subvencionado, rural, etc.) no fueron controlados ni distribuidos equitativamente en la muestra.

Con respecto a los instrumentos utilizados y la modalidad de recolección de datos, si bien el cuestionario en línea facilitó un proceso eficiente, automático y sistematizado, también implica algunas restricciones. Por ejemplo, el uso de plataformas virtuales puede excluir a personas con menor acceso a tecnología o con dificultades en el uso de estas herramientas, lo que nuevamente podría sesgar la muestra hacia participantes con mayores competencias digitales. Además, el carácter autoadministrado del cuestionario no permite controlar completamente la comprensión de las preguntas o el contexto en el que se respondió el instrumento.

El uso exclusivo de medidas cuantitativas limita la posibilidad de comprender en profundidad las experiencias subjetivas de los participantes, debido a que este enfoque se centra en la recolección y análisis de datos numéricos, orientado principalmente a identificar patrones generales, relaciones entre variables y resultados generalizables, por lo que la incorporación de metodologías cualitativas podría haber enriquecido la interpretación de los resultados.

Sin embargo, este estudio resulta útil para futuras investigaciones, ya que proporciona evidencia empírica sobre la relación entre el síndrome de burnout y los factores psicosociales laborales en contextos educativos. De igual manera, entrega una base diagnóstica que puede ser utilizada para diseñar intervenciones orientadas al bienestar laboral docente y para comparar resultados en diferentes regiones o niveles educativos.

Para finalizar y a modo de conclusión, los hallazgos de esta investigación permiten afirmar que la experiencia del burnout en el profesorado de la Región de Atacama está relacionada con los factores sociodemográficos como el sexo y la edad, así como por la percepción subjetiva que cada docente tiene sobre las demandas y recursos del entorno escolar. Lejos de ser un fenómeno uniforme, el burnout se manifiesta de forma diversa según el momento del ciclo vital, la trayectoria profesional y la posición que cada docente ocupa dentro de la estructura institucional.

Estos resultados refuerzan el valor explicativo del Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), que plantea que el burnout no solo surge de condiciones objetivas del entorno, sino también de cómo estas son interpretadas por el trabajador, en función de sus características personales y contexto sociolaboral (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Taris, 2014). En este sentido, los docentes con menor acceso a recursos psicológicos, institucionales o sociales, y que enfrentan altas exigencias sin amortiguadores adecuados, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

A partir de lo anterior, se plantea la necesidad de seguir investigando el burnout docente desde una perspectiva integral e interseccional, que no solo considere variables individuales como edad o sexo, sino también los factores organizacionales, culturales y políticos que configuran la práctica educativa. La salud mental del profesorado debe ser reconocida como un pilar del sistema educativo, tanto por su impacto en el bienestar de los docentes como por sus efectos directos en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Finalmente, se propone avanzar hacia la implementación de estrategias diferenciadas de prevención del burnout, tales como programas de mentoría entre docentes senior y noveles, capacitaciones en habilidades socioemocionales, promoción de la autonomía profesional y políticas institucionales con enfoque de género y ciclo vital. Solo en la medida en que se construyan escuelas emocionalmente sostenibles que no solo enseñen, sino también cuiden a quienes enseñan, será posible fortalecer la salud ocupacional del magisterio y garantizar condiciones laborales más justas y humanas.

Referencias

Aguado, D. (2018). *Psicología del trabajo: Fundamentos y aplicaciones*. Madrid: Editorial Pirámide.

Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Avolio, B. J. y Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>

Babbie, E. (2021). *The practice of social research* (15th ed.). Cengage Learning.

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Bakker, A., Hakanen, J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>

Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. y Schreurs, P. J. G. (2003). A multi-group analysis of the Job Demands-Resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16–38. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>

Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157–167. <https://doi.org/10.5093/jrpto2023a17>

Baeriswyl, S., Bratoljic, C., & Krause, A. (2021). Cómo afrontan los profesores tutores las altas exigencias: Efecto de la prolongación de la jornada laboral sobre el agotamiento emocional. *Journal of School Psychology*. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2021.02.002>

Benevene, P., De Stasio, S. y Fiorilli, C. (2020). Burnout syndrome and demographic characteristics of teachers: A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 601. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020601>

Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J. y Hetland, H. (2014). The influence of transformational leadership on follower burnout and work engagement: The role of self-efficacy and workload. *Work & Stress*, 28(4), 312–329. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.969758>

Bryman, A. (2021). *Social research methods* (6th ed.). Oxford University Press

Calderón Hernández, G. y Serna Gómez, H. M. (2020). Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional. Un estudio empírico. *Redalyc*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31571154001>

Carstensen, L. L. (1995). Evidence for a life-span theory of socioemotional selectivity. *Current Directions in Psychological Science*, 4(5), 151–156.

Castañeda, E., Morales, F. y Ramírez, L. (2018). Carga laboral y agotamiento emocional en docentes de secundaria. *Revista de Psicología Laboral*, 14(2), 145-158.

Clickedu. (2023, 3 de julio). *El burnout de los docentes: causas y soluciones* [entrada de blog]. Sección “Causas del burnout en los profesores”. Recuperado el 16 de julio de 2025, de <https://clickedu.net/el-burnout-de-los-docentes-causas-y-soluciones/>

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. y Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Erlbaum.

Colegio de Psicólogos de Chile. (2012). *Código de ética profesional*. <https://colegiopsicologos.cl/wp-content/uploads/2018/11/CODIGO-DE-ETICA-COLEGIO-DE-PSICOLOGOS-DE-CHILE-2012.pdf>

Creswell, J. W. y Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

De Carlo, A., Girardi, D., Falco, A., Corso, L. y Di Sipio, A. (2019). When Does Work Interfere With Teachers’ Private Life? An Application of the Job Demands-Resources Model. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01121>

DeGerencia. (2021). *La organización y los factores contextuales*. Recuperado de https://degerencia.com/articulo/la_organizacion_y_los_factores_contextuales/

Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M. y Leutner, D. (2018). A Longitudinal Study of Teachers' Occupational Well-Being: Applying the Job Demands-Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23, 262–277. <https://doi.org/10.1037/ocp0000070>

Field, A. (2020). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Gil-Monte, P. R. (2011). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P. R. (2012). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P. (2019). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los docentes: Una revisión de la literatura. *Revista de Psicología Educativa*, 23(3), 217-231.

González, M., Fernández, J., & Sánchez, L. (2018). El síndrome de burnout en los docentes: Un análisis del contexto escolar. *Editorial Psicología y Educación*

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (2005). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 261–289. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.002>

Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.

Hernández, P. (2020). Educación y estrés laboral: Un desafío en el siglo XXI. *Revista de Psicología y Educación*, 22(3), 45-63.

Hernández, P., Rodríguez, S., y Martínez, A. (2021). Factores de riesgo psicosocial en el personal educativo. *Psicología y Salud Laboral*, 18(1), 56-72.

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2021). *Metodología de la investigación* (7.ª ed.). McGraw-Hill.

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>

Jiménez, A., & Vargas, S. (2021). Factores de riesgo psicosocial en el personal docente de secundaria. *Psicología y Sociedad*, 18(2), 98-113.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Foundations of behavioural research* (4th ed.). Wadsworth/Thomson Learning.

Kooij, D. T. A. M., de Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., and Dijkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organisational Behaviour*, 32(2), 197–225. <https://doi.org/10.1002/job.665>

Kinnunen, U., de Bloom, J., & Virtanen, A. (2019). Do older teachers benefit more from workday break recovery than younger ones? *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 7. <https://doi.org/10.16993/sjwop.87>

Lee, C.-S., Chang, Y.-C., and Lee, S.-Y. (2019). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 480. <https://doi.org/10.3390/ijerph1623480>

Leiter, M. P. y Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco: Jossey-Bass.

Liu, Y., Aunguroch, Y., and Yunibhand, J. (2019). Job stress, burnout, job satisfaction and organisational commitment among Chinese university teachers: A moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3045. <https://doi.org/10.3390/ijerph16173045>

López, R., Moreno, L. y Cárdenas, T. (2020). Impacto del agotamiento en el rendimiento académico: Perspectiva de los docentes. *Revista de Psicopedagogía*, 15(1), 72-88.

Mann, C. J. (2003). Observational research methods. Research design II: Cohort, cross-sectional, and case-control studies. *Emergency Medicine Journal*, 20(1), 54–60. <https://doi.org/10.1136/emj.20.1.54>

Marsh, H., Dicke, T., Riley, P., Parker, P., Guo, J., Basarkod, G., and Martin, A. (2022). School principals' mental health and well-being under threat: A

longitudinal analysis of workplace demands, resources, burnout, and well-being. *Applied psychology. Health and well-being*. <https://doi.org/10.1111/aphw.12423>

Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113.

Maslach, C. y Leiter, M. P. (2017). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Mertens, D. M. (2020). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (5th ed.). SAGE Publications.

Modelo Job Demands-Resources. (s. f.). En *modelos explicativos del estrés laboral*. Recuperado el 16 de julio de 2025, de <https://1library.co/article/modelo-job-demands-resources-modelos-explicativos-estres-laboral.yn4oml0z>

Moreno, C. y Báez, D. (2017). Factores psicosociales en el trabajo y salud mental en docentes: Un análisis crítico. *Revista de Psicología Aplicada*, 12(4), 32-47.

Moreno-Jiménez, B., Gálvez-Herrer, M. y Blanco-Donoso, L. M. (2006). *La relación entre conflicto trabajo-familia y salud laboral*. *Psicothema*, 18(Suppl), 188–193.

Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral. In J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo* (pp. 399–440). Madrid: Síntesis.

Peiró, J. M. (2008). La calidad de vida laboral y la salud psicosocial en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 295–301.

Peiró, J. M., Sora, B. y Caballer, A. (2020). *Riesgos psicosociales y salud ocupacional: Teorías y estudios aplicados en el ámbito laboral*. Editorial Academia.

Purvanova, R. K. y Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>

Quintero Russo, C. (2021). *Carmen Quintero Russo - deGerencia*. Recuperado de <https://www.degerencia.com/autor/cquintero>

Rizzo, J. R., House, R. J. y Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.

<https://doi.org/10.2307/2391486>

Rodríguez Carvajal, R., & de Rivas Herмосilla, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención* (p. 80). Medicina y Seguridad del Trabajo.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117–134.

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2005). Desde el ‘burnout’ al ‘engagement’: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 55–79.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (5.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B. y Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. y Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.

Sedgwick, P. (2014). Cross sectional studies: Advantages and disadvantages. *BMJ*, 348, g2276. <https://doi.org/10.1136/bmj.g2276>

Shukla, A. y Srivastava, R. (2016). Development of employee engagement scale: A study of Indian IT sector. *Management and Labour Studies*, 41(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/0258042X15621734>

Solís, V. y Martínez, A. (2019). Demandas laborales y salud mental en el profesorado. *Psicología Educativa*, 34(4), 210-226.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>

Tadić, M., Bakker, A., Bakker, A. y Oerlemans, W. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources.. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 702-725. <https://doi.org/10.1111/JOOP.12094>

Tarafdar, M., Cooper, C. L., Stich, J. F. y Tarafdar, D. (2011). The technostress trifecta—Techno eustress, techno distress, and design: Theoretical directions and potential interventions. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12205>

Ten Brummelhuis, L. L. y Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>

Van Laethem, M., Beckers, D. G. J. y Geurts, S. A. E. (2018). Psychosocial work characteristics and sleep quality: a systematic review of longitudinal and intervention research. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 257. <https://doi.org/10.3390/ijerph15020257>

Villalobos, D. y Pérez, J. (2022). Estrés y sobrecarga laboral en los docentes de educación primaria. *Journal of Educational Psychology*, 10(1), 56-71.

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualisation of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>

Wrzesniewski, A. y Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Anexos

Encuesta Factores de Riesgos Psicosociales y Burnout en docentes y asistentes de la educación de la Región de Atacama.

The screenshot shows a survey interface with a top navigation bar containing 'Preguntas', 'Respuestas' (with a count of 101), and 'Configuración'. A 'Publicado' button is visible in the top right. Below the navigation is a decorative banner with a stack of books. The main content area is titled 'Sección 1 de 6' and contains the following text:

Factores de Riesgos Psicosociales y Burnout en docentes y asistentes de la educación de la Región de Atacama.

B I U  

Junto con saludarlo/a queremos comentarle que el presente cuestionario busca levantar información dirigida a describir la relación entre factores psicosociales en la organización escolar y su relación con burnout de docentes y asistentes de aula en el contexto educativo. Esta investigación se circunscribe dentro del trabajo de titulación de los estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad de Atacama, Ignacio Donoso Araya y Marcelo Hinarejo Aguirre, trabajo que esta siendo patrocinado por el Dr. Ricardo Jorquera Gutiérrez quien es académico del Departamento de Psicología de la UDA.

Para poder llevar a cabo esta labor necesitamos su participación y colaboración en el proceso. Es indispensable que sus respuestas reflejen lo más fielmente posible su opinión acerca de las consultas que se le harán. No existen respuestas correctas o incorrectas, sólo interesa su opinión sobre el tema.

COMISIÓN EVALUADORA

David Cuadra Martínez _____

Rodrigo Landabur Ayala _____

Ricardo Jorquera Gutierrez _____