Entramado
ISSN: 1900-3803, e-ISSN: 2539-0279
Volumen 23, número 1, enero-junio 2027

Editorial Universidad Libre

Burnout y estrés laboral en docentes chilenos: riesgos y condiciones organizacionales

https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.13757

Angélica Vera-Sagredo
Universidad Católica de la Santísima Concepción. Concepción, Chile

Héctor Vega Pinochet
Universidad Católica de la Santísima Concepción. Concepción, Chile

Cristóbal Beltrán Pacheco
Universidad Católica de la Santísima Concepción. Concepción, Chile

Flavia Susana Arrigoni
Universidad de Zaragoza. España

Resumen

El estrés laboral y el burnout constituyen fenómenos relevantes en la docencia. El objetivo fue analizar los niveles de estrés laboral y burnout, así como sus relaciones con determinadas condiciones organizacionales, en 332 docentes de establecimientos de la Región del Biobío, Chile. Se empleó un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y diseño transversal, recolectando datos mediante el Cuestionario de Burnout del Profesorado-Revisado (CBP-R). Los análisis estadísticos incluyeron descriptivos, prueba t de Student, ANOVA y correlaciones de Pearson. Los resultados mostraron mayores puntuaciones de estrés de rol en la exigencia de entregar educación de calidad con recursos limitados, la sobrecarga laboral y el aumento de tareas administrativas, mientras que la claridad de funciones y la atención individualizada presentaron menores puntajes. Se identificaron diferencias estadísticas significativas en la dimensión de condiciones organizacionales según sexo (las mujeres presentaron una media inferior a los hombres) y dependencia institucional (los docentes municipales manifestaron mayores dificultades que los de establecimientos particulares subvencionados). Asimismo, se observaron asociaciones significativas entre las dimensiones del estrés laboral y burnout. Estos resultados permiten caracterizar las variables evaluadas y aportan evidencia contextualizada sobre la salud ocupacional docente en la región.

Palabras clave

Burnout profesional; Estrés psicológico; Condiciones de trabajo; Salud ocupacional.

Registro

Artículo de investigación
Recibido: 16/06/2026
Aceptado: 09/10/2026
Publicado: 28/10/2026

Burnout and work-related stress in Chilean teachers: Risks and organizational conditions

Abstract

Work-related stress and burnout are significant concerns in the teaching profession. This study examined levels of work-related stress and burnout and their associations with organizational conditions among 332 teachers in the Biobío Region of Chile. We used a quantitative approach with a descriptive-correlational design and cross-sectional data collection. Data were collected using the Revised Teacher Burnout Questionnaire (CBP-R). Statistical analyses included descriptive statistics, Student's t-test, analysis of variance (ANOVA), and Pearson's correlation analysis. The results revealed higher role stress scores for demands related to providing quality education with limited resources, work overload, and increased administrative tasks. In contrast, role clarity and individualized attention to students received lower scores. Significant differences in the organizational conditions dimension emerged by sex, with women reporting lower mean scores than men, and by school type, with teachers in municipal schools reporting greater difficulties than those in privately subsidized schools. Significant associations were also found between dimensions of work-related stress and burnout. These findings characterize the variables examined and provide context-specific evidence on teachers' occupational health in the region.

Keywords

Professional burnout; Psychological stress; Working conditions; Occupational health.

License

CC BY NC SA

Cómo citar este artículo

VERA-SAGREDO, Angélica; VEGA PINOCHET, Héctor; BELTRÁN PACHECO, Cristóbal; ARRIGONI, Flavia Susana. Burnout y estrés laboral en docentes chilenos: riesgos y condiciones organizacionales. En: Entramado. Enero - junio, 2027. vol. 23, no. 1. p. 1-21. e-13757
https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.13757

1. Introducción

El estudio del síndrome de burnout en profesores chilenos adquiere especial relevancia en un contexto educativo caracterizado por múltiples demandas laborales y desafíos asociados a la permanencia de los docentes en la profesión. Diversos informes nacionales e internacionales han advertido sobre las dificultades relacionadas con la retención durante los primeros años de ejercicio, fenómeno particularmente relevante en sistemas educativos con altos niveles de vulnerabilidad escolar (OECD, 2025; UNESCO, 2023). En Chile, antecedentes del Ministerio de Educación señalan que una proporción de docentes nóveles abandona el sistema antes de cumplir cinco años de servicio, identificándose entre los factores asociados el agotamiento emocional, la sobrecarga laboral y la insuficiencia de apoyo institucional (Atentos Chile, 2025).

El abandono temprano de la profesión representa no solo una pérdida de capital humano y de inversión en Formación Inicial Docente, sino que también puede afectar la continuidad pedagógica y la estabilidad de las comunidades escolares, afectando el adecuado funcionamiento de los establecimientos educativos (Bedasso y Mendez, 2025). En este contexto, la literatura internacional ha documentado asociaciones entre burnout, intención de renuncia y desvinculación laboral, destacando particularmente el agotamiento emocional y la despersonalización en relación con la intención de abandonar la profesión (Madigan y Kim, 2021; Wang, Yang, Chen y Zheng, 2024). Estas relaciones adquieren especial relevancia durante las primeras etapas de la trayectoria profesional, cuando los docentes pueden enfrentar mayores demandas y estar aún en desarrollo sus redes profesionales de apoyo.

Asimismo, se ha evidenciado que el burnout docente se desarrolla entre la interacción de las características del trabajo y las condiciones organizacionales en que este se realiza. En América Latina, un estudio realizado con más de 2.000 docentes de Argentina, Chile, Ecuador y Perú identificó perfiles elevados de burnout y observó relaciones entre variables emocionales, agotamiento psicológico y niveles del síndrome (Marsollier, Expósito, Varela, Miranda, Guzmán y López-Orellana, 2024). Asimismo, revisiones sistemáticas sobre burnout docente en Iberoamérica han señalado la relevancia de factores organizacionales y psicosociales, entre ellos las cargas administrativas, la presión por los resultados y las exigencias derivadas de mecanismos de evaluación del desempeño (Alvarado-Peña, Amaya, Muñoz, Reyes, Ramos y Sansores-Guerrero, 2024).

La complejidad del trabajo docente contemporáneo constituye un elemento relevante para comprender esta problemática, debido a que la labor profesional no se limita a la enseñanza directa en el aula, sino que incorpora actividades de planificación, evaluación, elaboración de informes, participación en reuniones institucionales, coordinación, procesos de rendición de cuentas, entre otras funciones que pueden incrementar las demandas percibidas en el trabajo (OECD, 2025; Wang et al., 2024). La literatura ha señalado que el incremento de las responsabilidades docentes y de las funciones organizacionales se relaciona con mayores niveles de estrés ocupacional y con una menor satisfacción laboral (Hargreaves, 2000; Madigan y Kim, 2021). Del mismo modo, a nivel internacional se ha documentado que existen relaciones entre estrés, ansiedad, agotamiento y burnout docente (Agyapong, Obuobi-Donkor, Burback y Wei, 2022).

En el contexto chileno, el burnout docente se ha abordado como un fenómeno relacionado con múltiples demandas y condiciones del trabajo educativo. Entre estas se encuentran las exigencias asociadas a la planificación y preparación de clases, la gestión del comportamiento estudiantil y las responsabilidades administrativas (García, Gómez, Fagundo y Romero, 2022; Ratanasiripong, China, Ratanasiripong y Toyama, 2020). Por un lado, se han señalado condiciones estructurales relacionadas con la remuneración y la percepción de reconocimiento social y económico de la profesión (Li et al., 2020; Barriga, Canales y Lagos, 2025). Por otro lado, el apoyo institucional y la disponibilidad de recursos materiales, tiempos de planificación y espacios para el trabajo colaborativo constituyen aspectos relevantes de la experiencia laboral docente (Cabellos, Sandoval y Velásquez, 2020; Carrasco-Aguilar, Ortiz, Verdejo y Soto, 2023).

A estas demandas se agregan aquellas vinculadas con la dimensión relacional y emocional dentro del trabajo educativo: el manejo de conductas disruptivas, la atención de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad y la interacción con las familias pueden posicionarse como aspectos relevantes en la carga laboral docente (Humpire, 2021; Trujillo, 2020). Además, las exigencias de las políticas educativas, los estándares de evaluación del desempeño y los procesos de rendición de cuentas han sido relacionados con la percepción de control externo y autonomía profesional (Pinel-Martínez, Pérez-Fuentes y Carrión-Martínez, 2019). La burocratización, las demandas administrativas y la participación limitada en determinadas decisiones institucionales también han sido estudiadas en relación con experiencias de malestar y desvinculación laboral (McConnell, 2025).

Las consecuencias asociadas al burnout constituyen un sustento a la relevancia de este estudio. Por un lado, investigaciones en realizadas en docentes han documentado relaciones entre burnout y diversos indicadores de salud física y psicológica, incluyendo problemas respiratorios, gastrointestinales y alteraciones del sueño (Righi, De Godoi, Venezian, Degan y de Menezes, 2021; Vega-Feijoó, García-Herrera, Ochoa-Encalada y Erazo-Álvarez, 2020). Sumado a esto, se han observado relaciones entre burnout y síntomas como irritabilidad, ansiedad y depresión, así como con aspectos del desempeño docente, la autoeficacia y el enfoque de enseñanza (Burić, Slišković y Penezić, 2019; Martínez, Méndez, Ruiz-Esteban, Fernández-Sogorb y García-Fernández, 2020; Burić y Frenzel, 2021; Pellerone, Rapisarda, Trischitta, Vitale y Ramaci, 2020).

Por otro lado, las características de la trayectoria profesional también han sido consideradas en el estudio del burnout docente. Investigaciones han señalado que entre docentes con menor experiencia y aquellos docentes con trayectorias profesionales más extensas pueden presentar diferentes fuentes de estrés asociadas a sus características laborales y profesionales (Cobos-Sanchiz, López-Noguero, Gallardo-López y Martín, 2022). Mientras que los docentes con mayor experiencia tienden a asumir responsabilidades adicionales, quienes se encuentran en etapas iniciales pueden enfrentar desafíos relacionados con el desarrollo profesional y la adaptación a las exigencias del trabajo (Casique y López, 2015; Özer y Beycioğlu, 2010).

En relación con el sexo, se han informado diferencias en algunas dimensiones del estrés y desgaste profesional entre docentes (Balcázar, Montejo y Ramírez, 2015; Torres, 2020). Sin embargo, estas diferencias no necesariamente se presentan de manera uniforme en todas las dimensiones evaluadas, por lo que resulta pertinente examinarlas empíricamente en función de las características del contexto y de las dimensiones específicas consideradas.

A pesar de la evidencia disponible, persisten limitaciones en el contexto chileno respecto del análisis conjunto de las dimensiones del estrés laboral, burnout y de los factores organizacionales vinculados con la experiencia laboral docente. En particular, resulta pertinente profundizar en las relaciones entre dimensiones como el estrés de rol, el agotamiento emocional, la despersonalización, la falta de realización personal y aspectos del contexto profesional y organizacional como la supervisión, las condiciones organizacionales, las preocupaciones profesionales y el reconocimiento profesional. Asimismo, es necesario examinar si estas dimensiones presentan diferencias según características sociodemográficas y laborales de los docentes, considerando la diversidad de establecimientos que conforman el sistema educativo chileno.

En este marco, el presente estudio busca aportar evidencia empírica sobre los niveles de estrés laboral y burnout, así como sobre su relación con determinadas condiciones organizacionales en docentes de la región del Biobío. En función de este propósito, el objetivo general es analizar los niveles de estrés laboral y burnout, así como sus relaciones con las condiciones organizacionales, en docentes de distintos establecimientos de la región del Biobío, Chile.

Para alcanzar este objetivo, se plantearon las siguientes preguntas de investigación: (1) ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral y burnout en los docentes participantes?; (2) ¿Existen diferencias en estas

dimensiones según sexo, edad, años de experiencia y dependencia administrativa del establecimiento?; (3) ¿Qué relaciones se observan entre las dimensiones de estrés laboral, burnout y condiciones organizacionales?; y (4) ¿Qué dimensiones presentan mayores niveles según las características de los docentes y de los establecimientos?

2. Marco teórico

2.1. Burnout y estrés laboral docente

El burnout constituye un fenómeno relacionado con la exposición prolongada a situaciones de estrés emocional e interpersonal en el contexto laboral. En el ámbito docente, su comprensión requiere considerar las demandas propias de la actividad profesional y las características del entorno organizacional en el que se desarrolla el trabajo. Desde el modelo trifactorial de Maslach y Jackson (1981), el burnout comprende tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

El agotamiento emocional se caracteriza por una sensación de fatiga, desgaste y disminución de la energía asociada a las demandas laborales. La despersonalización se refiere a actitudes y respuestas impersonales o negativas hacia las personas con quienes se desarrolla la actividad profesional y puede expresarse mediante distanciamiento interpersonal. Por su parte, la falta de realización personal se relaciona con una valoración negativa de las propias capacidades y del desempeño profesional, acompañada de sentimientos de insuficiencia y disminución del logro personal (Maslach y Jackson, 1981; Martínez, 2010).

El estrés laboral, por su parte, se relaciona con las demandas y presiones derivadas del trabajo y con las condiciones en que estas son experimentadas. Desde una perspectiva organizacional, el burnout puede comprenderse en relación con los estresores presentes en el entorno laboral y con los recursos disponibles para afrontarlos (Gil-Monte y Peiró, 1999). En este sentido, la salud organizacional, la cultura institucional y el clima laboral constituyen elementos relevantes para comprender la experiencia de los trabajadores y las condiciones en que se desarrolla su actividad profesional (Cox, Kuk y Leiter, 1993; Winnubst, 1993).

Desde el modelo de demandas y recursos laborales, las exigencias del trabajo y los recursos disponibles interactúan en la experiencia laboral. Las demandas elevadas y la disponibilidad insuficiente de recursos pueden relacionarse con mayores experiencias de estrés y desgaste profesional (Bakker y Demerouti, 2017). En el ámbito docente, esta perspectiva permite considerar conjuntamente las demandas asociadas al desempeño profesional y los recursos proporcionados por el contexto organizacional.

La satisfacción laboral constituye un constructo relacionado, pero conceptualmente diferenciado, del burnout. Estudios previos han observado asociaciones entre menores niveles de satisfacción laboral y mayores niveles del síndrome (Gómez-Perdomo, Meneses-Higuita y Palacio-Montes, 2017; Tomé y Ceinos, 2017). No obstante, satisfacción laboral y burnout no deben utilizarse como términos equivalentes, debido a que corresponden a constructos conceptualmente diferenciados.

2.2. Dimensiones de estrés laboral y burnout evaluadas mediante el CBP-R

El Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) permite evaluar diferentes dimensiones vinculadas con el estrés laboral y el burnout docente. En este estudio, las dimensiones consideradas corresponden a estrés de rol, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal, supervisión, condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional. Para efectos de su presentación, estas dimensiones se organizan en componentes relacionados con la experiencia individual de estrés y burnout y componentes vinculados con el contexto organizacional y profesional.

2.2.1. Estrés de rol

El estrés de rol se relaciona con las demandas, presiones y exigencias asociadas al desempeño profesional. En el trabajo docente, estas demandas pueden expresarse en la sobrecarga de tareas, las responsabilidades administrativas, las exigencias institucionales, la necesidad de responder a múltiples funciones y las demandas derivadas del trabajo directo con los estudiantes.

La actividad docente contemporánea implica funciones que trascienden la enseñanza directa, incluyendo planificación, evaluación, elaboración de informes, reuniones institucionales, coordinación y procesos de rendición de cuentas. Estas demandas pueden adquirir especial relevancia cuando se combinan con recursos limitados, tiempos insuficientes y elevadas exigencias organizacionales (Hargreaves, 2000; OECD, 2025; Wang et al., 2024).

Desde el modelo de demandas y recursos laborales, las exigencias del trabajo constituyen aspectos centrales para comprender las experiencias de estrés y desgaste profesional (Bakker y Demerouti, 2017). Por tanto, en este estudio el estrés de rol representa una dimensión relacionada con las demandas y presiones percibidas por los docentes en el ejercicio de sus funciones.

2.2.2. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional constituye una de las dimensiones centrales del burnout y se refiere a la percepción de cansancio, fatiga y pérdida de energía asociada a las demandas laborales (Maslach y Jackson, 1981). En el trabajo docente, esta dimensión puede relacionarse con la exposición sostenida a demandas pedagógicas, administrativas y emocionales.

La interacción cotidiana con estudiantes, familias y otros miembros de la comunidad educativa puede implicar demandas emocionales relevantes, especialmente en contextos caracterizados por vulnerabilidad social, dificultades de convivencia o necesidades educativas diversas (Humpire, 2021; Trujillo, 2020). En este sentido, el agotamiento emocional constituye una dimensión específica del burnout que permite examinar la experiencia de desgaste asociada al trabajo docente.

2.2.3. Despersonalización

La despersonalización corresponde a una dimensión del burnout caracterizada por el distanciamiento interpersonal y por actitudes o respuestas impersonales hacia las personas con quienes se desarrolla la actividad profesional (Maslach y Jackson, 1981). En el contexto educativo, puede expresarse en una modificación de la relación del docente con sus estudiantes y con otros actores de la comunidad escolar. Desde el modelo trifactorial, la despersonalización forma parte de la respuesta de desgaste asociada al burnout y debe distinguirse conceptualmente tanto del agotamiento emocional como de la falta de realización personal. Su evaluación permite identificar una dimensión específica de la experiencia interpersonal vinculada al desgaste profesional.

2.2.4. Falta de realización personal

La falta de realización personal se refiere a una valoración negativa de las propias capacidades y del desempeño profesional, asociada con sentimientos de insuficiencia, disminución del logro y menor percepción de eficacia personal en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981; Martínez, 2010). En el ámbito docente, esta dimensión permite examinar cómo los profesores valoran su desempeño y su experiencia de logro profesional. Se trata de un constructo diferenciado del estrés de rol y del agotamiento emocional, aunque puede presentar relaciones con otras dimensiones del burnout y con las características del entorno laboral.

2.3. Dimensiones organizacionales y profesionales evaluadas mediante el CBP-R

Además de las dimensiones relacionadas con el estrés laboral y el burnout, el CBP-R incorpora aspectos vinculados con el contexto organizacional y profesional en el que se desarrolla la actividad docente. En este estudio se consideran las dimensiones de supervisión, condiciones organizacionales, preocupaciones

profesionales y falta de reconocimiento profesional. Estas dimensiones permiten examinar características del entorno laboral que pueden relacionarse con la experiencia de estrés y desgaste, sin considerarlas equivalentes a las dimensiones centrales del burnout.

2.3.1. Supervisión

La supervisión se relaciona con el apoyo, orientación y acompañamiento proporcionados por quienes desempeñan funciones de dirección o supervisión dentro de la organización educativa. Las relaciones con los superiores y la percepción de apoyo institucional constituyen elementos relevantes del contexto laboral, especialmente cuando los docentes enfrentan demandas elevadas.

Desde el enfoque de demandas y recursos laborales, los recursos organizacionales pueden desempeñar un papel relevante en la experiencia de los trabajadores, al proporcionar apoyo para afrontar las exigencias del trabajo (Bakker y Demerouti, 2017). En el ámbito educativo, la supervisión constituye, por tanto, una dimensión organizacional diferenciada de las dimensiones de estrés y burnout.

2.3.2. Condiciones organizacionales

Las condiciones organizacionales comprenden aspectos vinculados con la organización del trabajo y con los recursos disponibles para desarrollar adecuadamente las funciones profesionales. Entre estos aspectos se encuentran la disponibilidad de información, la claridad de funciones y responsabilidades, la organización de las tareas y los recursos necesarios para el desempeño laboral.

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo pueden adquirir especial relevancia en contextos educativos caracterizados por múltiples demandas. La literatura ha señalado que las exigencias administrativas, la presión por resultados y los procesos de evaluación pueden constituir fuentes de demanda laboral, especialmente cuando no se acompañan de recursos institucionales suficientes (Alvarado-Peña, Amaya, Muñoz, Reyes, Ramos y Sansores-Guerrero, 2024; Bakker y Demerouti, 2017).

En consecuencia, las condiciones organizacionales se consideran en este estudio como una dimensión específica del contexto laboral y no como un equivalente del burnout o del bienestar laboral.

2.3.3. Preocupaciones profesionales

Las preocupaciones profesionales hacen referencia a situaciones relacionadas con el ejercicio profesional que pueden generar inquietud o tensión en los docentes. Estas pueden involucrar aspectos vinculados con las relaciones con las familias, la administración, los conflictos institucionales y otras situaciones propias del desempeño profesional (Moreno-Jiménez et al., 2000).

Esta dimensión permite incorporar al análisis aquellos aspectos del contexto profesional que no corresponden directamente a las dimensiones centrales del burnout, pero que forman parte de la experiencia laboral docente. Su inclusión permite examinar su relación con las dimensiones de estrés y burnout y con otros componentes organizacionales evaluados mediante el CBP-R.

2.3.4. Falta de reconocimiento profesional

La falta de reconocimiento profesional se relaciona con la percepción de insuficiente valoración, apoyo o reconocimiento de la labor docente y con determinados aspectos asociados a las condiciones profesionales y económicas del trabajo. En el contexto chileno, la literatura ha identificado la percepción de escaso reconocimiento social y económico como un aspecto relevante de la experiencia profesional docente (Li et al., 2020; Barriga, Canales y Lagos, 2025).

Esta dimensión debe distinguirse conceptualmente de la satisfacción laboral y del bienestar laboral. Mientras estos últimos corresponden a constructos más amplios, la falta de reconocimiento profesional se refiere específicamente a la percepción de valoración y reconocimiento de la actividad profesional evaluada mediante el instrumento.

2.4. Articulación conceptual de las dimensiones evaluadas mediante el CBP-R

Las dimensiones consideradas en el CBP-R permiten abordar el estrés laboral y el burnout docente desde una perspectiva que integra la experiencia de los docentes con las características del contexto en que desarrollan su actividad. En este estudio, el estrés de rol representa una dimensión relacionada con las demandas y presiones asociadas al desempeño profesional, mientras que el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal corresponden a dimensiones centrales del burnout.

Por otra parte, la supervisión, las condiciones organizacionales, las preocupaciones profesionales y la falta de reconocimiento profesional permiten considerar características del contexto institucional y profesional en el que se desarrolla la actividad docente. Estas dimensiones no constituyen sinónimos ni deben interpretarse como equivalentes entre sí. Cada una representa un componente diferenciado de la experiencia laboral evaluada mediante el CBP-R.

La articulación entre estas dimensiones se sustenta en una perspectiva organizacional del burnout, según la cual las experiencias de desgaste profesional se desarrollan en interacción con las características del entorno de trabajo y con las demandas y recursos disponibles (Bakker y Demerouti, 2017; Gil-Monte y Peiró, 1999). Desde esta perspectiva, resulta pertinente examinar empíricamente las relaciones entre las demandas laborales, las dimensiones del burnout y las características organizacionales, sin asumir relaciones causales a partir de un diseño transversal.

En consecuencia, el presente estudio considera estas dimensiones como componentes diferenciados de la experiencia laboral docente y analiza sus niveles, sus diferencias según características sociodemográficas y laborales y sus asociaciones entre sí. Esta aproximación permite vincular los fundamentos conceptuales del burnout y del estrés laboral con las dimensiones efectivamente operacionalizadas mediante el CBP-R.

3. Metodología

Para lograr los objetivos de este estudio, se empleó un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional con un diseño transversal. Las variables seleccionadas se alinearon directamente con los objetivos de la investigación y fueron las siguientes: a) Estrés de rol; b) Agotamiento emocional; c) Despersonalización; d) Falta de realización; e) Supervisión; f) Condiciones organizacionales; g) Preocupaciones profesionales; y h) Falta de reconocimiento profesional.

Caracterización de los participantes

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, que incluyó a 332 profesores de establecimientos de la región del Biobío, Chile. Los participantes fueron contactados mediante una invitación enviada por correo electrónico durante el primer semestre de 2025, en la que se informó el propósito del estudio, las condiciones de participación y el carácter voluntario de esta. Los criterios de inclusión consideraron ser docente en ejercicio en un establecimiento educacional de la Región del Biobío al momento de la recolección de los datos y aceptar voluntariamente la participación en el estudio mediante la firma del consentimiento informado. Por su parte, se establecieron como criterios de exclusión no encontrarse ejerciendo funciones docentes al momento de la recolección de los datos o no otorgar el consentimiento informado para participar en el estudio.

El tamaño final de la muestra fue de 332 docentes y correspondió al total de participantes que respondieron voluntariamente a la invitación, cumplieron con los criterios de inclusión establecidos y completaron el instrumento durante el periodo de recolección de datos. Por tanto, el tamaño muestral se determinó a partir de la participación efectiva de los docentes que respondieron a la convocatoria, en el marco de un muestreo no probabilístico por conveniencia.

De la muestra total, 222 participantes (66,9%) fueron mujeres y 110 (33,1%) hombres, con una edad promedio de 39 años (rango de 23 a 72 años). En cuanto al tipo de establecimiento en el que trabajan, el 44% pertenece al sector público, el 40,7% a establecimientos particulares subvencionados, el 6,6% a particulares pagados, el 5,1% a corporaciones y el 3,6% a otro tipo de dependencias administrativas. La experiencia profesional de los docentes varía de 1 a 50 años, con una media de 11 años de experiencia laboral.

Dado que se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, los resultados deben interpretarse considerando las características de los participantes incluidos y el contexto específico del estudio. En consecuencia, los hallazgos no permiten realizar una generalización estadística al conjunto del profesorado de la región del Biobío o de Chile.

Instrumento

El Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) corresponde a la versión revisada del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP), desarrollado originalmente por Moreno-Jiménez et al. (1993) para evaluar los procesos de estrés y burnout específicos de la profesión docente. Posteriormente, Moreno-Jiménez et al. (2000) realizaron la revisión y evaluación psicométrica del instrumento, dando origen al CBP-R. Esta revisión y evaluación psicométrica se realizó con una muestra de docentes de centros educativos públicos de Madrid, España.

En el presente estudio se utilizó la versión revisada del CBP-R propuesta por Moreno-Jiménez et al. (2000). Si bien la evaluación psicométrica original del instrumento se realizó en población docente española, el CBP-R ha sido utilizado posteriormente en estudios desarrollados con docentes chilenos, constituyendo un antecedente de su aplicación en este contexto nacional. En este sentido, su selección se fundamentó tanto en la existencia de antecedentes de uso en población docente chilena como en su correspondencia con los constructos de estrés laboral y burnout que se abordan en el presente estudio. Asimismo, el instrumento fue desarrollado originalmente en lengua española y sus ítems se orientan específicamente a las características y demandas de la profesión docente, por lo que se mantuvo su formulación original para su aplicación en docentes chilenos, sin introducir modificaciones en el contenido de los ítems.

El instrumento está compuesto por 66 ítems, con formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos y dos tipos de anclaje: “No me afecta” a “Me afecta muchísimo” y “Totalmente en desacuerdo” a “Totalmente de acuerdo”. En el presente estudio se consideraron las siguientes escalas y dimensiones del instrumento: Estrés de rol (13 ítems); Burnout, compuesto por Agotamiento emocional (8 ítems), Despersonalización (4 ítems) y Falta de realización (7 ítems); Supervisión (12 ítems); Condiciones organizacionales (9 ítems); Preocupaciones profesionales (9 ítems); y Falta de reconocimiento profesional (4 ítems). La distribución de los ítems correspondientes a cada escala y dimensión se presenta en la Tabla 1.

En cuanto a sus antecedentes psicométricos, Moreno-Jiménez et al. (2000) realizaron una revisión del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP) a partir de una muestra de 222 docentes de centros educativos públicos de Madrid, España. Mediante un análisis factorial de ejes principales con rotación oblimín directa, los autores identificaron una estructura de tres factores: Estrés y Burnout, Desorganización y Problemática Administrativa. Posteriormente, tras la eliminación de ítems que afectaban negativamente la consistencia interna de las escalas, se obtuvo una versión final de 66 ítems. El análisis factorial realizado con esta versión mantuvo la estructura de tres factores y explicó el 26% de la varianza total. Asimismo, se reportaron coeficientes de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach, con valores entre .61 y .87 en las distintas escalas e índices, mientras que la consistencia interna del cuestionario total alcanzó un $\alpha = .91$.

En la presente investigación, la consistencia interna del instrumento fue evaluada en la muestra de 332 docentes chilenos. El CBP-R presentó un coeficiente alfa de Cronbach global de .89. Para las dimensiones evaluadas, los coeficientes fueron: Estrés de rol, $\alpha = .86$; Agotamiento emocional, $\alpha = .88$; Despersonalización,

α = .79; Falta de realización, α = .81; Supervisión, α = .84; Condiciones organizacionales, α = .83; Preocupaciones profesionales, α = .82; y Falta de reconocimiento profesional, α = .77. Estos resultados aportan evidencia de consistencia interna del instrumento en la muestra estudiada, sin constituir por sí mismos evidencia de validez para la población chilena.

Tabla 1.
Dimensiones e ítems pertenecientes al instrumento de recolección de datos.

Escala	Dimensiones	Ítems
Estrés de Rol		38, 60, 49, 57, 23, 35, 55, 41, 62, 48, 58, 59, 31
Burnout	Agotamiento Emocional	47, 27, 51, 42, 43, 54, 16, 17
	Despersonalización	29, 28, 46, 18
	Falta de Realización	21(I), 22(I), 50(I), 40(I), 44, 61, 36(I)
Supervisión		24(I), 52(I), 39(I), 26(I), 56(I), 32(I), 30, 63, 13(I), 15(I), 37(I), 25
Condiciones organizacionales		12(I), 45(I), 14(I), 20, 34(I), 53(I), 65(I), 66, 19
Preocupaciones profesionales		7, 3, 6, 2, 5, 1, 11, 33, 64
Falta de reconocimiento profesional		9, 10, 8, 4

(I)= Puntúan de forma inversa. **Nota:** Elaboración propia.

Procedimiento y análisis de datos

La aplicación de los instrumentos se realizó en formato en línea, incluyendo a la totalidad de los docentes que conformaron la muestra del estudio. En coherencia con los objetivos planteados, el análisis de datos se estructuró en tres etapas. En una primera etapa, se desarrollaron análisis descriptivos con el propósito de caracterizar el perfil de los participantes y examinar el comportamiento de los ítems y dimensiones evaluadas. En una segunda etapa, orientada a identificar posibles diferencias entre grupos, se compararon las medias obtenidas en cada dimensión de la escala según variables sociodemográficas y laborales (sexo, edad, años de experiencia y dependencia administrativa del establecimiento), empleando la prueba t de Student para comparaciones binarias y el análisis de varianza (ANOVA) en aquellos casos que involucraban más de dos grupos. En una tercera etapa, se realizaron análisis de correlación de Pearson con el objetivo de examinar las relaciones entre las dimensiones de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización), las condiciones organizacionales, la supervisión y el reconocimiento profesional.

Previamente a la aplicación de las pruebas inferenciales, se evaluaron los supuestos estadísticos correspondientes a las pruebas paramétricas utilizadas en el estudio. La normalidad de las variables analizadas se examinó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con corrección de significación de Lilliefors. Los resultados mostraron valores del estadístico comprendidos entre 0,153 y 0,426, con $p < 0,001$ en todas las variables analizadas. La homogeneidad de las varianzas se evaluó mediante la prueba de Levene, cuyos valores oscilaron entre $F = 0,000$ y $F = 29,917$, con niveles de significación entre $p < 0,001$ y $p = 0,996$. Cuando no se cumplió el supuesto de homogeneidad de varianzas, se utilizaron los resultados de la prueba t bajo la condición de no asumir igualdad de varianzas. Asimismo, para los análisis de correlación de Pearson se consideraron la linealidad de las relaciones entre las variables y la ausencia de valores extremos que pudieran afectar sustantivamente los resultados.

Para el análisis de las variables con más de dos categorías, se utilizó el análisis de varianza (ANOVA) de un factor. Cuando se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, se realizaron comparaciones múltiples mediante la prueba HSD de Tukey. En los resultados inferenciales se incorporaron, cuando correspondió, intervalos de confianza del 95 %, con el propósito de complementar la interpretación de las estimaciones y diferencias observadas.

De acuerdo con las normas éticas establecidas para investigaciones de este tipo, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, quienes participaron de manera voluntaria y sin recibir

remuneración económica. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada. Todos los procedimientos desarrollados en el estudio se realizaron conforme a los principios éticos para la investigación con seres humanos establecidos en la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013).

Como parte del protocolo metodológico, se elaboró un libro de códigos para facilitar la codificación, depuración y tabulación de los datos. Todos los análisis estadísticos fueron realizados utilizando el software IBM SPSS Statistics, versión 23.0.

4. Resultados

En primer lugar, se presentan las estadísticas descriptivas de las dimensiones centrales del estudio, considerando las puntuaciones agregadas utilizadas en los análisis posteriores. La Tabla 2 muestra las medias, desviaciones estándar, asimetría y curtosis de las dimensiones de estrés laboral, burnout y condiciones organizacionales. Posteriormente, se presentan los resultados descriptivos de los ítems que componen cada dimensión, con el propósito de identificar aquellos aspectos específicos que concentran las puntuaciones más altas y más bajas.

Los resultados descriptivos de las dimensiones examinadas muestran que Estrés de Rol presentó una media de 39,10 (DE=10,070), lo que indica que los docentes reportaron puntuaciones relevantes en los aspectos asociados a las demandas y exigencias del rol docente. En relación con el burnout, Agotamiento emocional alcanzó una media de 21,95 (DE=7,920), lo que refleja la presencia de manifestaciones de desgaste emocional asociadas a la actividad docente. Por su parte, Despersonalización presentó una media de 7,23 (DE=3,087), lo que indica una presencia acotada de actitudes de distanciamiento o respuestas impersonales en el contexto laboral. Asimismo, Falta de realización obtuvo una media de 21,71 (DE=3,974), lo que sugiere una percepción de realización vinculada con el desempeño profesional.

Respecto de las condiciones organizacionales, Supervisión presentó una media de 38,07 (DE=7,350), lo que indica una valoración de los aspectos relacionados con el acompañamiento, orientación y apoyo en el contexto laboral. Condiciones organizacionales alcanzó una media de 24,83 (DE=5,133), reflejando la percepción de los docentes respecto de las condiciones presentes en sus establecimientos para desarrollar su trabajo. A su vez, Preocupaciones profesionales presentó una media de 21,57 (DE=7,554), lo que da cuenta de la presencia de inquietudes vinculadas con distintas situaciones propias del ejercicio profesional. Finalmente, Falta de reconocimiento obtuvo una media de 12,63 (DE=4,475), lo que refleja la percepción de los docentes respecto del reconocimiento recibido en relación con su labor profesional (ver Tabla 2).

Los resultados descriptivos de la dimensión Estrés de Rol revelan que los principales factores que incrementan el estrés en los docentes son la exigencia de brindar una educación de calidad pese al escaso apoyo financiero (M=3,47; DE=1,434), la sobrecarga de trabajo adicional que deben asumir (M=3,45; DE=1,342), y las demandas burocráticas vinculadas con la elaboración de informes (M=3,44; DE=1,319). En contraste, los factores que menos inciden en el estrés incluyen la claridad en las funciones asignadas (M=2,53; DE=1,141) y el trabajo con estudiantes desde una perspectiva de sus características personales (M=2,30; DE=1,164) (ver Tabla 3).

En los resultados de las dimensiones del Burnout (agotamiento emocional, despersonalización, y falta de realización), se observa que, en cuanto al agotamiento emocional, los docentes reportan que les resulta difícil retomar el trabajo tras las vacaciones (M=3,45; DE=1,423), mientras que no se sienten ansiosos ni tensos al ir a trabajar diariamente (M=2,33; DE=1,316). En la dimensión de despersonalización, las puntuaciones más elevadas se encuentran en la percepción de presión constante por parte de terceros para mejorar su desempeño (M=2,26; DE=1,251), en contraste con la baja sensación de amenaza por parte de sus estudiantes (M=1,52; DE=,950). Finalmente, en el subdimensión de falta de realización, los docentes manifiestan estar generalmente satisfechos con su trabajo (M=3,57; DE=1,194) y sienten que

pueden generar un impacto positivo en la vida de sus alumnos. Estos hallazgos reflejan una mezcla de desafíos emocionales y profesionales, pero también subrayan la resiliencia, la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes en su labor educativa (ver Tabla 4).

Tabla 2.
Análisis descriptivos de las dimensiones de estrés laboral, burnout y condiciones organizacionales (M, DE, Asimetría, curtosis).

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Estres_de_rol	332	39,10	10,070	-,118	,134	-,326	,267
Agotamiento_emocional	332	21,95	7,920	,206	,134	-,857	,267
Despersonalizacion	332	7,23	3,087	1,298	,134	2,116	,267
Falta_de_realizacion	332	21,71	3,974	-,366	,134	,417	,267
Supervision	332	38,07	7,350	-,561	,134	,277	,267
Condiciones_ organizacionales	332	24,83	5,133	,102	,134	,400	,267
Preocupaciones_ profesionales	332	21,57	7,554	,345	,134	-,640	,267
Falta_reconocimiento	332	12,63	4,475	-,117	,134	-1,154	,267
N válido (por lista)	332						

Nota: Elaboración propia.

Tabla 3.
Análisis descriptivos de la dimensión Estrés de Rol (M, DE, Asimetría, curtosis)

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Estres_23	332	3,44	1,319	-,483	,134	-1,018	,267
Estres_31	332	3,47	1,434	-,499	,134	-1,149	,267
Estres_35	332	2,85	1,351	,115	,134	-1,253	,267
Estres_38	332	3,01	1,331	-,069	,134	-1,178	,267
Estres_41	332	3,45	1,342	-,450	,134	-1,039	,267
Estres_48	332	2,85	1,422	,223	,134	-1,281	,267
Estres_49	332	2,89	1,321	-,026	,134	-1,249	,267
Estres_55	332	3,28	1,454	-,289	,134	-1,342	,267
Estres_57	332	2,53	1,141	,446	,134	-,550	,267
Estres_58	332	2,30	1,164	,684	,134	-,351	,267
Estres_59	332	3,28	1,187	-,550	,134	-,632	,267
Estres_60	332	3,01	1,375	-,092	,134	-1,309	,267
Estres_62	332	2,71	1,371	,293	,134	-1,195	,267
N válido (por lista)	332						

Nota: Elaboración propia.

Tabla 4.
Análisis descriptivos de la dimensión y subdimensiones de Burnout (M, DE, Asimetría, curtosis)

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Agotamien_16	332	2,67	1,376	,293	,134	-1,227	,267
Agotamien_17	332	2,33	1,316	,680	,134	-,750	,267
Agotamien_27	332	2,68	1,369	,214	,134	-1,252	,267
Agotamien_42	332	2,55	1,380	,364	,134	-1,230	,267
Agotamien_43	332	3,45	1,423	-,427	,134	-1,196	,267
Agotamien_47	332	2,93	1,414	,039	,134	-1,331	,267
Agotamien_51	332	2,48	1,327	,454	,134	-1,009	,267
Agotamien_54	332	2,85	1,362	,131	,134	-1,182	,267
Desper_18	332	1,63	,945	1,731	,134	2,716	,267
Desper_28	332	1,52	,950	2,137	,134	4,173	,267
Desper_29	332	2,26	1,251	,767	,134	-,509	,267
Desper_46	332	1,83	1,110	1,323	,134	,918	,267
Faltaderea_21	332	3,57	1,194	-,614	,134	-,489	,267
Faltaderea_22	332	3,56	1,099	-,650	,134	-,213	,267
Faltaderea_36	332	3,43	1,433	-,483	,134	-1,083	,267
Faltaderea_40	332	3,40	1,224	-,438	,134	-,774	,267
Faltaderea_44	332	2,08	1,268	1,025	,134	-,084	,267
Faltaderea_50	332	3,47	1,223	-,439	,134	-,834	,267
Faltaderea_61	332	2,20	1,253	,810	,134	-,486	,267

Nota: Elaboración propia.

En cuanto a los resultados de la dimensión supervisión, se observa que las puntuaciones más altas corresponden al ítem "A los profesores en mi institución se les anima a intentar soluciones nuevas y creativas para los problemas existentes" (M=3,47; DE=1,159) y "Mi superior respalda a quienes trabajamos en la institución" (M=3,36; DE=1,322). En contraste, las puntuaciones más bajas se registran en la afirmación "A veces tengo que saltarme reglas de mi institución para llevar a cabo mis tareas" (M=2,78; DE=1,378) (ver Tabla 5). Estos resultados sugieren un entorno laboral donde se promueve la innovación y el apoyo institucional, aunque persisten ciertos desafíos relacionados con la flexibilidad en la ejecución de las tareas.

En los resultados de la dimensión condiciones organizacionales, las valoraciones más altas se encontraron en el ítem "Recibo información suficiente para llevar a cabo mi trabajo con efectividad" (M=3,27; DE=1,224), mientras que las puntuaciones más bajas se observaron en "No tengo claro cuáles son mis funciones y las responsabilidades de mi trabajo" (M=1,80; DE=1,189) (ver Tabla 6). Estos resultados indican que, en general, los docentes perciben que reciben suficiente información para desempeñar su labor de manera efectiva y que tienen claridad sobre sus funciones y responsabilidades.

En los resultados de la dimensión Preocupaciones Profesionales, los docentes reportan no tener preocupaciones significativas en cuanto a interacciones negativas con los padres, conflictos con la administración, ni dificultades relacionadas con adicciones como el alcohol o las drogas (ver Tabla 7).

Finalmente, en la dimensión Falta de reconocimiento profesional, los docentes señalan la existencia de una carencia en los servicios de apoyo y recursos para abordar problemas profesionales, además de percibir un salario insuficiente (ver Tabla 8).

Tabla 5.
Análisis descriptivos de la dimensión Estrés de Rol (M, DE, Asimetría, curtosis)

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Superv_13	332	3,47	1,159	-,569	,134	-,620	,267
Superv_15	332	2,94	1,357	-,074	,134	-1,304	,267
Superv_24	332	3,26	1,311	-,345	,134	-1,039	,267
Superv_25	332	2,78	1,378	,103	,134	-1,335	,267
Superv_26	332	3,25	1,366	-,375	,134	-1,150	,267
Superv_30	332	3,01	1,321	-,022	,134	-1,185	,267
Superv_32	332	3,26	1,246	-,454	,134	-,801	,267
Superv_37	332	3,06	1,234	-,294	,134	-,993	,267
Superv_39	332	3,36	1,322	-,402	,134	-1,034	,267
Superv_52	332	3,30	1,253	-,316	,134	-,968	,267
Superv_56	332	3,26	1,325	-,346	,134	-1,103	,267
Superv_63	332	3,13	1,374	-,131	,134	-1,243	,267

Nota: Elaboración propia.

Tabla 6.
Análisis descriptivos de la dimensión Condiciones Organizacionales (M, DE, Asimetría, curtosis)

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Conorg_12	332	2,99	1,302	,124	,134	-1,228	,267
Conorg_14	332	2,92	1,343	,036	,134	-1,304	,267
Conorg_19	332	2,67	1,291	,145	,134	-1,170	,267
Conorg_20	332	1,80	1,189	1,552	,134	1,346	,267
Conorg_34	332	3,27	1,224	-,301	,134	-,979	,267
Conorg_45	332	2,90	1,318	-,021	,134	-1,216	,267
Conorg_53	332	2,68	1,349	,188	,134	-1,297	,267
Conorg_65	332	2,66	1,384	,141	,134	-1,385	,267
Conorg_66	332	2,93	1,473	,012	,134	-1,424	,267

Nota: Elaboración propia.

Tabla 7.
Análisis descriptivos de la dimensión Preocupaciones Profesionales (M, DE, Asimetría, curtosis)

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Preocu_1	332	2,70	1,422	,271	,134	-1,261	,267
Preocu_2	332	2,47	1,389	,539	,134	-,984	,267
Preocu_3	332	2,54	1,367	,431	,134	-1,055	,267
Preocu_5	332	2,30	1,247	,525	,134	-,913	,267

Continúa en la página siguiente.

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Preocu_6	332	2,72	1,430	,209	,134	-1,283	,267
Preocu_7	332	2,80	1,402	,206	,134	-1,273	,267
Preocu_11	332	2,46	1,500	,576	,134	-1,159	,267
Preocu_33	332	1,84	1,318	1,369	,134	,481	,267
Preocu_64	332	1,75	1,354	1,585	,134	,949	,267

Nota: Elaboración propia.

Tabla 8

Análisis descriptivos de la dimensión Falta de reconocimiento profesional (M, DE, Asimetría, curtosis)

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
Faltarec_4	332	3,16	1,376	-,059	,134	-1,228	,267
Faltarec_8	332	2,94	1,349	,097	,134	-1,199	,267
Faltarec_9	332	3,40	1,344	-,348	,134	-1,090	,267
Faltarec_10	332	3,13	1,399	-,139	,134	-1,248	,267

Nota: Elaboración propia.

El gráfico de radar presenta las medias por ítem de las dimensiones evaluadas, calculadas considerando el número de ítems que compone cada dimensión. Esta transformación permite representar las dimensiones en una métrica común y facilita su visualización comparativa, independientemente de la cantidad de ítems que las conforman. Se observa que las mayores medias por ítem corresponden a Falta de Realización (M=3,62), Supervisión (M=3,17) y Falta de reconocimiento profesional (M=3,16), mientras que las menores se observan en Despersonalización (M=1,81), Preocupaciones profesionales (M=2,40) y Agotamiento emocional (M=2,74). Estrés de Rol presentó una media por ítem de 3,00 y Condiciones organizacionales de 2,76. Estos resultados permiten visualizar la distribución relativa de las puntuaciones entre las dimensiones evaluadas, sin interpretar las diferencias entre ellas como equivalentes en términos del contenido específico de cada constructo (ver Figura 1).

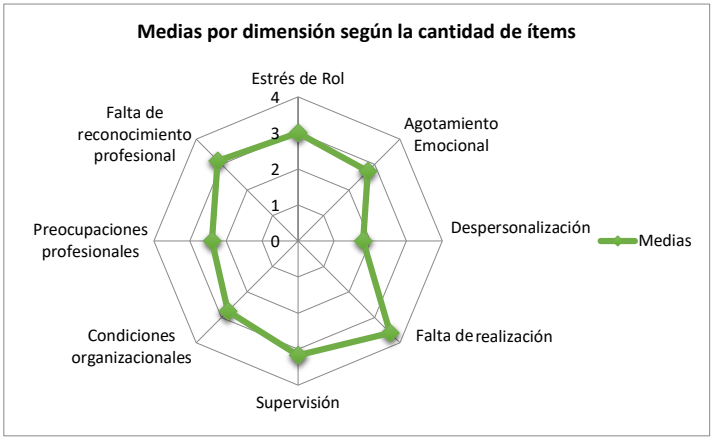


Figura 1. Medias por ítem de las dimensiones de estrés laboral, burnout y condiciones organizacionales.

Nota: Elaboración propia

En cuanto a las diferencias en las respuestas entre mujeres y hombres, la prueba t de Student muestra que no se observaron diferencias estadísticamente significativas en siete de las ocho dimensiones evaluadas. La única diferencia estadísticamente significativa se presentó en la dimensión Condiciones organizacionales (t=-2,524; p=.012), donde las mujeres obtuvieron una media inferior (M=24,33; DE=5,033) respecto de los hombres (M=25,83; DE=5,209). En las restantes dimensiones, las diferencias entre ambos grupos no alcanzaron significación estadística (ver Tabla 9).

Tabla 9.
Análisis de diferencias entre todas las dimensiones examinadas respecto a hombre y mujeres (t de Student).

Dimensiones	Mujeres		Hombres		t	p
	M	DE	M	DE		
Estrés de Rol	39,24	10,433	38,81	9,332	,365	,715
Agotamiento_emocional	22,26	8,086	21,32	7,570	1,016	,310
Despersonalización	7,23	3,205	7,25	2,848	-,056	,955
Falta de realización	21,64	4,026	21,85	3,883	-,473	,637
Supervisión	37,70	7,324	38,80	7,381	-1,282	,201
Cond-Organizacionales	24,33	5,033	25,83	5,209	-2,524	,012
Preocupaciones profesionales	21,75	7,747	21,20	7,169	,621	,535
Falta de reconocimiento	12,85	4,435	12,19	4,542	1,258	,209

Nota: Elaboración propia.

En cuanto a los años de experiencia y la edad de los participantes, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones examinadas. En relación con el tipo de dependencia administrativa, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Condiciones organizacionales ($F(4, 327) = 2,851$, $p < .05$). Los análisis post hoc de comparaciones múltiples indicaron que dichas diferencias se concentraron entre los establecimientos particulares subvencionados y los establecimientos públicos. Específicamente, los docentes que se desempeñan en establecimientos municipales reportaron mayores dificultades en esta dimensión en comparación con sus pares de establecimientos particulares subvencionados.

Los análisis de correlación muestran asociaciones estadísticamente significativas entre varias dimensiones del burnout y factores laborales. En particular, el Estrés de Rol se correlacionó positivamente con el Agotamiento emocional ($r = .772$, $p < .01$) y la Despersonalización ($r = .520$, $p < .01$), lo que indica que mayores puntuaciones en Estrés de Rol se asociaron con mayores puntuaciones en ambas dimensiones del burnout. Asimismo, la Falta de realización presentó correlaciones negativas con el Agotamiento emocional ($r = -.212$, $p < .01$) y la Despersonalización ($r = -.207$, $p < .01$), evidenciando una relación inversa entre estas dimensiones. La Supervisión se correlacionó positivamente con la Falta de realización ($r = .393$, $p < .01$) y negativamente con la Despersonalización ($r = -.165$, $p < .01$), lo que evidencia asociaciones entre la dimensión de Supervisión y las dimensiones de burnout señaladas.

Por su parte, las Condiciones organizacionales presentaron una correlación positiva con la Falta de realización ($r = .138$, $p < .05$) y una correlación negativa con las Preocupaciones profesionales ($r = -.167$, $p < .01$). Finalmente, la Falta de reconocimiento profesional se correlacionó positivamente con las Preocupaciones profesionales ($r = .731$, $p < .01$), evidenciando una asociación entre ambas dimensiones. En relación con las variables sociodemográficas, el Sexo no presentó correlaciones estadísticamente significativas con ninguna de las dimensiones evaluadas. En cambio, los Años de experiencia presentaron correlaciones estadísticamente significativas con el Estrés de Rol ($r = -.163$, $p < .01$), el Agotamiento emocional ($r = -.194$, $p < .01$) y la Falta de realización ($r = .123$, $p < .05$) (ver Tabla 10).

Tabla 10.
Correlaciones entre dimensiones de burnout, factores organizacionales y variables sociodemográficas.

	EST	AE	DES	FR	SP	CO	PP	FREC	SEX	AEX
EST	1	,772**	,520**	-,226**	-,099	-,170**	,483**	,555**	-,020	-,163**
AE		1	,605**	-,418**	-,212**	-,168**	,444**	,476**	-,056	-,194**
DES			1	-,207**	-,170**	-,101	,398**	,313**	,003	-,079
FR				1	,525**	,393**	-,139*	-,234**	,026	,123*
SP					1	,578**	-,165**	-,170**	,070	,042
CO						1	-,030	-,167**	,138*	-,008
PP							1	,731**	-,034	-,037
FREC								1	-,069	-,084
SEX									1	-,006
AEX										1

Nota: Elaboración propia.

4.Discusiones

El presente estudio tuvo como propósito analizar los niveles de estrés laboral y burnout, así como sus relaciones con determinadas condiciones organizacionales, en docentes de Educación Básica de establecimientos de la Región del Biobío, Chile. En términos generales, los resultados permiten identificar la presencia de distintas dimensiones vinculadas con el estrés laboral y el burnout, así como diferencias y asociaciones específicas según algunas características sociodemográficas y contextuales. En particular, los principales hallazgos muestran diferencias según dependencia del establecimiento en las condiciones organizacionales y una diferencia según sexo en esta misma dimensión. Asimismo, los análisis correlacionales evidenciaron asociaciones entre algunas dimensiones del estrés de rol, el agotamiento emocional, la despersonalización, las condiciones organizacionales, la supervisión, las preocupaciones profesionales y la falta de realización. Estos resultados deben interpretarse considerando el carácter transversal y correlacional del estudio, por lo que no permiten establecer relaciones causales ni determinar la dirección temporal de las asociaciones observadas.

En relación con las dimensiones evaluadas, los resultados muestran la presencia de agotamiento emocional y estrés asociado al ejercicio del rol docente, lo que coincide con investigaciones que han identificado las demandas laborales, emocionales y administrativas como elementos relacionados con el estrés y el burnout en el profesorado (Alvarado-Peña et al., 2024; Bakker y Demerouti, 2017; Hargreaves, 2000). En particular, Alvarado-Peña et al. (2024) han señalado la relevancia de la carga emocional y las demandas burocráticas en la comprensión del burnout docente. Desde esta perspectiva, los resultados del presente estudio son compatibles con el planteamiento de que la experiencia laboral docente comprende múltiples demandas que pueden coexistir con distintas dimensiones del desgaste profesional. No obstante, esta coincidencia con la literatura no implica que dichas demandas constituyan causas del estrés o del burnout en la muestra estudiada, dado que el diseño utilizado no permite establecer ese tipo de relaciones.

Un aspecto relevante para la interpretación de estos resultados corresponde al contexto en que se desarrolla el trabajo docente. La literatura ha descrito la presencia de exigencias pedagógicas, administrativas y evaluativas en contextos escolares caracterizados por distintas condiciones de disponibilidad de recursos (Hargreaves, 2000; Cobos-Sanchiz et al., 2022). En el contexto chileno, diversos informes también han abordado las condiciones laborales y los desafíos que enfrenta el profesorado, particularmente en establecimientos que atienden a poblaciones con mayores niveles de vulnerabilidad (Atentos Chile, 2025; OECD, 2025; UNESCO, 2023). Estos antecedentes permiten situar los resultados en un escenario educativo más amplio. Sin embargo, no permiten atribuir directamente los niveles de estrés o burnout observados en esta muestra a dichas condiciones contextuales, puesto que estas no fueron examinadas mediante un diseño que permitiera determinar sus efectos.

En cuanto a las diferencias según características contextuales, los resultados muestran que los docentes de establecimientos municipales presentaron mayores dificultades en la dimensión de condiciones organizacionales en comparación con los docentes de establecimientos particulares subvencionados. Esta diferencia puede ser considerada relevante a la luz de investigaciones que han destacado la importancia de las condiciones institucionales y organizacionales en la experiencia laboral docente (Balcázar et al., 2015; Hargreaves, 2000). Una posible explicación es que las características de gestión, disponibilidad de recursos o distribución de responsabilidades puedan presentar variaciones entre contextos escolares. Sin embargo, estas posibilidades deben entenderse como interpretaciones teóricas y no como explicaciones demostradas por los datos del presente estudio, ya que tales factores no fueron examinados directamente. Respecto de las diferencias según sexo, los resultados requieren una interpretación específica. La única diferencia estadísticamente significativa correspondió a la dimensión de condiciones organizacionales, en la que las mujeres presentaron una puntuación diferente a la de los hombres. Por tanto, estos resultados no permiten afirmar que las mujeres presenten mayores dificultades en el quehacer docente en términos generales ni que existan diferencias por sexo en todas las dimensiones de estrés y burnout evaluadas. La literatura ha documentado diferencias asociadas al sexo en algunas dimensiones del bienestar y del desgaste profesional; sin embargo, estas diferencias no son necesariamente consistentes entre estudios y pueden variar según las características de las muestras, los instrumentos empleados y los contextos educativos. En consecuencia, el hallazgo observado en este estudio debe circunscribirse a la dimensión de condiciones organizacionales y ser interpretado con cautela.

Los análisis correlacionales muestran, por su parte, que el estrés de rol presentó asociaciones positivas con el agotamiento emocional y la despersonalización, mientras que la falta de realización presentó asociaciones negativas con algunas dimensiones del burnout. Asimismo, las condiciones organizacionales y la supervisión mostraron asociaciones con las preocupaciones profesionales y la falta de realización. En términos generales, estos resultados son concordantes con investigaciones que han identificado relaciones entre las demandas laborales y distintas dimensiones del burnout (Maslach & Jackson, 1981; Madigan y Kim, 2021), así como con estudios que han destacado la relevancia de las condiciones organizacionales y del apoyo institucional en la experiencia laboral docente (Cabellos et al., 2020; Wang et al., 2024).

La coincidencia con la literatura resulta especialmente relevante porque las asociaciones observadas no se presentan de manera aislada, sino que involucran distintas dimensiones del instrumento. No obstante, la magnitud y el sentido de estas relaciones pueden estar condicionados por las características particulares de la muestra y por el contexto en que se realizó el estudio. En este sentido, una posible explicación de las diferencias respecto de investigaciones anteriores puede relacionarse con la composición de las muestras, las características de los establecimientos participantes o las particularidades del contexto educativo chileno. Estas posibilidades requieren ser contrastadas mediante investigaciones que incorporen muestras probabilísticas, diseños longitudinales y variables contextuales específicas.

En relación con los niveles observados en las distintas dimensiones, las preocupaciones profesionales y la despersonalización presentaron niveles relativamente bajos en comparación con otras dimensiones evaluadas. Este resultado permite caracterizar la distribución de las dimensiones del burnout en la muestra, pero no debe interpretarse como ausencia de dificultades laborales ni como evidencia de protección frente al burnout. Del mismo modo, la presencia de mayores puntuaciones en determinadas dimensiones no permite establecer que estas constituyan factores de riesgo o que produzcan otras manifestaciones de desgaste. La interpretación debe limitarse a señalar las diferencias observadas entre las dimensiones evaluadas y considerar su relación con los antecedentes disponibles en la literatura.

En conjunto, los hallazgos permiten sostener que el estrés laboral y el burnout se expresan de manera diferenciada entre las dimensiones evaluadas y que algunas de ellas presentan asociaciones entre sí y diferencias según determinadas características de los participantes y de los establecimientos. En particular, los resultados permiten responder al propósito del estudio al identificar diferencias en las condiciones organizacionales según dependencia del establecimiento y según sexo, así como asociaciones entre

dimensiones relacionadas con el estrés de rol, el burnout y determinadas condiciones organizacionales. Estos resultados son compatibles con la literatura que concibe el burnout como un fenómeno multidimensional en el que intervienen diferentes componentes de la experiencia laboral (Alvarado-Peña et al., 2024; Marsollier et al., 2024). Sin embargo, no permiten establecer que las condiciones organizacionales, la supervisión u otras variables evaluadas influyan directamente, protejan o generen cambios en las dimensiones de estrés y burnout.

5. Conclusiones

Los resultados de este estudio permiten concluir que el estrés laboral y el burnout constituyen fenómenos multidimensionales en la muestra de docentes de Educación Básica analizada. En particular, se observaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de condiciones organizacionales según dependencia del establecimiento, así como una diferencia según sexo en esta misma dimensión. Asimismo, los análisis correlacionales evidenciaron asociaciones entre el estrés de rol, el agotamiento emocional, la despersonalización, las condiciones organizacionales, la supervisión, las preocupaciones profesionales y la falta de realización. En conjunto, estos hallazgos permiten caracterizar las relaciones observadas entre las dimensiones evaluadas, sin establecer relaciones causales entre ellas.

Los resultados sugieren la relevancia de considerar las condiciones organizacionales y las demandas asociadas al rol docente al analizar el estrés laboral y el burnout. No obstante, esta interpretación debe circunscribirse a las variables efectivamente evaluadas y a las asociaciones identificadas en este estudio. En particular, los resultados no permiten establecer que determinadas condiciones organizacionales, la supervisión o características individuales produzcan, reduzcan o protejan frente al estrés o el burnout.

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el muestreo por conveniencia, que puede implicar un posible sesgo de selección y restringe la generalización de los resultados a la población docente chilena. Asimismo, la muestra se concentró en establecimientos de una región específica, por lo que los hallazgos deben interpretarse considerando las características particulares del contexto estudiado. El uso de medidas de autoinforme constituye otra limitación, debido a que la información obtenida corresponde a la percepción de los propios participantes y puede estar sujeta a sesgos asociados a este tipo de medición. Finalmente, el diseño transversal y correlacional impide establecer temporalidad y relaciones causales entre las variables.

A partir de los hallazgos y de sus limitaciones, futuras investigaciones podrían incorporar muestras probabilísticas y establecimientos de distintas regiones del país, con el propósito de ampliar la evidencia sobre las condiciones asociadas al estrés laboral y burnout docente. Asimismo, los diseños longitudinales permitirían examinar la evolución de estas dimensiones y determinar temporalmente las relaciones entre ellas. También sería pertinente complementar las medidas de autoinforme con información proveniente de otras fuentes y considerar variables organizacionales específicas que permitan profundizar en la comprensión de las diferencias y asociaciones identificadas.

En términos de actuación, los resultados pueden orientar la consideración de las condiciones organizacionales, las demandas del rol y las características de los establecimientos en el diseño de futuras estrategias de apoyo al profesorado. Sin embargo, estas recomendaciones deben entenderse como líneas de actuación derivadas de los hallazgos y no como intervenciones cuya efectividad haya sido demostrada por este estudio. Del mismo modo, cualquier estrategia orientada a abordar el estrés o el burnout docente debería ser evaluada mediante diseños que permitan determinar sus resultados.

En síntesis, este estudio aporta evidencia sobre las dimensiones del estrés laboral y burnout y las asociaciones observadas entre ellas en docentes de Educación Básica de la Región del Biobío. Los hallazgos permiten identificar aspectos organizacionales y laborales que merecen continuar siendo investigados, pero su interpretación debe considerar el carácter transversal del estudio, las características de la muestra y el alcance de las medidas utilizadas.

Sobre los autores

Angélica Vera-Sagredo

Doctorado en Educación; Maestría Magister en Informática Educativa y Gestion del Conocimiento, Universidad de Concepción, Concepción, Octava, Chile. Docente (Fundamentos de la Pedagogía) Universidad Católica de la Santísima Concepción, Concepción, Biobío, Chile.
avera@ucsc.cl https://orcid.org/0000-0003-1657-2241

Héctor Vega Pinochet

Magíster en Lingüística, Universidad de Concepción, Concepcion, Bío Bío, Chile. Jefe de Carrera Pedagogía en Educación Media en Inglés, Universidad de Concepción, Concepcion, Bío Bío, Chile.
hvega@ucac.cl https://orcid.org/0000-0002-4441-6978

Cristóbal Beltrán Pacheco

Universidad de Concepción, Concepcion, Bío Bío, Chile.
cbeltran@magisteredu.ucsc.cl https://orcid.org/0009-0008-0390-241X

Flavia Susana Arrigoni

Doctora en Ciencias de la Salud, Universidad de Cádiz, Cadiz, Andalucía, España. Profesora Ayudante Doctor (Psicología y Sociología), Universidad de Zaragoza, Zaragoza, Aragon, España.
farrigoni@unizar.es https://orcid.org/0000-0001-5664-6167

Disponibilidad de datos

Los autores declaran que el artículo contiene todos los datos necesarios y suficientes para la comprensión de la investigación.

Declaración de divulgación

Los autores declaran que no existe ningún potencial conflicto de interés relacionado con el artículo.

Descargo de responsabilidad

Las expresiones, opiniones o interpretaciones expuestas en este artículo son una postura personal de los autores.

Fuentes de financiación

Esta investigación no recibió financiación específica de alguna entidad de los sectores privados, públicos, comerciales o sin fines de lucro.

Coautoría

Todos los autores contribuyeron de igual manera a la conceptualización, el desarrollo, la redacción y la revisión crítica de este artículo, y aprueban su versión final.

Referencias bibliográficas

1. AGYAPONG, Belinda; OBUOBI-DONKOR, Gloria; BURBACK, Lorraine; WEI, Yifeng. Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. In: International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022. vol. 19, no. 17, p. 10706. https://doi.org/10.3390/ijerph191710706

2. ALVARADO-PEÑA, Luis Javier; AMAYA SAUCEDA, Ricardo Alonso; MUÑOZ CASTORENA, Rosa Verónica; REYES ALVARADO, Sergio; RAMOS FARROÑÁN, Evelyn; SANSORES-GUERRERO, Edgar Alfonso. Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: una revisión de literatura. En: Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 2024. vol. 25, no. 3, p. 802-818. https://doi.org/10.36390/telos253.15

3. ATENTOS CHILE. Casi 23 mil docentes menores de 40 años abandonaron las aulas, según análisis de datos del Mineduc. Santiago: Atentos, 2025. https://www.atentos.cl/casi-23-mil-docentes-menores-de-40-anos-abandonaron-las-aulas-segun-analisis-de-datos-del-mineduc/

4. BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelina. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. En: Journal of Occupational Health Psychology. 2017. vol. 22, no. 3, p. 273-285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

5. BALCÁZAR-RINCÓN, Luis Ernesto; MONTEJO-FRAGA, Luis Felipe; RAMÍREZ-ALCÁNTARA, Yunis Lourdes. Prevalencia del síndrome de desgaste profesional en médicos residentes de un hospital de Mérida, Yucatán, México. En: Atención Familiar. 2015. vol. 22, no. 4, p. 111-114. https://doi.org/10.1016/S1405-8871(16)30064-5

6. BARRIGA SILVA, Tania Alexandra; CANALES OSORIO, Daniela Estefanía; LAGOS CONTRERAS, Jorge Manuel. Deserción docente en Chile: Factores, consecuencias y políticas públicas. En: Revista Reflexión e Investigación Educacional. 2025. vol. 7, no. 1, p. 1-10. https://doi.org/10.22320/reined.v7i1.6941

7. BEDASSO, Biniam; MENDEZ ACOSTA, Amanda. The teachers who leave: Teacher attrition in Burkina Faso. In: International Journal of Educational Development. 2025. vol. 113, p. 103228. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2025.103228

8. BURIĆ, Ivana; FRENZEL, Anne C. Teacher emotional labour, instructional strategies, and students' academic engagement: A multilevel analysis. In: Teachers and Teaching. 2021. vol. 27, no. 5, p. 335-352. https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1740194

9. BURIĆ, Ivana; SLIŠKOVIĆ, Ana; PENEZIĆ, Zvjezdan. Understanding teacher well-being: A cross-lagged analysis of burnout, negative student-related emotions, psychopathological symptoms, and resilience. In: Educational Psychology. 2019. vol. 39, no. 9, p. 1136-1155. https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1577952

10. CABELLOS ALVARADO, Segunda Manuela; LOLI PONCE, Rudi Amalia; SANDOVAL VEGAS, Miguel Hernán; VELÁSQUEZ PERALES, Rosa Albina. Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. En: Revista Cubana de Enfermería. 2020. vol. 36, no. 2, http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v36n2/1561-2961-enf-36-02-e3328.pdf

11. CARRASCO-AGUILAR, Constanza; ORTIZ, Sandra; VERDEJO, Tatiana; SOTO, Andrea. Desarrollo profesional docente: Facilitadores y barreras a partir de la carrera docente en Chile. En: Archivos Analíticos de Políticas Educativas. 2023. vol. 31, no. 56. https://doi.org/10.14507/epaa.31.7229

12. CASIQUE GUERRERO, Alicia; LÓPEZ CHANEZ, Francisco Javier. Síndrome de desgaste profesional (SDP) en una institución del sector salud. En: Acta Universitaria. 2014. vol. 24, no. NE-1, p. 81-86. https://doi.org/10.15174/au.2014.711

13. COBOS-SANCHIZ, David; LÓPEZ-NOGUERO, Fernando; GALLARDO-LÓPEZ, José Antonio; MARTÍN, María Carmen. Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: Estudio de caso en una universidad española. En: Formación Universitaria. 2022. vol. 15, no. 2, p. 83-92. https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200083

14. COX, Tom; KUK, Gabriel; LEITER, Michael. Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. En: SCHAUFELI, Wilmar B.; MASLACH, Christina; MAREK, Tadeusz (Eds.). Professional burnout: Recent developments in theory and research. London: Taylor & Francis, 1993. p. 177-193.

15. GARCÍA IGLESIAS, Juan; GOMEZ SALGADO, Juan; FAGUNDO-RIVERA, Javier; ROMERO-MARTÍN, Macarena. Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: Una revisión sistemática. En: Revista Española de Salud Pública. 2022. vol. 95, no. 23, p. e202104046. https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/652

16. GIL-MONTE, Pedro R.; PEIRÓ, José M. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. En: Anales de Psicología. 1999. vol. 15, no. 2, p. 261-268.

17. GÓMEZ-PERDOMO, Gloria Esperanza; MENESES-HIGUITA, Angie Carolina; PALACIO-MONTES, María Camila. La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. En: Ansiedad y Estrés. 2017. vol. 23, p. 71-75. https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002

18. HARGREAVES, Andy. Cuatro edades del profesionalismo y el aprendizaje profesional. En: Profesores y Enseñanza: Teoría y Práctica. 2000. vol. 6, p. 151-182. http://dx.doi.org/10.1080/713698714

19. HUMPIRE, David. Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana. Tesis de Maestría en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria. Lima: Universidad Peruana Unión, 2021. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4565/David_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. LEÓN RUBIO, José; LEÓN PEREZ, José; CANTERO SÁNCHEZ, Francisco Javier. Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública: el papel del género. En: Ansiedad y Estrés. 2013. vol. 19, no. 1, p. 11-25.

21. LI, Sha; LI, Yan; LV, Haitao; JIANG, Rui; ZHAO, Ping; ZHENG, Xu; WANG, Lin; LI, Jing; MAO, Fan. The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. In: BMC Public Health. 2020. vol. 20, no. 1. https://doi.org/10.1186/S12889-020-8287-7

22. MADIGAN, Daniel J.; KIM, Lisa E. Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. In: Teaching and Teacher Education. 2021. vol. 105, p. 103425. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425

23. MARSOLLIER, Roxana; EXPÓSITO, Carla D.; VARELA, Jorge J.; MIRANDA, Rodrigo; GUZMÁN, Paulina; LÓPEZ-ORELLANA, Camila. Prevalencia del síndrome de burnout entre docentes latinoamericanos durante la pandemia. En: Salud Mental y Prevención. 2024. vol. 34, p. 200346. https://doi.org/10.1016/j.mhp.2024.200346

24. MARTÍNEZ PÉREZ, Anabella. El síndrome de burnout. Evaluación conceptual y estado actual de la cuestión. En: Vivat Academia. 2010. vol. 112, p. 42-80. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004

25. MARTÍNEZ, J. P.; MÉNDEZ, I.; RUIZ-ESTEBAN, C.; FERNÁNDEZ-SOGORB, A.; GARCÍA-FERNÁNDEZ, J. M. Profiles of burnout, coping strategies and depressive symptomatology. In: Frontiers in Psychology. 2020. vol. 11, p. 591. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00591

26. MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. In: Journal of Organizational Behavior. 1981. vol. 2, no. 2, p. 99-113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

27. MCCONNELL, Jessica Wallis. Who will burn out, and who will leave? Demographic predictors of burnout and intent to quit in world language teachers. In: Language Teaching Research. 2025. Publicación anticipada en línea, sin volumen, número ni paginación asignados. https://doi.org/10.1177/13621688251320584

28. MORENO-JIMÉNEZ, B.; OLIVER, C. El MBI como escala de estrés en profesiones asistenciales: adaptación y nuevas revisiones. En: FORNS, M.; ANGUERA, M. T. (Comps.). Aportaciones recientes a la evaluación psicológica. Barcelona, 1993.

29. MORENO-JIMÉNEZ, B.; GARROSA HERNÁNDEZ, E.; GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, J. L. La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2000. vol. 16, n.º 2, p. 151-171. https://journals.copmadrid.org/jwop/art/beb22fb694d513edcf5533cf006dfeae?utm_source

30. OECD. Education at a glance 2025. OECD Indicators. Paris: w, 2025. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/09/education-at-a-glance-2025_c58fc9ae/1c0d9c79-en.pdf

31. ÖZER, Niyazi; BEYCIOĞLU, Kadir. The relationship between teacher professional development and professional burnout. En: Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2010. vol. 2, no. 2, p. 4928-4932. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.797

32. PELLERONE, Monica; RAPISARDA, Venerando; TRISCHITTA, Maria Chiara Aurora; VITALE, Ermanno; RAMACI, Tiziana. Burnout and self-perceived instructional competence: An exploratory study of a group of Italian female elementary school teachers. In: International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020. vol. 17, no. 4, p. 1356. https://doi.org/10.3390/ijerph17041356

33. PINEL-MARTÍNEZ, Cristina; PÉREZ-FUENTES, María del Carmen; CARRIÓN-MARTÍNEZ, José Juan. Researching burnout in Spanish teachers: a review of the associated factors and assessment instruments. En: Bordón. Revista de Pedagogía. 2019. vol. 71, no. 1, p. 115-131. https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.62122

34. RATANASIRIPONG, Paul; CHINA, Tam; RATANASIRIPONG, Nop; TOYAMA, Sherylin. Resiliency and mental health of school teachers in Okinawa. In: Journal of Health Research. 2020. vol. 35, no. 6, p. 470-481. https://doi.org/10.1108/JHR-11-2019-0248

35. RIGHI, Mariane Porto; DE GODOI, Ana Paula Terossi; VENEZIAN, Giovana Cherubini; DEGAN, Viviane Veroni; DE MENEZES, Carolina Carmo. Temporomandibular disorder symptoms, sleep quality, and burnout syndrome in teachers. In: Cranio. 2024. vol. 42, no. 3, p. 279-284. https://doi.org/10.1080/08869634.2021.1966585

36. TOMÉ, D.; CEINOS, C. Aproximación a la influencia de la satisfacción laboral y el conflicto de rol en el síndrome del burnout en docentes de secundaria: un estudio de caso. En: Innovación Educativa. 2017. vol. 27, p. 151-164.

37. TORRES HERNÁNDEZ, E. Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. En: REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación. 2020. vol. 19, no. 39, p. 163-179. https://www.redalyc.org/journal/2431/243162775009/

38. TRUJILLO, C. Manifestaciones del estrés en los docentes rurales en el contexto de la pandemia por el COVID-19. Tesis de Licenciatura en Psicología. Bogotá: Universidad Antonio Nariño, 2020. https://bit.ly/3RwP389

39. UNESCO. Global report on teachers: Addressing teacher shortages. Paris: UNESCO; International Task Force on Teachers for Education 2030, 2023. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2023-11/2023_TTF-UNESCO_Global-report-on-teachers-Addressing-teacher-shortages_EN.pdf

40. VEGA-FEIJOÓ, P.; GARCIA-HERRERA, D.; OCHOA-ENCALADA, S.; ERAZO-ÁLVAREZ, J. Síndrome de burnout: Un estudio con docentes de educación básica. En: Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. 2020. vol. 5, no. 1, p. 246-264. http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i1.782

41. WANG, Xu; YANG, Lin; CHEN, Kang; ZHENG, Yi. Understanding teacher emotional exhaustion: Exploring the role of teaching motivation, perceived autonomy, and teacher–student relationships. In: Frontiers in Psychology. 2024. vol. 14, p. 1342598. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1342598

42. WINNUBST, J. A. Organizational structure, social support, and burnout. En: SCHAUFELI, Wilmar B.; MASLACH, Christina; MAREK, Tadeusz (Eds.). Professional burnout: Recent developments in theory and research. London: Taylor & Francis, 1993. p. 151-162.

43. WORLD MEDICAL ASSOCIATION. WMA Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. Fortaleza: World Medical Association, 2013. https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki/