



Universidad de Concepción

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Psicología

Magíster en Psicología

**Las tareas ilegítimas y su relación con el burnout
en el contexto educacional. Rol de la identidad laboral**

Tesis presentada a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción para optar al grado académico de Magíster en Psicología, mención Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Por: Claudio Esteban Picón Chapana

Profesor Guía: Dr. Mauricio Garrido Vásquez

Octubre de 2023

Concepción - Chile

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento.

Índice general

Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Índice de anexos	vii
Resumen	1
Abstract.....	2
1. Introducción	3
2. Marco teórico.....	8
2.1. Estrés laboral	8
2.2. Teoría <i>Stress as Offense to Self</i> (SOS)	10
2.3. Tareas ilegítimas.....	12
2.4. Burnout	14
2.5. Identidad e identidad laboral	17
2.6. Tareas ilegítimas y burnout	18
2.7. Tareas ilegítimas e identidad laboral.....	20
2.8. Identidad laboral y burnout.....	21
2.9. Rol mediador de la identidad laboral entre las tareas ilegítimas y el burnout	22
3. Marco metodológico.....	24
3.1. Pregunta de investigación	24
3.2. Hipótesis de investigación	24
3.3. Objetivos	25

3.4. Métodos.....	25
4. Resultados.....	36
4.1. Análisis de confiabilidad y validez de los instrumentos	36
4.2. Análisis descriptivo de las variables	37
4.3. Análisis de correlación entre las variables del modelo	39
4.4. Prueba de hipótesis.....	40
5. Discusión.....	44
5.1. Tareas ilegítimas y su relación con el burnout	44
5.2. Identidad laboral	45
5.3. Rol mediador de la identidad laboral	45
5.4. Futuras líneas de investigación	49
5.5. Fortalezas y limitaciones del estudio.....	51
5.6. Implicaciones prácticas.....	52
6. Conclusiones.....	54
Referencias.....	55
Anexos	66

Índice de tablas

Tabla 1. Coeficientes de confiabilidad de las escalas pertenecientes al estudio T1 y T2.....	36
Tabla 2. Resumen de los resultados del análisis factorial confirmatorio, con estimador de Mínimos cuadrados ponderados diagonalmente (WLSMV)	37
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las variables centrales del estudio.....	38
Tabla 4. Valores promedio (M), desviación estándar (DE) y correlaciones entre las variables de estudio (N= 97)	39
Tabla 5. Resultados del análisis de mediación de la identidad laboral (T1) entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T1).....	40
Tabla 6. Resultados del análisis de mediación de la identidad laboral (T1) entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T2).....	41
Tabla 7. Efecto de las Tareas ilegítimas (T1) sobre el Burnout (T1) considerando las variables Identidad laboral (T1), el sexo y la edad	42
Tabla 8. Efecto de las Tareas ilegítimas (T1) sobre el Burnout (T2) considerando las variables Identidad laboral (T1), Burnout (T1), el sexo y la edad.....	43

Índice de figuras

- Figura 1.** Modelo de investigación propuesto. Las tareas ilegítimas se relacionan de forma positiva con el burnout y de forma negativa con la identidad laboral, a la vez que la identidad laboral se relaciona negativamente con el burnout 24
- Figura 2.** Efecto indirecto de la identidad laboral (T1) sobre la relación entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T1). $p = * < .05$, $** < .01$, $*** < .001$ (dos colas), $N = 79$, Tamaño de la muestra con bootstrapping = 10,000. Entre paréntesis, el efecto directo al integrar las variables control: Sexo y Edad41
- Figura 3.** Efecto indirecto de la identidad laboral (T1) sobre la relación entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T2). $p = * < .05$, $** < .01$, $*** < .001$ (dos colas), $N = 79$, Tamaño de la muestra con bootstrapping = 10,000. Entre paréntesis, el efecto directo al integrar las variables control: Burnout (T1), Sexo y Edad 43

Índice de anexos

Anexo A Instrumento sociodemográfico	66
Anexo B Escala de Tareas Ilegítimas de Bern - Versión en español (Valdivieso-Portilla et al., 2021)	68
Anexo C Cuestionario MBI- General Survey para evaluar el nivel de Burnout (Salanova et al., 2000) Traducido de Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996).....	69
Anexo D Escala de identidad laboral (Sulphey, 2020). Inglés	70
Anexo E Escala de identidad laboral (Sulphey, 2020). Traducción al idioma español (propia)	71
Anexo F Consentimiento informado	73
Anexo G Invitación a participar de la investigación.....	76

Resumen

Las tareas ilegítimas son todas las acciones asignadas a los/as empleados/as y que son consideradas por ellos/as como como innecesarias e injustas. Éstas han sido identificadas como un factor de estrés laboral debido a la amenaza que representa, para la identidad laboral, la asignación de deberes y actividades que no son reconocidas como propias del rol que desempeñan los/as empleados/as dentro de la organización, pudiendo tener como consecuencia un incremento en los niveles de burnout que los/as empleados/as experimentan. Este fenómeno pudiera ser mucho más relevante en organizaciones complejas, donde muchas veces se requiere la participación de los/as empleados/as en actividades que sobrepasan las características propias de sus roles. Con el objetivo de poner a prueba la hipótesis sobre la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout mediada por la identidad laboral, se realizó un estudio longitudinal y se aplicó el cuestionario Propiedades Psicométricas de la escala de tareas ilegítimas de BERN (adaptada al idioma español), el cuestionario MBI (*Maslach Burnout Inventory*) y el cuestionario de identidad laboral propuesto por Sulphrey (2020), a 135 empleados/as para el estudio transversal y 79 empleados/as para el estudio longitudinal de una organización educativa que tiene presencia a lo largo de Chile, incluyendo a docentes, personal administrativo y de servicio profesional. Se realizó un análisis factorial confirmatorio tipo policórico para validar las variables medidas por los instrumentos. La aplicación de los instrumentos se realizó en dos tiempos de muestreo, separados por un periodo de seis semanas. El análisis de mediación se realizó empleando el primer muestreo y un segundo análisis considerando una metodología longitudinal, incluyendo las variables burnout (T1), sexo y edad como variables control. Los resultados mostraron un efecto directo de las tareas ilegítimas sobre el burnout, mayor que el efecto indirecto mediado por la identidad laboral considerando los datos del primer muestreo. Sin embargo, el efecto de las tareas ilegítimas y la identidad laboral no fueron significativos en el estudio longitudinal, en el cual el burnout previo, mostró un efecto significativo, lo que confirma el carácter estable del burnout. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la práctica laboral y destacan la necesidad de prestar atención a las condiciones laborales adversas y la identidad laboral para promover entornos laborales saludables.

Palabras clave: *estrés laboral, tareas ilegítimas, burnout, identidad laboral.*

Abstract

Illegitimate tasks refer to actions assigned to employees that they deem unnecessary and unfair. These tasks have been found to increase work-related stress and jeopardize employees' work identity, as they involve duties and activities that do not align with their role within the organization. This, in turn, may lead to higher levels of burnout among employees. This occurrence may have greater significance in intricate organizations, where employees frequently need to engage in activities that surpass the parameters of their job descriptions. To examine the hypothesis on the correlation between illegitimate tasks and burnout mediated by work identity, we conducted a longitudinal study and administered the Psychometric Properties of the BERN illegitimate tasks scale (adapted to Spanish), the Maslach Burnout Inventory questionnaire (MBI), and the work identity questionnaire proposed by Sulphrey (2020), 135 employees for the cross-sectional study and 79 employees for the longitudinal study, of an educational organization present across Chile, comprising teachers, administrative, and professional service personnel. A polychoric confirmatory factor analysis was conducted to verify the variables measured by the instruments. The instruments were administered in two sampling periods, with a six-week interval between them. The mediation analysis was conducted on the first sampling, while the second analysis followed a longitudinal methodology with burnout (T1), sex, and age as control variables. The findings revealed that illegitimate tasks had a direct impact on burnout, which was greater than the indirect effect of work identity, as per the first sample data. Nonetheless, illegitimate tasks and work identity did not have significant effects in the longitudinal study, where previous burnout had a significant impact. This confirms the stable nature of burnout. These findings have significant implications for work practice, emphasizing the importance of addressing adverse work conditions and work identity to promote healthy work environments.

Keywords: burnout, illegitimate tasks, work identity, stress.

1. Introducción

El trabajo involucra a todo el ser humano que pone en servicio cada una de sus capacidades, las cuales corresponderían a las consecuencias implícitas dentro del trabajo y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, puesto que, al mismo tiempo que soporta una carga estática con gestos y posturas, despliega su fuerza física y moviliza las dimensiones psíquicas y mentales, que, al ser acciones frecuentes, podrían tener consecuencias negativas (Neffa, 2003). Entre estas consecuencias, se encuentra el estrés laboral.

El estrés y, en particular, el estrés laboral, constituye un problema que ha cobrado relevancia durante las últimas décadas, debido a las consecuencias negativas que éste ejerce en el ámbito de la salud y la productividad (Osorio y Cárdenas-Niño, 2017). Aunque el estrés ha sido difícil de conceptualizar en una única idea, siendo sus causas complejas y multifactoriales, existe un gran cúmulo de evidencia sobre los efectos negativos asociados a su persistencia en las personas (Monroe, 2008). El estrés es particularmente importante de abordar dentro del ámbito laboral, dadas sus implicaciones directas sobre la salud de los/as empleados/as, su relación con los/as empleadores/as y sobre la productividad de las empresas e instituciones (Osorio y Cárdenas-Niño, 2017).

Dentro de las causas que se han identificado como gatilladores del estrés laboral está la sobrecarga de trabajo, la pérdida o falta de control, las condiciones laborales inadecuadas (Rivera-Flores, 2013) y las tareas ilegítimas (Semmer et al., 2015). Con relación a las tareas ilegítimas, relacionadas con asignaciones consideradas irracionales e innecesarias por parte de los empleados/os, estas han sido identificadas como una de las causas que contribuyen con el estrés laboral, debido a su relación negativa con la identidad laboral y la autoestima de los/as empleados/as (Semmer et al., 2015; Ma y Peng, 2019). La relación negativa entre las tareas

ilegítimas y la identidad laboral se basa en la teoría de identidad (Pindek et al., 2015) y puede ser moderada por la flexibilidad del rol que tengan los/as empleados/as, por lo cual los/as empleados/as menos flexibles son los más afectados/as por la asignación de tareas ilegítimas (Ma y Peng, 2019). Tanto la identidad laboral como la autoestima se integran dentro de la teoría *Stress as Offense to Self* (SOS) (Semmer et al., 2007), la cual se basa en la suposición de que las tareas ilegítimas pueden afectar de forma negativa la autopercepción de los/as empleados/as, al obstaculizar el desempeño laboral y con ello la identidad de la persona, su propia estima y la estima social (Semmer et al., 2015).

La identidad como la autoestima son necesidades básicas de las personas, por los que las amenazas a éstas generan tensión (es decir, reacciones negativas psicológicas, físicas y de comportamiento) (Glazer y Beehr, 2005), mientras que los aspectos que fortalecen la identidad y la autoestima (como por ejemplo una mayor autonomía) fomentan el bienestar (Semmer et al., 2015). Si bien, el supuesto básico no es nuevo, debería recibir más atención en la psicología de la salud ocupacional que el evidenciado en la actualidad (Semmer et al., 2019)

Al respecto, Semmer et al. (2007, 2015) señalan que las tareas ilegítimas afectan al menos dos dimensiones individuales de los/las empleados/as, que incluyen su relación consigo mismo y su relación social. Se ha argumentado que las tareas ilegítimas transmiten información irrespetuosa, que interrumpe el rol propio de los/as empleados/as dentro de la organización y, en consecuencia, amenazan la identidad laboral de las personas (Eatough et al., 2016). Sin embargo, los niveles de estrés asociados a las tareas ilegítimas pudieran no tener el mismo impacto entre los/as empleados/as, dependiendo de cuán afectada esté la identidad laboral, lo que puede variar de acuerdo con las características propias de cada persona (Ma y Peng, 2019).

Sin embargo, en general mientras más tareas ilegítimas perciba el/la empleado/a, más susceptible será de experimentar burnout, ya que, los períodos repetidos de estrés suelen

preceder a este síndrome, el cual resulta de la interacción de variables del entorno laboral y personal, aludiendo a una serie de síntomas y sentimientos asociados al estrés laboral, y a que esta relación podría estar mediada por la identidad laboral (Aguirre et al., 2018). A pesar del impacto potencial que tienen las tareas ilegítimas sobre el burnout, sólo recientemente se validó la versión en español del instrumento que mide las tareas ilegítimas (Valdivieso-Portilla et al., 2021). A la fecha, no existen estudios publicados que evalúen de forma explícita esta variable en América Latina.

Las tareas ilegítimas pueden tener una relevancia aún mayor dentro de instituciones y empresas que poseen una estructura organizativa compleja, con un alto número de funciones y tareas, y un reducido número de empleados/as y cargos, las que en general exigen realizar una multiplicidad de labores, muchas veces consideradas como no propias al cargo que se ejerce. Dentro de las organizaciones complejas encontramos a las instituciones las educativas, que en Chile revelaron un alarmante alto nivel de agotamiento durante el año 2020, al compararlos con trabajador/as dedicados/as a actividades distintas al rubro de la educación, tanto antes como durante la pandemia. Los/as profesionales de la educación establecen un aumento en su carga laboral y junto a ello un aumento en los tiempos dedicados a llevar a cabo estas labores (Educarchile, 2020).

Por otra parte, se observa un empeoramiento en la salud en general, sobre todo en la evaluación de la carga de trabajo y niveles de estrés. La escala de salud general de Goldberg muestra que, en promedio, más del 50% de las y los profesionales de la educación presentan algún grado de indicio o sospecha de un posible problema de salud (auto-reportado) (Elige Educar, 2020).

Sin embargo, dentro estas organizaciones las exigencias y las presiones laborales suelen ser confundidas con “desafíos laborales”, que pueden mantener motivados a los/as

empleados/as, pero que también pudieran ser percibidos de forma distinta, dependiendo de las características propias de cada empleado/a (Semmer et al., 2015; Ma y Peng, 2019). Estas diferencias pueden resultar en distintos niveles de estrés laboral entre los/as empleados/as de una misma institución y grupo de trabajo, contribuyendo con un desempeño poco productivo y con la desvinculación emocional de los/as empleados/as con sus roles y con la institución misma (Schaufeli et al., 2009).

En el caso particular de Latinoamérica, muchas organizaciones han tenido cambios notables en su composición (Cascio y Aguinis, 2011), experimentando reducción de sus recursos financieros, la transformación de un sistema laboral jerarquizado a uno más equitativo y la expansión de los roles de los/as empleados/as, lo cual les obliga a abarcar tareas adicionales más allá sus responsabilidades tradicionales. Estas tareas presentan desafíos que podrían afectar la identidad laboral de los/as empleados/as, ya que pueden sentir que no tienen la obligación de hacer estas tareas (Semmer et al., 2015; Ma y Peng, 2019). Por otra parte, una falta prolongada de claridad de rol puede resultar en problemas significativos como lo son la poca productividad de los/as empleados/as (Bray y Brawley, 2002; Fried et al., 2003), el compromiso (Ro y Lee, 2017) y, en última instancia, las intenciones de rotación (Panaccio y Vandenberghe, 2011). La actual generación de trabajadores/as valoran la importancia de la tarea, la atención personal, los elogios y el trabajo autónomo (Myers y Sadaghiani, 2010), y representan un porcentaje cada vez mayor de la fuerza de trabajo, por lo que los problemas relacionados con las tareas ilegítimas e identidad laboral son un problema organizativo clave por estudiar.

Por tanto, la presente investigación se plantea dentro del marco de la búsqueda de mejores condiciones laborales que promuevan una mejor calidad de vida de los/as trabajadores/as, específicamente con el bienestar basado en la potenciación de los recursos individuales y organizacionales (Di Fabio, 2017; Alatalo et al., 2018), previniendo o mitigando los

factores que amenazan la identidad laboral y señalando aprecio y reconociendo a los/as empleados/as y sus contribuciones. Por otra parte, el evitar amenazas y ofrecer afirmación sobre el “yo” implica respetar la dignidad de las personas (Semmer et al., 2007), lo que se relaciona con la justicia (Semmer et al., 2019) y la ética organizacional (Meier y Semmer., 2013). Así mismo, las variables que se proponen investigar en el presente estudio forman parte de un panorama más amplio que se refleja en el concepto de tareas ilegítimas, burnout e identidad laboral, lo cual sería importante integrar por parte de las organizaciones chilenas.

Debido a la relevancia de las tareas ilegítimas como elemento asociado al burnout y al rol de la identidad laboral dentro de esta asociación, se propone indagar por una parte ¿Cuál es la relación entre la asignación de tareas ilegítimas y el burnout? y, de tener una relación positiva, si ¿Ejerce la identidad laboral un rol mediador en la relación entre tareas ilegítimas y burnout?

En los siguientes párrafos, se plantea el marco teórico, estableciendo como eje referencial el modelo que guiará el presente proyecto, definiendo las variables y cómo ellas se relacionan para llegar al objetivo central, que consiste en evaluar la relación entre las tareas ilegítimas, el burnout, y el rol de la identidad laboral como variable mediadora. Luego, en el marco metodológico se describen los análisis que fueron aplicados para responder a la pregunta de investigación y poner a prueba las hipótesis planteadas, resultantes de la aplicación lógica de los conceptos y fundamentos expuestos en el marco teórico. También se detalla el diseño, los resguardos éticos y la operacionalización de las variables.

2. Marco Teórico

En el siguiente apartado se definirá el estrés laboral y se describirá el modelo SOS propuesto por Semmer et al. (2007), que es el eje central en el que se sustenta esta investigación. Posteriormente, se definirán las variables de estudio, que incluyen las tareas ilegítimas, el burnout y la identidad laboral, para luego describir la asociación entre cada una de ellas, finalizando con el rol mediador de la identidad laboral entre las tareas ilegítimas y burnout, que forma parte del modelo de mediación propuesto en esta investigación.

2.1. Estrés laboral

Existen numerosas definiciones de estrés, muchas de las cuales presentan variaciones en su conceptualización e interpretación (Monroe, 2008; Contrada, 2011; Osorio y Cárdenas-Niño, 2017). Dentro de los conceptos propuestos, Semmer et al. (1995) definen el estrés como un estado de tensión desagradable, el cual puede producir el deterioro de la salud y del bienestar o incrementar la probabilidad de que este deterioro ocurra. Por su parte, Cohen et al. (1997), señalan que el estrés es un proceso en el que las demandas impuestas por el ambiente sobrepasan la capacidad de adaptación de una persona, lo que resulta en cambios biológicos y psicológicos que pueden poner en riesgo su salud. Osorio y Cárdenas-Niño (2017) refieren que los distintos conceptos de estrés referidos en la literatura tienen en común el considerarlos como una respuesta del individuo, que ocurre cuando las demandas externas sobrepasan su capacidad de control. Las reacciones al estrés son inmediatas e involuntarias, e incluyen una gran variedad de procesos fisiológicos y psicológicos que ocurren como respuesta del organismo al desequilibrio que impone el estímulo estresor (Pandey et al., 2011; Monroe, 2008). Estas respuestas no son

fácilmente regulables por el organismo, pudiendo persistir aun cuando el estímulo generado por el estresor (la causa del estrés) desaparezca o disminuya.

Desde el punto psicológico, Lazarus y Folkman (1987) se refieren al estrés como una interacción entre el individuo y su entorno, el cual es evaluado por éste como amenazante al superar sus recursos, pudiendo poner en peligro su bienestar. Aunque el estrés es una respuesta que ocurre en cualquier ámbito y momento de la vida de la persona, el estrés puede definirse según sea el contexto dentro del cual se genera, como ocurre con el estrés laboral, el cual está asociado a las situaciones de estrés que se originan producto de las experiencias de las personas durante su ejercicio laboral (Nava-Quiroz et al., 2016), donde las demandas laborales son los estresores físicos o psicológicos que gatillan las posibles respuestas en el empleado, pudiendo ser estas respuestas positivas o negativas (Pandey et al., 2011). Dada la relevancia del estrés laboral como aspecto fundamental e inherente de la relación empleado-empleador/organización, así como las potenciales consecuencias de su impacto sobre aspectos de la salud (véase Rivera-Flores, 2013), sus repercusiones en la productividad y en las relaciones personales (Nava-Quiroz et al., 2016), éste ha sido objeto de numerosas investigaciones.

Los efectos asociados al estrés laboral que han sido identificados pueden agruparse en dos grandes categorías: de comportamiento y fisiológicos (Schneiderman et al., 2005). Dentro de la primera categoría está el burnout, que se relaciona con el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución del logro personal, que es considerado como la respuesta del individuo a un estado de estrés laboral crítico (Maslach y Jackson, 1981). Con relación al burnout, Cassar et al., (2020) señalan que esta variable ha dominado la investigación sobre estrés laboral, junto con el compromiso en las organizaciones, lo que refleja su importancia como variable dentro de la investigación.

Por otra parte, los efectos fisiológicos asociados al estrés laboral incluyen la aparición de enfermedades cardiovasculares, aparición de trastornos musculoesqueléticos, del sistema digestivo y afectación de la salud mental (Rivera-Flores, 2013), lo que tiene importantes implicaciones sobre el bienestar de los/as empleados/as y conlleva a pérdidas económicas considerables por concepto de disminución de la productividad y costos del sistema de salud (Cassar et al., 2020). Además de lo señalado, numerosas investigaciones han identificado que el estrés laboral se correlaciona de forma positiva con desórdenes alimentarios, sobrepeso y obesidad (Santana-Cárdenas, 2016). Todos los fenómenos negativos asociados al estrés laboral contribuyen a que este tópico mantenga su vigencia en la investigación científica dentro de las áreas de psicología, medicina y sociología.

2.2. Teoría *Stress-as-offense-to-self* (SOS)

Existen diversos modelos para explicar el estrés laboral y el burnout. Entre ellos está el modelo de Demanda-Control de Karasek (1979) que explica el estrés laboral en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas; el modelo Transaccional de Lazarus y Folkman (1987) que se refiere a aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo; el modelo de Imbalance o Desequilibrio entre Esfuerzo y Recompensa de Siegrist (1996) que se presenta como una metodología que permite prever la presencia de situaciones poco satisfactorias, ya que se pueden conocer valores como el esfuerzo que realizan los trabajadores, la recompensa que obtienen y su grado de implicación con la empresa; y el modelo de Demandas-Recursos de Demerouti et al., (2001), el cual explica el estrés laboral desde las demandas laborales, ya que, hace referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o

sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos.

Como referente del presente proyecto, este se desarrollará bajo el modelo SOS propuesto por Semmer et al. (2007), el cual explica la relación entre las tareas ilegítimas y el estrés a través de la ofensa que causa la asignación de roles percibidos como no propios por parte de los/as empleados/as. Los/as autores/as plantean que el estrés está relacionado con la idea de objetivos frustrados, que implica la importancia que tiene este aspecto sobre la percepción de uno mismo y sobre la percepción que tiene los demás sobre uno mismo. Ambas dimensiones son consideradas muy importantes u objetivos prominentes que persigue toda persona (Semmer et al., 2019). Por lo que esta teoría se basa en la suposición de que lograr y mantener una autoestima positiva es una necesidad básica del ser humano y que las amenazas a la autoestima generan estrés.

Con relación a esto, Semmer et al. (2007, 2019) opinan que las implicaciones para el “yo” de las condiciones en el trabajo merecen ocupar un papel más destacado en Psicología del Trabajo y dentro de las organizaciones, esto, dada la importancia de la autoestima en la vida de las personas. Debido a la importancia de la percepción propia que tienen de sí los individuos, las personas están atentas a los aspectos relacionados con el yo, reaccionando, no solo a los aspectos que se puedan notar con fuerza en la actividad laboral, sino también a las señales que son bastante sutiles (Semmer et al., 2020).

A nivel laboral, hay dos aspectos especialmente relevantes para la autoestima personal: el desempeño en términos de éxito y fracaso, y los aspectos morales relacionados con el propio trabajo, como ser honesto, no explotar a los/las demás y ser confiable. Si no se cumplen los criterios de buen desempeño o comportamiento adecuado, la persona se siente insuficiente, lo que puede denominarse “estrés por insuficiencia” (Pekrun y Perry, 2014; Weiner, 2014). En este caso, la persona atribuye el éxito o fracaso a causas internas (Weiner, 2014), lo que resulta en

emociones auto relevantes como la vergüenza y la culpa (en el caso negativo) y el orgullo (en el caso positivo) (Pekrun y Perry, 2014; Tangney y Tracy, 2012).

Con respecto al “yo” social, el estrés se origina por la percepción de falta de respeto, y se relaciona con sentirse apreciado, aceptado y valorado versus sentirse derogado, tratado injustamente, ignorado, atacado o excluido. Estas experiencias probablemente resulten en una serie de emociones como orgullo y alegría, cuando éstas son positivas, y como dolor, tristeza e ira en el caso las emociones negativas (Smart-Richman y Leary, 2009).

La teoría SOS tiene varias aristas. Algunas de estas se relacionan con la importancia y ubicuidad de fenómenos que son bien conocidos, como el reconocimiento (Semmer et al., 2015, 2019), pero que no se toman en serio en muchas investigaciones y teorizaciones. Otros se relacionan con umbrales, como la retroalimentación sutilmente ofensiva, mientras otras con fenómenos relativamente nuevos, como las tareas o estresores ilegítimos. Con relación a las tareas ilegítimas, éstas han sido identificadas como un factor de estrés laboral (Semmer et al., 2015, 2019; Sonnentag y Lischetzke, 2018) y ha llamado la atención de investigadores y profesionales en los últimos años, lo que ha contribuido con la visualización de esta nueva variable dentro de la problemática asociada al estrés laboral.

2.3. Tareas ilegítimas

Como lo señala la teoría SOS, las tareas ilegítimas son identificadas como estresores dentro del ámbito laboral, a través de la percepción de amenaza que ejercen sobre los roles que cumplen los trabajadores (Semmer et al., 2007). Estas pueden definirse como las asignaciones laborales que violan los límites de lo que puede ser razonable y apropiadamente esperado por un empleado. El concepto de las tareas ilegítimas incluye dos dimensiones: la primera se refiere a las

tareas irrazonables (aquellas que no tienen sentido desde la lógica del rol); la segunda, a las tareas innecesarias (las que no se corresponden con el objetivo que se espera alcanzar) (*op. cit.*).

Las tareas irrazonables se perciben como una labor incompatible con la función laboral de uno, la cual debería ser realizada por otra persona. Un ejemplo sería que se le pida a un personal de RR.HH. tomar un reclamo de un cliente, el cual debería ser manejado por alguien del área de atención al cliente. Por otra parte, las tareas innecesarias son percibidas como algo que no es necesario hacer, por lo que realizar tal tarea se percibe como una pérdida de tiempo y recursos (Semmer et al., 2007). Un ejemplo puede ser que se le pida a un practicante que escriba un informe que nadie leerá. Se ha estimado que las tareas ilegítimas ocurren con frecuencia en el trabajo, con un promedio de 2 a 3 veces por semana (Eatough et al., 2016).

Las investigaciones sobre tareas ilegítimas han usado distintos enfoques metodológicos. Algunos estudios son transversales y otros longitudinales. La mayoría de los estudios analizan los efectos entre personas, pero un número creciente también investigó los efectos dentro de la persona (Eatough et al. 2016; Kottwitz et al., 2013; Pereira et al., 2014; Sonnentag y Lischetzke, 2018; Zhou et al., 2018). Los estudios que analizan las tareas innecesarias e irrazonables por separado tienden a encontrar efectos más fuertes para las tareas irrazonables por sobre las tareas innecesarias (Pindek et al., 2019; Schmitt et al., 2015; Semmer et al., 2015), aunque no siempre (Meier y Semmer, 2018). Teóricamente, se esperan asociaciones más fuertes para tareas irrazonables, ya que se relacionan específicamente con la persona en su rol como profesional específico de un área, mientras que las tareas innecesarias lo son para todos y todas (Semmer et al., 2015).

Los estudios realizados por Semmer et al. (2015), Kottwitz et al. (2013), Pereira et al. (2014), Sonnentag y Lischetzke (2018) y Ma y Peng (2019) confirman que las tareas ilegítimas pueden considerarse un factor de estrés y que pueden desencadenar otros síntomas asociados.

Estos síntomas incluyen la afectación de la autoestima, tanto a nivel interindividual (Schulte-Braucks et al., 2019; Semmer et al., 2015; Sonnentag y Lischetzke, 2018), como a nivel intraindividual (Eatough et al., 2016; Schulte-Braucks et al., 2019; Sonnentag y Lischetzke, 2018), lo cual está en línea con una suposición central de la teoría SOS, que señala que las tareas ilegítimas afectan la identidad laboral (Ma y Peng, 2019).

En algunos casos, los efectos de las tareas ilegítimas se restringieron a las condiciones límite, como los valores relativamente pobres de la salud percibida (Kottwitz et al., 2013), orientación de roles flexible (Ma y Peng, 2019) o valores altos de presión de tiempo (Zhou et al., 2018). En otros casos, se encontró una relación positiva entre las tareas ilegítimas y el dolor a nivel musculoesquelético, mediada por la inseguridad laboral (Kottwitz et al., 2021). Además, Semmer et al., (2020) señalaron que las tareas ilegítimas predijeron un menor bienestar, mayores sentimientos de resentimiento hacia la organización, una estima social amenazada (*e. g.* sentirse tratado irrespetuosamente) y más deseo de venganza. A pesar de que la investigación sobre la relación entre las tareas ilegítimas y el estrés laboral es relativamente reciente, la literatura sustenta y establece la cualidad básica de las tareas ilegítimas como factor de estrés. Sin embargo, su estudio merece más atención (Semmer et al., 2019).

2.4. Burnout

El término *burnout* fue descrito por primera vez en Psicología en 1974 (Freudenberger, 1974; Maslach, 1976) y desde entonces es considerado como un síndrome inducido por el trabajo, que implica agotamiento emocional, despersonalización, cinismo y una sensación de realización personal reducida (Maslach et al., 2001). De los tres componentes del burnout, el agotamiento (emocional) se ha considerado el núcleo del síndrome (Schaufeli y Salanova, 2007). Maslach et al., (2001) también subrayaron que el agotamiento es la cualidad central y más obvia de este

síndrome complejo. Por lo tanto, se puede suponer que el agotamiento es más predictivo en los resultados de salud relacionados con el estrés que los otros dos componentes del burnout.

Las tres dimensiones del agotamiento provienen y se evalúan con el Maslach Burnout Inventory (MBI), un cuestionario autoadministrado introducido a principios de la década de 1980 (Maslach et al., 2001; Maslach y Jackson, 1981). El MBI se diseñó con base a datos recopilados a través de entrevistas exploratorias, estudios de casos, observaciones de campo y experiencias personales durante las primeras fases de la investigación sobre el agotamiento (Leiter y Maslach, 2016).

Aunque su desarrollo no se basó en casos clínicos ni fue impulsado por la teoría, el MBI ha sido, por mucho, la medida de agotamiento más utilizada (Schaufeli et al., 2009). El MBI ha influido de manera crítica en el crecimiento de todo el campo de la investigación sobre el agotamiento (Bianchi et al., 2017) y burnout.

El Burnout repercute en la pérdida de motivación y suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Olivares-Faúndez, 2017). Así mismo, se ha demostrado que el burnout, a medida que aumenta, resulta en una menor satisfacción laboral y, posteriormente, en un aumento en los niveles de intenciones de rotación (Urien-Angulo y Osca, 2012). Las personas que sufren un agotamiento constante de los recursos perciben pocas o ninguna posibilidad de cambiar esta realidad. Por lo tanto, es comprensible que experimenten insatisfacción con su trabajo. Así mismo, se ha estudiado como el burnout causa tasas más altas de rotación, mayor prevalencia de trastornos por uso de sustancias psicotrópicas y estupefacientes y más reclamos por negligencias, causando más ausencia y menos productividad (Gardner et al., 2019).

Al respecto, Maslach et al. (2001) argumentan y apoyan la distinción entre el burnout y depresión, y señalan cinco consecuencias y/o fenómenos comunes del fenómeno burnout: (a) Hay un predominio de síntomas disfóricos como agotamiento, mental o emocional, fatiga y depresión;

(b) El énfasis está en los síntomas mentales y conductuales más que en los físicos; (c) Los síntomas de agotamiento están relacionados con el trabajo; (d) Los síntomas se manifiestan en personas “normales” que no padecían psicopatología anteriormente; y (e) La disminución de la eficacia y el rendimiento laboral se debe a actitudes y comportamientos negativos. Todo esto hace necesario, a pesar de su extenso análisis, estudiar la relación de este síndrome junto a otros factores asociados al estrés. Lo expuesto permite resumir que el burnout puede ser entendido como la respuesta del individuo al estrés laboral crónico (Olivares-Faúndez, 2017).

Por otra parte, en el contexto educacional, el síndrome de burnout al manifestarse en un profesional que labora en el área de la educación, desencadena un bajo rendimiento en la enseñanza debido a que ha perdido la motivación por su labor, estableciendo así, que para la persona ningún par valora su trabajo (Bustamante et al., 2016). Los síntomas del burnout observados dentro de organizaciones educacionales en diversos países se expresan en la condición física y psicoemocional, e incluyen conflictos entre el desarrollo profesional y la vida familiar, agotamiento mental, alteraciones en las emociones y sentimientos, problemas psicosomáticos, percepciones negativas sobre el estado de salud y depresión (Marengo y Ávila, 2016).

Al respecto, un estudio realizado dentro de una organización educacional universitaria, empleando la versión española del *Maslach-Burnout Inventory General Survey* (MBI-GS), estimó que los/las profesionales encuestados/as son proclives a sufrir de este síndrome debido a la sobrecarga de trabajo a la cual estaban expuestos, además, los/as profesionales de la educación transmiten las sensaciones de burnout a estudiantes, lo que afecta negativamente el proceso de enseñanza-aprendizaje (Brito, 2018).

2.5. Identidad e Identidad laboral

La identidad es cómo una persona se define a sí misma con relación a los/las demás y dentro del ambiente en el que está (Bothma et al., 2015). Al responder la pregunta “¿Quién es usted?”, una persona se puede definir a sí misma de muchas formas diferentes. Los diferentes puntos de vista de la identidad podrían estar formados por características que son estables (por ejemplo, género, etnia) o fluidas (por ejemplo, pasatiempos, trabajo); aun así, esto es dinámico. Estas definiciones de uno mismo a veces se enlazan con objetivos y aspiraciones laborales, que dan sentido a la vida de las personas (Adams y Crafford, 2012). Un aspecto importante de la identidad se desencadena en el contexto del trabajo, expresado por el concepto de identidad laboral (Bothma et al., 2015). Para las personas, el trabajo representa una fuente importante de bienestar, salud y autoestima, entregando un sentido de existencia, ingresos y robustecimiento de las comunidades. Esto es importante y necesario para la identidad de una persona (Gini, 1998), ya que ella pasa aproximadamente un tercio de su vida adulta trabajando. El trabajo, además de relacionarse con aspectos profesionales (Pratt et al., 2006), también es el lugar donde las personas reafirman sus valores, aspiraciones y metas personales, con roles sociales y laborales, y sentido de pertenencia organizacional y profesional (Clarke et al., 2013; Fagermoen, 1997). Super (1980), señala que el autoconcepto, los roles de la vida y la carrera de las personas están cambiando con el tiempo, como resultado de la experiencia y adaptación del autoconcepto. El rol de trabajo implica la integración en el ambiente laboral y ocupa un lugar importante entre los otros roles, debido a que los individuos eligen ocupaciones que les permiten expresar sus autoconceptos. Por tanto, la identidad laboral podría considerarse un aspecto más dinámico de la identidad dado al hecho que las personas a menudo (pero no siempre), se les posibilita elegir el tipo de trabajo que desean realizar.

La Teoría de la identidad (Stets y Burke, 2013; Stryker y Burke, 2000), así como la síntesis teórica reciente (Petriglieri, 2011), sugieren tres razones principales por las que una determinada situación puede amenazar la identidad del rol de uno (*e. g.*, la identidad laboral). Primero, una situación puede amenazar la identidad al devaluar la autoestima vinculada a un determinado rol (Sherman, 2013; Stets y Burke, 2013). Esta ocurre cuando una persona se siente irrespetada u ofendida por el rol que está cumpliendo en la organización. En segundo lugar, la identidad laboral puede verse amenazada cuando existen demandas laborales exigentes y las expectativas del rol de uno, no coinciden en el contenido de lo exigido (Burke, 1991; Farmer et al., 2003). Además, la identidad del rol que se ejerce en la organización sería amenazada cuando una situación interrumpe o inhibe la propia representación de roles (Stets y Burke, 2013). Finalmente, la asignación de tareas ilegítimas podría interrumpir las rutinas de trabajo regulares de los/as empleados/as y consumir los recursos de estos, obstaculizando la promulgación efectiva de sus roles laborales y, en consecuencia, amenazando su identidad laboral (Sonnentag y Lischetzke, 2018).

2.6. Tareas ilegítimas y burnout

La relación entre tareas ilegítimas y burnout fue propuesta por Semmer et al., (2015) en el marco de la teoría SOS. Este “nuevo estresor” actúa a través del daño a la autoestima, dado que las tareas ilegítimas son percibidas como ofensivas por parte de los/as empleados/as, pudiendo ser innecesarias o irrazonables. Al respecto, Semmer et al. (2015), demostraron la relación entre las tareas ilegítimas, el bienestar y la tensión, al igual que otras variables relacionadas, como el conflicto de roles, la injusticia y los estresores sociales. Los autores también demostraron que las tareas ilegítimas son una variable predictora de la irritabilidad y resentimiento en los/as empleados/as. No obstante, estos autores evaluaron las tareas ilegítimas de forma general, por

considerar que sus dos dimensiones, las tareas innecesarias e irrazonables, son similares en sus principios.

Los factores estresantes relacionados con la tarea pueden amenazar a uno mismo de varias maneras y de forma simultánea, lo que puede contribuir a que el estrés sea crónico y pueda desencadenar burnout. Primero, pueden obstaculizar el desempeño. Los ejemplos son demandas demasiado altas, poco claras o conflictivas, o limitaciones de rendimiento (Sonnetag y Frese, 2003). Debido a que, para muchas personas, la identidad está ligada a su trabajo (Ashforth et al., 2008), el no alcanzar los estándares de desempeño puede amenazar a uno mismo, tanto en términos de autoevaluación como individuo competente (autoestima personal), como en términos de evaluación por otros (a menudo llamado estima social) (Lazarus, 1999). Por lo tanto, al dificultar el buen desempeño, los factores de estrés relacionados con la tarea pueden amenazar a uno mismo.

Las tareas ilegítimas envían un mensaje implícito de falta de respeto que representa una amenaza potencial para uno mismo. La investigación sobre el burnout ha descuidado en gran medida este factor estresante relacionado con la tarea. Sin embargo, como se ha señalado, las tareas ilegítimas constituyen un factor estresante por derecho propio, lo que implica que deberían explicar la variación en la tensión por encima de otros factores estresantes (Semmer et al., 2015).

Como se considera que las tareas ilegítimas son estresantes, deben estar asociadas con reacciones afectivas negativas que, si se experimentan con frecuencia, pueden crear síntomas de tensión más duraderos, como agotamiento, irritabilidad y baja autoestima (Sonnetag y Frese, 2013), lo que justifica el por qué el presente estudio tiene un diseño longitudinal. Los modelos teóricos y la evidencia empírica permiten posicionar las tareas ilegítimas como estresores con peso propio y resaltan la importancia de evaluar esta variable en distintos contextos y situaciones,

por el rol de la percepción individual en la relación entre las tareas ilegítimas y burnout, y por las interacciones con sus variables mediadoras.

2.7. Tareas ilegítimas e identidad laboral

Distintas investigaciones destacan que las tareas ilegítimas amenazan la identidad laboral Semmer et al., (2010) y Semmer et al., (2015) y argumentan que puede explicar el trabajo desfavorable y consecuencias personales (Eatough et al., 2016; Semmer et al., 2015; Sonnentag y Lischetzke, 2018). Las tareas ilegítimas en general envían señales que amenazan la identidad e inducen la interrupción de la promulgación de roles de los empleados/as (Semmer et al., 2010; Sonnentag y Lischetzke, 2018), ya que es probable que el “yo” detecte estímulos competitivos al momento de la solicitud de una tarea, incluso si son bastantes sutiles, haciendo que estas amenazas al “yo” interpreten simbólicamente una preocupación respecto a los recursos con que el empleado cuenta para realizar la tarea, pudiendo incidir en la construcción de la identidad laboral, ya que se asocia a una falta de preocupación (por parte de la organización) para entregar herramientas al individuo (Semmer et al., 2007). Además, Mühlethaler et al. (2011) citado en Semmer et al., (2019), encontraron que las tareas ilegítimas predijeron niveles más bajos del éxito experimentado seis y doce meses después, en línea con la suposición de que es poco probable que las tareas ilegítimas se relacionen de forma positiva con la identidad laboral. Por tanto, es importante tomar en cuenta que cada trabajo abarca un conjunto de expectativas de roles para las personas que lo ejercen, y que estos roles constituyen el límite de lo que se puede esperar de forma razonable y apropiada de un empleado (Semmer et al., 2015). Específicamente, el término "ilegítimo" refleja la valoración que hace un empleado de la coherencia entre una tarea y el rol laboral de uno, y lo que es irrelevante para las cualidades intrínsecas de esa tarea (Semmer et al., 2015; Eatough et al., 2016).

2.8. Identidad laboral y burnout

Según las teorías sobre identidad de Stets y Serpe (2013) y Stryker y Burke (2000), los individuos tienen identidades múltiples, organizadas jerárquicamente en función de su prominencia. Cada identidad representa un conjunto de significados relacionados con los roles que juegan los individuos en la sociedad (*e. g.* gerente, alumno, madre, docente, etc.) y estos significados representan una fuente de orientación para ellos (Stets y Serpe, 2013). Así, las identidades representan autoconcepciones en términos de roles sociales (*e. g.* rol de ser docente, madre, padre, amigo), siendo éste un conjunto de normas, estándares y referencias que pueden facilitar el comportamiento, proporcionando al individuo una orientación necesaria para el desarrollo y mantenimiento del autoconcepto y su bienestar (Burke, 1991; Stets y Harrold, 2004; Burke y Stets, 2009). Por lo tanto, una situación de bajo control que lo aleja de estos estándares podría desencadenar emociones negativas que comprometerían al individuo en su salud mental, lo que resultaría en un nivel de estrés alto conducente al agotamiento emocional (Burke, 1991; Stets, 2005).

En la actualidad se ha investigado el cómo la identidad laboral contribuye a un mayor o menor estrés laboral percibido en consideración con el tiempo que pasan los/as empleados/as dentro de la organización. Si ésta es crónica, produciría como consecuencia el síndrome de burnout (Hamouche y Marchand, 2020). Por otra parte, distintas investigaciones han mostrado cómo la identidad laboral representa un impulso a la autoestima, mientras que las amenazas a la identidad laboral se perciben como estresantes, lo que apoya la existencia de una relación entre identidad laboral y burnout (Cast y Burke, 2002; Gollwitzer et al., 2013; Stets, 2020).

2.9. Rol mediador de la identidad laboral entre las tareas ilegítimas y burnout

Las tareas ilegítimas se constituyen como un factor de estrés relacionado con la tarea. Este estrés proviene de la amenaza a la identidad de las personas por tareas consideradas irrazonables o innecesarias (Björk, et al., 2013; Ma y Peng, 2019), estando ambas facetas vinculadas a la propia identidad del rol profesional. La identidad del rol, al estar en la base de las definiciones dadas a las tareas ilegítimas, también interviene en la definición de “el estrés como ofensa hacia uno mismo” (ver Teoría SOS en 2.2).

Las tareas ilegítimas se caracterizan por la percepción, por parte del/la empleado/a, de que esas tareas no deberían tener que hacerlas (Semmer et al., 2007; Semmer et al., 2005) y estas tareas ilegítimas se consideran así, dependiendo de su significado contextual, provocando que una tarea sea considerada legítima o ilegítima por las circunstancias. Una tarea similar también puede ser ilegítima para uno y legítima para el otro, dependiendo del significado social que implica para el rol del individuo, dando el significado de que las tareas que no se ajustan a las normas se consideran ilegítimas. Por otra parte, la no conformidad de estas tareas puede no estar necesariamente ligada a su implicación o característica intrínseca, ya que, en cuanto a las tareas, puede que no sea degradante, pero el mensaje social que tiene implícito envía señales sociales despectivas para la identidad laboral (Ma y Peng, 2019; Semmer et al., 2019).

En conclusión, la identidad laboral tiende a formar parte de la identidad de las personas (Ashforth y Schinoff, 2016; Haslam y Ellemers, 2005) y, por ello parte del yo (Oyserman et al., 2012). Las personas suelen tener una gran estima por sus funciones profesionales y esto les defiende de las amenazas (Gollwitzer et al. 2013). Como resultado, las personas reaccionan de manera positiva a las experiencias que afirman su rol profesional (por ejemplo, con orgullo y una mayor autoestima). Por el contrario, las amenazas a sus roles profesionales tienden a inducir estrés (Cast y Burke 2002; Stets 2005; Warr, 2007), generando así, una relación positiva entre las

tareas ilegítimas y el estrés crónico o burnout. Por otra parte, como lo sugiere Jacobshagen (2006), las tareas ilegítimas pueden generar tensión en el trabajo y un deterioro en el bienestar de los/las empleados/as. Esto, fue apoyado por Semmer et al. (2015) en su estudio sobre las tareas ilegítimas como fuente de estrés laboral, ya que las tareas ilegítimas disminuyeron el bienestar de los empleados y aumentaron su estrés laboral. Es así como se postula como la identidad laboral, podría explicar la relación positiva descrita entre tareas ilegítimas y burnout.

3. Marco Empírico

3.1. Preguntas de investigación ¿Cuál es la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout? y

¿Ejerce la identidad laboral un rol mediador en la relación entre tareas ilegítimas y burnout?

3.2. Hipótesis de Investigación

Sobre los antecedentes teórico-empíricos antes expuestos se establecieron las siguientes hipótesis para esta investigación:

Hipótesis 1: Las tareas ilegítimas se relacionan de forma positiva con el burnout.

Hipótesis 2: Las tareas ilegítimas se relacionan de forma negativa con la identidad laboral.

Hipótesis 3: La identidad laboral se relaciona de forma negativa con el burnout.

Hipótesis 4: La relación entre las tareas ilegítimas y el burnout es mediada por la identidad laboral.

En la figura 1 se representan las interacciones entre las variables evaluadas, lo que representa el modelo conceptual que enmarca esta investigación

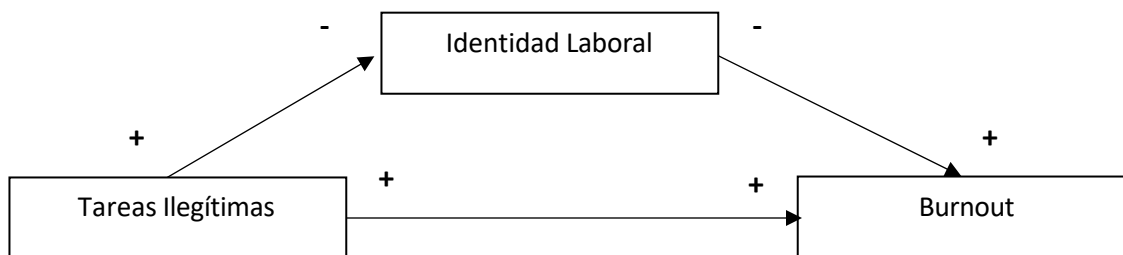


Figura 1. Modelo de investigación propuesto.

3.3. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout y el rol de la identidad laboral como variable mediadora en empleados/as de una organización educativa.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las tareas ilegítimas percibidas y el burnout en empleados/as de una organización educativa.
- Determinar la relación entre las tareas ilegítimas y la identidad laboral de los/as empleados/as.
- Establecer la relación entre la identidad laboral de los/as empleados/as y sus niveles de burnout.
- Evaluar el rol mediador de la identidad laboral en la relación entre tareas ilegítimas y burnout.

3.4. Método

Diseño de investigación

El presente es un estudio explicativo observacional (Ato et al., 2013), diseñado con base a un modelo de mediación longitudinal del tipo regresión en dos tiempos (considerando el modelo de autoregresión de las variables control) (MacKinnon, 2008), que busca evaluar el rol de la identidad laboral como variable mediadora, en la relación entre las tareas ilegítimas (como variable independiente) y el burnout (como variable dependiente). Se implementa así un proceso longitudinal con dos muestreos, separados por un periodo de seis semanas para evaluar un modelo de mediación, evaluando las tres variables en ambos momentos (Kottwitz et al., 2021; MacKinnon, 2008).

La selección del modelo de mediación longitudinal permitió realizar una mejor interpretación del proceso de mediación, al evaluar los cambios que ocurrieron entre las mediciones en un mismo individuo al igual que los cambios entre los individuos en los dos momentos de muestreo. Por otra parte, el integrar un modelo de autoregresión, permitió la adición de una variable control (la variable dependiente en T1) como covariable para evaluar el efecto de la variable independiente (medida en el tiempo 1) sobre la variable dependiente (medida en el tiempo 2) (MacKinnon, 2008).

Participantes

La población del presente estudio la conformaron trabajadores activos dentro de una Red de Instituciones Educativas de enseñanza básica y media a lo largo de Chile, donde participaron hombres y mujeres de distintas profesiones y áreas laborales (académicas, administrativas y de servicios generales) con, al menos, un año de antigüedad laboral dentro de la institución. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el programa G*Power para determinar que el mínimo de participantes, resultando 63 personas. También se estimó con base a Kottwitz et al. (2021) y Sonnentag y Lischetzke (2018) como investigaciones de referencia.

Los/as que accedieron a la encuesta en la primera medición fueron 137 personas, de las cuales 135 respondieron respuestas completas (98,5%). Entre las personas que participaron en la primera medición, 101 personas (74,8%) participaron en la segunda medición. El número más alto en la primera medición se fundamenta en que es muy común que en estudios longitudinales se pierdan datos entre los diferentes puntos de medición. No obstante, entre estos últimos sólo se incluyeron 79 participantes, que representan el 78,2%, ya que fue ese número el que entregó respuestas completas de los instrumentos.

Como criterios de inclusión se seleccionaron aquellos trabajadores/as cuya antigüedad laboral fuera de, al menos, un año en la institución y con una carga horaria mayor o igual a 30

horas laborales/ semana. Como criterios de exclusión, no se consideraron empleados/as de la comunidad educativa en condición de reemplazantes y que formaban parte de otro establecimiento o tenían otro trabajo remunerado.

En la primera medición la muestra estuvo compuesta por 100 mujeres (72,99%) y 35 hombres (27,01%) con una edad promedio de 43,96 (DE= 10,24), con un mínimo de 23 y máximo de 66 años. Todos/as los/as participantes de nacionalidad chilena (100%, n=135). Con relación al cargo dentro de la institución, el 51,18% (n=65) son docentes, un 19,69% (n=25) tienen cargos directivos, un 14,17% (n=18) son profesionales de apoyo.

Sobre la carga laboral de los/as participantes, existe un promedio de 39,74 horas laborales con una desviación estándar de 8,92. (n=137). Con respecto a la antigüedad laboral, un 28,47% (n=39) presentan más de 15 años en la institución, un 12,41% (n=17) de 10 a 15 años, un 32,85% (n=45) de 5 a 10 años, un 22,63% (n=31) de 1 a 5 años.

En la segunda medición, la muestra estuvo compuesta por 75 mujeres (74,26%), y 26 hombres (25,74%), con una edad promedio de 43,26 años (DE=10,72), con un mínimo de 24 y máximo 66 años. Por naturalidad la nacionalidad de los/as participantes son chilenos/as en su totalidad.

Con relación al cargo, un 54,48% (n=53) son docentes, un 17,82% (n=18) profesional de apoyo, un 11,88% (n=12) son directivos, un 11,88% (n=12) son apoyo administrativo, y un 5,94% (n=6) son asistentes. Sobre a carga laboral de los/as participantes, promedió 39,74 horas laborales (n=101), con una desviación estándar de 6,94. Los/as participantes con antigüedad laboral mayor a 15 años promediaron 28,71% (n=29), con entre 10 y 15 años un 11,88% (n=12), con entre 5 y 10 años un 31,68% (n=32), y con entre 1 y 5 años un 22,77% (n=23).

Variables

A continuación, se presentan las variables de esta investigación, especificando su definición conceptual y operacional. Posteriormente, se presentan los instrumentos utilizados para medir dichas variables.

Variable Independiente

Definición conceptual de Tareas Ilegítimas

Semmer et al., (2007) definen las tareas ilegítimas como acciones que violan los límites de lo que puede ser razonable y apropiadamente esperado por un empleado/a, quien la interpreta como una ofensa hacia su “yo”, hacia su identidad profesional, lo que tiene repercusiones negativas sobre sí mismo. El concepto de las tareas ilegítimas incluye dos dimensiones: la primera se refiere a las tareas irrazonables (aquellas que no tienen sentido desde la lógica del rol), y la segunda, a las tareas innecesarias (las que no se corresponden con el objetivo que se espera alcanzar). Las tareas irrazonables se perciben como una labor incompatible con la función laboral de uno, la cual debería ser realizada por otra persona. Por otra parte, las tareas innecesarias son percibidas como algo que no es necesario hacer, por lo que realizar tal tarea se percibe como una pérdida de tiempo y recursos (Semmer et al., 2015).

Definición operacional de Tareas Ilegítimas

Puntajes obtenidos de las dimensiones de tareas innecesarias y tareas irracionales en la adaptación al español de la escala de Jacobshagen (2006), *The Bern Illegitimate Tasks Scale* (BITS) (Valdivieso-Portilla et al., 2021).

Variable dependiente

Definición conceptual de Burnout

El burnout es considerado como un síndrome inducido por el trabajo, que incluye tres componentes: el agotamiento emocional, la despersonalización y el cinismo, además de una sensación de realización personal reducida (Maslach et al., 2001). De los componentes del burnout, el agotamiento emocional se ha considera el núcleo del síndrome (Schaufeli y Salanova, 2007).

Definición operacional de Burnout

Puntajes obtenidos de las dimensiones de agotamiento, cinismo, y eficacia profesional, en la adaptación al español de la escala de Maslach y Jackson (1981) propuesta por Schaufeli et al., (1996), *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (Salanova et al., 2000).

Variable Mediadora

Definición conceptual de Identidad Laboral

La identidad laboral se refiere a las partes del “yo” compuestas por los significados que la persona asocia a su rol laboral (véase Stryker y Burke, 2000). La identidad laboral es importante para las personas ya que su trabajo está asociado a su bienestar, autoestima, sentido de realización personal y fuente de ingresos, por lo que es importante y necesaria dentro de la identidad de una persona (Gini, 1998).

Definición operacional de Identidad Laboral

Puntajes obtenidos de las dimensiones centralidad del trabajo, identidad propia, ajuste persona-organización, ajuste de trabajo e identidad colectiva, en la escala de Identidad Laboral propuesta por Sulphey (2020), *Workplace Identity Scale (WIS)*.

Variables control

Como variables control se incluyó a la edad, organizadas por categorías (i. e., hasta 35 años, 36-45 años, 46-55 años, 56-65 años y mayores de 65 años) y el sexo (i. e., mujer y hombre). Estas variables fueron obtenidas como parte de la caracterización de la muestra e integradas en el modelo de mediación. También se consideró como variable control al Burnout medido en T1, dentro del modelo de mediación longitudinal entre Tareas ilegítimas (T1) y el Burnout (T2).

Instrumentos

The Bern Illegitimate Tasks Scale (BITS).

Esta variable fue medida a través de la Escala de Tareas Ilegítimas de BERN adaptada al idioma español (Valdivieso-Portilla et al., 2021). El instrumento consiste en ocho preguntas diferenciadas por dos enunciados: “*¿Usted tiene tareas de trabajo por hacer, que lo mantienen preguntándose si...*”, y “*¿Tiene tareas de trabajo que hacer, que cree que...*”? Estos enunciados se vinculan con la noción del rol y la justicia. Las respuestas incluyen medidas con base a una escala Likert de cinco ítems: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Frecuentemente y 5= Muy frecuentemente (ver anexo 7.2).

Valdivieso-Portilla et al., (2021) reportaron la validez de la versión en español del instrumento, con un alfa de Cronbach de .857, con .846 para la subescala de tareas innecesarias y .841 para la subescala de tareas irracionales. Por otra parte, el análisis factorial mostró soporte al modelo de dos factores, el cual explicó el 73,96% de la varianza y valores adecuados para los índices de bondad de ajuste (GFI = 0.915, CFI = 0.955, TLI = 0.933, SRMR = 0.084, and RMSEA = 0.087) (op. cit).

Maslach Burnout Inventory-General Survey

El burnout fue evaluado empleando la escala propuesta por Schaufeli et al., (1996), traducida al idioma español por Salanova et al. (2000), basada en la versión de Maslach y Jackson (1981) (ver anexo 7.3). Este instrumento consta de quince ítems cuyas respuestas se expresan en una escala que va desde el cero (0), que significa *nunca*, hasta el seis (6), que significa *siempre*. Los ítems evalúan tres dimensiones: agotamiento, con afirmaciones como: *“Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo”* y *“Estoy quemado por mi trabajo”*; el cinismo, como afirmaciones como: *“He perdido entusiasmo por mi trabajo”* y *“Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo”*; y la eficacia profesional, con afirmaciones como: *“Puedo resolver de forma eficaz los problemas que surgen en mi trabajo”* y *“Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo”*. Para cada dimensión se Salanova et al. (2000), reportaron un alfa de Cronbach de .85 para la dimensión Agotamiento (5 ítems); de .78 para la dimensión Cinismo (5 ítems) y de .73 para la Eficacia profesional (6 ítems). El alfa de Cronbach de la dimensión cinismo aumentó a .84 cuando se eliminó el ítem número trece (Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo) de la escala de medición de Burnout.

Workplace Identity Scale (WIS)

Para evaluar la identidad laboral se utilizó la Escala de identidad laboral propuesta por Sulphrey (2020) (ver anexos 7.4 y 7.5), en concordancia con la definición de identidad laboral propuesta por Clarke et al. (2013) y Fagermoen (1997), la cual afirma que es multidimensional y describe el autoconcepto que tiene una persona basada en la comprensión del rol de trabajo (Sulphrey, 2020). El cuestionario mide cómo la persona percibe su relación laboral y con relación a la organización, empresa o institución, por medio de dieciocho preguntas que responden a cinco dimensiones, que incluyen la Centralidad del Trabajo, la Identidad Propia, el Ajuste Persona-

Organización, el Ajuste de Trabajo y la Identidad Colectiva. El autor reportó un alfa de Cronbach de .87 (Sulphey, 2020).

Cuestionario Sociodemográfico y Laboral

Correspondió al cuestionario destinado a conocer la edad, el sexo, el género, el nivel educacional, y las laborales como cargo, la antigüedad en el cargo y dentro de la organización de los/as participantes, entre otras variables descriptivas.

Procedimientos

Se obtuvo la aprobación de los Comité de Ética del Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales y del Comité de Ética, Bioética, y Bioseguridad de la Universidad de Concepción.

Se realizaron 10 pruebas piloto del cuestionario a participantes que fueron reclutados mediante muestreo por conveniencia y que conformaron parte de la muestra final del estudio. El objetivo de realizar las pruebas piloto fue asegurar el nivel de comprensión de las preguntas del instrumento y su consigna. En relación con el instrumento, no se realizaron modificaciones al no reportarse dudas o dificultades ante los reactivos del instrumento o su consigna.

Posterior a la prueba se procedió a la recolección de datos, cuyo método fue a través de encuesta en línea utilizando la plataforma Psytoolkit (<https://www.psytoolkit.org/>) (Stoet, 2010 y 2017), herramienta que cumple con los estándares de confidencialidad y éticos para el presente estudio. La razón para contar con el mecanismo en línea reside en la sugerencia de autores como Berry et al., (2012). Los autores apuntan a que mayores niveles de anonimato permitirá a los participantes ser honestos al contestar, dado que no tendrán el temor de ser descubiertos sobre los actos que realicen en su lugar de trabajo. Si bien el método de encuesta en línea no asegura el completo anonimato, aumenta la percepción del trabajador en que sus respuestas son más

confidenciales en comparación con otros métodos como lápiz y papel o entrevistas personales (Richman et al., 1999). La plataforma Psytoolkit está en español y utilizándose la versión de código abierto en un servidor privado. En la plataforma se describieron los objetivos de la investigación, adjuntándose el consentimiento informado en el que se explicaron los aspectos relativos al proyecto, haciéndose énfasis en (1) descripción de la investigación, incluyéndose el propósito del estudio y participación voluntaria del estudio, (2) derecho del participante a declinar su participación del estudio, en cualquier momento, sin tener una repercusión por ello y (3) descripción del grado de confidencialidad y anonimato al responder el cuestionario, junto con información de contacto sobre posibles preguntas o dudas sobre la investigación. Se incorporó un botón en la pestaña del cuestionario que contuvo el enunciado “Acepto participar de esta investigación”. Sólo aceptado el consentimiento informado se dio inicio con los apartados correspondiente al cuestionario. Para alcanzar la muestra requerida se realizó difusión de la encuesta por medio de correos electrónicos en T1, y en T2 al tener los correos electrónicos, estas fueron dirigidas de forma personal.

En primer lugar, se descargaron los datos desde la plataforma PsyToolkit (<https://www.psytoolkit.org/>) para ser exportados al programa RStudio (Rcore Team, 2020). Para el análisis sólo se consideraron las respuestas de los cuestionarios completos, es decir, sin respuestas en blanco. Posteriormente, se realizó el análisis de las propiedades psicométricas de los instrumentos, utilizando el modelo Alpha de Cronbach para evaluar la consistencia interna (Bujang et al., 2018), sumado al análisis factorial confirmatorio (AFC) de tipo policórico (Freiberg-Hoffmann et al., 2013). El análisis factorial confirmatorio se realizó empleando los datos en T1 e incluyó la comparación de tres modelos: a) de un factor, b) de dos factores (considerando las variables

Tareas ilegítimas e identidad laboral como un factor y el burnout como otro), y c) de tres factores: Tareas ilegítimas, Burnout e identidad laboral (basado en los instrumentos utilizados para la colección de los datos) (véase Kottwitz et al., 2021). El desempeño de los modelos fue evaluado mediante la combinación de índices de ajuste incremental y absoluto, tales como RMSEA (Error de aproximación cuadrático medio), SRMR (Residuales de aproximación cuadrática media), CFI (Índice de ajuste comparativo) y TLI (Índice de Tucker-Lewis) (*op. cit*) y utilizó como estimador el método de Mínimos cuadrados ponderados diagonalmente, el cual resulta ser más apropiado para el análisis de datos ordinales (véase Flora y Curran (2004) y Li (2016)).

Para evaluar la correlación entre las variables tareas ilegítimas, burnout e identidad laboral, se utilizó un análisis de correlación de Spearman, al ser los datos no paramétricos. La hipótesis de mediación fue puesta a prueba para T1 y de forma longitudinal, entre las tareas ilegítimas (T1), Identidad laboral (T1) y el Burnout (T2), incluyendo un modelo básico (sin las variables control) y un modelo con co-variables (sexo, categoría de edad y en el caso del modelo de mediación longitudinal, el burnout en T1 (véase Kottwitz et al., 2021). Debido a que el lenguaje empleado en algunos de los ítems de las escalas que miden el burnout (dimensión Eficacia profesional) e identidad laboral (ítem 8: Mi trabajo me impide convertirme en lo que quiero ser), tenían un sentido opuesto al resto de los ítems de esos instrumentos, se transformaron las variables para que la correlación con el resto de las variables de la escala fuera positiva. Todos los análisis fueron realizados con software R v. 4.2.3 (Rcore Team, 2020).

Consideraciones éticas

Dentro de la investigación se siguieron las consideraciones éticas pertinentes, por medio del consentimiento informado, siguiendo los lineamientos en investigación de área Psicología del Trabajo y las Organizaciones señalado por Aguinis y Henle (2002). La información adjunta en el consentimiento informado fue para que los/as participantes comprendan y determinen si desean participar en la investigación. Para lograr esto, se siguieron los tres pasos sugeridos por los autores:

(1) descripción de la investigación, incluyéndose el propósito del estudio, importancia e implicancia de su participación en él, (2) los participantes tendrán el derecho a declinar su participación del estudio, en cualquier momento, sin tener una repercusión negativa por ello y (3) descripción del grado de confidencialidad y anonimato al responder el cuestionario, junto con información de contacto, primeramente para posibles preguntas o dudas sobre la investigación, y segundo, para poder contactarles en la segunda toma de muestra por ser un estudio longitudinal (op. cit.).

Por último, se tuvo en consideración el Artículo 15° del Código de Ética del Colegio de Psicólogos de Chile, el cual habla de los aspectos relativos a la investigación en Psicología. Entre los puntos destacados, se menciona el resguardo de los derechos de los participantes y entrega de consentimiento informado, entre otros puntos ya mencionados previamente (Colegio de Psicólogos de Chile, 2008).

4. Resultados

En esta sección se presentan los resultados de la investigación, los cuales se encuentran organizados de la siguiente manera: análisis psicométrico de las escalas, análisis descriptivo de las variables de estudio, relaciones entre Tareas Ilegítimas, Burnout, e Identidad Laboral, y, por último, los análisis de las hipótesis de mediación propuestas entre las variables.

4.1. Análisis de confiabilidad y validez de los instrumentos

El análisis de confiabilidad se realizó a partir de la obtención de consistencia interna de Alpha de Cronbach, los cuales superaron el mínimo de .70, el cual se considerada aceptable (Bujang et al., 2018), con excepción de la primera dimensión de *Workplace Identity Scale* (WIS) (Centralidad), la cual arrojó un valor de $\alpha = .63$ en T1 y un $\alpha = .68$ en T2 como se observa en la tabla 1.

Tabla 1
Coefficientes de confiabilidad de las escalas pertenecientes al estudio T1 y T2

	α^{T1}	α^{T2}
Tareas Ilegítimas		
Tareas innecesarias	.80	.83
Tareas irracionales	.83	.84
Burnout		
Agotamiento	.93	.92
Cinismo	.95	.97
Eficacia profesional	.74	.70
Identidad laboral		
Centralidad	.63	.68
Identidad Propia	.75	.70
Ajuste persona- organización	.74	.85
Ajuste trabajo	.83	.85
Identidad Colectiva	.78	.81

Nota: α = Alfa de Cronbach.

Al evaluar el ajuste del modelo con tres factores (i. e. Tareas ilegítimas, Burnout e Identidad laboral) este presentó el mejor ajuste con relación a los otros modelos evaluados (i. e. con dos factores y un factor). Los índices se resumen en la tabla 2.

Tabla 2

Resumen de los resultados del análisis factorial confirmatorio, con estimador de Mínimos cuadrados ponderados diagonalmente (WLSMV).

Modelo	χ^2	RMSEA	CI [90%]	SRMR	CFI	TLI
3 factores	907,09	.042	.031-.050	.096	.883	.877
2 factores	1039,29	.055	.047-.063	.113	.794	.783
1 factor	1338,56	.060	.053-.067	.126	.745	.732

χ^2 = Chi-cuadrado; RMSEA= Raíz media cuadrático de aproximación (RMSEA); SRMR= Raíz cuadrada media estandarizada residual; CFI= Índice de ajuste comparativo; TLI= Índice Tucker-Lewis.

4.2. Análisis descriptivo de las variables

Se observa dentro de los análisis descriptivos de la muestra (ver Tabla 3), que la media de las subescalas: Tareas Innecesarias y Tareas Irracionales, pertenecientes al instrumento que mide Tareas ilegítimas, registró valores ligeramente superiores a la media de la escala para tareas innecesarias y levemente inferior a la media para las tareas irracionales. En T2, ambas dimensiones registraron una disminución en los valores medios reportados.

La media de las subescalas que miden burnout, las cuales son agotamiento, cinismo y eficacia profesional en T1 fueron ligeramente superior para el agotamiento, muy bajo para cinismo y alto para eficacia profesional. En T2, los valores de agotamiento y cinismo disminuyeron, mientras que la eficacia se incrementó levemente (ver tabla 3). Por último, para las subescalas centralidad del trabajo, identidad propia, ajuste persona organización, la media de las respuestas estuvieron próximas a la media, mientras que el ajuste trabajo, e identidad colectiva registraron una media menor. En T2, lo valores fueron similares a los registrados para T1 (ver tabla 3).

Tabla 3
Estadísticos descriptivos de las variables centrales del estudio.
T1

VARIABLE	N	M	DE	MÍNIMA	MÁXIMA
<i>Tareas ilegítimas</i>					
Tareas Innecesarias	135	3,0778	1,0260	1,00	5,00
Tareas Irracionales	135	2,4519	0,9063	1,00	4,75
<i>Burnout</i>					
Agotamiento	135	2,7896	1,6342	0	6,00
Cinismo	135	1,3074	1,3999	0	5,25
Eficacia Profesional	135	5,0704	0,7590	0	6,00
<i>Identidad laboral</i>					
Centralidad trabajo	135	2,8778	0,7714	1,00	4,75
Identidad propia	135	2,6296	0,5968	1,25	4,75
Ajuste persona organización	135	2,5259	0,8444	1,00	5,00
Ajuste trabajo	135	1,6790	0,6222	1,00	4,00
Identidad colectiva	135	1,8617	0,7244	1,00	3,67

T2

VARIABLE	N	M	DE	MÍNIMA	MÁXIMA
<i>Tareas ilegítimas</i>					
Tareas Innecesarias	101	2,7401	0,9766	1,00	5,00
Tareas Irracionales	101	2,2574	0,8613	1,00	5,00
<i>Burnout</i>					
Agotamiento	101	2,4416	1,4766	0	6,00
Cinismo	101	1,2129	1,3386	0	6,00
Eficacia Profesional	101	5,1865	0,6849	2,83	6,00
<i>Identidad Laboral</i>					
Centralidad trabajo	101	2,8713	0,7767	1,00	5,00
Identidad propia	101	2,6188	0,5215	1,50	4,00
Ajuste persona organización	101	2,4480	0,8791	1,00	4,75
Ajuste trabajo	101	1,6799	0,6862	1,00	5,00
Identidad colectiva	101	1,8383	0,7755	1,00	5,00

4.3. Análisis de correlación entre las variables del modelo

En la tabla 4 se resumen los valores de correlación (rho de Spearman) entre las variables de estudio. Se observan correlaciones positivas y significativas entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T1) ($\rho = .68, p < .001$) y entre las mismas variables en T2 ($\rho = .58, p < .001$) (tabla 4) y una correlación negativa y significativa entre la identidad laboral (T1) con las tareas ilegítimas (T1) ($\rho = -.49, p < .001$) y el burnout en T1 ($\rho = -.65, p < .001$) y T2 ($\rho = -.49, p < .001$). Por otra parte, no hubo correlación entre la variable control sexo y las tareas ilegítimas, la identidad laboral, ni el burnout (en T1 y T2), mientras que la variable control edad mostró una correlación negativa débil y significativa con el burnout en T1 y T2 (ver tabla 4), y una correlación positiva débil y significativa con la identidad laboral en T1 ($\rho = .22, p < .049$). La edad no mostró correlación significativa con las tareas ilegítimas. Estos resultados confirman la hipótesis 1: las tareas ilegítimas se relacionan de forma positiva con el burnout; la hipótesis 2: las tareas ilegítimas se relacionan de forma negativa con la identidad laboral y la hipótesis 3: la identidad laboral se relaciona de forma negativa con el burnout.

Tabla 4
Valores promedio (M), desviación estándar (DE) y correlaciones entre las variables de estudio (N= 97).

Variables	M	DE	1	2	3	4	5
1. Sexo ^(a)							
2. Edad ^(b)			-.004				
3. Tareas ilegítimas (T1)	2,75	0,87	.041	-.152			
4. Identidad laboral (T1)	2,83	0,63	.105	.222*	-.493***		
5. Burnout (T1)	1,70	1,03	-.039	-.276*	.677***	-.653***	
6. Burnout (T2)	1,55	0,93	-.083	-.236*	.575***	-.493***	.801***

(a) 1 = Mujer, 2 = Hombre.

(b) 1 = Hasta 35 años, 2 = 36–45 años, 3 = 46-55 años, 4= 56-65 años, 5=Más de 65 años.

Análisis de correlación de Spearman (dos colas, $\alpha = .05$) * $p < .05$, *** $p < .001$

4.4. Pruebas de hipótesis

Análisis de mediación

Los resultados del análisis de mediación indican el rol mediador de la identidad laboral en la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout en T1 y en T2, con los valores de efecto directo entre las tareas ilegítimas y el burnout en ambos tiempos, superiores con relación al efecto indirecto de la identidad laboral sobre el burnout. Esto apoya la hipótesis 4, que señala que la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout es mediada por la identidad laboral, pero sólo parcialmente, dado que las tareas ilegítimas estarían ejerciendo un efecto directo mayor. En las tablas 5 y 6 se resumen los resultados de los efectos de mediación entre las variables del estudio considerando ambos tiempos de medición. La tabla 5 hace referencia a un análisis transversal, mientras que la tabla 6 muestra el análisis longitudinal del estudio.

Tabla 5

Resultados del análisis de mediación de la identidad laboral (T1) entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T1).

	95% intervalo de confianza			
	Estimado	Valor mínimo	Valor máximo	<i>p</i>
Efecto promedio de la mediación causal	0.527	0.26	0.86	<.001
Efecto directo promedio	1.000	0.696	1.31	<.001
Efecto total	1.527	1.22	1.84	<.001
Proporción de mediación	0.345	0.19	0.53	<.001

N=97 y 10000 simulaciones

Al analizar el modelo de mediación de la identidad laboral (T1) entre la relación tareas ilegítimas (T1) y Burnout (T1), considerando las variables sexo (femenino/ masculino) y las categorías de edad como variables control, se observó que las tareas ilegítimas estuvieron asociadas positivamente con el burnout, mientras que la identidad laboral se asoció de forma

negativa (Tareas ilegítimas: 0.994 $p < .001$; Identidad laboral: -0.597 $p < .001$). El sexo mostró una asociación negativa muy débil, mientras que la edad mostró una asociación negativa mayor, aunque ninguna fue significativa (Sexo: -0.461 $p = .85$; Edad: -1.714 $p = .125$) (ver tabla 7), siendo los valores estadísticos de ajuste de este modelo: RMSEA= 0,00; RSMR= 0,00; CFI= 1,00; TLI= 1,00.

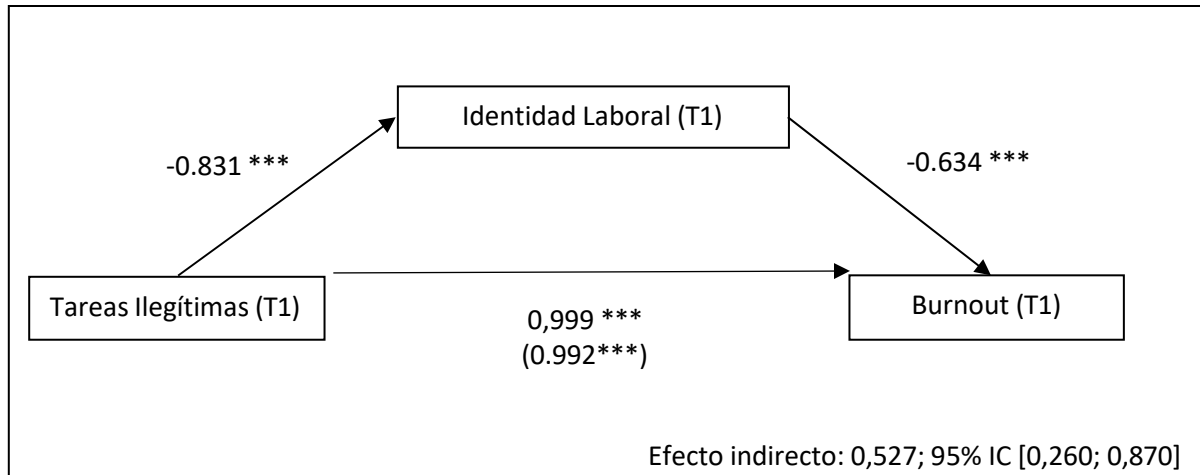


Figura 2. Efecto indirecto de la identidad laboral (T1) sobre la relación entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T1). $p = * < .05$, $** < .01$, $*** < .001$ (dos colas), $N = 79$, Tamaño de la muestra con bootstrapping = 10,000. Entre paréntesis, el efecto directo al integrar las variables control: Sexo y Edad.

Tabla 6

Resultados del análisis de mediación de la identidad laboral (T1) entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T2).

	95% intervalo de confianza			
	Estimado	Valor mínimo	Valor máximo	p
Efecto promedio de la mediación causal	0.42	0.17	0.74	< .001
Efecto directo promedio	0.71	0.32	1.10	< .001
Efecto total	1.13	0.72	1.54	< .001
Proporción de mediación	0.37	0.17	0.64	< .001

N=97 y 10000 simulaciones

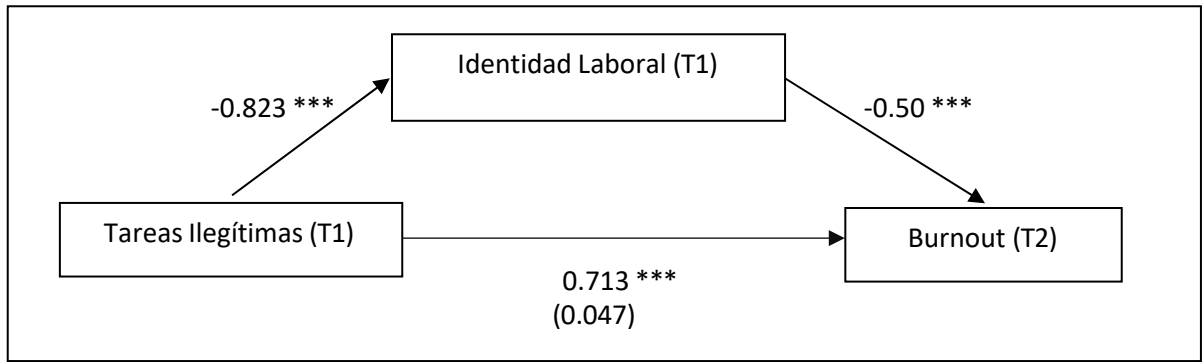


Figura 3. Efecto indirecto de la identidad laboral (T1) sobre la relación entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T2). $p = * < .05$, $** < .01$, $*** < .001$ (dos colas), $N = 79$, Tamaño de la muestra con bootstrapping = 10,000. Entre paréntesis, el efecto directo al integrar las variables control: Burnout (T1), Sexo y Edad.

Tabla 7

Efecto de las Tareas ilegítimas (T1) sobre el Burnout (T1) considerando las variables Identidad laboral (T1), el sexo y la edad.

Regresión	Coefficiente	Error estándar	Valor Z	p	95% IC	
Burnout (T1) ~ Tareas ilegítimas (T1)	0.992	0.173	5.713	< .001	0.658	1.355
Burnout (T1) ~ Identidad Laboral (T1)	-0.597	0.109	-5.496	< .001	-0.793	-0.363
Burnout (T1) ~ Sexo	-0.461	2.565	-0.18	.857	-5.402	4.2
Burnout (T1) ~ Edad	-1.714	1.117	-1.553	.125	-4.074	0.371

N=97 y 1000 simulaciones

IC= Intervalo de confianza

La evaluación del modelo de mediación longitudinal, considerando el efecto de la identidad laboral (T1) sobre la relación entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T2), considerando las variables sexo, edad y burnout (T1) como variables control, sólo mostró un efecto significativo del burnout (T1) ($.66 p < .001$), mientras que las tareas ilegítimas (T1) y la identidad laboral (T1) junto

a las variables control sexo y edad, resultaron ser no significativas (ver tabla 8). Los valores estadísticos de ajuste de este modelo fueron: RMSEA= 0,00; RSMR= 0,00; CFI= 1,00; TLI= 1,00.

Tabla 8
Efecto de las Tareas ilegítimas (T1) sobre el Burnout (T2) considerando las variables Identidad laboral (T1), Burnout (T1), el sexo y la edad.

	Coefficiente	Error estándar	Valor Z	<i>p</i>	95% IC	
Burnout (T2) ~ Tareas Ilegítimas (T1)	0,047	0,228	0,206	.837	-0,379	0,473
Burnout (T2) ~ Identidad Laboral (T1)	-0,091	0,121	-0,747	.455	-0,315	0,134
Burnout (T2) ~ Burnout (T1)	0,66	0,106	6,199	< .001	0,465	0,854
Burnout (T2) ~ Sexo	0,737	2,666	0,276	.782	-4,368	5,841
Burnout (T2) ~ Edad	0,007	1,026	0,007	.995	-1,837	1,851

N=97 y 1000 simulaciones

IC= Intervalo de confianza

La hipótesis de mediación propuesta en el presente estudio recibe apoyo parcial. El análisis transversal confirma el rol mediador de la identidad laboral en la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout (ver tabla 5). Pero al realizar el análisis longitudinal, el rol mediador de la identidad laboral en la relación entre tareas ilegítimas y burnout no es significativo (ver tabla 8).

5. Discusión

En esta sección se discuten los alcances de los resultados obtenidos del presente estudio, en el que se investigó las relaciones entre las tareas ilegítimas, el burnout y la identidad laboral en un contexto laboral específico y bajo un enfoque transversal y longitudinal. El objetivo principal de este estudio fue examinar cómo las tareas ilegítimas se relacionan con el burnout y cómo la identidad laboral puede actuar como un posible mediador en esta relación.

La importancia de este estudio radica en la necesidad de comprender las variables que influyen en el bienestar y la salud mental de los empleados, así como en la identidad laboral. El burnout es un problema creciente en los entornos laborales actuales, con consecuencias negativas tanto para los empleados como para las organizaciones. Por lo tanto, identificar los factores que contribuyen con el burnout y comprender cómo se relacionan entre estos factores, es fundamental para desarrollar estrategias de prevención y manejo efectivas. Se analizarán los resultados obtenidos en relación con las implicaciones prácticas de estos hallazgos y se presentará una conclusión que sintetice los principales resultados y su relevancia en el campo de estudio.

5.1. Tareas ilegítimas y su relación con el burnout

Los resultados de este estudio respaldan la hipótesis de que las tareas ilegítimas están positivamente relacionadas con el burnout. Se encontró una correlación positiva y significativa entre las tareas ilegítimas y el burnout considerando ambos tiempos de medición. Esto implica que cuando los individuos se enfrentan a tareas ilegítimas en su entorno laboral, experimentan niveles más altos de agotamiento emocional, cinismo y una disminución de su eficacia profesional. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas, las cuales han

demostrado que la exposición a tareas ilegítimas puede tener consecuencias negativas para el bienestar de los empleados (Semmer et al., 2015 y Ma y Peng, 2019).

La relación entre las tareas ilegítimas y el burnout puede entenderse a través de diferentes mecanismos. Las tareas ilegítimas, como aquellas que no están incluidas en la descripción del trabajo o que son moralmente inaceptables, pueden generar estrés adicional y sobrecarga en los empleados. Además, el hecho de enfrentarse constantemente a tareas ilegítimas puede socavar la motivación y el compromiso de los empleados con su trabajo, lo que a su vez contribuye al desarrollo del burnout.

5.2. Identidad laboral

Este estudio también examinó la relación entre las tareas ilegítimas y la identidad laboral. Se encontró una correlación negativa y significativa entre estas variables en T1 y T2, lo que indica que a medida que las tareas ilegítimas aumentan, la identidad laboral disminuye. Estos resultados respaldan la hipótesis de que las tareas ilegítimas están negativamente relacionadas con la identidad laboral, de forma similar a los resultados reportados en estudios previos, como el de Pindek et al., (2015), quienes encontraron que los empleados a quienes se les asignaron tareas ilegítimas informaron niveles más bajos de identidad y satisfacción laboral. De manera similar Zhao et al., (2017), reportaron que las tareas ilegítimas estaban asociadas con un mayor burnout y agotamiento relacionados con el trabajo, y que estos efectos estaban mediados por la identidad laboral.

5.3. Rol mediador de la identidad laboral

Los resultados de este estudio mostraron un efecto mediador parcial de la identidad laboral en la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout, ya que esta mediación sólo fue confirmada en el modelo transversal. Esto significa que la identidad laboral parcialmente explica

cómo las tareas ilegítimas influyen en el desarrollo del burnout. Sin embargo, el efecto directo de las tareas ilegítimas sobre el burnout fue mayor en comparación con el efecto indirecto mediado por la identidad laboral, similar a lo descrito en otras investigaciones (véase Cast y Burke, 2002; Stets, 2005; Warr, 2007; Ma y Peng, 2019; Semmer et al., 2019).

Estos hallazgos sugieren que la identidad laboral puede actuar como un mecanismo a la base que ayude a comprender los efectos negativos de las tareas ilegítimas en el bienestar laboral. Una identidad laboral sólida y positiva puede ayudar a los empleados a hacer frente a las demandas laborales difíciles y a protegerse de los efectos perjudiciales del burnout. Sin embargo, es importante destacar que, a pesar de la influencia mediadora de la identidad laboral, las tareas ilegítimas aún tienen un impacto directo significativo en el desarrollo del burnout.

Los resultados presentados en este estudio proporcionan evidencia que confirma varias de las hipótesis planteadas. A continuación, discutiremos cada una de ellas:

Hipótesis 1: Las tareas ilegítimas se relacionan de forma positiva con el burnout. Los análisis de correlación revelaron una correlación positiva y significativa entre las tareas ilegítimas y el burnout en T1 y T2. Por otra parte, las tareas ilegítimas tuvieron un efecto directo sobre el burnout dentro del modelo de mediación transversal, aunque no fue significativo al evaluarlo bajo un modelo longitudinal. Estos hallazgos respaldan la hipótesis de que las tareas ilegítimas están asociadas con un mayor nivel de burnout. En otras palabras, cuanto más frecuentes sean las tareas ilegítimas que los individuos deben realizar en su trabajo, mayor será su nivel de agotamiento y desgaste emocional.

Los resultados indican que las tareas ilegítimas están positivamente relacionadas con el burnout en ambos tiempos (T1 y T2), lo que implica que cuando los empleados experimentan un mayor número de tareas ilegítimas, es más probable que experimenten niveles más altos de

burnout. Por otro lado, se encontró una asociación negativa entre la identidad laboral y el burnout, lo que sugiere que una mayor identificación con el trabajo puede estar relacionada con niveles más bajos de burnout (Zhang et al., 2023). Estos hallazgos respaldan la hipótesis 3 planteada en el estudio, que postula que la identidad laboral se relaciona negativamente con el burnout.

Hipótesis 2: Las tareas ilegítimas se relacionan de forma negativa con la identidad laboral. Los resultados mostraron una correlación negativa y significativa entre las tareas ilegítimas y la identidad laboral en T1 y T2. Estos hallazgos respaldan la hipótesis de que las tareas ilegítimas están relacionadas con una menor identificación y conexión con el trabajo. En otras palabras, cuando los individuos se ven obligados a realizar tareas ilegítimas, esto puede afectar negativamente su sentido de identidad y pertenencia en el ámbito laboral.

Hipótesis 3: La identidad laboral se relaciona de forma negativa con el burnout. Los resultados también confirmaron la hipótesis de que la identidad laboral se relaciona de forma negativa con el burnout. Se encontró una correlación negativa y significativa entre la identidad laboral y el burnout en T1 y T2. Esto indica que aquellos individuos que tienen una identidad laboral más sólida y positiva tienden a experimentar niveles más bajos de agotamiento y desgaste emocional.

Hipótesis 4: La relación entre las tareas ilegítimas y el burnout es mediada por la identidad laboral. Al evaluar las variables con el modelo transversal, el análisis de mediación reveló que la identidad laboral desempeña un papel mediador en la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout. Sin embargo, se observó que el efecto directo de las tareas ilegítimas sobre el burnout era mayor que el efecto indirecto mediado por la identidad laboral. Esto sugiere que, aunque la identidad laboral ayuda a mitigar parcialmente el impacto negativo de las tareas

ilegítimas sobre el burnout, las tareas ilegítimas aún ejercen un efecto directo significativo sobre el agotamiento y desgaste emocional de los individuos.

Además, se examinaron las variables de control de sexo y edad en el modelo de mediación. Los resultados mostraron que el sexo no presentaba una asociación significativa con las tareas ilegítimas, la identidad laboral ni el burnout en ambos tiempos. Por otro lado, la edad mostró una asociación negativa débil pero significativa con el burnout en T1 y T2, lo que indica que a medida que los empleados envejecen, es posible que experimenten niveles más bajos de burnout. La edad también mostró una asociación positiva débil pero significativa con la identidad laboral, lo que sugiere que a medida que los empleados envejecen, es posible que se identifiquen más con su trabajo. Sin embargo, esto debe tomarse con cautela debido los valores de asociación reportados, los cuales fueron menores a los encontrados en los modelos generales (cuando no se consideró a esta variable control). Estos resultados son congruentes con estudios previos donde Leiter et al. (2012) encontraron que los trabajadores de 55 a 64 años tenían la mitad de las probabilidades de experimentar burnout que los trabajadores de 25 a 34 años, y los trabajadores de 65 años o más tenían una décima parte de probabilidades de experimentar burnout que los trabajadores de 25 a 34 años. Y por otro parte, Demerouti, et al. (2007) encontraron que el burnout disminuía con la edad, con los trabajadores más jóvenes que tenían más probabilidades de experimentar burnout que los trabajadores mayores. Los autores sugirieron que esto podría deberse a que los trabajadores mayores tienen más experiencia y habilidades para manejar el estrés, y también tienen más probabilidades de tener un fuerte sentido de propósito y significado en su trabajo.

En general, estos resultados proporcionan evidencia de la relación compleja entre las tareas ilegítimas, la identidad laboral y el burnout. Las tareas ilegítimas parecen tener un impacto directo y significativo sobre el burnout, pero también influyen indirectamente a través de la

identidad laboral. Esto sugiere que promover una identidad laboral sólida podría ser beneficioso para reducir el impacto negativo de las tareas ilegítimas en el bienestar laboral (Zhang et al., 2023), pero que el manejo de las tareas ilegítimas debe ser considerado como parte de las estrategias para disminuir los niveles de burnout de los empleados/as.

Sin embargo, se necesita más investigación para comprender completamente los mecanismos y las condiciones en las que se produce esta relación. Todo esto tiene una gran relación con otros estudios longitudinales que han encontrado que las tareas ilegítimas están significativamente relacionadas con el burnout y que ambos pueden tener consecuencias negativas a largo plazo en el rendimiento laboral, en la salud ocupacional y en el bienestar general de los empleados (Bakker et al., 2004; Halbesleben et al., 2004; Van den Broeck et al., 2010). Bakker et al. (2004) reportaron que las tareas ilegítimas se asocian con una mayor carga de trabajo y estrés, lo que a su vez aumenta el riesgo de burnout y disminuye el rendimiento laboral. Por otra parte, Van den Broeck et al., (2010) encontraron que las tareas ilegítimas se clasifican como "demandas de trabajo que obstaculizan", lo que significa que dificultan el desempeño laboral y se relacionan con el agotamiento emocional. Así mismo, la revisión de Halbesleben et al. (2004) encontró que el burnout se relaciona con una amplia gama de resultados negativos, incluida la reducción del rendimiento laboral, la satisfacción laboral y la salud física y mental.

5.4. Futuras líneas de investigación

Basado en los hallazgos de este estudio, se sugieren varias futuras líneas de investigación para profundizar en el tema. En primer lugar, sería interesante investigar las causas subyacentes de las tareas ilegítimas y cómo se relacionan con otros factores organizacionales y laborales. Comprender los antecedentes y las consecuencias de las tareas ilegítimas podría ayudar a

desarrollar estrategias efectivas para prevenirlas o mitigar su impacto negativo sobre el bienestar de los empleados.

Por otra parte, dado que la identidad laboral parece desempeñar un papel mediador en la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout, sería relevante explorar intervenciones o programas que fomenten el desarrollo de una identidad laboral saludable y resiliente. Investigar cómo se puede fortalecer la identidad laboral y cómo esto puede proteger a los empleados contra los efectos negativos de las tareas ilegítimas y el burnout podría tener implicaciones importantes para la gestión del bienestar en el entorno laboral.

Adicionalmente, se sugiere investigar otras variables que podrían influir en la relación entre las tareas ilegítimas, la identidad laboral y el burnout. Por ejemplo, el apoyo organizacional percibido o la satisfacción laboral podrían actuar como moderadores en esta relación, atenuando o exacerbando los efectos de las tareas ilegítimas en el bienestar laboral. Explorar estas variables adicionales podría proporcionar una imagen más completa y refinada de los factores que influyen en el burnout relacionado con las tareas ilegítimas.

Así mismo, estudiar respecto a la identificación de recursos laborales o personales que puedan ayudar a las personas a desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas es un paso importante para promover el bienestar de los empleados. Bakker et al. (2004) encontraron que los recursos laborales, como el apoyo social y el control del trabajo, pueden ayudar a los/as empleados/as a lidiar con el estrés y el agotamiento. Hobfoll (2001) también encontró que los recursos personales, como la resistencia y la resiliencia, pueden ayudar a las personas a sobrellevar el estrés. Luthans y Youssef (2007) argumentaron que el capital psicológico, que incluye la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, puede ayudar a las personas a

desarrollar estrategias de afrontamiento eficaces. Por lo tanto, relacionar las tareas ilegítimas con los recursos laborales y personales sería un gran avance práctico para las organizaciones.

Como última línea de investigación se sugiere estudiar el liderazgo como un factor que podría asignar tareas ilegítimas, ya que es un fenómeno complejo que puede tener un impacto significativo en el comportamiento de los/as empleados/as. Algunas investigaciones sugieren que es más probable que ciertos tipos de liderazgo estén asociados con la asignación de tareas ilegítimas (Apostolidis y Sakka, 2009; Stein et al., 2020). Por ejemplo, la supervisión abusiva, que se caracteriza por un comportamiento hostil, degradante y controlador hacia los subordinados, se ha relacionado con la asignación de tareas ilegítimas (Stein et al., 2020). El liderazgo autoritario, que se caracteriza por una fuerte necesidad de control y una creencia en el uso del poder, también se ha relacionado con la asignación de tareas ilegítimas (Apostolidis y Sakka, 2009). En definitiva, se hace esencial estudiar en América latina, y en específico en Chile, esta temática poco abordada por investigadores/as.

5.5. Fortalezas y limitaciones del estudio.

Se utilizó un diseño transversal y longitudinal, que permitió examinar la relación causal entre las tareas ilegítimas, la identidad laboral y el agotamiento en dos contextos temporales. Así mismo, el estudio tuvo un tamaño de muestra grande, lo que aumentó el poder estadístico de los hallazgos. Por otra parte, el estudio utilizó un análisis de mediación, que permitió examinar el efecto indirecto de las tareas ilegítimas sobre el agotamiento a través de la identidad laboral.

En general, este estudio proporciona evidencia de que las tareas ilegítimas pueden provocar agotamiento y que la identidad laboral puede desempeñar un papel mediador en esta relación, aunque estas relaciones no se mantuvieron dentro del modelo longitudinal. Estos

hallazgos tienen implicaciones importantes para la práctica laboral y destacan la necesidad de prestar atención a las condiciones de trabajo adversas y la identidad laboral para promover entornos de trabajo saludables.

En cuanto a limitaciones de la investigación, el hecho que el estudio se haya llevado a cabo en una misma institución y rubro puede dificultar la evaluación de la representatividad de la muestra y la generalización de los resultados a otras poblaciones.

Una segunda limitación es la fiabilidad de la primera dimensión de la *Workplace Identity Scale* (WIS). La primera dimensión de la escala arrojó valores de confiabilidad ligeramente por debajo del umbral aceptable. Esto podría plantear dudas sobre la consistencia interna de esta dimensión y la interpretación de los resultados relacionados. Por otra parte, los datos utilizados en el estudio se basaron en mediciones de auto reporte, lo que puede introducir sesgos y limitaciones asociadas con la subjetividad de las respuestas.

Por último, el tamaño de la muestra que participó en el segundo muestreo fue bajo, lo que pudo haber afectado las relaciones dentro del modelo longitudinal. Aunque es un hecho recurrente que no todas las personas que participan en el primer muestreo participen en un segundo muestreo, se recomienda aumentar el número de participantes en el futuro para compensar este hecho.

5.6. Implicaciones prácticas

Los resultados de este estudio tienen implicaciones prácticas importantes para el ámbito laboral y la gestión del recurso humano. En primer lugar, se ha confirmado la relación positiva entre las tareas ilegítimas y el burnout, lo cual indica que la presencia de tareas innecesarias e

irracional en el trabajo puede contribuir al agotamiento y la disminución del bienestar de los empleados. Esto resalta la importancia de revisar y optimizar los procesos de trabajo para eliminar tareas que no agreguen valor y sean percibidas como irracionales e innecesarias por los empleados. Además, los hallazgos sugieren que la identidad laboral desempeña un papel clave en la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout. Por lo tanto, es necesario promover una cultura organizacional que fomente una identidad laboral positiva y fortalezca el sentido de pertenencia y significado en el trabajo. Esto puede lograrse a través de estrategias como la comunicación efectiva, el reconocimiento del trabajo bien hecho y la creación de oportunidades de desarrollo profesional, así como reduciendo o eliminando la asignación de tareas que dañen la autoestima de las y los trabajadores y su identidad.

Otra implicación práctica importante es la necesidad de implementar programas de prevención y manejo del burnout en el lugar de trabajo. Los resultados indican que las dimensiones del burnout, como el agotamiento y el cinismo, pueden disminuir con el tiempo, pero aun así presentan niveles preocupantes. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones adopten medidas para identificar y abordar los factores que contribuyen al burnout, incluyendo las tareas ilegítimas. Esto podría implicar la reestructuración de los roles laborales, la asignación adecuada de recursos y la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

6. Conclusiones

Si bien la literatura acerca de las tareas ilegítimas ya ha reportado sus consecuencias negativas, es poca la investigación que se ha realizado en el contexto latinoamericano, y más específicamente en el contexto chileno. El presente estudio busca contribuir a la literatura investigando los efectos negativos que puede tener para los/as trabajadores/as la asignación de tareas ilegítimas en Chile. Se confirma a través de esta investigación que las tareas ilegítimas son una fuente importante de estrés y que su efecto puede ser mediado parcialmente por la identidad laboral.

Los hallazgos del presente estudio proporcionan información importante sobre las relaciones entre las variables estudiadas y pueden guiar investigaciones futuras sobre intervenciones y estrategias para abordar el burnout en el contexto laboral, en Chile y Latinoamérica donde es necesario profundizar sobre esta temática e incluir distintos campos laborales, más aún dentro de los contextos educativos, en los que los y las profesionales están sujetos/as a altas cargas laborales y tiene el rol de educar a niños, niñas y adolescentes, lo cual es muy demandante a nivel psicológico.

Referencias

- Adams, B., y Crafford, A. (2012). Identity at work: Exploring strategies for Identity Work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 11 pages. <https://doi.org/10.4102/sajip.v38i1.904>
- Aguinis, H., y Henle, C. A. (2002). Ethics in research. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology* (pp. 34-56). Wiley.
- Aguirre M., C., Gallo, A., Ibarra, A., y Sánchez-García, J. C. (2018). The relation between work stress and burnout syndrome in a sample of Chilean air traffic controllers. *Ciencias Psicológicas* 12(2), 239-248 <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- Alatalo, S., Oikarinen, E. L., Reiman, A., Ming Tan, T., Heikka, E. L., Hurmelinna-Laukkanen, P., Muhos, M. y Vuorela, T. (2018). Linking Concepts of Playfulness and Well-Being at Work in Retail Sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 43, 226–233. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2018.03.013>
- Apostolidis, T., y Sakka, M. (2009). The relationship between abusive supervision and illegitimate tasks: The role of moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 337-352.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., y Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., y Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 111–137. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322>.
- Ato, M., López-García, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. <https://doi: 10.1002/hrm.20004>

- Berry, C. M., Carpenter, N. C., y Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613–636. <https://doi.org/10.1037/a0026739>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., y Laurent, E. (2017). Physician burnout is better conceptualized as depression. *The Lancet*, 389(10077), 1397-1398. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)30897-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(17)30897-8)
- Björk, R. A., Dunlosky, J., y Kornell, N. (2013). Self-regulated learning: beliefs, techniques, and illusions. *Annu Rev Psychol*, 64, 417-444. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143823>
- Bothma, F. C., Lloyd, S., y Khapova, S. (2015). Work identity: Clarifying the concept. In P.G. W. Jansen y G. Roodt (Eds.), *Conceptualizing and measuring work identity: South African perspectives and findings* (pp. 23–51). Dordrecht, the Netherlands: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9242-4>
- Bray, S. R., y Brawley, L. R. (2002). Role Efficacy, Role Clarity, and Role Performance Effectiveness. *Small Group Research*, 33(2), 233–253. <https://doi.org.ezproxy.gc.cuny.edu/10.1177/104649640203300204>.
- Brito, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 516-534.
- Bujang, M. A., Omar, E. D., y Baharum, N. A. (2018). A Review on Sample Size Determination for Cronbach's Alpha Test: A Simple Guide for Researchers. *The Malaysian journal of medical sciences: MJMS*, 25(6), 85–99. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.6.9>
- Burke, P. J. (1991). Identity Processes and Social Stress. *American Sociological Review*, 56(6), 836. <https://doi.org/10.2307/2096259>
- Burke, P., y Stets, J. (2009). *Identity Theory*. Oxford University Press. Recuperado el 7 de noviembre de 2001 de: <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780195388275.001.0001/acprof-9780195388275>

- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G. y Bustamante, L. (2016). "El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela". *Med. Secur. Trab.* [online]. vol.62, 111-121. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&nrm=iso
- Cascio, W. F., y Aguinis, H. (2011). *Applied Psychology in Human Resource Management* (7th edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Cassar, V., Bezzina, F., Fabri, S., y Buttigieg, S. C. (2020). Work stress in the 21st century: A bibliometric scan of the first 2 decades of research in this millennium. *The Psychologist-Manager Journal*, 23(2), 47–75. <https://doi.org/10.1037/mgr0000103>
- Cast, A. D., y Burke, P. J. (2002). A Theory of Self-Esteem. *Social Forces*, 80(3), 1041-1068. <https://doi.org/10.1353/sof.2002.0003>
- Chile, Colegio de Psicólogos de Chile. (1999). *Código de Ética Profesional*. Recuperado de http://colegiopsicologos.cl/web_cpc/wp-content/uploads/2014/10/CODIGO-DE-ETICA-PROFESIONAL-VIGENTE.pdf
- Clarke, M., Hyde, A., y Drennan, J. (2013). Professional identity in higher education. En: B. M. Kehm y U. Teichler (Eds.), *The academic profession in Europe: New tasks and new challenges, the changing academy – The changing academic profession in International Comparative Perspective* 5 (pp. 7–21). Dordrecht, the Netherlands: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4614-5_2
- Cohen, S., Doyle, W. J., Skoner, D. P., Rabin, B. S., y Gwaltney, J. M., Jr. (1997). Social Ties and Susceptibility to the Common Cold. *JAMA*, 277(24), 1940-1944. <https://doi.org/10.1001/jama.1997.03540480040036>
- Contrada, R. J. (2011). Stress, adaptation, and health. In R. J. Contrada y A. Baum (Eds.), *The handbook of stress science: Biology, psychology, and health* (pp. 1–9). Springer Publishing Company.
- 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>
- Demerouti, A., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., y Maslach, C. (2007). Burnout in the workplace: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 237-251. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.237>

- Declaración de Helsinki. (2015). Recuperado el 10 de octubre de 2021 en: <http://www.wma.net/es/30publications/10policies/b3/>
- Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Front Psychol*, 8, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Eatough, E. M., Meier, L. L., Igic, I., Elfering, A., Spector, P. E., y Semmer, N. K. (2016). You want me to do what? Two daily diary studies of illegitimate tasks and employee well-being: Illegitimate Tasks and Employee Well-Being. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 108-127. <https://doi.org/10.1002/job.2032>
- Educarchile. (2020). Engagement y agotamiento en las y los docentes: una mirada a partir de la realidad Covid-19. Recuperado el 6 de junio de 2021 en: <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/final-estudio-engagement-docentes.pdf>
- Elige Educar. (2020). Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia. Recuperado el 6 de junio de 2021 en: <https://eligeeducar.cl/content/uploads/2020/09/ee-presentacion-covid-2.pdf>
- Fagermoen, M. S. (1997). Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 25: 434-441. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997025434.x>
- Farmer, S. M., Tierney, P., y Kung-McIntyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of Management Journal*, 46(5), 618-630. <https://doi.org/10.2307/30040653>
- Flora, D. B., y Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychol Methods*, 9(4): 466-491. <https://doi:10.1037/1082-989X.9.4.466>.
- Freiberg-Hoffmann, A., Stover, J. B., de la Iglesia, A. y Fernández-Liporace, M. (2013) Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias Psicológicas*, VII (2), 151-164.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Fried, Y., Slowik, L. H., Shperling, Z., Franz, C., Ben-David, H. A., Avital, N., y Yeverechyahu, U. (2003). The moderating effect of job security on the relation between role clarity and job performance: A longitudinal field study. *Human Relations*, 56(7), 787–805. <https://doi-org.ezproxy.gc.cuny.edu/10.1177/00187267030567002>
- Gardner, R. L., Cooper, E., Haskell, J., Harris, D. A., Poplau, S., Kroth, P. J., y Linzer, M. (2019). Physician stress and burnout: The impact of health information technology. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 26(2), 106-114. <https://doi.org/10.1093/jamia/ocy145>
- Gini, A. (1998). Work, identity and self: How we are formed by the work we do. *Journal of Business Ethics*, 17, 707–714. <https://doi.org/10.1023/A:1017967009252>
- Glazer, S., y Beehr, T. A. (2005). Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), 467-487. <https://doi.org/10.1002/job.326>
- Gollwitzer, P. M., Marquardt, M. K., Scherer, M., y Fujita, K. (2013). Identity-Goal Threats: Engaging in Distinct Compensatory Efforts. *Social Psychological and Personality Science*, 4(5), 555-562. <https://doi.org/10.1177/1948550612471143>
- Hamouche, S., y Marchand, A. (2020). Linking work, occupational identity and burnout: The case of managers. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(1), 12-31. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2020-0008>
- Halbesleben, J. R., y Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi:10.1016/j.jm.2004.06.004>.
- Halbesleben, J. R. B., Buckley, M. R., y Sauer, J. B. (2004). Building a more complete theory of burnout. *Journal of Management*, 30(6), 955-979. <https://doi:10.1016/j.jm.2004.06.001>.
- Haslam, S. A., y Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies, and contributions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20,39 - 118.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Jacobshagen, N. (2006). *Illegitimate tasks, illegitimate stressors: Testing a new stressor-strain concept* (Doctoral dissertation). University of Bern.

- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.
- Klassen, R. M., Perry, N. E., y Frenzel, A. C. (2012). Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology*, 104(1), 150-165. <https://doi.org/10.1037/a0026253>.
- Kottwitz, M. U., Meier, L. L., Jacobshagen, N., Kälin, W., Elfering, A., Hennig, J., y Semmer, N. K. (2013). Illegitimate tasks associated with higher cortisol levels among male employees when subjective health is relatively low: An intra-individual analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39(3), 310-318. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3334>
- Kottwitz, M. U., Otto, K., Elfering, A., Vásquez, M. E. G., Braun, S. y Kälin, W. (2021). Why do Illegitimate Tasks Cause Pain? Qualitative Job Insecurity as an Underlying Mechanism. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(1), p.3. <http://doi.org/10.16993/sjwop.125>
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Co.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>
- Leiter, M. A., Schaufeli, W. B., y Maslach, C. (2012). Burnout among US workers: prevalence, risk factors, and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/a0026368>
- Leiter, M. P., y Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Luthans, F., y Youssef, C. M. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Ma, J., y Peng, Y. (2019). The performance costs of illegitimate tasks: The role of job identity and flexible role orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 144-154. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.012>
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Lawrence Erlbaum Associates.

- Marenco, A., y Ávila, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100.
- Maslach, C. (1976). Burned-Out. *Human Behavior*, 9, 16-22.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meier, L. L., y Semmer, N. K. (2013). Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 461-475, <http://doi.org/10.1080/1359432X.2012.654605>
- Meier, L. L., y Semmer, N. K. (2018). Illegitimate tasks as assessed by incumbents and supervisors: Converging only modestly but predicting strain as assessed by incumbents, supervisors, and partners. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 1-13. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1526785>
- Monroe, S. M. (2008). Modern Approaches to Conceptualizing and Measuring Human Life Stress. *Annual Review of Clinical Psychology*, 4(1), 33-52. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.4.022007.141207>
- Myers, K. K., y Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225–238. <https://doi-org.ezproxy.gc.cuny.edu/10.1007/s10869-010-9172-7>
- Nava-Quiroz, C. N., Orihuela-Rivera, L., y Vega Valero, C. Z. (2016). Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19, (2). Recuperado el 5 de julio de 2021 en: <https://repositorio.unam.mx/contenidos/45133>
- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen/Humanitas.
- Olivares-Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

- Oyserman, D., Elmore, K., y Smith, G. (2012). *Self, self-concept, and identity*. Handbook of self and identity, 2, 69-104
- Osorio, J. E., y Cárdenas-Niño, L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 91. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- Panaccio, A., y Vandenberghe, C. (2011). The relationships of role clarity and organization-based self-esteem to commitment to supervisors and organizations and turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6), 1455–1485. <https://doi.org.ezproxy.gc.cuny.edu/10.1111/j.1559-1816.2011.00764.x>
- Pandey, A., Quick, J. C., Rossi, A. M., Nelson, D. L., y Martin, W. (2011). Stress and the workplace: 10 years of science, 1997-2007. In R. J. Contrada y A. Baum (Eds.), *The handbook of stress science: Biology, psychology, and health* (pp. 137–149). Springer Publishing Company.
- Pekrun, R., y Perry, R. P. (2014). Control-value theory of achievement emotions. En: Pekrun, R. y Linnenbrink-Garcia, L. (Eds.). *International handbook of emotions in education* (pp. 120–141). Routledge/Taylor y Francis Group.
- Pereira, D., Semmer, N. K., y Elfering, A. (2014). Illegitimate Tasks and Sleep Quality: An Ambulatory Study: Illegitimate Tasks and Sleep Quality. *Stress and Health*, 30(3), 209-221. <https://doi.org/10.1002/smi.2599>
- Petriglieri, J. L. (2011). Under Threat: Responses to and the Consequences of Threats to Individuals' Identities. *Academy of Management Review*, 36(4), 641-662. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0087>
- Pindek, S., Demircioğlu, E., Howard, D. J., Eatough, E. M., y Spector, P. E. (2019). Illegitimate tasks are not created equal: Examining the effects of attributions on unreasonable and unnecessary tasks. *Work & Stress*, 33(3), 231-246. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1496160>
- Pindek, K., Semmer, N. K., y Grebner, S. (2015). Illegitimate tasks and work identity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 151–163. <https://doi.org/10.1037/ocp0000036>
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., y Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786060>

- R Core Team (2020). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>.
- Rivera-Flores, J. (2013). Estrés laboral y sus repercusiones, *Revista Mexicana de Anestesiología*, 36(3), 173- 175. Recuperado el 8 de septiembre de 2021 en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2013/cma133a.pdf>
- Ro, H., y Lee, J. E. (2017). Call center employees' intent to quit: Examination of job engagement and role clarity. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 18(4), 531-543.
- 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 las Organizaciones*, 16, 117-134. Recuperado el 28 de mayo de 2021 en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Santana-Cárdenas, S. (2016). Relación del estrés laboral con la conducta alimentaria y la obesidad: Consideraciones teóricas y empíricas. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios*, 7(2), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>
- Schaufeli, W. B., M. P. Leiter, C. Maslach y Jackson S. E. (1996). 'Maslach Burnout Inventory-General Survey', in C. Maslach, S.E. Jackson and M.P. Leiter (eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3rd ed) (Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA). Recuperado el 1 de septiembre de 2021 en <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/272.pdf>
- Schaufeli, W. B., y Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20(2), 177-196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. y Van Rhenen, W. (2009), How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *J. Organiz. Behav.*, 30: 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schmitt, A., Ohly, S., y Kleespies, N. (2015). Time Pressure Promotes Work Engagement: Test of Illegitimate Tasks as Boundary Condition. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28-36. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000119>
- Sherman, D. K. (2013). Self-Affirmation: Understanding the Effects. *Social and Personality Psychology Compass*, 7, 834-845. <https://doi.org/10.1111/spc3.12072>

- Schneiderman, N., Ironson, G., y Siegel, S. D. (2005). Stress and health: psychological, behavioral, and biological determinants. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 607–628. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141>
- Schulte-Braucks, J., Baethge, A., Dormann, C., y Vahle-Hinz, T. (2019). Get even and feel good? Moderating effects of justice sensitivity and counterproductive work behavior on the relationship between illegitimate tasks and self-esteem. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 241-255. <https://doi.org/10.1037/ocp0000112>
- Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, y L., Elfering, A. (2007). Occupational stress research: The Stress-As-Offense-To-Self Perspective. In: McIntyre, S.; Houdmont, J. (eds.) *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice* (Vol. 2) (pp. 41-58). Nottingham University Press. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., y Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1), 32-56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003996>
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., y Meier, L. L. (2019). Stress as Offense to Self: A Promising Approach Comes of Age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205-238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Keller, A. C., y Meier, L. L. (2020). Adding insult to injury: Illegitimate stressors and their association with situational well-being, social self-esteem, and desire for revenge. *Work & Stress*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1857465>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Smart-Richman, L., y Leary, M. R. (2009). Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms of interpersonal rejection: A multimotive model. *Psychological Review*, 116(2), 365-383. <https://doi.org/10.1037/a0015250>
- Sonnentag, S., y Frese, M. (2003). Stress in organizations. En: Borman W. C., Ilgen D. R. y Klimoski, R. J. (Eds.). *Comprehensive handbook of psychology: Vol. 12. Industrial and Organizational Psychology* (pp. 453–491). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sonnentag, S., y Lischetzke, T. (2018). Illegitimate tasks reach into afterwork hours: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 248-261. <https://doi.org/10.1037/ocp0000077>

- Stein M, Vincent-Höper S, Schümann M, Gregersen S. (2020). Beyond Mistreatment at the Relationship Level: Abusive Supervision and Illegitimate Tasks. *Int J Environ Res Public Health*. Apr 15;17(8):2722. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082722>.
- Stets, J. E. (2005). Examining emotions in identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 68, 39–56. <https://doi.org/10.1177/019027250506800104>
- Stets, J. E. (2020). Identity Theory. En P. J. Burke (Ed.), *Contemporary Social Psychological Theories* (pp. 81-111). Stanford University Press. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_2
- Stets, J. E., y Burke, P. J. (2013). Social comparison processes in identity theory. En: Z. Krizan y F. X. Gibbons (Eds.), *Communal functions of social comparison* (pp. 3959). Cambridge University Press. Recuperado el 8 de agosto de 2021 en: https://www.researchgate.net/publication/314243231_The_Development_of_Identity_Theory
- Stets, J. E., y Serpe, R. T. (2013). Identity theory. En J. De Lamater y A. Ward (Eds.). *Handbook of social psychology* (pp. 3160). New York, NY: Springer. Available from: https://www.researchgate.net/publication/314243231_The_Development_of_Identity_Theory
- Stets, J. E., y Harrold, M. M. (2004). Verification Across Multiple Identities: The Role of Status. *Social Psychology Quarterly*, 67(2), 155–171. <https://doi.org/10.1177/019027250406700203>
- Stoet, G. (2010). PsyToolkit - A software package for programming psychological experiments using Linux. *Behavior Research Methods*, 42(4), 1096-1104.
- Stoet, G. (2017). PsyToolkit: A novel web-based method for running online questionnaires and reaction-time experiments. *Teaching of Psychology*, 44(1), 24-31.
- Stryker, S., y Burke, P. J. (2000). The Past, Present, and Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297. <https://doi.org/10.2307/2695840>
- Sulphery, M. M. (2020). Construction and validation of Workplace Identity Scale (WIS). *Economics and Sociology*, 13(2), 53-69. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-2/4>
- Super, D. E. (1980). A life span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

- Tangney, J. P. y Tracy, J. L. (2012). Self-conscious emotions. En Leary, M. R. y Tangney, J. P. (Eds.). *Handbook of self and identity* (pp. 446-478). Guilford Press.
- Urien-Angulo, B., y Osca, A. (2012). Role Stressors, Task-Oriented Norm and Job Satisfaction: A Longitudinal Study. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(3), 171-181. <https://doi.org/10.5093/tr2012a14>
- Valdivieso-Portilla, D. L., González-Rosero, A., Alvarado-Villa, G., y Moncayo-Rizzo, J. (2021). Psychometric Properties of the Bern Illegitimate Tasks Scale – Spanish Version. *Frontiers in Psychology*, 12, 593870. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.593870>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., y Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759. [https://doi: 10.1080/1359432X.2010.522597](https://doi:10.1080/1359432X.2010.522597)
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Weiner, B. (2014). The Attribution Approach to Emotion and Motivation: History, Hypotheses, Home Runs, Headaches/Heartaches. *Emotion Review*, 6(4), 353-361. <https://doi.org/10.1177/1754073914534502>
- Zhang, X., Yang, J., y Zhang, J. (2023). The mediating role of work identity in the relationship between illegitimate tasks and burnout: A two-time point study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(2), 350-366. <https://doi.org/10.1111/joop.12545>
- Zhou, Z. E., Eatough, E. M., y Wald, D. R. (2018). Feeling insulted? Examining end-of-work anger as a mediator in the relationship between daily illegitimate tasks and next-day CWB. *Journal of Organizational Behavior*, 39(8), 911-921. <https://doi.org/10.1002/job.2266>

Anexos

Anexo A.

Instrumento sociodemográfico

Fecha:					
Edad:					
Sexo:	F	M			
Nacionalidad					
Género con el cuál se identifica:	F	M	OTRO		
Estado civil:	Casado(a)	Soltero(a)	Unión libre	Divorciado(a)	Viudo(a)
¿Con quién vive?					
Profesión u ocupación					
Máximo grado académico obtenido					
Tipo de empresa o institución en la cual labora					
Cargo(s)					
Número de años y meses de antigüedad laboral en el cargo actual					
Número de años y meses de antigüedad laboral en la empresa o institución					
Tipo de contrato	Temporal	Definido	Indefinido	Por honorarios	
¿Posee más de un trabajo remunerado?	Si		No		
Días de trabajo		Horario de entrada		Horario de salida	
Carga horaria por semana					
Número de supervisores directos					
Número de trabajadores a su cargo					
Número de trabajos anteriores en los que tuvo un contrato					

Anexo B*Escala de Tareas Ilegítimas de Bern - Versión en español (Valdivieso-Portilla et al., 2021).*

¿Usted tiene tareas de trabajo por hacer, que lo mantienen preguntándose					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
... tienen que hacerse completamente?					
... tienen sentido?					
... no existirían (o podrían hacerse con menos esfuerzo), si se organizara de manera diferente?					
... sólo existen porque algunas personas simplemente lo exigen de esta manera?					
... deben ser hechas por otra persona?					
... van demasiado lejos, algo que no debería esperarse de usted					

¿Tiene tareas de trabajo por hacer, que cree que...					
	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
... lo ponen a usted en una posición incómoda?					
... es injusto que usted que tenga que lidiar con ellas?					

Anexo C

Cuestionario MBI- General Survey para evaluar el nivel de Burnout (Salanova et al., 2000) Traducido de Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996).

Nunca	Casi nunca	Raramente	A veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Unas pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días

1	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
2	Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.						
3	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto.						
4	Trabajar todo el día es una tensión para mi.						
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.						
6	Estoy “quemado” por el trabajo.						
7	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.						
8	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.						
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo.						
10	En mi opinión soy bueno en mi puesto.						
11	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.						
12	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.						
13	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.						
14	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.						
15	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.						

Anexo D

Escala de identidad laboral (Sulphey, 2020). Inglés.

Factor 1 Job centrality (JCA)

1.- I am valued because of my work.

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

2.- My work is the most important aspect of my life

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

3.- I am more known in the society, because of my organization

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

4.- I am something in life because of my organization.

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

Factor 2 Self-identity (SIB)

5.- My values and organizational values match each other

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

6.- In my job, I have the freedom to decide what to do

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

7.- I will recommend my organization to others

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

8.- My job prevents me from becoming what I want to be

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

Factor 3 Person-organization fit (IOFC)

9.- When someone praises my organization, I feel it as my personal accomplishment.

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

10.- I am interested in what others think about my organization.

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

11.- If someone criticizes my organization, I feel personally insulted.

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

12.- I consider my organization's success as my own.

Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
----------------	-------	---------	----------	-------------------

Anexo E

Escala de identidad laboral (Sulphery, 2020). Traducción al idioma español (propia).

Factor 1 Centralidad del trabajo (JCA)

1.- Soy valorado/a por mi trabajo.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

2.- Mi trabajo es el aspecto más importante de mi vida.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

3.- Soy más conocido en la sociedad, a causa de mi organización.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

4.- Soy alguien en la vida gracias a mi organización.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

Factor 2 Identidad propia (SIB)

5.- Mis valores y los valores organizativos coinciden

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

6.- En mi trabajo, tengo la libertad de decidir qué hacer.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

7.- Recomendaré mi organización a otras personas.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

8.- Mi trabajo me impide convertirme en lo que quiero ser

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

Factor 3 Ajuste persona-organización (IOFC)

9.- Cuando alguien elogia a mi organización, lo siento como mi logro personal.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

10.- Me interesa lo que otros piensan sobre mi organización.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

11.- Si alguien critica a mi organización, me siento insultado.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

12.- Considero el éxito de mi organización como propio.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

Factor 4 Ajuste de trabajo (JFD)

13.- El trabajo que hago en mi organización es significativo.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

14.- Mi trabajo es una actividad gratificante para mí.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

15.- Considero mi trabajo como una parte importante de mi vida.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

Factor 5 Identidad colectiva (CIE)

16.- Cuando hablo de mi organización, a menudo digo "nosotros"

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

17.- Aporto mi máximo a las tareas grupales.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

18.- En mi organización, me siento parte integral del grupo con el que trabajo.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	---------	---------------	-------------------

Anexo F



Universidad de Concepción

Facultad de Ciencias Sociales

Nombre del proyecto: Tareas Ilegítimas su relación con el Burnout en el contexto educacional. Rol de la identidad laboral.

Investigadora responsable: Claudio Picón Chapana

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- A. *Propósito de la investigación:* El objetivo de esta investigación, desarrollada por Claudio Picón Chapana (Profesor Guía Dr. Mauricio Esteban Garrido Vásquez) es determinar la relación que existe entre Tareas Ilegítimas y Burnout en profesionales de la educación que desempeñen sus laborales en Chile.
- B. *Descripción de su participación:* Si usted decide participar del estudio, se le pedirá que acepte su participación a través del presente consentimiento informado. Su participación consistirá en contestar un cuestionario que tardará un tiempo estimado de no más de 20 minutos. Además, en 6 semanas más y vía correo electrónico se le volverá a enviar un enlace con este mismo instrumento para que usted pueda contestarlo por segunda vez, dado el carácter longitudinal del presente estudio. Cabe destacar que ambas instancias son totalmente voluntarias, por lo que no es requisito participar en las dos mediciones y en caso de que usted decida colaborar en la segunda toma de datos, se requerirá nuevamente su consentimiento para participar. El correo electrónico será recopilado en la primera instancia de participación y no habrá vínculo entre este y sus respuestas.
- C. *Posibles riesgos:* Un eventual riesgo podría ser que se sintiera incómodo/a mientras contesta este cuestionario. No obstante, usted es libre de dejar el estudio en cualquier momento, sin necesidad de dar ningún tipo de explicación.

- D. *Beneficios*: La información que usted aporte será de gran valor para la investigación respecto a la relación existente entre las variables de estudio: Inseguridad laboral cualitativa, desempeño, burnout y género.
1. *Confidencialidad y resguardo de la información*: Esta investigación está guiada por el código de ética del colegio de Psicólogos de Chile y la Declaración de Helsinki. Por lo tanto, la información derivada de su participación será manejada con estricta confidencialidad. Sólo el investigador y su profesor guía tendrán acceso a los datos proporcionados por usted. La información será resguardada según todos los requerimientos que las leyes chilenas explicitan. Asimismo, tanto en el análisis como en la publicación y difusión científica de los resultados no se identificará la identidad de ninguno de los/as participantes ni su respectiva organización, para así resguardar el anonimato. La información que usted entregue mediante su participación sólo será utilizada con fines científicos y relativos a esta investigación y no será usada con fines ajenos a los explícitamente expresados en este documento.
- E. *Voluntariedad*: Como anteriormente se mencionó, existirán dos instancias que confirmarán su voluntariedad; La primera será a través de este consentimiento informado; La segunda será confirmando su participación proporcionándonos su correo para así poder contactarle una vez hayan transcurrido 6 semanas. Ambas instancias son de participación voluntaria por lo que usted puede retirarse en cualquier momento del estudio sin que ello tenga consecuencia alguna.
- F. *Derechos del/de la participante*: Cualquier pregunta que yo quisiera hacer con relación a mi participación en este estudio será contestada por el/la investigador/a responsable (Claudio Picón Chapana) en el correo electrónico cpicon@udec.cl. Para cualquier duda que no me haya sido satisfactoriamente resuelta por el investigador responsable me podré dirigir a la Dra. María Andrea Rodríguez Tastets, presidenta del Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad de la Universidad de Concepción al siguiente correo: secrevrid@udec.cl

Después de haber recibido y comprendido la información de este documento y de haber podido aclarar todas mis dudas, otorgo el consentimiento para participar en el estudio: *“Tareas Ilegítimas su relación con el Burnout en el contexto educacional. Rol de la identidad laboral”*.

Mi consentimiento está dado voluntariamente y no ha sido forzado ni obligado, por lo que:

(Escoja una sola opción)

<p>Acepto participar de este estudio.</p> <p>No acepto participar de este estudio.</p>
--

Por favor complete la siguiente información

Nombre completo:

Correo electrónico:

Última página del instrumento (online)

<p>Agradecemos su participación en este estudio. Si desea conocer los resultados obtenidos favor marque la opción que corresponda.</p> <p><input type="checkbox"/> Deseo recibir información acerca de los resultados de la investigación.</p> <p><input type="checkbox"/> No deseo recibir información acerca de los resultados de la investigación.</p>

Anexo G



**Universidad de Concepción
Facultad de Ciencias Sociales**

Nombre del proyecto: Tareas Ilegítimas su relación con el Burnout en el contexto educacional. Rol de la identidad laboral.

Investigadora responsable: Claudio Picón Chapana

Sr

XXXXXXXXXXXX

Delegado de Misión en Chile

de la Congregación Educacional XXXXX

Presente.

Estimado Sr delegado:

En calidad de investigador responsable me dirijo a usted para invitar a miembros de la organización *Congregación educacional XXXXX en Chile*, a participar en el estudio “Tareas Ilegítimas y su relación con el Burnout en el contexto educacional: rol de la identidad laboral”.

Se trata de una investigación que facultará a obtener el grado de Magíster en Psicología, Mención Trabajo y Organizaciones, la cual tiene un potencial impacto para su organización y para la comunidad científica, ya que busca aportar información para poder minimizar las consecuencias negativas del burnout y lograr un mayor bienestar en el ámbito de la salud y la productividad. El objetivo general de la investigación es establecer la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout, buscando entender cómo la Identidad Laboral podría explicar la relación entre las dos variables.

Se acompaña a esta carta un resumen ejecutivo del proyecto. En éste se detallan las principales características del estudio

La participación en el estudio implica apoyar la realización de las siguientes acciones:

- Facilitar acceso a información
- Que los participantes incluidos en el estudio puedan participar de responder encuestas o entrevistas,
- Estar disponible para la participación en el proyecto en dos etapas, cada una de 20 minutos.

En un rango de 2 meses aproximadamente.

Para garantizar la correcta conducción de la investigación y cumplir con los requerimientos éticos de la investigación con personas, a todos/as los/as participantes se les solicitará su consentimiento informado, antes de involucrarlos en el estudio. En este documento se informará a los/as participantes que se salvaguardará su derecho a la confidencialidad de los datos, el anonimato, a retirarse en el momento que lo deseen y que no existen riesgos involucrados a su salud su participación.

Frente a cualquier duda que le suscite esta investigación, Ud. podrá contactarse con Claudio Picón Chapana quien es el investigador responsable, mail: cpicon@udec.cl; fono: 956385184 y/o con el docente responsable de la investigación Dr. Mauricio Garrido Vásquez, mail: mauriciogarrido@udec.cl; y/o el Comité de Ética de la Carrera de Psicología de la Universidad de Concepción, cuyo presidente es el Dr. Mauricio Garrido (mail: mauriciogarrido@udec.cl).

Agradecemos de antemano la acogida y valioso apoyo que usted pueda brindar a esta investigación.

Saludos cordiales,

Claudio Esteban Picón Chapana
Investigador Responsable
Estudiantes de Magíster en Psicología
Universidad de Concepción

Mauricio Garrido Vásquez
Profesor guía de la investigación
Docente Magíster en Psicología
Universidad de Concepción