



**UNIVERSIDAD DE CONCEPCION
FACULTAD DE INGENIERÍA
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL**



Exploración del Bienestar, Engagement y Burnout laboral en docentes de enseñanza Básica y Media en la comuna de Cauquenes

POR

Bryan Antonio Salgado Salgado

Memoria de Título presentada a la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Concepción para optar al título profesional de Ingeniero(a) Civil Industrial

Profesores Guía

Dra. Angela Carola Zenteno Hidalgo

Dr. Jorge Ignacio Maluenda Albornoz

Marzo 2024

Concepción (Chile)

© 2024 Bryan Antonio Salgado Salgado

© 2024 Bryan Antonio Salgado Salgado

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

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo evaluar las relaciones entre el bienestar, burnout y engagement laboral de los docentes y el número de matriculados y los índices de vulnerabilidad de cada establecimiento educacional de la comuna de Cauquenes. Además se busca medir los niveles de bienestar, burnout y engagement de los docentes participantes, y por último identificar factores del bienestar que puedan influir en el burnout y engagement. Se extrajo una muestra de 223 docentes de la comuna de Cauquenes de diferentes instituciones educacionales y se realizó una medición del bienestar, burnout y engagement. Para ello, se emplearon instrumentos de medición específicos, como el MBI-ES, UWES-9 y una escala de bienestar docente.

Los resultados de este estudio revelan que los docentes de mayor edad exhiben niveles más altos de engagement y menores niveles de burnout, mientras que los más jóvenes muestran menos niveles de engagement y mayores niveles de burnout. Asimismo, se observa que los establecimientos educativos con mayor cantidad de alumnos matriculados y los que se centran en la enseñanza media presentan menores niveles de bienestar. Por otro lado, los docentes que se enfocan en la enseñanza media muestran menores niveles de bienestar en comparación con otros grupos.

La correlación entre los aspectos que componen el bienestar y los niveles de burnout y engagement es moderada. El análisis de regresión lineal múltiple revela que el aspecto socioeconómico y el aspecto de actividad laboral predicen las dimensiones que conforman el burnout y engagement, en comparación a los otros aspectos del bienestar objetivo. Enfocarse en estos aspectos según el impacto que tienen en el burnout y engagement por parte de las organizaciones educacionales podría ayudar a aumentar los niveles de engagement y disminuir los niveles de burnout en docentes.

Este estudio ofrece una visión integral entre las características de los establecimientos educativos y el bienestar docente, proporcionando una base para la implementación de intervenciones específicas que contribuyan a mejorar la calidad de la educación y el bienestar de los profesionales en el ámbito educativo.

Palabras clave: (Engagement, burnout, bienestar, docentes, educación escolar).

Abstract

The objective of this study is to evaluate the relationships between the well-being, burnout and work engagement of teachers and the number of enrolled students and the vulnerability indices of each educational establishment in the commune of Cauquenes. In addition, the aim is to measure the levels of well-being, burnout, and engagement of the participating teachers, and finally to identify well-being factors that may influence burnout and engagement. A sample of 223 teachers from the Cauquenes commune was drawn from different educational institutions and a measurement of well-being, burnout and engagement was carried out. To do this, specific measurement instruments were used, such as the MBI-ES, UWES-9, and a teacher well-being scale.

The results of this study reveal that older teachers exhibit higher levels of engagement and lower levels of burnout, while younger teachers show lower levels of engagement and higher levels of burnout. Likewise, it is observed that educational establishments with greater number of enrolled students and those that focus on secondary education have lower levels of well-being. On the other hand, teachers who focus on secondary education show lower levels of well-being compared to other groups.

The correlation between the aspects that make up well-being and levels of burnout and engagement is moderate. The multiple linear regression analysis reveals that the socioeconomic aspect and the work activity aspect predicts dimensions that make up burnout and engagement, compared to the other aspects of objective well-being. Focusing on these aspects according to the impact they have on burnout and engagement by educational organizations could help increase engagement levels and reduce burnout levels in teachers.

This study offers a comprehensive vision between the characteristics of educational establishments and teacher well-being, providing a basis for the implementation of specific interventions that contribute to improving the quality of education and the well-being of professionals in the education field.

Keywords: (Engagement, burnout, well-being, teachers, school education).

Tabla de contenido

1. Antecedentes Generales	1
1.1 Introducción	1
1.2 Descripción del problema.....	2
2. Objetivos	5
2.1 Objetivo General	5
2.2. Objetivos específicos.....	5
3. Marco Teórico	6
3.1. Bienestar	6
3.2. Bienestar en docentes	6
3.2.1 Escala de bienestar docente (EBED).....	8
3.2. Burnout.....	9
3.3. Engagement.....	10
3.4. Teoría de las demandas y los recursos laborales	11
3.5 Trabajos previos	13
4. Metodología	15
4.1 Participantes	15
4.1.1 Caracterización de participantes.....	16
4.1.2 Caracterización de establecimientos	19
4.2 Diseño.....	22
4.3 Instrumentos	22
4.3.1 Análisis de fiabilidad y validez	23
4.3.2 Instrumentos seleccionados.....	24
4.4 Procedimiento de trabajo.....	26
4.4.1 Imputación de datos	27
4.4.2 Análisis de normalidad y homocedasticidad	27
4.4.3 Correlación	28
4.4.4 Comparación de medias	29
4.4.5 Regresión lineal múltiple	29
5. Resultados	30
5.1 Burnout en docentes de la muestra.....	30
5.1.1 Agotamiento emocional	33
5.1.2 Despersonalización.....	34
5.1.3 Realización personal	35

5.2 Engagement en docentes de la muestra.....	37
5.2.1 Vigor.....	38
5.2.2 Dedicación.....	40
5.2.3 Absorción.....	41
5.3 Bienestar en docentes de la muestra.....	42
5.3.1 Aspecto infraestructural.....	44
5.3.2 Aspecto de actividad laboral.....	47
5.3.3 Aspecto socioeconómico.....	49
5.3.4 Aspecto relacional.....	51
6. Discusión.....	55
7. Conclusiones.....	57
7.1 Limitaciones del estudio.....	60
8. Referencias.....	61
Anexos.....	68
Anexo A. Consentimiento Informado.....	68
Anexo B. Instrumentos utilizados.....	69
Anexo B.1 Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI – ES).....	69
Anexo B.2 Utrecht Work Engagement Scale (UWES).....	70
Anexo B.3 Escala de bienestar docente (EBED).....	71
Anexo C. Enlace de Encuesta en línea.....	71
Anexo D. Baremos normativos.....	72
Anexo E. Medias de cada grupo por categoría analizadas.....	73
Anexo F. Tablas de Normalidad.....	75
Anexo G. Tablas de Homocedasticidad.....	90
Anexo H. Pruebas post hoc para categorías de edad.....	95
Anexo I. Modelos de regresión lineal múltiple.....	98

Tabla de Figuras

Figura 1: Modelo propuesto por Rebolo para el análisis de bienestar/malestar docente.....	7
Figura 2: Modelo de demandas y recursos laborales.....	13
Figura 3: Distribución de encuestados según género.....	16
Figura 4: Distribución de encuestados por rango de edad.....	16
Figura 5: Distribución de docentes según nivel educacional en el que imparte.....	17
Figura 6: Distribución de docentes según tipo de contrato.....	18
Figura 7: Distribución de la muestra en base a si tiene hijos.....	18
Figura 8: Distribución de la muestra de docentes según años de experiencia.....	19

Tabla de Tablas

Tabla 1: Cantidad de docentes encuestados por establecimiento	15
Tabla 2: Distribución de docentes por asignatura de especialización.....	17
Tabla 3: Caracterización de establecimientos según tamaño.	19
Tabla 4: Caracterización de establecimientos según tipo de enseñanza.	20
Tabla 5: Caracterización de establecimientos según desempeño académico.	20
Tabla 6: Caracterización de establecimientos según Índices de Vulnerabilidad.	21
Tabla 7: Interpretación del coeficiente de correlación entre variables.	28
Tabla 8: Medias de las dimensiones de Bienestar, Burnout y Engagement.	30
Tabla 9: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Burnout.	30
Tabla 10: Prueba ANOVA para categorías de Burnout.	31
Tabla 11: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Burnout.	31
Tabla 12: Prueba post hoc para grupos según grado de enseñanza que imparte.	32
Tabla 13: Prueba post hoc para categoría de tamaño de establecimiento.	32
Tabla 14: Prueba post hoc para categoría de tipo de enseñanza del establecimiento.	32
Tabla 15: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Agotamiento emocional.	33
Tabla 16: Prueba ANOVA para categorías de Agotamiento emocional.....	33
Tabla 17: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Agotamiento emocional.	33
Tabla 18: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Despersonalización.....	34
Tabla 19: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Despersonalización.	34
Tabla 20: Prueba post hoc para categoría de grado en que imparte clases.....	35
Tabla 21: Prueba post hoc para categoría de tipo de enseñanza de la institución.	35
Tabla 22: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Realización personal.....	35
Tabla 23: Prueba ANOVA para categorías de Realización personal.....	36
Tabla 24: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Realización personal.	36
Tabla 25: Prueba post hoc para categoría de grado de enseñanza del profesor.....	36
Tabla 26: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Engagement.....	37
Tabla 27: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Engagement.	37
Tabla 28: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.....	38
Tabla 29: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases del docente.....	38
Tabla 30: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Vigor.....	38
Tabla 31: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Vigor.	39
Tabla 32: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases del docente.....	39
Tabla 33: Prueba post hoc para categorías de índices de vulnerabilidad de la institución.	39
Tabla 34: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Dedicación.	40
Tabla 35: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Dedicación.....	40
Tabla 36: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases del docente.....	41
Tabla 37: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Absorción.....	41
Tabla 38: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Absorción.	41
Tabla 39: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases de los docentes.....	42
Tabla 40: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.	42
Tabla 41: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Bienestar.	42
Tabla 42: Prueba ANOVA para categorías de Bienestar.	43
Tabla 43: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Bienestar.....	43
Tabla 44: Prueba post hoc para categorías de Grado en que el docente imparte clases.....	43
Tabla 45: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.	44

Tabla 46: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza de la institución.	44
Tabla 47: Prueba post hoc para categorías de índice de vulnerabilidad del establecimiento.	44
Tabla 48: Prueba U de Mann-Whitney para categorías del Aspecto infraestructural.	45
Tabla 49: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías del Aspecto infraestructural.	45
Tabla 50: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.	45
Tabla 51: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases del docente.	46
Tabla 52: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.	46
Tabla 53: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza de la institución.	46
Tabla 54: Prueba U de Mann-Whitney para categorías del Aspecto de actividad laboral.	47
Tabla 55: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías del Aspecto de actividad laboral.	47
Tabla 56: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.	48
Tabla 57: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.	48
Tabla 58: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza del establecimiento.	48
Tabla 59: Prueba U de Mann-Whitney para categorías del Aspecto socioeconómico.	49
Tabla 60: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías del Aspecto socioeconómico.	49
Tabla 61: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.	49
Tabla 62: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.	50
Tabla 63: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza de la institución.	50
Tabla 64: Prueba post hoc para categorías de índices de vulnerabilidad del establecimiento.	50
Tabla 65: Prueba U de Mann-Whitney para categorías del Aspecto relacional.	51
Tabla 66: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías del Aspecto relacional.	51
Tabla 67: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.	51
Tabla 68: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.	52
Tabla 69: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza de la institución.	52
Tabla 70: Prueba post hoc para categorías de índices de vulnerabilidad del establecimiento.	53
Tabla 71: Correlación de Spearman entre las distintas variables.	53
Tabla 72: Regresión lineal múltiple con agotamiento emocional como variable dependiente.	54
Tabla 73: Regresión lineal múltiple con despersonalización como variable dependiente.	54
Tabla 74: Regresión lineal múltiple con realización personal como variable dependiente.	54
Tabla 75: Regresión lineal múltiple con vigor como variable dependiente.	54
Tabla 76: Regresión lineal múltiple con dedicación como variable dependiente.	55
Tabla 77: Regresión lineal múltiple con absorción como variable dependiente.	55
Tabla 78: Puntuaciones normativas para UWES - 9.	72
Tabla 79: Datos normativos para la escala de Burnout.	72
Tabla 80: Medias de grupos analizados.	73
Tabla 81: Medias de grupos analizados.	73
Tabla 82: Medias de grupos analizados.	74
Tabla 83: Medias de grupos analizados.	75
Tabla 84: Pruebas de normalidad por categoría de género.	75
Tabla 85: Pruebas de normalidad por categoría de edad.	76
Tabla 86: Prueba de normalidad por categoría de edad.	77
Tabla 87: Prueba de normalidad por nivel educacional que imparte.	78
Tabla 88: Prueba de normalidad por nivel educacional que imparte.	79
Tabla 89: Prueba de normalidad por categoría de tipo de contrato.	80
Tabla 90: Prueba de normalidad por categoría de tipo de contrato.	81
Tabla 91: Prueba de normalidad por categoría si el encuestado tiene hijos.	82
Tabla 92: Prueba de normalidad por categoría de años impartiendo clases.	83

Tabla 93: Prueba de normalidad por categoría de tamaño del establecimiento.	84
Tabla 94: Prueba de normalidad por categoría de tipo de enseñanza del establecimiento.....	86
Tabla 95: Prueba de normalidad por categoría de desempeño del establecimiento.....	87
Tabla 96: Prueba de normalidad por índice de vulnerabilidad del establecimiento.	88
Tabla 97: Prueba de normalidad por índice de vulnerabilidad del establecimiento.	89
Tabla 98: Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables.	90
Tabla 99: Prueba de homocedasticidad por categoría de género.....	90
Tabla 100: Prueba de homocedasticidad por categoría de edad.	91
Tabla 101: Prueba de homocedasticidad por nivel educacional que imparte el encuestado.	91
Tabla 102: Prueba de homocedasticidad por categoría de tipo de contrato.	92
Tabla 103: Prueba de homocedasticidad por categoría si el encuestado tiene hijos.....	92
Tabla 104: Prueba de homocedasticidad por categoría de años impartiendo clases.....	93
Tabla 105: Prueba de homocedasticidad por categoría de tamaño del establecimiento.	93
Tabla 106: Prueba de homocedasticidad por categoría de tipo de enseñanza del establecimiento.	94
Tabla 107: Prueba de homocedasticidad por categoría de desempeño del establecimiento.....	94
Tabla 108: Prueba de homocedasticidad por índice de vulnerabilidad del establecimiento.	95
Tabla 109: Prueba post hoc para categoría de edad en variable Burnout.....	95
Tabla 110: Prueba post hoc para categoría de edad en dimensión de agotamiento emocional.	96
Tabla 111: Prueba post hoc para categorías de edad para la variable engagement.	96
Tabla 112: Prueba post hoc para categorías de edad para la dimensión de vigor.....	97
Tabla 113: Prueba post hoc para categorías de edad para la dimensión de absorción.	97
Tabla 114: Prueba post hoc para categorías de edad para el aspecto de actividad laboral.....	98
Tabla 115: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de agotamiento emocional.....	98
Tabla 116: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de despersonalización.....	99
Tabla 117: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de realización personal.	99
Tabla 118: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de vigor.....	100
Tabla 119: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de dedicación.....	100
Tabla 120: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de absorción.....	101

1. Antecedentes Generales

1.1 Introducción

La salud y el bienestar de los empleados es un factor crucial, ya que contribuye a mejorar la productividad y desarrollo de organizaciones y empresas (Sodexo, 2023). La importancia del bienestar laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo, desde la creación de las primeras leyes laborales hasta programas y estrategias de bienestar laboral contemporáneas que buscan mejorar la calidad de vida y de trabajo de las personas. Esto gracias a que un número creciente de empresas está comprendiendo la importancia tanto ética como estratégica de brindar atención y cuidado a sus empleados. Por lo tanto, promover el bienestar laboral se ha vuelto una prioridad para aquellas organizaciones que buscan elevar su desempeño, atraer y mantener profesionales talentosos, impulsar la calidad de los servicios y mejorar la imagen y reputación de la organización (Castillo, 2023).

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por un estrés crónico en el trabajo, el cual es caracterizado por síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996). Por el contrario, los trabajadores que presentan engagement en el trabajo tienen alta energía, implicación y eficacia en sus trabajos.

La relevancia de estas variables ha dado lugar a una mayor atención académica y práctica en la investigación del bienestar laboral, el agotamiento profesional (burnout) y el compromiso laboral (engagement) de los docentes (Marian Agudo, 2006; Revista REDIECH; 2017), los cuales conforman un grupo profesional crucial en nuestra sociedad, desempeñando un papel fundamental en la formación y el desarrollo de futuras generaciones. Se considera que el bienestar de los docentes está relacionado con la eficacia docente, los resultados estudiantiles y la gobernanza educativa (Duckworth, Quinn y Seligman, 2009; Sutton y Wheatley, 2003). Un alto bienestar docente ayuda a las escuelas, como organizaciones, a estabilizar su funcionamiento y aumentar el compromiso del personal (Creemers y Reezigt, 1996). En cambio, bajos niveles de bienestar se consideran un obstáculo para la mejora escolar y las reformas educativas, pudiendo llevar a tasas más altas de ausentismo docente (Parker, Martin, Colman y Liem, 2012).

El bienestar de los docentes está compuesto por diversas dimensiones que inciden directamente en la calidad de la educación, debido a esto, se considera que es un elemento central a la hora de hablar de

calidad educativa. Los docentes con mayores niveles de bienestar se involucran mucho más en los procesos de enseñanza de los estudiantes, por lo que se considera importante impulsar políticas y estrategias que mejoren el bienestar docente, y por consiguiente, que impacten en la calidad de la educación (Baquero, Lobo, Ballén, & Bernal, 2021).

En la presente Memoria de Título se tiene por objetivo evaluar las relaciones entre el bienestar, burnout y engagement laboral de los docentes y el número de matriculados y los índices de vulnerabilidad de cada establecimiento educacional de la comuna de Cauquenes. Esto a través de una medición de estos tres conceptos utilizando herramientas adaptadas al contexto educativo. Abordar este objetivo puede colaborar a potenciar el desempeño laboral docente y la calidad educativa, impactando en el futuro capital humano del país.

1.2 Descripción del problema

Los sistemas educativos modernos se han desarrollado en un contexto de creciente escasez de docentes, frecuente rotación de personal y escaso atractivo de la carrera profesional. Debido a que estos desafíos se correlacionan, existe una necesidad urgente de comprender mejor el bienestar de los docentes (Viac and P. Fraser, 2020). En términos generales dentro del contexto chileno, 3 de cada 10 docentes no trabaja en el mismo establecimiento luego del primer año (30.5% rotan), mientras que si consideramos los profesores que rotan al año subsiguiente, la mitad de ellos han abandonado su empleo para el tercer año (50.5% rotan) (Carrasco, Godoy, M.I. & Rivera ,2017).

Hay pruebas de que la rotación docente es menor en las instituciones que atienden a estudiantes de nivel socioeconómico más alto (Borman & Dowling, 2008). Los docentes con mayor rendimiento académico tienden a ubicarse en establecimientos educativos en los que se sitúan estudiantes con mayor nivel socioeconómico (Meckes & Bascopé, 2012; Rivero, 2015). En última instancia, esto puede afectar negativamente a estudiantes de menos recursos, ya que se genera una distribución asimétrica en donde los profesores con mejores antecedentes no se establecen en establecimientos con mayores índices de vulnerabilidad (Rivero, 2015).

La permanencia de los docentes es importante para desarrollar su eficacia (Boyd, Lankford, Loeb, & Wyckoff, 2005). La interrupción en su trayectoria puede ralentizar la eficacia de enseñanza docente, lo cual genera un impacto negativo en las instituciones donde la rotación alta, las cuales generalmente son aquellos establecimientos educacionales con altos índices de vulnerabilidad. Los profesores que

trabajan en escuelas con un índice de vulnerabilidad escolar del 70.5% o superior tienen más probabilidad de rotar de sus puestos de trabajo, lo cual es específicamente significativo en la realidad chilena que se encuentra caracterizada por una marcada estratificación en el sistema educativo (Sacco, et al., 2021).

Las instituciones más desfavorecidas experimentan tasas de rotación más altas, lo que implica gastos financieros considerables, tales como reclutamiento, contratación y formación de nuevos docentes, recursos que podrían destinarse a mejorar las condiciones laborales de los docentes que optan por permanecer (Ronfeldt, Loebs, & Wyckoff, 2012).

De acuerdo con Cabezas y Claro (2011) la importancia crucial de los profesores dentro de los establecimientos es evidente al analizar las disparidades en los logros académicos y el desarrollo de habilidades no cognitivas de los alumnos, por lo que es necesario comenzar el análisis evaluando al profesor, la estructura escolar y las condiciones laborales.

Según Elmari Fouché (2015), las escuelas de todo el mundo están enfrentando constantes desafíos para garantizar una educación de calidad y una buena retención de su personal docente. El alto nivel de estrés en la profesión docente, junto con las altas exigencias impuestas a los docentes por un plan de estudios que cambia constantemente, la falta de recursos y el apoyo inadecuado de los supervisores, da como resultado que se muestren altas tasas de rotación y deserción, lo cual resulta costoso y perjudicial para el éxito de la escuela. El bienestar de los docentes a menudo se pasa por alto en entornos de alta presión y centrados en los resultados. Las exigencias que se imponen a las escuelas y a los docentes son cada vez más complejas. Se espera que los docentes desempeñen un papel cada vez más amplio, teniendo en cuenta el desarrollo de los estudiantes, la gestión del proceso de enseñanza en el aula y las relaciones con la comunidad en general y el mundo docente. Como resultado de esto, las expectativas y las demandas son mayores, pero dentro del entorno escolar y del panorama docente en general, el bienestar de los docentes parece tener una prioridad menor. Es por esto que las inversiones en el bienestar de los docentes sentarán las bases para lograr resultados escolares positivos, como una mejor retención, un mayor desempeño y satisfacción laboral.

No abordar las necesidades de los docentes puede afectar su capacidad para satisfacer las necesidades críticas de sus estudiantes. El bienestar de los docentes no sólo está relacionado con la salud física del docente, sino también con la estabilidad de la escuela, así como con la eficacia de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes (Devaki, Syed Rejina Parveen, Priyanka, & Athilakshmi, 2019). Es por esto que realizar un monitoreo del bienestar de los profesores resulta de vital importancia tanto para

los docentes como para los organismos en los que estos trabajan, ya que tiene un impacto directo en el funcionamiento de la institución, así como en la calidad del proceso de enseñanza impartido a los estudiantes.

La educación, y sobre todo, un proceso de educación de calidad es primordial para generar capital humano con las cualidades y competencias necesarias para afrontar un mundo que se encuentra en constante evolución. Esto influye directamente en el crecimiento y desarrollo del país, ya que proporciona los elementos esenciales para que las personas que participan en actividades productivas sean competitivas y eficientes. Las sociedades con niveles educativos elevados son desarrolladoras de nuevos conocimientos científicos, técnicos, tecnológicos, lo cual garantiza la innovación y contribuye al desarrollo humano y a una mejor calidad de vida para los individuos (Gutiérrez, A.C., Mahecha, E. M., & Conde, P.L., 2011).

En base a esto, generar medidas que impacten de manera positiva en el bienestar, burnout y engagement de los docentes resulta de suma importancia debido a las consecuencias que esto trae en la formación de capital humano altamente capacitado, el cual influye directamente en el desarrollo económico y social del país.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Evaluar las relaciones entre el bienestar, burnout y engagement laboral de los docentes y el número de matriculados y los índices de vulnerabilidad de cada establecimiento educacional de la comuna de Cauquenes.

2.2. Objetivos específicos

- Medir los niveles de bienestar, burnout y engagement de docentes participantes en el estudio e identificar el número de matriculados e índices de vulnerabilidad de los colegios.
- Analizar las relaciones entre la cantidad de matriculados, índices de vulnerabilidad, bienestar, burnout y engagement en profesores que ejercen su labor en estas instituciones.
- Evaluar un modelo predictivo para el engagement y burnout laboral considerando como predictores los aspectos relacional, socioeconómico, infraestructural y de actividad laboral del bienestar objetivo como factores.

3. Marco Teórico

3.1. Bienestar

El término de bienestar es familiar y generalizado, pero aun así, existe ambigüedad en torno a su definición. Según el diccionario de Oxford, el bienestar es el “Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad”.

Para Duarte y Jiménez (2007) el bienestar se refiere a la sensación que experimenta una persona al ver cumplidas sus necesidades tanto físicas como psicológicas. Además, implica tener expectativas positivas que respalden sus planes de vida, incluyendo aspiraciones que puedan realizarse a corto, mediano y largo plazo. Estos elementos son fundamentales para el sentido de bienestar.

El concepto de bienestar en la investigación se toma como un concepto multidimensional, ya que no puede ser definido en su completitud por una sola dimensión. La búsqueda de las dimensiones que componen este bienestar está en constante desarrollo, con una mirada actual que lo trata como un concepto holístico que considera varios aspectos de la vida de una persona.

La noción de bienestar puede dividirse en dos perspectivas o dimensiones, la subjetiva y objetiva. El bienestar subjetivo implica una evaluación personal a lo largo del tiempo sobre la satisfacción con la vida, destacando las emociones positivas sobre las negativas. Diener (1994) enfatiza su naturaleza subjetiva y la evaluación global de la vida, dependiendo de la interpretación y valores individuales.

A diferencia del bienestar subjetivo, el bienestar objetivo se mide mediante indicadores externos o criterios observables, como salud, educación, profesión, y nivel económico, mientras que el bienestar subjetivo, por apreciaciones propias de las personas (Hernández, 2002). La noción de bienestar objetivo se relaciona con la idea de universalidad, ya sea porque los requerimientos son compartidos por todos los seres humanos (Doyal y Gough, 1994) o porque hay estándares explícitos de una buena vida que pueden ser evaluados por una persona externa imparcial (Veenhoven, 2000), siendo esta la base de la perspectiva de bienestar objetivo.

3.2. Bienestar en docentes

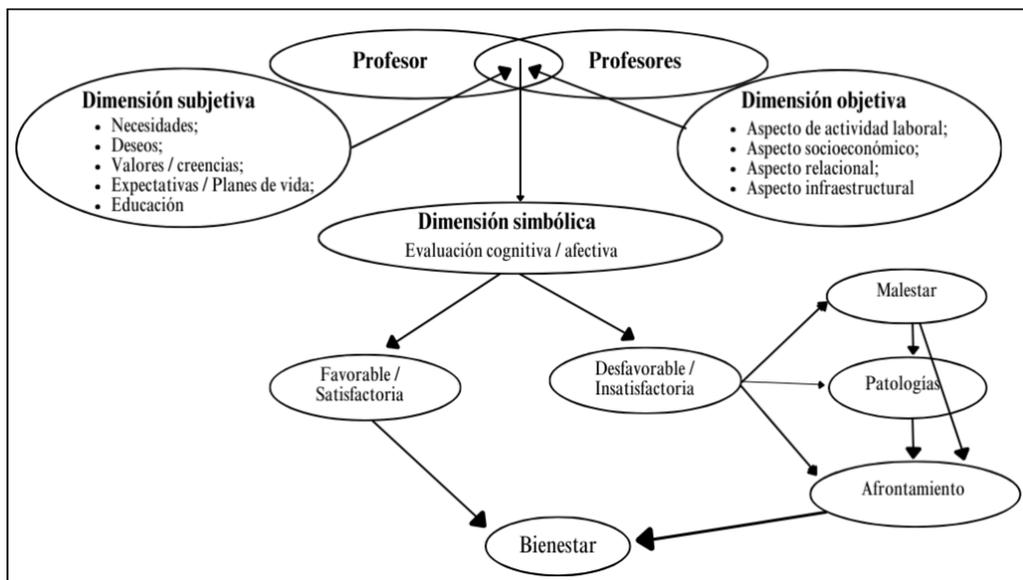
Para Rebolo (2012) el bienestar docente “es el resultado de un proceso complejo que, si bien está compuesto de aspectos subjetivos, está altamente relacionado con las especificidades de este campo de trabajo y con el contexto social y organizacional donde se desarrolla dicho trabajo”. De esta manera, el bienestar docente se considera un proceso dinámico, el cual se construye en el transcurso de la

experiencia profesional y se presenta en la intersección de dos dimensiones, una dimensión objetiva (la cual contiene aspectos de la actividad laboral, relacionales, socioeconómicos e infraestructurales) y una dimensión subjetiva (relacionada a la formación, proyectos de vida, necesidades y expectativas del docente). En la intersección de estos dos aspectos es donde encontramos la posibilidad de construir el bienestar docente. El modelo propuesto de Rebolo se muestra en la Figura 1.

La dimensión subjetiva se relaciona con las características personales de los docentes e involucra tanto sus competencias y habilidades adquiridas, así como sus deseos, valores, creencias y proyectos de vida, incluyendo también su formación y conocimientos profesionales para el desempeño de sus tareas.

Por otro lado, la dimensión objetiva se refiere a las características inherentes del trabajo mismo y las circunstancias que influyen en su desempeño. Esta dimensión abarca elementos citados por Csikzentmihalyi (1999) como cruciales para que las actividades diarias resulten satisfactorias. Así como aspectos del entorno laboral, que de acuerdo con Peter B. Warr (1987), deben estar presentes para promover el bienestar. También se considera el modelo propuesto por Richard Walton (1975), el cual incluye ocho criterios específicos para evaluar la calidad de vida en el ámbito laboral.

Figura 1: Modelo propuesto por Rebolo para el análisis de bienestar/malestar docente.



Fuente: (Rebolo, 2012)

Esta intersección entre la dimensión subjetiva y dimensión objetiva del bienestar docente es llamada dimensión simbólica, y se refiere a las correspondencias entre las características personales y los

aspectos de la dimensión objetiva de la labor docente. Esta dimensión simbólica es un punto de partida para que el impacto de los factores de la dimensión objetiva sobre el bienestar docente se hagan presentes.

3.2.1 Escala de bienestar docente (EBED)

Tomando en consideración el modelo propuesto por Rebolo (2012), el análisis del bienestar docente presentado por Rebolo y Constantino (2020) se plantea a través de cuatro aspectos y se enfoca en la dimensión objetiva del bienestar docente.

- Aspecto de la Actividad laboral: relacionado con la totalidad de las tareas involucradas en el trabajo docente y la especificidad de estas tareas, incluyendo la diversidad e identidad entre ellas, el grado de autonomía que permiten, los desafíos, habilidades y enfoques que requieren, la sensación de que el tiempo pasa rápido y la posibilidad de controlar las situaciones. Los factores relacionados con este aspecto son: Relación con las tareas completadas; ritmo de trabajo; diversidad de tareas; autonomía y uso de la creatividad.
- Aspecto relacional: relacionado con la forma en la que se gestiona el trabajo, es decir, involucra la relación entre los docentes y las actividades laborales y las relaciones interpersonales dentro de la institución escolar. Incluye los siguientes factores: libertad de expresión; repercusión y aceptación de ideas propias; trabajo colectivo, grupos de trabajo e intercambio de experiencias; privacidad y vida personal preservada; relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo; reconocimiento del trabajo realizado y retroalimentación de éste; ausencia de prejuicios; igualdad de trato; relaciones jerárquicas; apoyo socioemocional; participación en decisiones sobre metas, objetivos y estrategias; flujo de datos y medios de comunicación.
- Aspecto socioeconómico: abarca desde los aspectos sociales hasta los económicos, los cuales afectan directamente en el trabajo y la vida de los docentes. Los factores relacionados a esta dimensión son los siguientes: horas de trabajo; salario; salario variable (bonos, asignaciones, pago de horas extras, entre otros); ingresos (tanto materiales como inmateriales); derechos adquiridos; horario establecido; tiempo libre para ocio y familia; estabilidad laboral; plan de carrera; desarrollo profesional, capacitaciones y educación continua; conocimiento de los objetivos de la escuela; relación con los objetivos sociales de la enseñanza; imagen interna del colegio y del sistema educativo (entre estudiantes, profesores, empleados y dirección); imagen

pública de la escuela y el sistema educativo (entre la comunidad y la sociedad en general); responsabilidades sociales y con la comunidad; niveles de interés de los estudiantes.

- Aspecto de infraestructura: incluye los materiales y/o condiciones ambientales en que se realiza el trabajo e incluye los siguientes elementos; limpieza y confort del ambiente de trabajo; seguridad en el ambiente de trabajo; herramientas, equipos y materiales pedagógicos adecuados; instalaciones apropiadas y condiciones infraestructurales generales.

El modelo propuesto presenta una visión global del bienestar docente, y por sobre todo, tiene la capacidad de proveer información para activar acciones e intervenciones en la escuela y en el sistema educativo que apunten a desarrollar la calidad de vida laboral y el bienestar de los docentes.

Enfocarse en la dimensión objetiva permite analizar los precursores organizacionales, lo que facilita la identificación de las áreas de mejora. Los resultados del instrumento planteado por los autores tienen la posibilidad de brindar una comprensión profunda y entendimiento de las áreas en las cuales es necesario proponer cambios a nivel organizacional, con el objetivo de mejorar el bienestar de los docentes.

3.2. Burnout

Según Maslach (1993) el agotamiento laboral, también conocido como burnout, es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada ante situaciones de estrés crónico en el ámbito laboral. El burnout se compone de tres dimensiones clave, el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Maslach (2009) define estas dimensiones que componen el concepto de burnout de la siguiente manera:

- La dimensión del agotamiento emocional se refiere a sentimientos de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos. Los trabajadores experimentan una sensación de debilitamiento y fatiga sin disponer de ninguna fuente de revitalización. Las principales causas de este agotamiento provienen de la carga excesiva de trabajo y los conflictos personales en el entorno laboral.
- La dimensión de despersonalización se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Los trabajadores comenzaran a reducir su nivel de actividad, y con el tiempo los empleados comienzan a desarrollar una reacción negativa hacia la gente y hacia el trabajo. A medida que se desarrolla el cinismo, la gente pasa

de hacer su mejor esfuerzo a hacer sólo el mínimo. Esto resulta en una disminución de su rendimiento laboral. Siguen cumpliendo con sus responsabilidades, pero lo hacen al nivel mínimo, lo que a su vez afecta la calidad de su desempeño.

- La falta de realización personal se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficacia se agrava debido a la escasez de recursos laborales, así como por la falta de apoyo social y oportunidades de crecimiento profesional. Esta sensación de ineficacia hace que los trabajadores con burnout cuestionen su elección de carrera y, a menudo, no les gusta el tipo de persona en la que creen que se han convertido. Como resultado, pueden desarrollar una percepción negativa tanto de sí mismos como de los demás.

Los investigadores y profesionales han identificado diversos tipos de problemas que indican que el burnout debería ser tratado como una preocupación significativa. Esto se debe a que puede generar una serie de costos, tanto para la organización como para el empleado. La investigación ha demostrado se vincula con un rendimiento laboral inferior, dificultades en las relaciones familiares y problemas de salud (Maslach, 2009). Además, también ha sido asociado a varias formas negativas de respuesta al trabajo, como insatisfacción laboral, bajo compromiso con la organización, absentismo, intenciones de dejar el trabajo, y una alta rotación laboral (Schaufeli y Enzmann, 1998).

Para Maslach (2009), el burnout no es un problema de las personas, sino del ambiente social en el cual trabajan. La configuración y dinámica del lugar de trabajo determinan la manera en que las personas interactúan y desempeñan sus labores. Cuando el entorno laboral no considera el aspecto humano del trabajo y existen discrepancias entre la naturaleza del trabajo y la naturaleza de las personas, aumenta el riesgo de burnout.

3.3. Engagement

El engagement es un claro indicador de bienestar laboral, ya que los empleados con engagement están física, cognitiva y emocionalmente conectados con su roles laborales, sintiéndose llenos de energía e inmersos en su trabajo (Rodriguez Muñoz & Bakker, 2009).

Para Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002, págs. 74-75) el engagement se define como un “estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Más que un estado momentáneo y específico, el engagement se

refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente y generalizado que no se centra en ningún objeto, evento, individuo o comportamiento en particular”. De esta manera, el engagement se compone de 3 dimensiones:

- El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, la voluntad de invertir esfuerzo en el propio trabajo y la perseverancia incluso ante las dificultades.
- La dedicación se caracteriza por un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío.
- La absorción se caracteriza por estar completamente concentrado y profundamente absorto en el trabajo, por lo que el tiempo pasa rápidamente y se tiene dificultades para despegarse del trabajo.

Gracias a esta definición del engagement, investigadores lo consideran la antítesis positiva del burnout. La energía se convierte en el opuesto del agotamiento, la absorción del cinismo, y la dedicación de la ineficacia. Aun así, un enfoque alternativo asume que el engagement es en realidad un estado positivo, pero no necesariamente el opuesto exacto del burnout (Maslach, 2009).

Estudios han mostrado que las escalas de burnout y engagement se encuentran negativa y significativamente relacionadas (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro, Grau, 2000), aun así análisis confirman que estos dos conceptos operan en contraposición y sugieren que considerar el burnout y engagement como opuestos abarcaría gran parte, aunque no la totalidad, de la dinámica entre estos conceptos (Leiter, Maslach, 2017).

Sin embargo, a pesar de su correlación negativa, el burnout y engagement también muestran correlaciones con otros conceptos como las demandas y recursos laborales. Aunque estudios no muestran una oposición total entre ambos conceptos, la correlación entre ellos es una clara evidencia de que no son independientes el uno del otro (Leiter, Maslach, 2017).

3.4. Teoría de las demandas y los recursos laborales

La teoría de las demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2013) se centra en el equilibrio entre las demandas y recursos en el entorno laboral. Esta teoría propone que cuando las demandas y los recursos están equilibrados, los empleados están más propensos a experimentar bienestar y

desempeño óptimo en el trabajo. Sin embargo, si hay un desequilibrio, puede haber consecuencias negativas para la salud y el rendimiento laboral.

Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos (Demerouti et al., 2001). Un ejemplo de esto puede ser la presión laboral que se siente en el trabajo.

Los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales que pueden reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados, pueden ser decisivos en la consecución de los objetivos del trabajo o estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007).

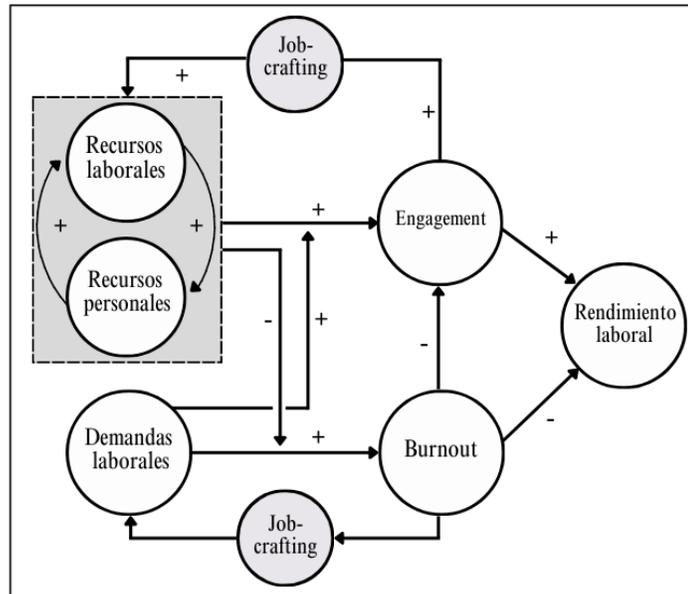
Mientras que las demandas laborales suelen ser los principales indicadores de variables como el burnout (agotamiento) o problemas de salud físicos o mentales (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2003), los recursos laborales suelen ser los factores más significativos para la satisfacción con el trabajo, la motivación y el engagement (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2010). Además, Bakker, Demerouti, De Boer et al. (2003) encontraron que las demandas laborales eran los únicos predictores del burnout, mientras que los recursos laborales predecían el compromiso organizacional y el engagement. Así, las demandas y recursos laborales interactúan entre sí a la hora de predecir el bienestar laboral.

Primeramente, los recursos laborales amortiguan el impacto de las demandas laborales en el estrés de los trabajadores. De esta manera, recursos laborales tales como el apoyo social, la autonomía, la retroalimentación sobre el desempeño y las oportunidades de desarrollo pueden mitigar el impacto de las demandas laborales sobre indicadores de malestar como el burnout (Bakker et al. 2005; Xanthopoulou, Bakker, Dollard et al., 2007). La segunda interacción consiste en que las demandas laborales amplifican el impacto de los recursos laborales en la motivación y engagement, es decir, los recursos laborales tienen mayor importancia cuando las demandas en el trabajo son más elevadas, lo que a su vez aumenta el engagement de los trabajadores. Estas interacciones las podemos observar en la Figura 2, donde se muestra el modelo de las demandas y recursos laborales.

Los recursos personales se refieren a evaluaciones positivas sobre la capacidad de uno mismo para controlar y tener impacto en su entorno, y están relacionados con la resiliencia (Hobfoll, Johnson, Ennis y Jackson, 2003). Los recursos personales se relacionan recíprocamente con los recursos laborales y el engagement a lo largo del tiempo. De este modo, los recursos laborales logran predecir

los recursos personales y el engagement y, a su vez, los recursos personales y el engagement predicen los recursos laborales (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009).

Figura 2: Modelo de demandas y recursos laborales.



Fuente: Bakker y Demerouti (2013)

En la Figura 2 se puede observar la correlación negativa que existe entre el burnout y el engagement como se mencionó anteriormente, aun así, si bien estos conceptos se encuentran relacionados, no son opuestos exactos. Reconocer que una experiencia se encuentra en el lado opuesto de otra no significa que sean mutuamente excluyentes, y aunque no se haya establecido una oposición clara entre estos conceptos, existe clara evidencia de que la alta correlación entre ellos muestra que no son independientes el uno del otro (Leiter & Maslach, 2017).

3.5 Trabajos previos

Ha habido estudios previos analizando aspectos de la población docente. Un estudio realizado en España se muestra que las mujeres presentaron mayores niveles de engagement y los hombres mayores puntuaciones en burnout, especialmente en la dimensión de despersonalización (Rey .et al, 2012). Dentro de este mismo estudio, se presentó que los profesores de secundaria reportaron mayor despersonalización y menor realización personal, mientras que los docentes de educación primaria exhibieron mayores niveles de vigor, dedicación y absorción. Rionda Arjona (2012) llevó a cabo un estudio en México explorando una posible correlación entre el burnout experimentado en profesores y el desempeño dela institución educativa, usando como indicador la evaluación nacional ENLACE.

Los resultados de este estudio revelaron una ausencia de relación significativa entre los niveles de burnout y el rendimiento institucional. Por otro lado, los profesores más jóvenes, los de mayor edad y los que se desempeñan en niveles educativos superiores de la educación obligatoria experimentarían mayores niveles de estrés y burnout (Moriani y Herruzo 2004; Jepson y Forrest, 2006).

Zacher (2015) propone que el engagement declina a medida que los individuos progresan en su carrera. Por otro lado, Faskhodi (2018) indica que el engagement en docentes aumenta a medida que aumenta su experiencia en el ámbito, y sus niveles de burnout disminuyen. Fisher (2011) también indicó que los docentes principiantes mostraron mayores niveles de burnout.

Profesores que trabajan en enseñanza media han mostrado tener mayor riesgo de burnout que profesores de enseñanza básica (Pietarinen et al., 2013; Arvidsson et al., 2016; Skaalvik and Skaalvik, 2017). Mientras que, por otro lado, docentes de establecimientos educacionales más grandes son más propensos a experimentar síntomas de burnout en comparación con aquellos de instituciones más pequeñas (Pietarinen et al., 2013; Saloviita and Pakarinen, 2021). Por otro lado, instituciones educacionales con menor nivel socioeconómico han mostrado estar asociadas con mayores niveles de burnout (Vercambre et al., 2009; Kim et al., 2017; Pietarinen et al., 2021). En la misma línea, Burns (2012) realizó un estudio en Noruega sobre el bienestar de profesores tomando en cuenta diversas variables sociodemográficas, en donde encontró que los docentes de establecimientos educacionales más pequeños tenían mayores niveles de bienestar, lo cual de acuerdo a su interpretación podría deberse a un mejor clima laboral y positividad en el área de trabajo, lo que llevaría a un mayor bienestar.

En cuanto al bienestar de los docentes, Hascher y Waber (2021) realizaron una revisión sistemática de la literatura existente respecto al tema, en donde se analizaron 98 estudios conducidos en más de 40 países diferentes, con diferentes perspectivas del bienestar que pueden agruparse en cinco áreas de investigación, el bienestar subjetivo, la psicología positiva, psicología del trabajo y organización, bienestar ocupacional, y ciencias de la salud. Dentro de estos estudios se encontró que la mayoría de los puntajes del bienestar docente se encontraba sobre la media teórica, inclinándose a la conclusión de que el bienestar docente se extendía desde medio a altos niveles de bienestar reportados por profesores.

4. Metodología

4.1 Participantes

Se realizó un muestreo no probabilístico, más específicamente un tipo de muestreo “por conveniencia”. Esta es una técnica de selección de muestra en la que los elementos se eligen según la disponibilidad y conveniencia para la investigación, seleccionando aquellos elementos que son más accesibles o fáciles de alcanzar.

Se obtuvieron 231 respuestas de docentes, de las cuales 223 respuestas válidamente aceptadas con el consentimiento informado y son aptas para su análisis. Las respuestas analizadas provienen de una muestra representativa compuesta por 13 establecimientos educativos distintos, de un total de 14 establecimientos educativos en la comuna, los cuales cuentan con 578 docentes de enseñanza básica y media en su totalidad. La distribución de estos establecimientos, incluyendo el número de encuestados y su respectivo porcentaje se presenta en la Tabla 1. Es importante señalar que, por razones de confidencialidad acordadas con los docentes participantes, no es posible revelar los nombres específicos de dichos establecimientos. Este acuerdo se encuentra dentro del consentimiento informado, el cual se puede observar en el Anexo A. Consentimiento Informado Este compromiso respeta la privacidad y confidencialidad de los datos recopilados, garantizando la integridad de la investigación.

Tabla 1: Cantidad de docentes encuestados por establecimiento

	N° encuestados	%	N° de docentes en planta	% respuestas por establecimiento
Establecimiento 1	22	9.9	36	61.1
Establecimiento 2	15	6.7	20	75.0
Establecimiento 3	11	4.9	20	55.0
Establecimiento 4	23	10.3	41	56.1
Establecimiento 5	12	5.4	31	38.7
Establecimiento 6	29	13	47	61.7
Establecimiento 7	12	5.4	21	57.1
Establecimiento 8	16	7.2	41	39.0
Establecimiento 9	19	8.5	30	63.3
Establecimiento 10	13	5.8	26	50.0
Establecimiento 11	30	13.5	86	34.8
Establecimiento 12	6	2.7	58	10.3
Establecimiento 13	15	6.7	73	20.5

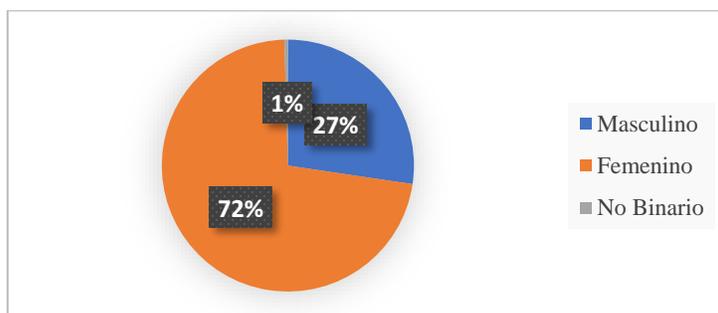
Total	223	100.0	530
-------	-----	-------	-----

Fuente: Elaboración propia

4.1.1 Caracterización de participantes

Del total de la muestra 61 participantes, equivalente al 27.4% del total, identifican su género como masculino. Por otro lado, se registra que 161 participantes, representando un 72.2% del grupo, se identifican como femenino, y 1 participante constituyendo el 0.4% se identifica como no binario (ver Figura 3).

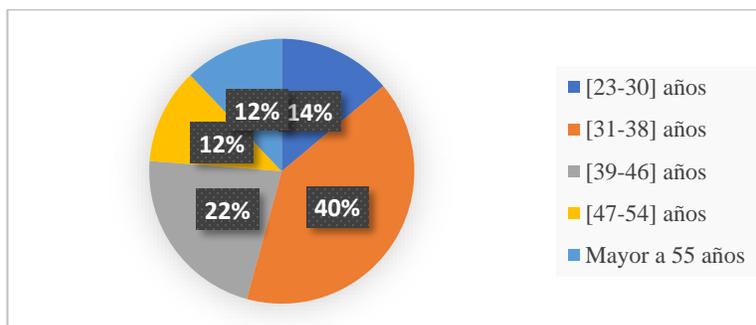
Figura 3: Distribución de encuestados según género.



Fuente: Elaboración propia

La distribución etaria de los participantes refleja una amplia variedad de rangos de edad. El 13.9% de los participantes (n = 31) se encuentra en el grupo etario de 23 a 30 años. El mayor contingente, constituyendo el 40.4% de los participantes (n = 90), pertenece al grupo de edad de 31 a 38 años. Un 22% (n = 49) representa a individuos en el rango de 39 a 46 años. Posteriormente, el 11.7% de los participantes (n = 26) se sitúa entre los 47 a 54 años. Finalmente, un 12.1% (n = 27) de los participantes supera los 55 años de edad. Estos datos muestran una visión de la distribución en términos de edades de la muestra obtenida como se observa en la Figura 4.

Figura 4: Distribución de encuestados por rango de edad.



Fuente: Elaboración propia

En el marco de participantes de la investigación, cabe señalar que los docentes suelen especializarse en áreas específicas relacionadas con su campo pedagógico. La cantidad de docentes encuestados según el área de enseñanza en la cual se especializan o la asignatura que imparten se presenta de manera detallada en la Tabla 2.

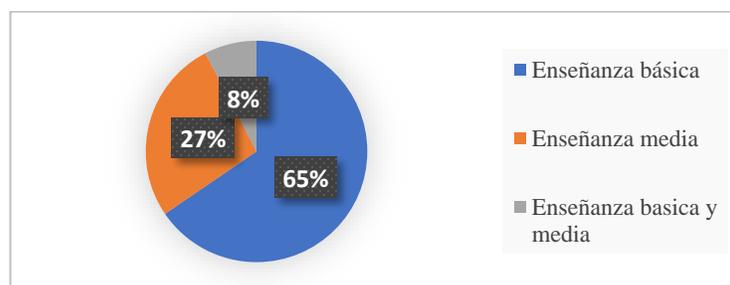
Tabla 2: Distribución de docentes por asignatura de especialización.

Asignatura que imparte	N	%
Matemática	30	13.5
Lenguaje	30	13.5
Ciencias	19	8.5
Historia	13	5.8
Educación física	14	6.3
Artes visuales y musicales	14	6.3
Educación tecnológica	2	0.9
Inglés	14	6.3
Filosofía	1	0.4
Educación diferencial	31	13.9
Educación general básica	53	23.8
Religión	2	0.9
Total	223	100

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la muestra de docentes obtenida, se tiene que el 65.5% (n = 146) se dedica al nivel de enseñanza básica. Por otro lado, el 26.9% de los participantes (n = 60) imparte clases en el nivel de enseñanza media y, un 7.6% de los docentes (n = 17) despliega sus actividades educativas en ambos niveles, abarcando tanto enseñanza básica como media. Esto revela la diversidad de roles y responsabilidades dentro de la muestra (ver Figura 5).

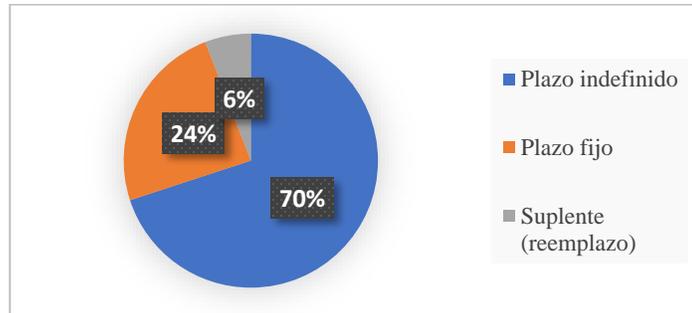
Figura 5: Distribución de docentes según nivel educacional en el que imparte.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tipo de contrato que reportaron tener los docentes encuestados, el 70% de los encuestados ($n = 156$) indicaron contar con un contrato de plazo indefinido, mientras que el 24.2% ($n = 54$) tiene un contrato de plazo fijo. Un segmento del 5.8% ($n = 13$) de los docentes señaló desempeñarse actualmente en roles de suplencia o reemplazo (ver Figura 6).

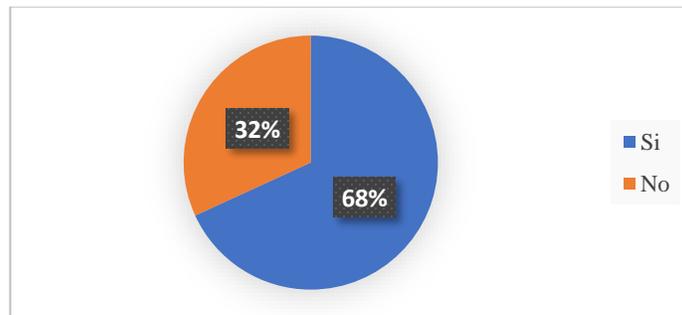
Figura 6: Distribución de docentes según tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia

En relación a la composición de la muestra, se destaca que el 68.2% ($n = 152$) indicaron tener hijos, mientras que el 31.85% ($n = 71$) informó no tener hijos.

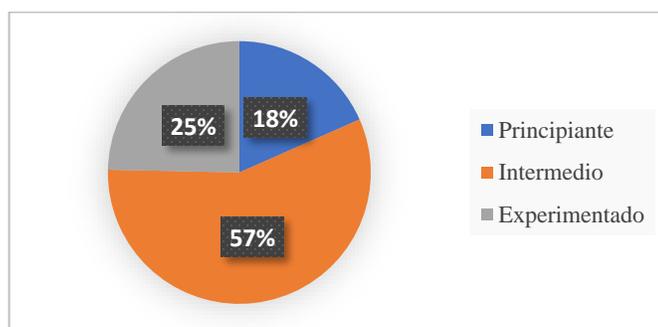
Figura 7: Distribución de la muestra en base a si tiene hijos.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la experiencia del docente, se estratificaron los años de servicio en tres categorías. Aquellos con antigüedad de 0 a 5 años fueron clasificados como principiante, representando un 18.4% del total ($n = 41$). En el rango de 6 a 15 años, se identificaron como intermedio, abarcando el 57% de la muestra ($n = 127$). Por último, aquellos con más de 15 años de experiencia fueron considerados como docentes experimentados, constituyendo el 24,7% ($n = 55$).

Figura 8: Distribución de la muestra de docentes según años de experiencia.



Fuente: Elaboración propia

4.1.2 Caracterización de establecimientos

Se efectuó una clasificación de los establecimientos de manera sistemática empleando información pública obtenida del sitio web oficial del Ministerio de Educación. Esta clasificación se presenta en la Tabla 3, organizando los establecimientos en cuatro grupos según el número de alumnos matriculados. Esta categorización se basa en criterios cuantitativos, considerando la cantidad de alumnos matriculados como un indicador de tamaño de cada establecimiento.

Se ha definido dentro de esta investigación como un establecimiento pequeño si cuenta con menos de 300 alumnos matriculados, mediano si la cifra se encuentra entre 300 a 500 alumnos matriculados, grande si la matrícula está entre 500 y 800 alumnos, y muy grande si se supera los 800 alumnos matriculados.

La fuente de los datos de la cantidad de matriculados por establecimiento es la plataforma oficial datosabiertos.mineduc.cl, correspondiente al año 2023.

Tabla 3: Caracterización de establecimientos según tamaño.

Tamaño de la institución	N	Porcentaje	N° de establecimientos por tamaño
Pequeño	38	17.0	3
Mediano	83	37.2	5
Grande	28	12.6	2
Muy grande	74	33.2	3
Total	223	100.0	13

Fuente: Elaboración propia.

Se agruparon los establecimientos educacionales en establecimientos que exclusivamente imparten cursos de enseñanza básica, aquellos que se centran principalmente en enseñanza media, y aquellos

que ofrecen tanto enseñanza básica como enseñanza media (Mineduc, 2023). La cantidad de docentes encuestados dependiendo del tipo de enseñanza del establecimiento se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4: Caracterización de establecimientos según tipo de enseñanza.

Tipo enseñanza de la institución	N	Porcentaje
Solo enseñanza básica	121	54.3
Solo enseñanza media	57	25.6
Enseñanza básica y media	45	20.2
Total	223	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La siguiente categorización se basa en el desempeño de las instituciones educacionales y es elaborada por el Ministerio de Educación (Mineduc) a través del Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED). El SNED establece distintas categorías que reflejan el nivel de desempeño de los establecimientos. Entre estas se encuentra la categoría de destacado, que se otorga a aquellos establecimientos que han demostrado un desempeño sobresaliente. Luego se encuentra la categoría de avanzado, que se destina a aquellos establecimientos que han logrado un buen desempeño y presentan áreas de mejora identificadas. La tercera categoría se denomina “en desarrollo”, la cual señala que el establecimiento se encuentra en un proceso de desarrollo y mejora continua. En la Tabla 5 se muestra la cantidad de encuestados de cada establecimiento categorizado en uno de estos niveles de desempeño con datos entregados por Mineduc en el año 2023.

Tabla 5: Caracterización de establecimientos según desempeño académico.

Desempeño de la institución	N	Porcentaje
Destacado	46	20.6
Avanzado	78	35.0
En desarrollo	99	44.4
Total	223	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Se procedió a la categorización de los establecimientos educativos según su Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE), detallando el número de docentes encuestados de cada una de estas categorías como se detalla en la Tabla 6. Este índice se refiere a una condición dinámica que abarca una variedad de factores de riesgo y protección, tanto individuales como contextuales, que influyen antes y durante el

desarrollo de una persona, según la definición proporcionada por la Junta Nacional de Auxilio y Becas (Junaeb) para el año 2023.

Estos datos han sido obtenidos desde la página oficial de Junaeb, correspondientes al año 2023. Se ha considerado un índice de vulnerabilidad bajo entre 50% y 60%, un índice de vulnerabilidad medio entre 80% y 90%, y por último, un índice de vulnerabilidad alto entre un 90% y un 99%.

Tabla 6: Caracterización de establecimientos según Índices de Vulnerabilidad.

Índice de Vulnerabilidad	N	Porcentaje
Bajo	15	6.7
Medio	88	39.5
Alto	120	53.8
Total	223	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Según el Centro de Estudios del Ministerio de Educación (CEM) en un estudio estadístico llevado a cabo el año 2021, dentro del total de la población docente un 73.4% pertenece al género femenino, mientras que el 26.6% corresponde al género masculino. Estos porcentajes guardan una notable cercanía con las características de la muestra extraída para este estudio. Por otro lado, la distribución de los docentes según el rango etario según datos del Mineduc, indica que el 33.6% tiene menos de 34 años, el 29.2% se encuentra en el rango de 35 a 44 años, el 16.8% está entre los 45 y 54 años, y el 15.9% tiene más de 55 años. Estas distribuciones etarias muestran similitudes significativas con la muestra extraída, presentando pequeñas variaciones que podrían atribuirse a las diferencias en los intervalos de edad utilizados. A pesar de estas variaciones, se observa una gran proximidad entre la distribución de la muestra y la población general.

En relación al nivel de enseñanza que imparten los docentes, según el informe del Mineduc, un 61.2% imparte clases en la enseñanza básica, mientras que el 26.5% lo hace en la enseñanza media. El porcentaje restante se dedica a la enseñanza de adultos o a la educación de párvulo. Se observa que en este aspecto, los porcentajes que aproximan bastante a la muestra extraída de la población de docentes. De esta manera, se observan similitudes notables entre la población general de docentes y la muestra extraída, mostrando así la representatividad de esta última.

4.2 Diseño

La investigación es de carácter cuantitativo, transversal y multivariado. El nivel de conocimientos que se desea alcanzar es de tipo correlacional, en tanto se busca medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables.

Para la medición de los conceptos fundamentales de esta investigación, se utilizaron instrumentos meticulosamente diseñados y validados anteriormente por otros investigadores. Estos instrumentos fueron seleccionados específicamente para capturar con precisión los conceptos planteados en el marco teórico de la investigación. En situaciones particulares se optó por utilizar las versiones resumidas de los instrumentos, específicamente en el caso del engagement y del bienestar, con el objetivo de generar una mayor participación por parte de los encuestados al disminuir la extensión total de la encuesta.

La población objetivo del estudio corresponde a profesores que imparten clases a estudiantes de enseñanza básica y media en colegios municipales (con administración municipal y financiamiento estatal) y particulares subvencionados (con administración privada y financiamiento estatal) de la comuna de cauquenes, utilizando a los colegios como conglomerados de docentes.

Este estudio de investigación es de carácter descriptivo, teniendo como objetivo describir y caracterizar los aspectos del fenómeno de interés, en este caso, del bienestar, burnout y engagement en docentes. Además, se esto se mezcla con un estudio de tipo correlacional predictivo, buscando examinar las relaciones entre variables que pueden afectar el burnout o engagement en docentes, intentando entender como las variaciones de alguna de las variables se asocia con las variaciones de otra.

4.3 Instrumentos

De acuerdo con Chávez (2007), los instrumentos de investigación son las herramientas empleadas por el investigador para evaluar el comportamiento o características de las variables, como los cuestionarios, entrevistas y escalas de clasificación, entre otros. Un buen instrumento determina la calidad de la información, siendo un factor esencial para las fases siguientes de la investigación.

Se eligieron instrumentos de medición apropiados, alineados con los objetivos de la investigación. Estos instrumentos fueron seleccionados considerando sólidos índices de fiabilidad y validez, respaldados por sus creadores o investigaciones posteriores en las cuales fueron utilizados y validados.

4.3.1 Análisis de fiabilidad y validez

El análisis de fiabilidad es un proceso utilizado para evaluar la consistencia y estabilidad de un sistema, dispositivo o proceso a lo largo del tiempo. Para este tipo de análisis se utiliza el coeficiente del alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna, o fiabilidad, de un conjunto de elementos de una encuesta (Frost, 2022). El alfa de Cronbach (α) se cuantifica en una escala estandarizada de 0 a 1, siendo los valores más alto los más ideales, indicando una mayor concordancia entre los ítems de la encuesta. En este estudio, se determinaron los coeficientes alfa de Cronbach mediante el análisis de los datos recopilados. Esta herramienta ayuda a evaluar la calidad de un instrumento, siendo una medida de fiabilidad. Un valor de alfa de Cronbach mayor a 0.7 indica una consistencia interna aceptable, mayor a 0.8 indica una consistencia interna buena y mayor a 0.9 es excelente.

La validez de un instrumento se refiere a la capacidad de este para medir de manera precisa y confiable lo que pretende medir. En otras palabras, una encuesta es válida si realmente evalúa lo que intenta evaluar.

Uno de los enfoques principales para analizar la validez de un instrumento es el análisis factorial confirmatorio (AFC), el cual posibilita verificar un modelo predefinido, en el cual el investigador establece de antemano las relaciones entre sus elementos y los factores que analiza el instrumento (Herrero, 2010). A diferencia del análisis factorial exploratorio (AFE), en donde se busca identificar patrones subyacentes en un conjunto de datos, en el análisis factorial confirmatorio se busca confirmar un modelo preexistente en una estructura de datos, basándose en una teoría establecida anteriormente. Uno de los métodos más utilizados dentro del AFC es el Error cuadrático medio de la aproximación (RMSEA), el cual indica el grado en que el modelo se ajusta a la matriz de covarianza de la muestra. Para que este índice sea adecuado, autores consideran que su valor debe ser inferior a 0.07 (Steiger, 2007).

Existen varios otros métodos para corroborar la validez de un instrumento, uno de ellos es el Análisis de Bondad de Ajuste (GFI) que es una medida utilizada en el contexto de análisis factorial confirmatorio en estadística y se suele considerar un valor de 0.09 como umbral mínimo para un buen

ajuste (Hooper et al., 2008). Otra métrica utilizada en el análisis factorial confirmatorio es el Índice Ajustado de Bondad de Ajuste (AGFI) el cual ajusta el GFI tomando en cuenta el número de parámetros estimados en el modelo, con un límite mínimo que se suele admitir de 0.8 (Bentler y Bonnet, 1980). El Tucker-Lewis Index (TLI) es otra medida utilizada en el análisis factorial confirmatorio para evaluar la bondad del ajuste de un modelo a los datos observados, comparando el ajuste del modelo propuesto con un módulo nulo que asume ninguna relación entre variables observadas. Al igual que otros índices, se suele considerar un valor aceptable de TLI de 0.9 (McDonald y Ho, 2002).

Otras medidas utilizadas en el contexto del análisis factorial confirmatorio son el Normed Fit Index (NFI), el cual considera un umbral de 0.9 (Byrne, 1994) y Comparative Fit Index (CFI), prefiriendo valores por encima de 0.9 (Gefen et al., 2011), los cuales evalúan que tan bien un modelo teórico se ajusta a los datos observados.

4.3.2 Instrumentos seleccionados

Se desarrolló un cuestionario de autorreporte compuesto de cuatro secciones. Se destaca que en tres de estas secciones se utilizaron instrumentos previamente desarrollados por investigadores, esto con el propósito de garantizar la confiabilidad y validez de las mediciones utilizadas.

La primera sección es dedicada recaudar datos sociodemográficos de la población objetivo. Esto aborda componentes fundamentales como la edad, género, establecimiento educacional, área de enseñanza, estado civil, entre otros aspectos relevantes. La inclusión de estos datos posee relevancia al momento de caracterizar la muestra de manera completa y detallada.

La segunda sección evalúa el burnout de los docentes, utilizando el Maslach Burnout Inventory – Educators Survey, la cual mide las tres dimensiones que componen el burnout, el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Este instrumento es una adaptación del Maslach Burnout Inventory que se centra principalmente en docentes y profesionales de la educación, el cual cuenta con 22 ítems que son evaluados a través de la escala Likert de 0 a 6 (siendo 0 “nunca” y 6 “siempre”) como se puede observar en el Anexo B. Instrumentos utilizados

Anexo B.1 Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI – ES). En cuanto al instrumento original, Maslach Burnout Inventory, este ha sido validado a través de los diversos índices del Análisis

Factorial Confirmatorio (GFI = .89, AGFI = .90, TLI = .90, NFI = .90, CFI = .92, RMSAE = .07, $\chi^2 = 319$, $p \leq .01$), demostrando su estructura trifactorial (Salanova et al., 2000). Estos índices de validez han sido calculado anteriormente desde el instrumento original.

En términos generales, no se emplea una puntuación general de burnout que sume directamente los resultados de los tres constructos evaluados. Esto se fundamenta en la naturaleza de los constructos, ya que altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, junto con bajos niveles de realización personal indican altos niveles de burnout. Debido a esto se invirtió la escala de realización personal para homogeneizar la dirección de los puntajes de la escala de burnout y obtener una puntuación general de este instrumento. Esto hace que la interpretación del nivel general de burnout resulte más fácil. Cabe destacar que esto solo se realizó para calcular el nivel general de burnout, y no afecta a las dimensiones por separado. El análisis de fiabilidad del instrumento reflejó un alfa de Cronbach de .701, por lo que muestra una consistencia interna aceptable para la utilización de este instrumento.

La tercera sección mide el engagement de los participantes del estudio utilizando la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli & Bakker (2003). Esta escala evalúa las tres dimensiones del engagement, el vigor, la dedicación y la absorción. La versión utilizada ha sido versión corta de la UWES de 9 ítems, en donde cada constructo del engagement se mide con 3 ítems, los cuales son medidos a través de una escala Likert de 0 a 6, como se muestra en el Anexo B.2 Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Su modelo de tres factores ha sido validado en estudios anteriores través de los índices del análisis factorial confirmatorio (GFI = .95, AGFI = .90, RMSEA = .03, NFI = .95, CFI = .96), desde el instrumento original. Este instrumento en su totalidad obtiene un coeficiente de alfa de Cronbach de .906, por lo que podemos corroborar su fiabilidad. Además, cabe destacar que su versión corta de 9 ítems ha sido anteriormente analizada y validada en el contexto chileno (Juyumaya, 2019).

En la cuarta sección se evalúa el bienestar docente, utilizando la Escala de Bienestar docente propuesta por Rebolo y Constantino (2020), en donde se miden los cuatro aspectos que forman la dimensión objetiva del bienestar, el aspecto infraestructural, aspecto relacional, aspecto de actividad laboral y el aspecto socioeconómico. Se empleó la versión resumida del instrumento, propuesta por los autores Rebolo y Constantino (2020), la cual consta de 14 ítems seleccionados de la versión completa que abarca 37 ítems. Esta reducción y selección de los ítems principales en cada uno de los aspectos del bienestar se realizó a través de un análisis de correlación entre las variables que miden los ítems y un

Análisis de Componentes Principales (PCA), la cual es una técnica estadística utilizada para reducir la dimensionalidad de un conjunto de datos, buscando identificar patrones y resumir la información manteniendo la mayor cantidad posible de la variabilidad original.

Estos ítems evalúan los aspectos del bienestar objetivo a través de la visión subjetiva de los docentes encuestados a través de una escala Likert de 1 a 5 (con 1 representando “muy insatisfecho” y 5 “muy satisfecho”) midiendo su grado de satisfacción, como se puede observar en el Anexo B.3 Escala de bienestar docente (EBED). Por otro lado, se realizó un análisis de la fiabilidad del instrumento, obteniendo un alfa de Cronbach de .908, lo cual indica una consistencia interna excelente.

4.4 Procedimiento de trabajo

El método empleado para la recolección de datos a través de encuestas involucró un enfoque presencial, con la visita directa a cada institución educativa participante. Durante estas visitas, se estableció contacto con una persona con el cargo necesario para autorizar la aplicación de las encuestas, siendo los o las directoras de los establecimientos educativos los principales interlocutores, y en algunos casos, las o los jefes de la Unidad Técnico Pedagógica (UTP). Durante estas interacciones, se les presentó la opción de completar la encuesta en formato físico o digital, utilizando la herramienta Microsoft Office Forms, aunque predominó enormemente el uso del formato físico. Esta elección se basó principalmente en la creencia de los cargos directivos de que facilitaría una participación más amplia. En la mayoría de las ocasiones, se dejó una cantidad de encuestas impresas para que fueran aplicadas a los profesores según su disponibilidad, y las que fueron recolectadas tras unos pocos días.

Adicionalmente, en algunas ocasiones se aprovecharon momentos en los que los profesores estaban reunidos, como asambleas o reuniones docentes, para aplicar directamente las encuestas. Esta estrategia permitió optimizar el tiempo de los docentes y obtener respuestas de manera eficiente.

Finalmente, en dos de los establecimientos educativos, se implementó la modalidad de encuestas en línea. En estos casos, el cuestionario fue enviado al director, quien se encargó de distribuirlo a los profesores a través del correo institucional. Este enfoque online proporciono una alternativa ágil y conveniente para la participación de los docentes en el estudio en los casos que el establecimiento se encontraba con poca disponibilidad horaria.

Los datos recopilados fueron transferidos al software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) de IBM, versión 29.0.1.0 (171), para llevar a cabo los análisis estadísticos pertinentes a la base de datos. Para el análisis y desarrollo la regresión lineal múltiple, se empleó el software JASP, en su versión 0.18.1.

En el tratamiento de la base de datos para esta investigación, se ha seguido el marco ético delineado en el consentimiento informado proporcionado a los docentes que participaron en la investigación (Anexo A. Consentimiento Informado. Se ha regido por los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki (1975) y en la Declaración de Singapur (2010), con el objetivo primordial de salvaguardar la integridad, la privacidad y los derechos fundamentales de los participantes del estudio, garantizando la confidencialidad y anonimato de los datos recopilados. La implementación de estos principios éticos reafirma el compromiso ético de la investigación con el respeto a los derechos y la protección de la integridad de los participantes.

4.4.1 Imputación de datos

En el estudio se identificaron hasta un máximo de tres datos faltantes en un ítem relacionado con la medición de bienestar, burnout o engagement en alguno de los instrumentos utilizados, y con un total de 20 datos. En estos casos se utilizó una estrategia de imputación por la mediana. Este método implica tomar los valores conocidos en la variable, o en este caso ítem, afectado, calcular la mediana y reemplazar los datos faltantes con este valor. Cabe destacar que, dado el uso de una escala Likert para la medición, se optó por la mediana en lugar de la media, ya que esta última puede generar valores decimales, mientras que se busca mantener los valores enteros debido a la escala utilizada.

4.4.2 Análisis de normalidad y homocedasticidad

Las pruebas de normalidad son procedimientos estadísticos utilizados para evaluar si un conjunto de datos tiene una distribución normal. Estas pruebas se centran en verificar si los datos de la muestra se distribuyen de una manera simétrica alrededor de la media. Estas pruebas son útiles para tomar decisiones sobre qué tipo de análisis se puede aplicar a un conjunto de datos, ya que muchos métodos estadísticos tienen como suposición que los datos siguen una distribución normal.

Diversas pruebas pueden ser utilizadas para testear la normalidad de datos en una muestra. El test de Shapiro-Wilk se puede utilizar con una muestra de hasta 30 datos, mientras que si la muestra tiene más de 30 observaciones es recomendable utilizar el test de Kolmogorov-Smirnov para analizar la

normalidad de los datos. La normalidad de la distribución de datos es necesaria para la correlación de variables, precisamente para utilizar la correlación de Pearson. En caso de no distribuirse normalmente se utiliza la correlación de Spearman.

La homocedasticidad, se refiere a la suposición de que las varianzas de las poblaciones subyacentes de las cuales provienen las muestras son aproximadamente iguales. En otras palabras, se espera que las variabilidades de las muestras en cada grupo sean constantes y comparables entre sí.

La distribución normal y homocedasticidad en las muestras son supuestos cruciales en pruebas paramétricas de comparación de medias, como lo es la prueba ANOVA. En caso de no cumplirse alguna de estas dos suposiciones de deben evaluar otros métodos como las pruebas no paramétricas.

4.4.3 Correlación

La correlación entre variables es una medida estadística que evalúa la relación entre dos o más variables, en otras palabras, indica cómo cambia una variable en relación con otra. Esta correlación se mide en una escala de -1 a 1, un valor positivo indica una correlación positiva, lo que significa que a medida que una variable aumenta, la otra también lo hace en proporción constante. El valor 0 indica que no hay una relación lineal entre las variables. Y por último, un coeficiente negativo indica una correlación negativa, es decir, a medida que una variable aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

En la Tabla 7 podemos observar la interpretación del coeficiente de correlación, señalando la magnitud de la correlación entre las variables.

Tabla 7: Interpretación del coeficiente de correlación entre variables.

Valor	Correlación
0	Nula
0 – 0,20	Muy baja
0,20 – 0,40	Baja
0,40 – 0,60	Media o Moderada
0,60 – 0-80	Alta
0,80 – 0,99	Muy alta
1	Perfecta

Fuente: Elaboración propia

Es necesario analizar la distribución de los datos para identificar el análisis estadístico necesario para medir la correlación entre las variables.

4.4.4 Comparación de medias

Para evaluar posibles diferencias entre grupos en una variable, se emplea la comparación de medias. Cuando se trata de dos grupos, se utiliza la prueba T, siempre y cuando se cumplan con los supuestos de normalidad y homocedasticidad necesarios para emplear esta prueba. Si estos supuestos no se cumplen, se recurre a la prueba U de Mann-Whitney, una opción no paramétrica robusta ante desviaciones de normalidad.

Para tres o más grupos se utiliza la prueba ANOVA, la cual requiere supuestos de normalidad en la distribución de los datos y homocedasticidad. Cuando hay ausencia de normalidad, se opta por la prueba ANOVA de Kruskal-Wallis, una versión no paramétrica sin requerimientos de normalidad. La hipótesis nula de estas pruebas sostiene que existe igualdad en las medias de los grupos, en cambio, el rechazar esta hipótesis implica que existen diferencias en las medias de los grupos.

Si se rechaza la hipótesis nula, se emplea una prueba post hoc, en donde se comparan todos los pares de grupos dentro de la variable para detectar que pares tienen diferencias en las medias, permitiendo identificar grupos que se apartan de la media de una variable.

4.4.5 Regresión lineal múltiple

Para evaluar qué factores del bienestar objetivo tienen mayor impacto en la predicción del burnout y engagement en docentes se realizará un análisis de regresión lineal múltiple, tomando como variable dependiente cada una de las dimensiones que componen el burnout y engagement, y como variables independientes los aspectos que conforman el bienestar objetivo. Este es un método estadístico utilizado para analizar la relación entre una variable dependiente y dos o más variables independientes, permitiendo examinar cómo múltiples variables independientes afectan a una variable dependiente simultáneamente.

Para llevar a cabo el análisis de regresión lineal múltiple, se verificó el cumplimiento de los supuestos necesarios para este tipo de análisis. Se corroboró la linealidad de las variables, homocedasticidad, la independencia de los errores, la normalidad de los residuos, la ausencia de multicolinealidad y la falta de autocorrelación en los residuos, validando los supuestos requeridos para realizar la regresión lineal múltiple.

5. Resultados

A continuación, en la Tabla 8 se presentan las medias correspondientes a los constructos generales y sus respectivas dimensiones. Estas mediciones permiten una evaluación de los aspectos analizados en este estudio. En el Anexo E. Medias de cada grupo por categoría analizada se pueden observar las medias de todos los grupos de las categorías analizadas.

Tabla 8: Medias de las dimensiones de Bienestar, Burnout y Engagement.

	Media	Mínimo	Máximo	Varianza	D.E.
Burnout	1.77	.09	5.14	.624	.78
Agotamiento emocional	2.47	.00	6.00	1.36	1.16
Despersonalización	.78	.00	4.20	.59	.77
Realización personal	4.38	1.25	5.88	.78	.88
Engagement	4.31	.00	6.00	1.17	1.08
Vigor	3.79	.00	6.00	1.90	1.38
Dedicación	4.86	.00	6.00	1.26	1.12
Absorción	4.29	.00	6.00	1.61	1,27
Bienestar	3.52	1.14	3.79	.45	.67
Aspecto infraestructural	3.26	1.00	5.00	.93	.96
Aspecto actividad laboral	3.45	1.00	5.00	.76	.87
Aspecto socio económico	3.60	1.17	5.00	.50	.71
Aspecto relacional	3.56	1.25	5.00	.62	.78

Fuente: Elaboración propia.

5.1 Burnout en docentes de la muestra

Se realizaron las pruebas de normalidad y homocedasticidad para cada grupo dentro de las distintas categorías, como se muestra en los Anexos F y G. Se emplea un valor p de 0.05 como umbral de significancia, al ser el valor p menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula. Dentro de las categorías dicotómicas, al no cumplir con los supuestos de normalidad se utilizó la prueba U de Mann-Whitney, como se muestra en la Tabla 9, que indica que no hay diferencias significativas en los niveles de burnout entre hombres y mujeres, ni tampoco entre personas con o sin hijos.

Tabla 9: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Burnout.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	4553.0	.403	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	5256.5	.756	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Las categorías que cumplen con los supuestos de normalidad y homocedasticidad se les aplicó la prueba ANOVA, como se muestra en la Tabla 10, los resultados indican que no hay diferencias significativas en el burnout de las personas de acuerdo al nivel de desempeño o el índice de vulnerabilidad del colegio en el que trabajen, pero sí de acuerdo al grupo etario al que pertenezcan.

Tabla 10: Prueba ANOVA para categorías de Burnout.

Categoría	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Edad	6.551	4	1.628	2.688	.032
Nivel de desempeño	.170	2	.085	.135	.874
Índices de vulnerabilidad	1.108	2	.554	.887	.414

Fuente: Elaboración propia.

Para aquellos grupos que no cumplen con los supuestos de normalidad, se aplicó la prueba ANOVA de Kruskal Wallis. En estos casos, los resultados que muestran la Tabla 15, señalan que no se encontraron diferencias significativas en burnout cuando se compararon los grupos de personas, de acuerdo al tipo de contrato y los años impartiendo clase. Mientras que, en el grado que imparte, tamaño de la institución y nivel de enseñanza de la institución si habrían diferencias significativas entre los diferentes grupos.

Tabla 11: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Burnout.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Grado que imparte	10.650	.005	Rechace la hipótesis nula
Tipo de contrato	.220	.896	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	4.300	.117	Conserve la hipótesis nula
Tamaño de la institución	8.719	.033	Rechace la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de institución	9.580	.008	Rechace la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Se observa a través de la prueba post hoc para la categoría de edad (ver Tabla 109) que existen diferencias significativas en las medias de los mayores a 55 años y el resto de los grupos. Ese grupo reporta los menores niveles de burnout, mientras que, los más jóvenes son los que presentan mayores niveles de burnout, como se observa en la Tabla 109 del Anexo H. Se observa que a través de la prueba

post hoc hay diferencias entre las medias de docentes de enseñanza básica y aquellos que imparten clases en ambos grados, tanto básica como media. (ver Tabla 12).

Tabla 12: Prueba post hoc para grupos según grado de enseñanza que imparte.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Enseñanza Básica-Enseñanza Media	-14.814	9.883	-1.499	.134	.402
Enseñanza Básica-Ambas	-37.204	16.516	-2.253	.024	.073
Enseñanza Media-Ambas	-22.391	17.708	-1.264	.206	.618

Fuente: Elaboración propia.

Existen diferencias significativas en las medias de los grupos correspondientes a la categoría de tamaño del establecimiento. Los docentes que trabajan en establecimientos pequeños presentan los menores niveles de burnout, mientras que los que trabajan de establecimientos grandes y muy grandes son los que muestran mayores niveles de burnout. Estas diferencias son significativas, al comparar los establecimientos pequeños con los muy grandes y los medianos con los muy grandes.

Tabla 13: Prueba post hoc para categoría de tamaño de establecimiento.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Pequeño-Mediano	-2,394	12,635	-0,189	0,850	1,000
Pequeño-Muy Grande	-26,762	12,874	-2,079	0,038	0,226
Pequeño-Grande	-28,227	16,066	-1,757	0,079	0,474
Mediano-Muy Grande	-24,368	10,313	-2,363	0,018	0,109
Mediano-Grande	-25,832	14,098	-1,832	0,067	0,401
Muy Grande-Grande	1,465	14,312	0,102	0,918	1,000

Fuente: Elaboración propia.

La categoría de tipo de enseñanza del establecimiento también presenta diferencias significativas en las medidas de las categorías. En particular, los docentes de establecimientos de enseñanza media presentan niveles significativamente mayores de burnout, comparados con las personas que hacen clases en establecimientos de enseñanza.

Tabla 14: Prueba post hoc para categoría de tipo de enseñanza del establecimiento.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Solo Básica-Básica y Media	-18,640	11,263	-1,655	0,098	0,294
Solo Básica-Solo Media	-30,954	10,363	-2,987	0,003	0,008

Básica y Media-Solo Media	12,314	12,863	0,957	0,338	1,000
---------------------------	--------	--------	-------	-------	-------

Fuente: Elaboración propia.

5.1.1 Agotamiento emocional

Las variables dicotómicas no presentan normalidad, por lo que se realiza la prueba U de Mann-Whitney para comparar las medias, en donde no se observan diferencias significativas.

Tabla 15: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Agotamiento emocional.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	4863.0	.911	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	5401.0	.991	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Solo la categoría de nivel de desempeño dentro de la dimensión de agotamiento emocional cumple con los supuestos de normalidad, por lo que se aplica la prueba ANOVA, como se muestra en la Tabla 16.

Tabla 16: Prueba ANOVA para categorías de Agotamiento emocional.

Categoría	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Nivel de desempeño	.599	2	.299	.218	.804

Fuente: Elaboración propia.

Para aquellas categorías que no cumplen con el supuesto de normalidad se aplica ANOVA de Kruskal Wallis (Ver Tabla 17).

Tabla 17: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Agotamiento emocional.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	15.787	.003	Rechace la hipótesis nula
Grado que imparte	5.265	.072	Conserve la hipótesis nula
Tipo de contrato	1.656	.437	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	4.448	.108	Conserve la hipótesis nula
Tamaño de la institución	3.507	.320	Conserve la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	4.011	.135	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	.625	.732	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de los análisis de comparación de medias, se observa que solo la categoría de edad muestra diferencias significativas en las medias los grupos que la componen, como se muestra en la Tabla 110 del Anexo H. Al realizar la prueba post hoc, se puede observar que el grupo de personas mayores a

55 años son los que presentan diferencias en la media, mostrando los menores niveles de agotamiento emocional comparado con el resto de grupos.

5.1.2 Despersonalización

Para la dimensión de despersonalización se usó la prueba U de Mann-Whitney en las variables dicotómicas y se observó que existen diferencias en las medias por categoría de género, lo que implica que existen diferencias en los niveles de despersonalización dependiendo del género del individuo. En particular, las mujeres presentan menores niveles de despersonalización en comparación a los hombres.

Tabla 18: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Despersonalización.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	3383.5	<.001	Rechace la hipótesis nula
Tiene hijos	5049.0	.435	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Las categorías con tres o más grupos dentro de la dimensión de despersonalización fueron analizadas con la prueba ANOVA de Kruskal Wallis ya que no cumplían con el supuesto de normalidad. A través de esta prueba se puede observar que existen diferencias en las medias de los grupos de docentes que imparten diferentes grados de enseñanza y los establecimientos que se agrupan por el nivel de enseñanza que imparten.

Tabla 19: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Despersonalización.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	1.021	.907	Conserve la hipótesis nula
Grado que imparte	9.695	.008	Rechace la hipótesis nula
Tipo de contrato	.306	.858	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	.314	.829	Conserve la hipótesis nula
Tamaño de la institución	7.786	.051	Conserve la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	8.815	.012	Rechace la hipótesis nula
Nivel de desempeño	.953	.621	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	3.267	.195	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 20 se realiza la prueba post hoc para la categoría de grado en el que los docentes imparten clases, enseñanza básica, enseñanza media o ambas. Se observan diferencias significativas entre la media de los docentes de enseñanza básica con respecto a los otros dos grupos. El grupo de docentes

de enseñanza media y aquellos que imparten clases en ambos niveles presentan mayores niveles de despersonalización que los docentes de enseñanza básica.

Tabla 20: Prueba post hoc para categoría de grado en que imparte clases.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Enseñanza Básica-Enseñanza Media	-22.976	9.797	-2.345	.019	.057
Enseñanza Básica-Ambas	-39.709	16.371	-2.426	.015	.046
Enseñanza Media-Ambas	-16.733	17.552	-.953	.340	1.000

Fuente: Elaboración propia.

Para la prueba de post hoc en cuanto al tipo de enseñanza que imparte la institución, en la Tabla 21 se puede observar una diferencia significativa en las medias de las instituciones que imparte clases solo de enseñanza básica y las instituciones que imparten clases solo de enseñanza media, mostrando que los y las docentes que están en establecimientos solo de enseñanza básica presentan menores niveles de despersonalización.

Tabla 21: Prueba post hoc para categoría de tipo de enseñanza de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Solo Básica-Básica y Media	-16.180	11.154	-1.451	.147	.441
Solo Básica-Solo Media	-29.792	10.263	-2.903	.004	.011
Básica y Media-Solo Media	13.612	12.739	1.069	.285	.856

Fuente: Elaboración propia.

5.1.3 Realización personal

En cuanto a la dimensión de realización personal, las variables dicotómicas no presentan una distribución normal, por lo que se realiza la prueba U de Mann-Whitney, con lo que no se observan diferencias significativas en sus medias.

Tabla 22: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Realización personal.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	5212.5	.479	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	5314.0	.855	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Para las categorías que cumplen los supuestos de normalidad, se realiza la prueba ANOVA, como se muestra en la Tabla 23. No se observan diferencias significativas en las medias de estas categorías.

Tabla 23: Prueba ANOVA para categorías de Realización personal.

Categoría	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Edad	3.655	4	.914	1.171	.324
Nivel de desempeño	1.677	2	.839	1.073	.344
Índices de vulnerabilidad	1.154	2	.577	.736	.480

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las categorías que no cumplen con el supuesto de normalidad, se utiliza la prueba ANOVA de Kruskal Wallis para identificar diferencias entre las medias de los grupos de cada categoría, como se muestra en la Tabla 24. Se observan diferencias en las medias dentro de la categoría de grado en que imparte clases el docente.

Tabla 24: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Realización personal.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Grado que imparte	6.336	.042	Rechace la hipótesis nula
Tipo de contrato	2.395	.302	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	2.517	.284	Conserve la hipótesis nula
Tamaño de la institución	7.077	.069	Conserve la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	4.336	.114	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Al realizar la prueba post hoc para identificar que grupos tienen diferencias en las medias, se puede ver que los grupos de docentes que imparten clases en la enseñanza básica y aquellos que imparten clases tanto que enseñanza media como básica tienen diferencias significativas en sus medias (ver Tabla 25). Docentes pertenecientes a instituciones de enseñanza básica tienen mayores niveles de realización personal.

Tabla 25: Prueba post hoc para categoría de grado de enseñanza del profesor.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Ambas-Enseñanza Media	22.391	17.708	1.264	.206	.618
Ambas-Enseñanza Básica	37.204	16.516	2.253	.024	.073
Enseñanza Media-Enseñanza Básica	14.814	9.883	1.499	.134	.402

Fuente: Elaboración propia.

5.2 Engagement en docentes de la muestra

Para el constructo general de engagement, las categorías dicotómicas no muestran una distribución normal, por lo que se realiza la prueba U de Mann-Whitney (ver Tabla 26). No se observan diferencias significativas en las medias de estas categorías.

Tabla 26: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Engagement.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	5182.0	.525	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	4938.5	.308	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las categorías restantes, estas no cumplen con el supuesto de normalidad, por lo que aplica la prueba ANOVA de Kruskal Wallis. En la Tabla 27 se puede observar esta prueba, en donde las categorías de edad, grado que imparte el docente y la cantidad de años impartiendo clases del docente muestran diferencias significativas en las medias.

Tabla 27: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Engagement.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	16.316	.003	Rechace la hipótesis nula
Grado que imparte	6.449	.039	Rechace la hipótesis nula
Tipo de contrato	1.277	.528	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	10.306	.006	Rechace la hipótesis nula
Tamaño de la institución	6.766	.079	Conserve la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	4.618	.099	Conserve la hipótesis nula
Nivel de desempeño	2.955	.228	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	4.809	.090	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

A través de la prueba post hoc para la categoría de edad en la Tabla 111 del anexo H se observa que el grupo de personas mayores de 55 años presentan diferencias en las medias con respecto al resto de grupos, teniendo los mayores niveles de engagement.

Para la categoría de grado en que imparte clases, se observan diferencia entre las medias de los grupos de docentes que imparten clases de enseñanza media y aquellos que imparten clases de enseñanza básica (ver Tabla 28), teniendo estos últimos mayores niveles de engagement.

Tabla 28: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Ambas-Enseñanza Media	2.278	17.714	.129	.898	1.000
Ambas-Enseñanza Básica	24.895	16.522	1.507	.132	.396
Enseñanza Media-Enseñanza Básica	22.616	9.887	2.288	.022	.066

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la categoría de años impartiendo clases, los docentes dentro del grupo de experimentados muestran diferencias significativas en las medias con respecto a los otros grupos (ver Tabla 29), presentando mayores niveles de engagement que el resto de grupos.

Tabla 29: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases del docente.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Intermedio-Principiante	6.843	11.581	.591	.555	1.000
Intermedio-Experimentados	-33.274	10.407	-3.197	.001	.004
Principiante-Experimentados	-26.431	13.302	-1.987	.047	.141

Fuente: Elaboración propia.

5.2.1 Vigor

Dentro de la dimensión de vigor, las variables dicotómicas de género y si tiene hijos el encuestado no siguen una distribución normal, por lo que se realiza la prueba U de Mann-Whitney, en donde no se observan diferencias entre las medias de los grupos.

Tabla 30: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Vigor.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	5090.5	.672	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	5146.5	.577	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Las categorías restantes no presentan normalidad en la distribución de datos, por lo que se realiza la prueba ANOVA de Kruskal Wallis. De esta forma, en la Tabla 31 se observan diferencias entre las medias de tres categorías, edad, años impartiendo clases del docente e índices de vulnerabilidad de la institución.

Tabla 31: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Vigor.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	19.653	<0.001	Rechace la hipótesis nula
Grado que imparte	4.810	.090	Conserve la hipótesis nula
Tipo de contrato	1.776	.412	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	11.033	.004	Rechace la hipótesis nula
Tamaño de la institución	2.645	.450	Conserve la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	3.051	.217	Conserve la hipótesis nula
Nivel de desempeño	2.033	.362	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	5.993	.050	Rechace la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Al observar la prueba post hoc para la categoría de edad en la Tabla 112 del Anexo H, se observa que el grupo de docentes mayores de 55 años tiene diferencias significativas en la media con respecto al resto de los grupos, presentando niveles mucho más altos de vigor que aquellos grupos de docentes más jóvenes.

Para la categoría de años impartiendo clases de los docentes, observa que el grupo de docentes experimentados presenta diferencias significativas en la media con respecto al resto de grupos (ver Tabla 32), teniendo niveles de vigor más altos que el resto de grupos.

Tabla 32: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases del docente.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Intermedio-Principiante	6.653	11.542	.576	.564	1.000
Intermedio-Experimentados	-34.277	10.372	-3.305	<.001	.003
Principiante-Experimentados	-27.624	13.258	-2.084	.037	.112

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la categoría de índice de vulnerabilidad de la institución, se puede observar en la Tabla 33 diferencias significativas en la media de los establecimientos educacionales con menor vulnerabilidad y aquellos con mayor vulnerabilidad, presentando estos últimos mayores niveles de vigor.

Tabla 33: Prueba post hoc para categorías de índices de vulnerabilidad de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Bajo - Medio	-26.081	17.949	-1.453	.146	.439

Bajo - Alto	-39.288	17.597	-2.233	.026	.077
Medio - Alto	-13.206	9.018	-1.464	.143	.429

Fuente: Elaboración propia.

5.2.2 Dedicación

Con respecto a la dimensión de dedicación, las categorías dicotómicas no presentan una distribución normal, por lo que se utiliza la prueba U de Mann-Whitney como se observa en la Tabla 34. A través de esta prueba no se observan diferencias significativas en las medias de estas categorías dentro de la dimensión de dedicación.

Tabla 34: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Dedicación.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	5085.5	.679	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	5244.5	.733	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Para el resto de categorías, no se cumple el supuesto de normalidad, por lo que se aplica la prueba ANOVA de Kruskal Wallis como se observa en la Tabla 35. Se identifica que existen diferencias significativas dentro de la categoría de años impartiendo clases de los docentes.

Tabla 35: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Dedicación.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	8.995	.061	Conserve la hipótesis nula
Grado que imparte	4.383	.112	Conserve la hipótesis nula
Tipo de contrato	2.198	.333	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	7.167	.028	Rechace la hipótesis nula
Tamaño de la institución	5.680	.128	Conserve la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	4.083	.130	Conserve la hipótesis nula
Nivel de desempeño	2.760	.252	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	1.436	.488	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

La prueba post hoc para la categoría de años impartiendo clases de la Tabla 36 enseña diferencias significativas en las medias de los docentes con experiencia intermedia y docentes experimentados, indicando que los docentes del grupo experimentado presentan mayores niveles de dedicación.

Tabla 36: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases del docente.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Intermedio-Principiante	15.397	11.464	1.343	.179	.538
Intermedio-Experimentados	-26.721	10.302	-2.594	.009	.028
Principiante-Experimentados	-11.324	13.169	-.860	.390	1.000

Fuente: Elaboración propia.

5.2.3 Absorción

Las categorías de género y si el docente tiene hijos dentro de la dimensión de absorción no presentan una distribución normal, por lo que se utiliza la prueba U de Mann-Whitney. Esta prueba se observa en la Tabla 37, en donde no se observan diferencias en las medias de estas categorías.

Tabla 37: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Absorción.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	5297.0	.364	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	4705.0	.122	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las categorías restantes dentro de la dimensión de absorción, estas no cumplen con el supuesto de normalidad, por lo que se aplica la prueba ANOVA de Kruskal Wallis (ver Tabla 38). Se observan diferencias significativas en las categorías de edad, años impartiendo clases de los docentes y tamaño de la institución.

Tabla 38: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Absorción.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	10.454	.033	Rechace la hipótesis nula
Grado que imparte	4.722	.094	Conserve la hipótesis nula
Tipo de contrato	.707	.702	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	6.632	.036	Rechace la hipótesis nula
Tamaño de la institución	7.900	.048	Rechace la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	3.049	.218	Conserve la hipótesis nula
Nivel de desempeño	5.742	.057	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	2.305	.316	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Para la categoría de edad, se observan diferencias significativas en la media de docentes mayores a 55 años (ver Tabla 113 del Anexo H), mostrando que este grupo experimenta mayores niveles de

absorción. Por otro lado, el grupo de docentes más jóvenes presenta los niveles de absorción más bajos con respecto a los otros grupos.

En cuanto a la categoría de años de experiencia del docente, aquellos profesores experimentados presentan diferencias con respecto al resto de grupos en la media, mostrando mayores niveles de absorción (ver Tabla 39).

Tabla 39: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases de los docentes.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Principiante-Intermedio	-.374	11.541	-.032	.974	1.000
Principiante-Experimentados	-25.986	13.257	-1.960	.050	.150
Intermedio-Experimentados	-25.612	10.371	-2.469	.014	.041

Fuente: Elaboración propia.

Los establecimientos de un tamaño grande presentan diferencias en la media con respecto al resto de los grupos, como se muestra en la Tabla 40, lo que indica que los profesores que trabajan en establecimientos grandes experimentan periodos de absorción más bajos.

Tabla 40: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Grande-Muy Grande	-28.147	14.256	-1.974	.048	.290
Grande-Mediano	29.471	14.042	2.099	.036	.215
Grande-Pequeño	44.608	16.002	2.788	.005	.032
Muy Grande-Mediano	1.324	10.273	.129	.897	1.000
Muy Grande-Pequeño	16.461	12.823	1.284	.199	1.000
Mediano-Pequeño	15.137	12.585	1.203	.229	1.000

Fuente: Elaboración propia.

5.3 Bienestar en docentes de la muestra

Para los niveles generales de bienestar, se observa en la Tabla 41 que no existen diferencias significativas en las medias de las categorías con dos grupos.

Tabla 41: Prueba U de Mann-Whitney para categorías de Bienestar.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	4553.0	.403	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	5373.5	.960	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

La categoría de edad cumple con los supuestos de normalidad y homocedasticidad, por lo que se aplica la prueba ANOVA (ver Tabla 42).

Tabla 42: Prueba ANOVA para categorías de Bienestar.

Categoría	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Edad	2.172	4	.543	1.200	.312

Fuente: Elaboración propia.

Las categorías restantes no cumplen con los supuestos de normalidad, por lo que se aplica la prueba ANOVA de Kruskal Wallis, como se muestra en la Tabla 43. Se encontraron diferencias significativas en las categorías de grado en que imparte clases el docente, en el tamaño de la institución, el nivel de enseñanza que la institución imparte y los índices de vulnerabilidad de la institución.

Tabla 43: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías de Bienestar.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Grado que imparte	23.111	<0.001	Rechace la hipótesis nula
Tipo de contrato	4.366	.113	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	2.736	.255	Conserve la hipótesis nula
Tamaño de la institución	19.546	<.001	Rechace la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	20.396	<.001	Rechace la hipótesis nula
Nivel de desempeño	2.054	.358	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	10.174	.006	Rechace la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Para la categoría de nivel de enseñanza que imparte el docente, se observa en la Tabla 44 una diferencia significativa entre el grupo de docentes que imparte en la enseñanza básica con respecto al resto de grupos, mostrando estos mayores niveles de bienestar.

Tabla 44: Prueba post hoc para categorías de Grado en que el docente imparte clases.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Enseñanza Media-Ambas	-.213	17.713	-.012	.990	1.000
Enseñanza Media-Enseñanza Básica	43.697	9.886	4.420	<.001	.000
Ambas-Enseñanza Básica	43.484	16.521	2.632	.008	.025

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 45 se observan aquellos pares de grupos que presentan diferencias significativas en sus medias, con los docentes de establecimientos pequeños mostrando los mayores niveles de bienestar.

Tabla 45: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Grande-Muy Grande	-10.637	14.304	-.744	.457	1.000
Grande-Mediano	29.611	14.089	2.102	.036	.213
Grande-Pequeño	60.062	16.056	3.741	<.001	.001
Muy Grande-Mediano	18.974	10.307	1.841	.066	.394
Muy Grande-Pequeño	49.425	12.866	3.842	<.001	.001
Mediano-Pequeño	30.451	12.627	2.412	.016	.095

Fuente: Elaboración propia.

La categoría de tipo de enseñanza de la institución, los establecimientos que solo ofrecen enseñanza media tienen diferencias con respecto a los otros grupos dentro de esta categoría (ver Tabla 46), teniendo los menores niveles de bienestar.

Tabla 46: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Solo Media-Básica y Media	-34.540	12.856	-2.687	.007	.022
Solo Media-Solo Básica	46.695	10.357	4.509	<.001	.000
Básica y Media-Solo Básica	12.155	11.256	1.080	.280	.841

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los índices de vulnerabilidad, aquellos establecimientos educativos con mayores índices de vulnerabilidad presentan diferencias con respecto a los otros grupos de esta categoría, como se muestra en la Tabla 47. Este grupo presenta los menores niveles de bienestar.

Tabla 47: Prueba post hoc para categorías de índice de vulnerabilidad del establecimiento.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Bajo -Medio	-28.377	18.008	-1.576	.115	.345
Bajo -Alto	-48.258	17.655	-2.733	.006	.019
Medio - Alto	-19.881	9.048	-2.197	.028	.084

Fuente: Elaboración propia.

5.3.1 Aspecto infraestructural

Para el aspecto infraestructural, no se encontraron diferencias significativas en las variables de categorías dicotómicas, como se muestra en la Tabla 48.

Tabla 48: Prueba U de Mann-Whitney para categorías del Aspecto infraestructural.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	5359.0	.285	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	5739.5	.436	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Las categorías restantes con más de dos grupos no cumplen con el supuesto de normalidad, por lo que se aplica la prueba ANOVA de Kruskal Wallis (ver Tabla 49). De esta manera, se encuentran diferencias en las medias de las categorías de grado en que imparte clases el docente, los años de experiencias que tiene el docente, el tamaño de la institución y el nivel de enseñanza que imparte la institución.

Tabla 49: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías del Aspecto infraestructural.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	8.315	.081	Conserve la hipótesis nula
Grado que imparte	6.890	.032	Rechace la hipótesis nula
Tipo de contrato	2.392	.302	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	6.642	.036	Rechace la hipótesis nula
Tamaño de la institución	9.466	.024	Rechace la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	12.223	.002	Rechace la hipótesis nula
Nivel de desempeño	1.776	.411	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	4.462	.107	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Los docentes de enseñanza básica y los de enseñanza media presentan diferencias en las medias de los grupos, como se puede observar en la Tabla 50. Los docentes de enseñanza media presentan los menores niveles de satisfacción en el aspecto infraestructural.

Tabla 50: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Enseñanza Media-Ambas	-4.741	17.409	-.272	.785	1.000
Enseñanza Media-Enseñanza Básica	24.345	9.716	2.506	.012	.037
Ambas-Enseñanza Básica	19.603	16.237	1.207	.227	.682

Fuente: Elaboración propia.

Los docentes experimentados presentan diferencias en las medias con respecto al resto de los grupos dentro de la categoría de años impartiendo clases, como se observa en la Tabla 51. Estos presentan

los mayores niveles de satisfacción en el aspecto infraestructural, mientras que los docentes principiantes muestran los menores niveles de satisfacción.

Tabla 51: Prueba post hoc para categorías de años impartiendo clases del docente.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Principiante-Intermedio	-5.639	11.381	-.495	.620	1.000
Principiante-Experimentados	-29.157	13.073	-2.230	.026	.077
Intermedio-Experimentados	-23.518	10.228	-2.299	.021	.064

Fuente: Elaboración propia.

Existen diferencias entre las medias de algunos pares de grupos dentro de la categoría de tamaño de la institución, sobre todo con las instituciones de tamaño pequeño, presentando estos últimos los mayores niveles de satisfacción (ver Tabla 52).

Tabla 52: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Grande-Muy Grande	-17.237	14.058	-1.226	.220	1.000
Grande-Mediano	18.908	13.847	1.365	.172	1.000
Grande-Pequeño	46.274	15.781	2.932	.003	.020
Muy Grande-Mediano	1.670	10.130	.165	.869	1.000
Muy Grande-Pequeño	29.037	12.645	2.296	.022	.130
Mediano-Pequeño	27.367	12.410	2.205	.027	.165

Fuente: Elaboración propia.

Los establecimientos que tienen solo enseñanza media presentan diferencias en la media con respecto al resto de grupos, como se observa en la Tabla 53. Estos presentan los menores niveles de satisfacción en el aspecto infraestructural.

Tabla 53: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Solo Media-Solo Básica	31.833	10.179	3.127	.002	.005
Solo Media-Básica y Media	-38.163	12.635	-3.020	.003	.008
Solo Básica-Básica y Media	-6.329	11.063	-.572	.567	1.000

Fuente: Elaboración propia.

5.3.2 Aspecto de actividad laboral

Para el aspecto de actividad laboral, se encontraron diferencias significativas en las medias de la categoría de género (ver Tabla 54). Los individuos del género femenino presentan mayores niveles de satisfacción con respecto a la actividad laboral.

Tabla 54: Prueba U de Mann-Whitney para categorías del Aspecto de actividad laboral.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	5728.0	.049	Rechace la hipótesis nula
Tiene hijos	5086.0	.478	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al resto de las categorías, estas no tienen una distribución normal, por lo que se aplica la prueba ANOVA de Kruskal Wallis, como se observa en la Tabla 55. Se observan diferencias significativas en las medias de la categoría de edad, grado en que imparte clases el docente, tamaño de la institución y nivel de enseñanza que imparte la institución.

Tabla 55: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías del Aspecto de actividad laboral.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	12.301	.015	Rechace la hipótesis nula
Grado que imparte	14.488	<.001	Rechace la hipótesis nula
Tipo de contrato	2.791	.248	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	1.540	.463	Conserve la hipótesis nula
Tamaño de la institución	11.215	.011	Rechace la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	9.952	.007	Rechace la hipótesis nula
Nivel de desempeño	1.343	.511	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	5.590	.061	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Docentes mayores a 55 años presentan diferencias en la media con respecto a los otros grupos en el aspecto de actividad laboral (ver Tabla 114 del Anexo H). Estos presentan los niveles más altos de satisfacción en el aspecto de actividad laboral, mientras que los más jóvenes presentan los niveles más bajos.

Para la categoría de grado en el que imparte clases, los docentes que imparten clases en la enseñanza básica presentan diferencias en la media con respecto a los otros grupos, siendo estos los que presentan mayores niveles de satisfacción. (Ver Tabla 56).

Tabla 56: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Ambas-Enseñanza Media	34.103	17.255	1.976	.048	.144
Ambas-Enseñanza Básica	55.347	16.094	3.439	<.001	.002
Enseñanza Media-Enseñanza Básica	21.243	9.631	2.206	.027	.082

Fuente: Elaboración propia.

Los docentes pertenecientes a instituciones de diversos tamaños presentan diferencias significativas en sus medias, como se observa en la Tabla 57. Siendo los docentes de establecimientos pequeños los que presentan mayores niveles de satisfacción, mientras que los pertenecientes a establecimientos grandes y muy grandes presentan los menores niveles de satisfacción.

Tabla 57: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Muy Grande-Grande	5.315	13.934	.381	.703	1.000
Muy Grande-Mediano	22.523	10.041	2.243	.025	.149
Muy Grande-Pequeño	38.126	12.533	3.042	.002	.014
Grande-Mediano	17.208	13.725	1.254	.210	1.000
Grande-Pequeño	32.811	15.641	2.098	.036	.216
Mediano-Pequeño	15.603	12.301	1.268	.205	1.000

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la categoría de tipo de enseñanza del establecimiento, aquellos establecimientos educacionales que solo imparten enseñanza básica presentan diferencias significativas en la media con respecto al resto de grupos, presentando los mayores niveles de satisfacción.

Tabla 58: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza del establecimiento.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Solo Media-Básica y Media	-8.787	12.524	-.702	.483	1.000
Solo Media-Solo Básica	29.841	10.089	2.958	.003	.009
Básica y Media-Solo Básica	21.054	10.965	1.920	.055	.165

Fuente: Elaboración propia.

5.3.3 Aspecto socioeconómico

Las categorías dicotómicas del aspecto socioeconómico del bienestar no cumplen con los supuestos de normalidad, por lo que se utiliza la prueba U de Mann-Whitney, en donde no se encontraron diferencias significativas en las medias de los grupos que las componen.

Tabla 59: Prueba U de Mann-Whitney para categorías del Aspecto socioeconómico.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	5715.0	.059	Conserve la hipótesis nula
Tiene hijos	5233.5	.716	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Para las categorías restantes, se encontraron diferencias en las medias de los grupos dentro de las categorías de grado en que imparte clases el docente, el tamaño de la institución, el nivel de enseñanza que imparte la institución y los índices de vulnerabilidad de la institución. (ver Tabla 60).

Tabla 60: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías del Aspecto socioeconómico.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	3.526	.474	Conserve la hipótesis nula
Grado que imparte	16.690	<.001	Rechace la hipótesis nula
Tipo de contrato	1.878	.391	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	1.903	.386	Conserve la hipótesis nula
Tamaño de la institución	12.623	.006	Rechace la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	14.814	<.001	Rechace la hipótesis nula
Nivel de desempeño	5.082	.079	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	11.413	.003	Rechace la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Los docentes que imparten clases en enseñanza básica presentan diferencias significativas en la media con respecto al resto de grupos dentro de esta categoría, indicando los mayores niveles de satisfacción en el aspecto socioeconómico. (Ver Tabla 61).

Tabla 61: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Enseñanza Media-Ambas	-7.746	17.654	-.439	.661	1.000
Enseñanza Media-Enseñanza Básica	38.467	9.853	3.904	<.001	.000
Ambas-Enseñanza Básica	30.721	16.466	1.866	.062	.186

Fuente: Elaboración propia.

Para la categoría de tamaño de la institución, aquellos establecimientos categorizados como pequeños presentan diferencias en la media con respecto al resto de los grupos dentro de esta categoría (ver Tabla 62). Los docentes pertenecientes a estos establecimientos presentan los mayores niveles de satisfacción, mientras que aquellos pertenecientes a establecimientos más grandes muestran los menores niveles de satisfacción.

Tabla 62: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba est.	Sig.	Sig. ajust. ^a
Grande-Muy Grande	-4.517	14.256	-.317	.751	1.000
Grande-Mediano	19.577	14.043	1.394	.163	.980
Grande-Pequeño	46.007	16.003	2.875	.004	.024
Muy Grande-Mediano	15.060	10.273	1.466	.143	.856
Muy Grande-Pequeño	41.490	12.823	3.235	.001	.007
Mediano-Pequeño	26.430	12.585	2.100	.036	.214

Fuente: Elaboración propia.

Las instituciones que imparten clases solo de enseñanza media presentan diferencias con respecto a la media de los otros grupos, como se observa en la Tabla 63. Estas muestran los menores niveles de satisfacción en el aspecto socioeconómico con respecto al resto de grupos.

Tabla 63: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Solo Media-Básica y Media	-33.171	12.813	-2.589	.010	.029
Solo Media-Solo Básica	39.235	10.322	3.801	<.001	.000
Básica y Media-Solo Básica	6.063	11.219	.540	.589	1.000

Fuente: Elaboración propia.

Para la categoría de índice de vulnerabilidad del establecimiento, aquellos establecimientos con mayores índices de vulnerabilidad presentan diferencias significativas en sus medias con respecto a los otros grupos (ver Tabla 64). Estos establecimientos presentan los mayores niveles de satisfacción, mientras que los establecimientos con menores índices de vulnerabilidad muestran los menores niveles de satisfacción con respecto a los otros grupos.

Tabla 64: Prueba post hoc para categorías de índices de vulnerabilidad del establecimiento.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Bajo -Medio	-32.578	17.949	-1.815	.070	.209

Bajo- Alto	-52.425	17.597	-2.979	.003	.009
Medio -Alto	-19.847	9.018	-2.201	.028	.083

Fuente: Elaboración propia.

5.3.4 Aspecto relacional

La categoría de género muestra diferencias de medias entre los grupos que la componen (ver Tabla 65). Docentes del género femenino reportan mayores niveles de satisfacción en el aspecto relacional.

Tabla 65: Prueba U de Mann-Whitney para categorías del Aspecto relacional.

Categoría	Estadístico U	Sig.	Decisión
Género	6131.0	.004	Rechace la hipótesis nula
Tiene hijos	5504.5	.807	Conserve la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

Las categorías restantes dentro del aspecto relacional no cumplen con los supuestos de normalidad, por lo que se utiliza la prueba ANOVA de Kruskal Wallis, como se observa en la Tabla 66. Se encuentran diferencias significativas en las medias de las categorías de grado en que imparte clases el docente, tamaño de la institución, nivel de enseñanza que imparte la institución e IVE.

Tabla 66: Prueba ANOVA de Kruskal Wallis para categorías del Aspecto relacional.

Categoría	Estadístico H	Sig.	Decisión
Edad	1.805	.772	Conserve la hipótesis nula
Grado que imparte	27.589	<.001	Rechace la hipótesis nula
Tipo de contrato	4.669	.097	Conserve la hipótesis nula
Años impartiendo clases	.882	.643	Conserve la hipótesis nula
Tamaño de la institución	24.270	<.001	Rechace la hipótesis nula
Nivel de enseñanza de la institución	22.828	<.001	Rechace la hipótesis nula
Nivel de desempeño	3.144	.208	Conserve la hipótesis nula
Índices de vulnerabilidad	18.807	<.001	Rechace la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la categoría de grado en que imparte clases el docente, aquellos que imparten clases solo en enseñanza básica presentan diferencias significativas en las medias. (Ver Tabla 67). Los docentes que imparten clases solo en enseñanza básica reportan los mayores niveles de satisfacción.

Tabla 67: Prueba post hoc para categorías de Grado en que imparte clases el docente.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a

Enseñanza Media-Ambas	-7.311	17.586	-.416	.678	1.000
Enseñanza Media-Enseñanza Básica	48.815	9.815	4.973	<.001	.000
Ambas-Enseñanza Básica	41.504	16.402	2.530	.011	.034

Fuente: Elaboración propia.

Se presentan diferencias entre las medias de las instituciones dentro de la categoría de tamaño, especialmente en los establecimientos pequeños, como se observa en la Tabla 68. Los docentes de establecimientos pequeños reportan los mayores niveles de satisfacción en el aspecto relacional, mientras que los docentes pertenecientes a establecimientos grandes y muy grandes presentan los menores niveles de satisfacción.

Tabla 68: Prueba post hoc para categorías de tamaño de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Grande-Muy Grande	-19.963	14.201	-1.406	.160	.959
Grande-Mediano	39.724	13.988	2.840	.005	.027
Grande-Pequeño	70.217	15.941	4.405	<.001	.000
Muy Grande-Mediano	19.762	10.233	1.931	.053	.321
Muy Grande-Pequeño	50.254	12.774	3.934	<.001	.001
Mediano-Pequeño	30.493	12.536	2.432	.015	.090

Fuente: Elaboración propia.

Los docentes que imparten clases en establecimientos solo de enseñanza media presentan diferencias significativas en la media, como se observa en la Tabla 69. Estos muestran los menores niveles de satisfacción en el aspecto relacional.

Tabla 69: Prueba post hoc para categorías de tipo de enseñanza de la institución.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Solo Media-Básica y Media	-32.415	12.764	-2.540	.011	.033
Solo Media-Solo Básica	49.119	10.282	4.777	<.001	.000
Básica y Media-Solo Básica	16.703	11.176	1.495	.135	.405

Fuente: Elaboración propia.

Establecimientos con mayores índices de vulnerabilidad presentan diferencias en la media para la dimensión del aspecto relacional con respecto a los otros grupos. (Ver

Tabla 70). Estos reportan los mayores niveles de satisfacción en el aspecto relacional, mientras que los docentes de establecimientos con índices de vulnerabilidad más bajos muestran los menores niveles de satisfacción

Tabla 70: Prueba post hoc para categorías de índices de vulnerabilidad del establecimiento.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Bajo – Medio	-36.335	17.879	-2.032	.042	.126
Bajo – Alto	-63.979	17.529	-3.650	<.001	.001
Medio - Alto	-27.644	8.983	-3.077	.002	.006

Fuente: Elaboración propia.

Para el objetivo de correlacionar los factores del bienestar que pueden influir en el burnout o engagement primero se realizó una prueba de normalidad, como se observa en la Tabla 98 del Anexo F. Ya que las variables no cumplen con el supuesto de normalidad necesario para la correlación de Pearson, se procede a utilizar la correlación de Spearman para identificar en nivel de correlación entre los distintos factores. (Ver Tabla 71).

Tabla 71: Correlación de Spearman entre las distintas variables.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Burnout	1.000							
2 Agotamiento emocional	.884**	1.000						
3 Despersonalización	.664**	.476**	1.000					
4 Realización personal	-.743**	-.423**	-.404**	1.000				
5 Engagement	-.682**	-.524**	-.367**	.681**	1.000			
6 Vigor	-.739**	-.615**	-.392**	.687**	.886**	1.000		
7 Dedicación	-.657**	-.520**	-.413**	.608**	.880**	.752**	1.000	
8 Absorción	-.368**	-.213**	-.180**	.464**	.800**	.505**	.589**	1.000
9 Bienestar	-.581**	-.488**	-.386**	.487**	.564**	.578**	.484**	.372**
10 Aspecto infraestructural	-.288**	-.277**	-.185**	.187**	.272**	.284**	.218**	.192**
11 Aspecto actividad laboral	-.576**	-.500**	-.337**	.500**	.537**	.574**	.475**	.325**
12 Aspecto socioeconómico	-.548**	-.447**	-.363**	.475**	.535**	.530**	.473**	.369**
13 Aspecto relacional	-.494**	-.393**	-.357**	.424**	.513**	.507**	.435**	.352**

Fuente: Elaboración propia.

Para analizar los aspectos del bienestar objetivo que tienen un impacto significativo en las dimensiones del burnout y engagement, se hizo una serie de regresiones lineales múltiples tomando

como variable dependiente cada dimensión que componen el burnout y engagement, además de variables demográficas utilizadas en la comparación de medias. Los resultados de las regresiones se pueden observar en el Anexo I. Modelos de regresión lineal múltiple En las siguientes tablas se observan estas regresiones lineales múltiples, utilizando las variables independientes que obtuvieron un valor p significativo menor a 0.05

Tabla 72: Regresión lineal múltiple con agotamiento emocional como variable dependiente.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	6.275	0.402		15.606	< .001
Actividad laboral	-0.401	0.090	-0.301	-4.437	< .001
Socioeconómico	-0.498	0.112	-0.301	-4.448	< .001
Edad	-0.016	0.006	-0.137	-2.475	0.014
R: 0.571	R ² : 0.326		R ² ajustado: 0.317		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 73: Regresión lineal múltiple con despersonalización como variable dependiente.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	2.660	0.286		9.318	< .001
Socioeconómico	-0.237	0.081	-0.220	-2.941	0.004
Género	-0.296	0.105	-0.174	-2.822	0.005
Actividad laboral	-0.152	0.065	-0.175	-2.329	0.021
R: 0.418	R ² : 0.175		R ² ajustado: 0.164		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 74: Regresión lineal múltiple con realización personal como variable dependiente.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	2.023	0.269		7.533	< .001
Actividad laboral	0.308	0.070	0.305	4.378	< .001
Socioeconómico	0.324	0.087	0.259	3.720	< .001
Años experiencia	0.015	0.006	0.138	2.438	0.016
R: 0.535	R ² : 0.287		R ² ajustado: 0.277		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 75: Regresión lineal múltiple con vigor como variable dependiente.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	-1.324	0.444		-2.980	0.003
Actividad laboral	0.563	0.098	0.355	5.717	< .001
Socioeconómico	0.589	0.122	0.299	4.831	< .001
Edad	0.033	0.007	0.240	4.668	< .001
R: 0.662	R ² : 0.438		R ² ajustado: 0.428		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 76: Regresión lineal múltiple con dedicación como variable dependiente.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	1.729	0.429		4.031	< .001
Socioeconómico	0.567	0.111	0.355	5.126	< .001
Actividad laboral	0.325	0.089	0.253	3.670	< .001
IVE	-0.214	0.102	-0.119	-2.096	0.037
Edad	0.012	0.006	0.113	2.011	0.045
R: 0.556		R ² : 0.309		R ² ajustado: 0.297	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 77: Regresión lineal múltiple con absorción como variable dependiente.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	1.763	0.413		4.273	< .001
Socioeconómico	0.628	0.111	0.347	5.633	< .001
Años experiencia	0.021	0.009	0.149	2.415	0.017
R: 0.394		R ² : 0.155		R ² ajustado: 0.148	

Fuente: Elaboración propia.

Los aspectos socioeconómicos y de actividad laboral del bienestar objetivo se presentan como significativos en los análisis de regresión, a excepción de la regresión lineal múltiple de la dimensión de absorción, en donde solo el aspecto socioeconómico resulto significativo.

6. Discusión

Similar a lo informado en estudios anteriores (Rey et al., 2012), se encontraron niveles más altos de despersonalización en hombres, pero no se observaron diferencias significativas por género en el engagement. En concordancia con esta investigación, también se identificaron niveles elevados de engagement en docentes de enseñanza básica. En cuanto a la influencia de la edad en estas variables, se obtuvieron resultados similares a los propuestos por Faskhodi (2018), en donde los docentes de mayor edad reportaron mayores niveles de engagement y menores niveles de burnout. Según Faskhodi, esto puede deberse a que los profesores suelen entrar a la carrera docente con un gran entusiasmo, pero luego de un corto periodo de tiempo se encuentran con una variedad de dificultades inesperadas para las cuales no encuentran una fuente de soporte, mientras que los docentes de mayor edad, al obtener experiencia a través de los años pueden haber desarrollado habilidades de afrontamiento para estas situaciones.

Los profesores de enseñanza media presentaron mayores niveles de burnout y menores niveles de engagement con respecto a docentes de enseñanza básica, además de que las instituciones que se dedican específicamente a la enseñanza media también presentan menores niveles de bienestar. Esto puede deberse al comportamiento imprudente y la indisciplina que presentan los estudiantes de mayor edad (Shirom et al., 2015). Los comportamientos inapropiados, falta de atención e impertinencia de los estudiantes de enseñanza media provocan mayor estrés y un mayor burnout en docentes (Fernet et al., 2012). A su vez, los profesores enfrentan dificultades al perder el sentido de control de la sala de clase, lo que disminuye sus niveles de bienestar y engagement (Jacobson, 2016). A través del análisis de regresiones lineales múltiples, se evidencia que los factores socioeconómicos y de actividad laboral predicen de manera significativa en las dimensiones de burnout y engagement. Esto podría llegar a sugerir que los profesores de enseñanza básica podrían disfrutar de mejores condiciones en estos aspectos.

En cuanto a la incidencia del nivel de desempeño en la institución en los niveles de burnout, se encontró que no existe una relación directa entre estas variables, tal como es esperado gracias al estudio de Rionda Arjona (2012). De manera similar, se encontraron mayores niveles de estrés burnout en profesores jóvenes y los que desempeñan en niveles educativos de enseñanza media, al igual que estudios realizados por Moriana y Herruzo (2004) y Jepson y Forrest (2006), aunque contrariamente a estos estudios, se encontraron menores niveles de burnout en docentes de mayor edad, lo cual se alinea a la investigación de Faskhodi (2018). Esto puede deberse a que docentes más experimentados tienen una respuesta al estrés mejor que la de sus compañeros más jóvenes (Moreira Lema, 2012).

Por otro lado, se encontró que docentes de instituciones educativas más pequeñas presentan mayores niveles de bienestar en todas sus dimensiones frente a docentes pertenecientes a instituciones más grandes. Esto puede deberse a que los profesores de instituciones más grandes tienen a recibir un menor apoyo social que profesores de instituciones más pequeñas (Skaalvik and Skaalvik, 2009), de manera que el tamaño de la institución puede influencias en el clima organizacional y la disponibilidad de apoyo social entre la comunidad profesional (Skaalvik and Skaalvik, 2009).

En el análisis de correlación realizado, presentan una mayor correlación con las dimensiones del burnout y engagement aspectos del bienestar objetivo que se pueden relacionar con modelos motivacionales. Por un lado se encuentra Maslow (1964), quien categoriza las necesidades humanas en dos niveles: primarias, que incluyen las necesidades fisiológicas y de seguridad, y secundarias, que abarcan las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización. Dentro de estas últimas,

podemos situar el aspecto relacional y el aspecto socioeconómico, el cual explora las posibilidades de desarrollo profesional de los docentes.

Además, se considera la teoría de dos factores de Herzberg (2003), que clasifica dos factores de motivación orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo. El primer factor, llamado factor higiénico, comprende aspectos del entorno laboral, como el salario, beneficios sociales, clima laboral y oportunidades de desarrollo. Este factor se puede relacionar con el aspecto socioeconómico del bienestar objetivo y al aspecto relacional. El segundo factor, llamado factor motivacional, se refiere a la naturaleza misma del trabajo, como el sentido del logro, reconocimiento, responsabilidad, entre otros. Este factor puede relacionarse con el aspecto de actividad laboral del bienestar objetivo. Estos aspectos que encajan dentro de las definiciones de los dos factores de Herzberg son aquellos que presentaron mayor correlación con las dimensiones del burnout y engagement. De esta manera, se observa que aspectos del bienestar objetivo que predicen el burnout y engagement encajan dentro de teorías motivacionales previamente propuestas por investigadores.

Las regresiones lineales múltiples revelan que algunos aspectos socioeconómicos y de actividad laboral predicen las dimensiones que componen el burnout y engagement. El aspecto de actividad laboral puede relacionarse a los recursos laborales que prestan las instituciones a los trabajadores. De esta manera se puede tomar en cuenta el modelo de recursos y demandas laborales de Bakker y Demerouti (2013), en donde la presencia de estos recursos laborales aumenta los niveles de engagement y reduce los niveles de burnout. Así, parte del bienestar objetivo puede integrarse a este modelo y ayudar en la identificación de factores dentro las instituciones educativas que necesiten intervención para mejorar el engagement y disminuir el burnout general de la organización. Además, se presentan como factores significativos variables demográficas que fueron analizadas en la comparación de medias. De esta manera, se observa las variables independientes que influyen en la variable dependiente de cada una de las regresiones lineales múltiples analizadas anteriormente.

7. Conclusiones

El objetivo de esta memoria de título consistió en evaluar las relaciones entre el bienestar, burnout y engagement laboral de los docentes y el número de matriculados y los índices de vulnerabilidad de cada establecimiento educacional de la comuna de Cauquenes, analizando los niveles de bienestar, burnout y engagement experimentados por docentes. Además, se buscó un análisis de las relaciones entre las características específicas de los establecimientos educativos y los niveles de burnout y

engagement en docentes. Un componente esencial de la investigación también fue la identificación de factores relevantes dentro de los aspectos que componen el bienestar que se vincularan con los niveles de burnout y engagement.

En el análisis de los resultados obtenidos, los niveles de agotamiento emocional presentan una clasificación en el rango medio-alto. Por otro lado, la despersonalización exhibe niveles bajos, lo cual sugiere bajos niveles de desconexión emocional y desinterés. En contraste, la realización personal se sitúa en un rango medio-bajo, señalando una percepción moderada de logro y satisfacción en el ámbito laboral. En su conjunto, estos resultados sugieren niveles intermedios de burnout.

En cuanto al engagement, este se sitúa en un nivel medio, cercano al alto. Esto se fundamenta en los niveles de vigor que se encuentran en un rango medio, y niveles altos de dedicación y absorción. Esto indica un compromiso considerable con las tareas laborales.

En términos generales, al evaluar el bienestar de los docentes en los aspectos analizados, se observa que el puntaje medio se sitúa en una posición intermedia entre “ni satisfecho ni insatisfecho” y “satisfecho”. Esto refleja una percepción neutral en cuanto al bienestar global experimentado. En cuanto al aspecto relacional, se destaca que se encuentra en un punto medio entre satisfacción e insatisfacción. En lo que respecta al aspecto socioeconómico, se observa un puntaje un poco más elevado en comparación a los otros aspectos del bienestar. Finalmente, el aspecto infraestructural presenta las puntuaciones más bajas, aproximándose a un nivel neutral de satisfacción de los docentes, indicando la percepción de los docentes en cuanto a su entorno laboral y recursos materiales es menos positiva en comparación con el resto de aspectos evaluados.

Al analizar los grupos con diferencias significativas con respecto a las medias obtenidas, se observa que docentes de enseñanza media exhiben niveles significativamente más elevados de burnout en comparación con otros grupos. Además, se observa que los hombres muestran niveles más altos de despersonalización. Asimismo, se presenta una mayor despersonalización entre los docentes de enseñanza media, así como en aquellas instituciones educativas que se centran en este nivel.

En relación al análisis del engagement, se observan diferencias al comparar los grupos de docentes. Se destaca que los docentes más jóvenes exhiben niveles significativamente más bajos de engagement en comparación con sus colegas de mayor edad y experiencia. Esto sugiere que los grupos más jóvenes pueden ser un foco para aumentar la retención y motivación de los profesionales de la educación.

Los docentes de mayor edad y con mayor experiencia presentan puntajes más altos en vigor, dedicación y absorción. Esto indica que una mayor experiencia puede estar asociado con mayor vitalidad, compromiso y absorción en el ámbito laboral. En contraste, los docentes más jóvenes muestran los niveles más bajos de vigor y absorción, señalando la importancia de comprender y abordar las necesidades de este grupo demográfico para fomentar su compromiso laboral. Al examinar el engagement en relación con los índices de vulnerabilidad, se identifica que los centros educativos con menores índices de vulnerabilidad presentan puntajes más bajos de vigor y menor absorción.

En cuanto al bienestar de los docentes, se observaron niveles más bajos entre aquellos que enseñan en el nivel de educación media y en instituciones de gran tamaño. Asimismo, las instituciones de enseñanza media y los establecimientos con índices de vulnerabilidad más bajos mostraron los niveles más bajos de bienestar, señalando estos factores institucionales en la percepción del bienestar.

Al tomar en cuenta el aspecto infraestructural, se identificó una menor satisfacción entre los docentes de enseñanza media, en docentes principiantes y los pertenecientes a instituciones de mayor tamaño. En relación al aspecto de actividad laboral, se evidenció que el género masculino, así como aquellos de edades más jóvenes, docentes de enseñanza media, aquellos de instituciones de mayor tamaño, e instituciones exclusivamente de enseñanza media, reportaron niveles más bajos de satisfacción.

En el aspecto socioeconómico, los docentes de enseñanza media experimentaron niveles más bajos de satisfacción, al igual que las instituciones que ofrecen exclusivamente enseñanza media y aquellas con índices de vulnerabilidad más bajos. Por otro lado, para el aspecto relacional se observó que el género masculino y los docentes de enseñanza media presentaron niveles más bajos de satisfacción. Además, los establecimientos grandes y muy grandes, así como aquellos exclusivamente de enseñanza media y con índices de vulnerabilidad más bajos presentaron menores niveles de satisfacción en este aspecto. En general, los establecimientos de tamaño pequeño mostraron medias más cercanas al punto de “satisfecho” en todos los aspectos del bienestar, al igual que no se presentaron diferencias por el nivel de desempeño de la institución.

Por consiguiente, es necesario dirigir la atención hacia el grupo de docentes que inicia su trayectoria profesional, principalmente aquellos más jóvenes. Este enfoque estratégico tiene el potencial de reducir los índices de rotación en el sector educativo, lo que a su vez, conlleva la disminución de costos asociados para los establecimientos educacionales. La implementación de medidas específicas dirigidas a apoyar y mejorar la experiencia laboral de este grupo de profesionales puede contribuir a su retención y a la construcción de una fuerza laboral docente más comprometida y satisfecha.

Adicionalmente, se identifica la importancia de centrarse en los docentes de enseñanza media y en los establecimientos educativos que se especializan en este nivel. Dada la naturaleza exigente de este nivel de enseñanza y los niveles de estrés asociados, es necesario implementar acciones para mejorar los índices de bienestar de este grupo. La adopción de medidas que aborden las necesidades específicas de los docentes de enseñanza media contribuirá a crear un entorno más saludable, promoviendo el bienestar e impactando de manera positiva la calidad de la enseñanza impartida.

Otro grupo de interés significativo son los docentes y establecimientos educativos de mayor tamaño. Dada la complejidad organizacional de este tipo de establecimientos, focalizar esfuerzos en este sector puede ayudar a mejorar el bienestar docente y fortalecer la calidad del entorno educativo. Al dirigir intervenciones específicas hacia estos grupos identificados, se pueden establecer medidas efectivas para mejorar el bienestar docente, reducir la rotación, y fortalecer la calidad del sistema educativo.

En última instancia, cabe destacar que la correlación entre los factores que conforman el bienestar docente y los niveles de burnout y engagement presenta una magnitud moderada. Esto muestra la interconexión entre estos factores, indicando que mejorar aspectos específicos del bienestar objetivo tiene una influencia moderada en los niveles de burnout y engagement experimentados por los docentes. A través del análisis de regresión lineal múltiple, se puede concluir el prestar una mayor atención por parte de las organizaciones institucionales a los aspectos del bienestar objetivo que muestran un impacto directo en las dimensiones que componen burnout y engagement, específicamente el aspecto socioeconómico y aspecto de actividad laboral. Esto puede contribuir a aumentar los niveles de engagement y disminuir los niveles de burnout en docentes.

7.1 Limitaciones del estudio

Es importante reconocer ciertas limitaciones que pueden incidir en la generalización de los resultados. La limitación geográfica es evidente debido a la extracción de la muestra de una comuna en específico, lo cual podría restringir la representatividad de los resultados. La variabilidad ante las condiciones socioeconómicas, culturales y educativas entre diferentes comunas puede influir en los resultados. El bienestar docente también puede estar afectado por un factor estacional, por lo que la época del año en la que se llevó a cabo la extracción de la muestra puede influir en los resultados.

La selección de la muestra se basó en un muestreo por conveniencia, lo que podría introducir sesgos en los resultados. La falta de aleatorización podría afectar la representatividad de la muestra y limitar la generalización de los resultados.

8. Referencias

- Agudo, M. (2006). Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria. Repository Universitat Jaume I. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/78668>
- Arvidsson, I., Håkansson, C., Karlson, B., Björk, J., and Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers – A cross-sectional analysis. *BMC Public Health* 16:823. doi: 10.1186/s12889-016-3498-7
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. y Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393-417. doi: 10.1080/13594320344000165
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. y Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00030-1
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M. J. P. M. y Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3-16. doi: 10.1027/1866-5888/a000006
- Ballén, Ó. A., Baquero Garzón, L. A., Padilla, M. J., Bernal, D., & Lobo, J. S. (2021). El bienestar docente y la calidad educativa: una aproximación a algunas variables determinantes en Bogotá. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico.
- Bentler, Peter M. y Bonnett, D.G. (1980). “Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures”. *Psychological Bulletin*. Vol. 88, No. 3. Washington, EEUU. Pp. 588-606.

- Borman, G. D. & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: a meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78, 367–409. doi:10.3102/0034654308321455
- Boyd, D. Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2005). Explaining the short careers of high-achieving teachers in schools with low-performing students. *American Economic Review*, 95, 166–171. doi:10.1257/000282805774669628
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and workplace well-being: A multi-level analysis of teacher personality and organizational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309-324.
- Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cabezas Gazaga, V., & Claro Huneeus, F. (2011). Valoración social del profesor en Chile: ¿ cómo atraer a alumnos talentosos a estudiar pedagogía?.
- Carrasco, D., Godoy, M.I. & Rivera, M. (2017). Rotación de profesores en Chile: quiénes son y cuál es el contexto de que- nes dejan su primer trabajo Midevidencias, 11, 1-7.
- Castillo, R. (2023). Qué es el bienestar laboral: tipos y beneficios [+ 8 objetivos del bienestar laboral]. Nailed Blog. https://nailed.com/blog/es/que-es-el-bienestar-laboral-tipos-y-objetivos/#Importancia_del_bienestar_laboral
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. 4ta Edición. Maracaibo, Venezuela.
- Centro de Estudios Mineduc (CEM). (2022). Variación en la información estadística de los docentes de la educación. <https://centroestudios.mineduc.cl/>
- CSIKSZENTMIHALYI, Mihalyi. (1999) If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, n. 54, n. 10, p. 821-827.
- Creemers, B. P., & Reezigt, G. J. (1996). School level conditions affecting the effectiveness of instruction. *School effectiveness and school Improvement*, 7(3), 197-228.
- de Helsinki, D., & World Medical Association. (1975). *Declaracion de Helsinki. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Tokio-Japón: Asociación Médica Mundial.
- de Singapur, D. (2010). En: 2ª Conferencia Mundial sobre Integridad en la Investigación, 21-24 de julio de 2010. <https://www.conicyt.cl/fondap/files/2014/12/DECLARACIÓN-SINGAPUR.pdf>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499

- Demerouti E., Mostert K., Bakker A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *J. Occup. Health Psychol.* 15, 209–222. doi. 10.1037/a0019408
- Devaki, N., Syed Rejina Parveen, M., Priyanka, M., & Athilakshmi, A. (2019). A Vibrant Ray of Hope: Staff Well Being is Key to Students Well Being. *Shanlax International Journal of Education*, 7(3).
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. *Intervención psicosocial*, 3(8), 67.
- Doyal, L. y Gough, I. (1994). *Teoría de las necesidades humanas*. Barcelona: Icaria/FUHEM.
- Duarte, T. A., & Jiménez, R. E. (2007). Aproximación a la teoría del bienestar. *Scientia et Technica*, 5(37), 305-310.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547.
- Esteve, E. B., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo " Burnout"(III): Instrumento de medición. Obtenido de <http://www.prlsectoreducativo.es/documentos/documentación/bibliiograf>.
- Faskhodi, A. A., & Siyyari, M. (2018). Dimensions of work engagement and teacher burnout: A study of relations among Iranian EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 43(1), 78-93.
- Fernet, C., Guay, F., Senecal, C. B. & Austin, S. L. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of the perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education. An International Journal of Research and Studies*, 28, 514-525.
- Fierro-Hernández, C., & Rodríguez, J. A. J. (2002). Bienestar, variables personales y afrontamiento en jóvenes universitarios. *Escritos de Psicología-Psychological Writings*, 1(6), 85-91.
- Fisher, M. H. (2011). Factors influencing stress, burnout, and retention of secondary teachers. *Current Issues in Education*, 14(1). Retrieved from <http://cie.asu.edu/>
- Fouché, E. (November de 2015). WELL-BEING OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS. Obtenido de https://dspace.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/17015/Fouché_E.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Frost, J. (2022). Cronbach’s Alpha: Definition, Calculations & Example. *Statistics By Jim*.
- Gefen, David; Rigdon, Edward E. y Straub, Detmar (2011). “An update and extension to SEM guidelines for administrative and social science research”. *MIS Quarterly*. Vol. 35, No. 2. Minneapolis, Minnesota, EEUU. Pp. iii-A7.

- Gutiérrez, A. C., Mahecha, E. M., & Conde, P. L. (2011). Relación entre educación para la formación de capital humano, crecimiento y desarrollo de los países. *Criterio Jurídico Garantista*, 3(4).
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational research review*, 34, 100411.
- Herrero, J. (2010). Confirmatory factor analysis in the study of the structure and stability of assessment instruments: An example with the Self-Esteem Questionnaire (CA-14). *Intervención Psicosocial*, 19(3), 289-300.
- Herzberg, F. (2003). Una vez más:¿ Cómo motiva a sus empleados?. *Harvard Business Review*, serie clásicos.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. y Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643. doi: 10.1037//0022-3514.84.3.63
- Hooper, Daire; Coughlan, Joseph y Mullen, Michael R. (2008). “Structural equation modelling: guidelines for determining model fit”. *The Electronic Journal of Business Research Methods*. Vol. 6, No. 1. Sonning Common, Reino Unido. Pp. 53-60.
- Jacobson, D. A. (2016). Causes and effects of teacher burnout [Doctoral dissertation]. Walden University. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/2835/>
- Jepson, E. y Forrest, S, (2006). Individual contributory factors in teachers stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76 (183).
- Junaeb (2023). Índice Vulnerabilidad Estudiantil. <https://www.junaeb.cl/ive/>.
- Juyumaya, J. E. (2019). Escala Utrecht de work engagement en Chile: medición, confiabilidad y validez. *Estudios de Administración*, 26(1), 35-50.
- Kim, J., Youngs, P., and Frank, K. (2017). Burnout contagion: is it due to early career teachers’ social networks or organizational exposure? *Teach. Teach. Educ.* 66, 250–260. doi: 10.1016/j.tate.2017.04.017
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision [Editorial]. *Burnout Research*, 5,55–57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Maslach C, 1993, Burnout: a multidimensional perspective. In: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T, eds. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis. P 19-32.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.
- Maslach, C. Leiter MP. 1997. *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

- Maslow, A. H. (2021). Religions Values and Peak-Experiences. Rare Treasure Editions.
- McDonald, Roderick P y Ho, Moon-Ho Ringo. (2002). "Principles and practice in reporting statistical equation analyses". *Psychological Methods*. Vol. 7, No. 1. Bucks, Reino Unido. Pp. 64-82.
- Meckes, L. & Bascopé, M. (2012). Uneven distribution of novice teachers in the Chilean primary school system. *Education Policy Analysis Archives*, 20, 1-27. doi:10.14507/epaa.v20n30.2012
- Mineduc (2023). Resumen de matrícula por establecimiento. datosabiertos.mineduc.cl/resumen-de-matricula-por-establecimiento-educacional/.
- Mineduc (2023). Sistema Nacional Evaluación del Desempeño (SNED). <https://datosabiertos.mineduc.cl/sistema-nacional-evaluacion-del-desempeno-sned-2/>.
- Moreira Lema, S. L. (2012). Identificación del burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno, en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, hospital Dr. Gustavo Domínguez de Santo Domingo de los Tsáchila.
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (3), pp. 597-621.
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503-513.
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Leskinen, E., and Soini, T. (2021). Is individual- and school-level teacher burnout reduced by proactive strategies? *Int. J. Sch. Educ. Psychol.* 9, 340–355. doi: 10.1080/21683603.2021.1942344
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., and Salmela-Aro, K. (2013). Validity and reliability of the socio-contextual teacher burnout inventory (STBI). *Psychology* 4, 73–82. doi: 10.4236/psych.2013.41010
- Rebolo, F., & Constantino, M. (2020). Teacher well-being scale (EBED): Development and validation. *Cadernos de Pesquisa*, 50, 444-460.
- REBOLO, Flavinês. Fontes e dinâmicas do bem-estar docente: os quatro componentes de um trabalho felicitário. In: REBOLO, F.; TEIXEIRA, L. R. M.; PERRELLI, M. A. de S. (org.). *Docência em questão: discutindo trabalho e formação*. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2012b.
- Rey, L., Extremera, N., & Pena, M. (2012). Burnout y Engagement en el profesorado: ¿son el sexo y el nivel de impartición importantes?. *Ansiedad estrés*, 119-129.
- Rionda Arjona, A., & Mares-Cárdenas, M. G. (2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual/Latin American Journal of Behavioral Medicine*, 2(1), 43-50.

- Rivero, M. del R. (2015). The link of teacher career paths on the distribution of high qualified teachers: a Chilean case study. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 23, 1-35. doi:10.14507/epaa.v23.1710
- Rodriguez Muñoz, A., & Bakker, A. B. (2009). El engagement en el trabajo.
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- RONFELDT, M., LOEB, S., & WYCKOFF, J. (2012). How Teacher Turnover Harms Student Achievement. *American Institutes for Research*, 70, 1-47.
- Sacco, A. D., González, D. L., Aguayo, M. S., & Ogaz, D. C. (2021). Movilidad de profesores chilenos: Influencia de variables demográficas, características del establecimiento escolar y condiciones laborales. *Perfiles educativos*, 43(172).
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.
- Saloviita, T., and Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: teacher-, student-, and organization-level variables. *Teach. Teach. Educ.*97:103221. doi: 10.1016/j.tate.2020.103221
- Schaufeli WB, Enzmann D. 1998. The burnout companion to study and practice: a critical analysis. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *Journal of Happiness Studies* 3.
- SCHAUFELI, W.B., LEITER, M.P., MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. En C. Maslach, S.E. Jackson y M.P. Leiter (Eds.) *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3rd ed.) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2015). Burnout, mental and physical health: A review of the evidence and a proposed explanatory model. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/285185175_Burnout_mental_and_physical_health_A_review_of_the_evidence_and_a_proposed_explanatory_model
- Skaalvik, E. M., and Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teach. Teach. Educ.* 25, 518–524. doi: 10.1016/j.tate.2008.12.006
- Skaalvik, E. M., and Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: relations with potential stressors at school. *Soc. Psychol. Educ.* 20, 775–790. doi: 10.1007/s11218-017-9391-0

- Sodexo. (2023). El bienestar de los empleados: por qué es tan importante y cómo impacta en la empresa. Sodexo. <https://www.sodexo.es/blog/bienestar-empleado/>
- Sutton, R. E., & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational psychology review*, 15, 327-358.
- Steiger, James H. (2007). "Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modelling". *Personality and Individual Differences*. Vol. 42, No. 5. Amsterdam, Holanda. Pp. 893-898.
- Veenhoven, R. (2000). "Las cuatro calidades de vida: organización de conceptos y medidas de la buena vida". *Journal of Happiness Studies*, 1, 1-39.
- Vercambre, M.-N., Brosselin, P., Gilbert, F., Nerrière, E., and Kovess-Masfety, V. (2009). Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers. *BMC Public Health* 9:333. doi: 10.1186/1471-2458-9-333
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. doi: 10.1787/19939019
- WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*. Cambridge, v. 15, n. 1. p. 11-21, 1973. Available at: <http://www.sciepub.com/reference/180481>.
- WARR, Peter B (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244. doi: 10.1016/j.jvb.2008.11.003
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. y Schreurs, P. J. G. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 766-786. doi: 10.1108/02683940710837714
- Zacher H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: relationships with job and career outcomes. *J. Vocat. Behav.* 91, 76–86. 10.1016/j.jvb.2015.09.003

Anexo A. Consentimiento Informado

Estimado/a participante, mi nombre es Bryan Salgado Salgado, alumno memorista de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad de Concepción. Me encuentro llevando a cabo una investigación que tiene como objetivo medir los niveles de bienestar en docentes de la Región del Maule.

Esta investigación busca “Evaluar la relación entre el bienestar, burnout y engagement laboral de los docentes y el número de matriculados, así como los índices de vulnerabilidad de cada establecimiento educacional” con el propósito de brindar información sobre la correlación entre estos conceptos, lo cual puede ayudar en la formulación de medidas destinadas a mejorar el bienestar docente en el futuro.

Se le ha extendido una invitación para formar parte de esta investigación. A continuación, se entrega la información necesaria para que usted pueda tomar una decisión informada respecto a su participación en esta encuesta.

- Esta encuesta consta de 55 preguntas las cuales se encuentran divididas en 4 secciones, lo cual debiera tomarle aproximadamente 10 minutos.
- Su participación solo consiste en responder las preguntas de esta encuesta.
- Tiene derecho a no aceptar participar o abandonar su participación en cualquier momento, según lo estime necesario. Si se retira, sus datos serán eliminados y la información obtenida no será utilizada.
- La participación en este estudio no conlleva costos para usted, y tampoco será compensado económicamente.
- Las respuestas se mantendrán completamente anónimas y se mantendrá su total anonimato, así como el del establecimiento en todo momento.
- Los resultados de esta investigación podrían ser utilizados para publicaciones científicas.
- En caso de tener preguntas o inconvenientes sobre su participación en el estudio, puede comunicarse con el investigador responsable Bryan Antonio Salgado Salgado, alumno de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad de Concepción, al correo bsalgado2018@udec.cl, así como también con los docentes guía de esta investigación, Dra. Angela Zenteno Hidalgo, académica del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Concepción, al correo anzenteno@udec.cl y Dr. Jorge Maluenda Albornoz, académico del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Concepción, al correo jorgemaluenda@udec.cl.

Luego de leer el consentimiento informado:

- Acepto participar en este estudio
- No acepto participar en este estudio

Anexo B. Instrumentos utilizados

Anexo B.1 Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI – ES)

- Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una X los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo.

	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
	0	1	2	3	4	5	6
	Constructo						
1.							Agotamiento emocional
2.							Agotamiento emocional
3.							Agotamiento emocional
4.							Realización personal
5.							Despersonalización
6.							Agotamiento emocional
7.							Realización personal
8.							Agotamiento emocional
9.							Realización personal
10.							Despersonalización
11.							Despersonalización
12.							Realización personal
13.							Agotamiento emocional
14.							Agotamiento emocional
15.							Despersonalización
16.							Agotamiento emocional
17.							Realización personal
18.							Realización personal
19.							Realización personal
20.							Agotamiento emocional
21.							Realización personal
22.							Despersonalización

Anexo B.2 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una X el casillero correspondiente según la siguiente escala.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

		Constructo
1.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	Vigor
2.	En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso.	Vigor
3.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	Vigor
4.	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	Dedicación
5.	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	Dedicación
6.	Mi trabajo me inspira.	Dedicación
7.	Estoy inmerso en mi trabajo.	Absorción
8.	Me dejo llevar por mi trabajo.	Absorción
9.	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	Absorción

Anexo B.3 Escala de bienestar docente (EBED)

- Las siguientes preguntas se relacionan a aspectos del trabajo. Considere su respuesta marcando con una X su grado de satisfacción con los siguientes aspectos.

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho / Ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
1	2	3	4	5	
					Aspecto
1.	Horas de trabajo.				Socioeconómico
2.	Herramientas, equipo y material pedagógico.				Infraestructural
3.	Instalaciones adecuadas y condiciones de infraestructura general.				Infraestructural
4.	Ritmo de trabajo.				Actividad laboral
5.	Diversidad de tareas laborales.				Actividad laboral
6.	Repercusión y aceptación de mis ideas.				Relacional
7.	Trabajo colectivo, grupos de trabajo e intercambio de experiencias laborales.				Relacional
8.	Nivel de interés de los estudiantes.				Socioeconómico
9.	Participación en las decisiones sobre las metas, objetivos y estrategias de la institución.				Relacional
10.	Medios de comunicación y flujo de información.				Relacional
11.	Conexión personal con los objetivos sociales de la educación.				Socioeconómico
12.	Imagen interna de la escuela y del sistema educativo.				Socioeconómico
13.	Imagen externa de la escuela y del sistema educativo.				Socioeconómico
14.	Responsabilidad social y comunitaria de la institución.				Socioeconómico

Anexo C. Enlace de Encuesta en línea

<https://forms.office.com/r/3LS2JfEK6g>

Anexo D. Baremos normativos

Los baremos normativos se utilizan para interpretar los resultados de pruebas, evaluaciones o mediciones. Estos baremos proporcionan un marco de referencia que ayuda a contextualizar y entender las puntuaciones obtenidas. Para el instrumento UWES – 9 se utilizan las puntuaciones normativas propuestas por Schaufeli y Salanova (2003).

Tabla 78: Puntuaciones normativas para UWES - 9.

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje Total
Muy bajo	≤ 2.00	≤ 1.33	≤ 1.77	≤ 1.77
Bajo	2.01 – 3.25	1.34 – 2.90	1.18 – 2.33	1.78 – 2.88
Medio	3.26 – 4.80	2.91 – 4.70	2.34 – 4.20	2.89 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.71 – 5.69	4.21 – 5.33	4.67 – 5.50
Muy alto	≥ 5.66	≥ 5.70	≥ 5.34	≥ 5.51

Fuente: Schaufeli & Salanova (2003)

Para el MBI – ES se utiliza la escala normativa propuesta por Esteve et al. (2003) para evaluar los resultados obtenidos con respecto a esta medición.

Tabla 79: Datos normativos para la escala de Burnout.

	Agotamiento	Despersonalización	Realización personal
Muy bajo	≤ 0.4	≤ 0.2	≤ 2.83
Bajo	0.5 – 1.2	0.3 – 0.5	2.83 – 3.83
Medio (bajo)	1.3 – 2.0	0.6 – 1.24	3.84 – 4.5
Medio (alto)	2.1 – 2.8	1.25 – 2.25	4.51 – 5.16
Alto	2.9 – 4.5	2.26 – 4	5.17 – 5.83
Muy alto	> 4.5	> 4.0	> 5.83

Fuente: Esteve et al. (2007)

Anexo E. Medias de cada grupo por categoría analizadas

Tabla 80: Medias de grupos analizados.

	Masculino	Femenino	[23-30] años	[31-38] años	[39-46] años	[47-54] años	Mayor a 55 años
Burnout	1.87	1.73	1.89	1.87	1.75	1.81	1.33
Agotamiento emocional	2.50	2.45	2.61	2.63	2.44	2.64	1.68
Despersonalización	1.05	.66	.72	.84	.77	.67	.72
Realización personal	4.30	4.42	4.18	4.34	4.42	4.42	4.66
Engagement	4.20	4.36	3.92	4.24	4.29	4.44	4.95
Vigor	3.69	3.84	3.24	3.71	3.67	4.01	4.75
Dedicación	4.75	4.90	4.73	4.77	4.77	5.02	5.32
Absorción	4.16	4.33	3.80	4.23	4.42	4.29	4.77
Bienestar	3.34	3.59	3.39	3.50	3.49	3.57	3.76
Infraestructural	3.13	3.32	3.22	3.10	3.25	3.48	3.62
Actividad laboral	3.22	3.54	3.22	3.50	3.36	3.26	3.92
Socioeconómico	3.46	3.66	3.45	3.58	3.60	3.67	3.78
Relacional	3.32	3.65	3.48	3.56	3.51	3.61	3.71

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 81: Medias de grupos analizados.

	Plazo indefinido	Plazo fijo	Suplente	Con hijos	Sin hijos	Experiencia Principiante	Experiencia Intermedio	Experiencia Experimentado
Burnout	1.79	1.72	1.83	1.78	1.75	1.73	1.85	1.63
Agotamiento emocional	2.53	2.27	2.58	2.48	2.46	2.37	2.60	2.25
Despersonalización	.82	.66	.76	.80	.72	.74	.79	.76
Realización personal	4.44	4.24	4.33	4.37	4.40	4.36	4.32	4.53
Engagement	4.35	4.23	4.24	4.35	4.23	4.23	4.18	4.70
Vigor	3.85	3.62	3.89	3.83	3.72	3.67	3.60	4.34
Dedicación	4.88	4.88	4.48	4.86	4.86	4.91	4.72	5.15
Absorción	4.32	4.19	4.35	4.37	4.12	4.10	4.21	4.61
Bienestar	3.56	3.38	3.58	3.52	3.52	3.41	3.50	3.64
Infraestructural	3.32	3.08	3.23	3.24	3.30	3.06	3.21	3.52
Actividad laboral	3.50	3.32	3.46	3.47	3.42	3.39	3.43	3.56
Socioeconómico	3.63	3.50	3.66	3.61	3.58	3.50	3.59	3.72

Relacional	3.61	3.37	3.71	3.55	3.58	3.49	3.55	3.63
------------	------	------	------	------	------	------	------	------

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 82: Medias de grupos analizados.

	Tamaño Pequeño	Tamaño Mediano	Tamaño Grande	Tamaño Muy grande	Solo básica	Solo media	Básica y media
Burnout	1.62	1.66	1.92	1.92	1.65	1.98	1.84
Agotamiento emocional	2.38	2.32	2.51	2.67	2.34	2.72	2.52
Despersonalización	.66	.65	.85	.95	.65	.97	.85
Realización personal	4.63	4.44	4.08	4.31	4.50	4.20	4.30
Engagement	4.66	4.30	4.06	4.25	4.41	4.13	4.30
Vigor	4.02	3.83	3.55	3.72	3.89	3.55	3.84
Dedicación	5.27	4.77	4.78	4.78	4.93	4.71	4.86
Absorción	4.68	4.28	3.84	4.26	4.41	4.11	4.19
Bienestar	3.89	3.56	3.32	3.36	3.66	3.19	3.56
Infraestructural	3.65	3.22	2.96	3.20	3.36	2.88	3.46
Actividad laboral	3.77	3.56	3.35	3.22	3.62	3.18	3.35
Socioeconómico	3.92	3.62	3.50	3.46	3.72	3.31	3.67
Relacional	4.02	3.63	3.21	3.38	3.75	3.15	3.56

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 83: Medias de grupos analizados.

	Destacado	Avanzado	En desarrollo	IVE (50-60)%	IVE (80-90)%	IVE (90-99)%
Burnout	1.72	1.77	1.79	1.98	1.81	1.72
Agotamiento emocional	2.40	2.53	2.46	2.68	2.52	2.41
Despersonalización	.71	.83	.76	.92	.83	.72
Realización personal	4.40	4.49	4.29	4.14	4.36	4.43
Engagement	4.27	4.48	4.20	4.01	4.26	4.39
Vigor	3.59	3.93	3.78	3.20	3.71	3.93
Dedicación	5.00	4.94	4.74	4.88	4.85	4.86
Absorción	4.22	4.58	4.09	3.95	4.23	4.37
Bienestar	3.41	3.53	3.56	3.20	3.42	3.64
Infraestructural	3.45	3.16	3.24	3.80	3.21	3.22
Actividad laboral	3.35	3.48	3.48	3.03	3.40	3.55
Socioeconómico	3.42	3.60	3.69	3.21	3.51	3.72
Relacional	3.42	3.63	3.57	2.96	3.39	3.76

Fuente: Elaboración propia.

Anexo F. Tablas de Normalidad

Tabla 84: Pruebas de normalidad por categoría de género.

	Género	Kolmogorov-Smirnov	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Masculino	.107	.200*
	Femenino	.083	.200*
Agotamiento emocional	Masculino	.091	.200*
	Femenino	.083	.009
Despersonalización	Masculino	.150	.002
	Femenino	.192	<.001
Realización personal	Masculino	.107	.078
	Femenino	.083	.008
Engagement	Masculino	.132	.010
	Femenino	.092	.002

Vigor	Masculino	.169	<.001
	Femenino	.123	<.001
Dedicación	Masculino	.195	<.001
	Femenino	.190	<.001
Absorción	Masculino	.139	.005
	Femenino	.130	<.001
Bienestar	Masculino	.096	.200*
	Femenino	.092	.002
Aspecto Infraestructural	Masculino	.188	<.001
	Femenino	.173	<.001
Aspecto actividad laboral	Masculino	.200	<.001
	Femenino	.203	<.001
Aspecto socioeconómico	Masculino	.098	.200*
	Femenino	.141	<.001
Aspecto relacional	Masculino	.137	.006
	Femenino	.160	<.001

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 85: Pruebas de normalidad por categoría de edad.

	Edad	Kolmogorov-Smirnov	
		Estadístico	Sig.
Burnout	[23-30]	.105	.200*
	[31-38]	.068	.200*
	[39-46]	.111	.200*
	[23-30]	.096	.200*
Agotamiento emocional	[31-38]	.095	.043
	[39-46]	.130	.038
	[23-30]	.205	.002
Despersonalización	[31-38]	.185	<.001
	[39-46]	.161	.003
	[23-30]	.105	.200*
Realización personal	[31-38]	.068	.200*
	[39-46]	.111	.180
	[23-30]	.158	.047
Engagement	[31-38]	.108	.012

	[39-46]	.119	.080
	[23-30]	.152	.066
Vigor	[31-38]	.126	.001
	[39-46]	.120	.076
	[23-30]	.231	<.001
Dedicación	[31-38]	.173	<.001
	[39-46]	.172	<.001
	[23-30]	.162	.036
Absorción	[31-38]	.131	<.001
	[39-46]	.215	<.001
	[23-30]	.144	.102
Bienestar	[31-38]	.091	.061
	[39-46]	.101	.200*
	[23-30]	.227	<.001
Aspecto Infraestructural	[31-38]	.151	<.001
	[39-46]	.157	.004
	[23-30]	.142	.113
Aspecto actividad laboral	[31-38]	.186	<.001
	[39-46]	.264	<.001
	[23-30]	.148	.080
Aspecto socioeconómico	[31-38]	.150	<.001
	[39-46]	.154	.006
	[23-30]	.153	.064
Aspecto relacional	[31-38]	.146	<.001
	[39-46]	.134	.029

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 86: Prueba de normalidad por categoría de edad.

	Edad en rangos	Shapiro-Wilk	
		Estadístico	Sig.
Burnout	[47-54]	.966	.919
	Mayor a 55	.957	.618
Agotamiento emocional	[47-54]	.964	.472
	Mayor a 55	.944	.155
Despersonalización	[47-54]	.909	.025
	Mayor a 55	.909	.022
Realización personal	[47-54]	.966	.515

	Mayor a 55	.957	.316
Engagement	[47-54]	.900	.016
	Mayor a 55	.805	<.001
Vigor	[47-54]	.931	.081
	Mayor a 55	.854	.001
Dedicación	[47-54]	.880	.006
	Mayor a 55	.734	<.001
Absorción	[47-54]	.898	.014
	Mayor a 55	.864	.002
Bienestar	[47-54]	.970	.619
	Mayor a 55	.935	.093
Aspecto Infraestructural	[47-54]	.923	.052
	Mayor a 55	.861	.002
Aspecto actividad laboral	[47-54]	.905	.021
	Mayor a 55	.890	.008
Aspecto socioeconómico	[47-54]	.949	.215
	Mayor a 55	.913	.026
Aspecto relacional	[47-54]	.940	.132
	Mayor a 55	.921	.041

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 87: Prueba de normalidad por nivel educacional que imparte.

	Grado en que imparte clases	Kolmogorov-Smirnov	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Enseñanza Básica	.091	.061
	Enseñanza Media	.067	.200*
Agotamiento emocional	Enseñanza Básica	.089	.007
	Enseñanza Media	.111	.061
Despersonalización	Enseñanza Básica	.180	<.001
	Enseñanza Media	.196	<.001
Realización personal	Enseñanza Básica	.091	.005
	Enseñanza Media	.067	.200*
Engagement	Enseñanza Básica	.126	<.001
	Enseñanza Media	.112	.057
Vigor	Enseñanza Básica	.158	<.001
	Enseñanza Media	.131	.012

Dedicación	Enseñanza Básica	.206	<.001
	Enseñanza Media	.202	<.001
Absorción	Enseñanza Básica	.147	<.001
	Enseñanza Media	.133	.010
Bienestar	Enseñanza Básica	.115	<.001
	Enseñanza Media	.088	.200*
Aspecto Infraestructural	Enseñanza Básica	.197	<.001
	Enseñanza Media	.136	.007
Aspecto actividad laboral	Enseñanza Básica	.222	<.001
	Enseñanza Media	.204	<.001
Aspecto socioeconómico	Enseñanza Básica	.156	<.001
	Enseñanza Media	.109	.074
Aspecto relacional	Enseñanza Básica	.178	<.001
	Enseñanza Media	.120	.031

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 88: Prueba de normalidad por nivel educacional que imparte.

	Grado en que imparte clases	Shapiro-Wilk	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Ambas	.957	.633
Agotamiento emocional	Ambas	.977	.921
Despersonalización	Ambas	.961	.652
Realización personal	Ambas	.957	.585
Engagement	Ambas	.941	.334
Vigor	Ambas	.978	.931
Dedicación	Ambas	.938	.299
Absorción	Ambas	.916	.127
Bienestar	Ambas	.948	.426
Aspecto infraestructural	Ambas	.875	.026
Aspecto actividad laboral	Ambas	.931	.229
Aspecto socioeconómico	Ambas	.881	.033
Aspecto relacional	Ambas	.875	.027

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 89: Prueba de normalidad por categoría de tipo de contrato.

	Tipo de contrato	Kolmogorov-Smirnov	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Plazo indefinido	.090	.200*
	Plazo fijo	.066	.200*
Agotamiento emocional	Plazo indefinido	.102	<.001
	Plazo fijo	.090	.200*
Despersonalización	Plazo indefinido	.169	<.001
	Plazo fijo	.156	.002
Realización personal	Plazo indefinido	.090	.004
	Plazo fijo	.066	.200*
Engagement	Plazo indefinido	.107	<.001
	Plazo fijo	.105	.200*
Vigor	Plazo indefinido	.149	<.001
	Plazo fijo	.109	.158
Dedicación	Plazo indefinido	.167	<.001
	Plazo fijo	.178	<.001
Absorción	Plazo indefinido	.125	<.001
	Plazo fijo	.145	.006
Bienestar	Plazo indefinido	.091	.003
	Plazo fijo	.074	.200*
Aspecto Infraestructural	Plazo indefinido	.179	<.001
	Plazo fijo	.167	<.001
Aspecto actividad laboral	Plazo indefinido	.241	<.001
	Plazo fijo	.149	.004
Aspecto socioeconómico	Plazo indefinido	.136	<.001
	Plazo fijo	.107	.178
Aspecto relacional	Plazo indefinido	.173	<.001
	Plazo fijo	.101	.200*

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 90: Prueba de normalidad por categoría de tipo de contrato.

	Tipo de contrato	Shapiro-Wilk	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Suplente (reemplazo)	.956	.938
Agotamiento emocional	Suplente (reemplazo)	.975	.949
Despersonalización	Suplente (reemplazo)	.845	.024
Realización personal	Suplente (reemplazo)	.956	.695
Engagement	Suplente (reemplazo)	.962	.791
Vigor	Suplente (reemplazo)	.956	.687
Dedicación	Suplente (reemplazo)	.942	.478
Absorción	Suplente (reemplazo)	.962	.786
Bienestar	Suplente (reemplazo)	.844	.024
Aspecto infraestructural	Suplente (reemplazo)	.864	.043
Aspecto actividad laboral	Suplente (reemplazo)	.922	.264
Aspecto socioeconómico	Suplente (reemplazo)	.811	.009
Aspecto relacional	Suplente (reemplazo)	.872	.055

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 91: Prueba de normalidad por categoría si el encuestado tiene hijos.

	Tiene hijos el encuestado	Kolmogorov-Smirnov	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Si	.078	.200*
	No	.098	.200*
Agotamiento emocional	Si	.102	<.001
	No	.097	.096
Despersonalización	Si	.163	<.001
	No	.201	<.001
Realización personal	Si	.078	.026
	No	.098	.091
Engagement	Si	.115	<.001
	No	.131	.004
Vigor	Si	.146	<.001
	No	.121	.012
Dedicación	Si	.186	<.001
	No	.187	<.001
Absorción	Si	.152	<.001
	No	.142	.001
Bienestar	Si	.074	.039
	No	.149	<.001
Aspecto Infraestructural	Si	.149	<.001
	No	.235	<.001
Aspecto actividad laboral	Si	.218	<.001
	No	.169	<.001
Aspecto socioeconómico	Si	.116	<.001
	No	.162	<.001
Aspecto relacional	Si	.141	<.001
	No	.179	<.001

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 92: Prueba de normalidad por categoría de años impartiendo clases.

	Años impartiendo clases	Kolmogorov-Smirnov	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Principiante	.084	.200*
	Intermedio	.086	.200*
	Experimentados	.111	.200*
Agotamiento emocional	Principiante	.113	.200*
	Intermedio	.088	.016
	Experimentados	.112	.080
Despersonalización	Principiante	.218	<.001
	Intermedio	.149	<.001
	Experimentados	.209	<.001
Realización personal	Principiante	.084	.200*
	Intermedio	.086	.023
	Experimentados	.111	.089
Engagement	Principiante	.120	.143
	Intermedio	.091	.011
	Experimentados	.134	.015
Vigor	Principiante	.134	.061
	Intermedio	.126	<.001
	Experimentados	.157	.002
Dedicación	Principiante	.188	<.001
	Intermedio	.149	<.001
	Experimentados	.217	<.001
Absorción	Principiante	.132	.071
	Intermedio	.108	<.001
	Experimentados	.221	<.001
Bienestar	Principiante	.153	.017
	Intermedio	.090	.014
	Experimentados	.095	.200*
Aspecto Infraestructural	Principiante	.179	.002
	Intermedio	.149	<.001
	Experimentados	.235	<.001
Aspecto actividad laboral	Principiante	.133	.066
	Intermedio	.219	<.001

Aspecto socioeconómico	Experimentados	.227	<.001
	Principiante	.140	.042
	Intermedio	.136	<.001
Aspecto relacional	Experimentados	.121	.042
	Principiante	.162	.008
	Intermedio	.144	<.001
	Experimentados	.165	<.001

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 93: Prueba de normalidad por categoría de tamaño del establecimiento.

	Tamaño de Institución	Kolmogorov-Smirnov	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Pequeño	.166	.200*
	Mediano	.066	.200*
	Grande	.117	.200*
	Muy Grande	.075	.200*
Agotamiento emocional	Pequeño	.112	.200*
	Mediano	.091	.089
	Grande	.101	.200*
	Muy Grande	.082	.200*
Despersonalización	Pequeño	.173	.006
	Mediano	.197	<.001
	Grande	.176	.026
	Muy Grande	.197	<.001
Realización personal	Pequeño	.166	.010
	Mediano	.066	.200*
	Grande	.117	.200*
	Muy Grande	.075	.200*
Engagement	Pequeño	.162	.013
	Mediano	.101	.034
	Grande	.117	.200*
	Muy Grande	.106	.040
Vigor	Pequeño	.175	.005
	Mediano	.135	<.001
	Grande	.172	.033

Dedicación	Muy Grande	.117	.014
	Pequeño	.210	<.001
	Mediano	.214	<.001
	Grande	.163	.054
	Muy Grande	.176	<.001
Absorción	Pequeño	.140	.058
	Mediano	.147	<.001
	Grande	.134	.200*
	Muy Grande	.129	.004
	Pequeño	.107	.200*
Bienestar	Mediano	.129	.002
	Grande	.093	.200*
	Muy Grande	.103	.050
	Pequeño	.194	<.001
	Mediano	.184	<.001
Aspecto Infraestructural	Grande	.186	.014
	Muy Grande	.174	<.001
	Pequeño	.198	<.001
	Mediano	.256	<.001
	Grande	.168	.043
Aspecto actividad laboral	Muy Grande	.163	<.001
	Pequeño	.144	.044
	Mediano	.170	<.001
	Grande	.135	.200*
	Muy Grande	.152	<.001
Aspecto socioeconómico	Pequeño	.143	.047
	Mediano	.211	<.001
	Grande	.118	.200*
	Muy Grande	.118	.012
	Aspecto relacional		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 94: Prueba de normalidad por categoría de tipo de enseñanza del establecimiento.

	Tipo de enseñanza de institución	Kolmogorov-Smirnov	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Solo Básica	.098	.077
	Solo Media	.086	.200*
	Básica y Media	.078	.200*
Agotamiento emocional	Solo Básica	.088	.023
	Solo Media	.091	.200*
	Básica y Media	.084	.200*
Despersonalización	Solo Básica	.187	<.001
	Solo Media	.179	<.001
	Básica y Media	.205	<.001
Realización personal	Solo Básica	.098	.006
	Solo Media	.086	.200*
	Básica y Media	.078	.200*
Engagement	Solo Básica	.118	<.001
	Solo Media	.141	.007
	Básica y Media	.150	.012
Vigor	Solo Básica	.147	<.001
	Solo Media	.119	.043
	Básica y Media	.154	.009
Dedicación	Solo Básica	.209	<.001
	Solo Media	.198	<.001
	Básica y Media	.176	.001
Absorción	Solo Básica	.147	<.001
	Solo Media	.133	.014
	Básica y Media	.117	.147
Bienestar	Solo Básica	.100	.005
	Solo Media	.091	.200*
	Básica y Media	.108	.200*
Aspecto Infraestructural	Solo Básica	.190	<.001
	Solo Media	.131	.016
	Básica y Media	.197	<.001
Aspecto actividad laboral	Solo Básica	.233	<.001

	Solo Media	.169	<.001
	Básica y Media	.154	.009
Aspecto socioeconómico	Solo Básica	.157	<.001
	Solo Media	.123	.033
	Básica y Media	.155	.009
Aspecto relacional	Solo Básica	.189	<.001
	Solo Media	.121	.038
	Básica y Media	.125	.076

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 95: Prueba de normalidad por categoría de desempeño del establecimiento.

	Nivel de desempeño de la institución	Kolmogorov-Smirnov	
		Estadístico	Sig.
Burnout	Destacado	.098	.200*
	Avanzado	.094	.200*
	En desarrollo	.071	.200*
Agotamiento emocional	Destacado	.119	.098
	Avanzado	.093	.094
	En desarrollo	.088	.054
Despersonalización	Destacado	.194	<.001
	Avanzado	.206	<.001
	En desarrollo	.177	<.001
Realización personal	Destacado	.098	.200*
	Avanzado	.094	.087
	En desarrollo	.071	.200*
Engagement	Destacado	.098	.200*
	Avanzado	.109	.022
	En desarrollo	.085	.072
Vigor	Destacado	.131	.047
	Avanzado	.126	.004
	En desarrollo	.144	<.001
Dedicación	Destacado	.200	<.001
	Avanzado	.190	<.001
	En desarrollo	.164	<.001

	Destacado	.179	<.001
Absorción	Avanzado	.160	<.001
	En desarrollo	.105	.009
	Destacado	.074	.200*
Bienestar	Avanzado	.093	.095
	En desarrollo	.113	.003
	Destacado	.196	<.001
Aspecto Infraestructural	Avanzado	.161	<.001
	En desarrollo	.204	<.001
	Destacado	.212	<.001
Aspecto actividad laboral	Avanzado	.197	<.001
	En desarrollo	.209	<.001
	Destacado	.133	.040
Aspecto socioeconómico	Avanzado	.137	<.001
	En desarrollo	.129	<.001
	Destacado	.093	.200*
Aspecto relacional	Avanzado	.165	<.001
	En desarrollo	.174	<.001

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 96: Prueba de normalidad por índice de vulnerabilidad del establecimiento.

	Índices de vulnerabilidad	Shapiro-Wilk	
		Estadístico	Sig.
Burnout	50-60	.965	.777
Agotamiento emocional	50-60	.946	.458
Despersonalización	50-60	.915	.160
Realización personal	50-60	.965	.777
Engagement	50-60	.889	.064
Vigor	50-60	.920	.192
Dedicación	50-60	.925	.228
Absorción	50-60	.892	.071
Bienestar	50-60	.950	.524
Aspecto infraestructural	50-60	.905	.112
Aspecto actividad laboral	50-60	.898	.088
Aspecto socioeconómico	50-60	.939	.368
Aspecto relacional	50-60	.934	.314

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 97: Prueba de normalidad por índice de vulnerabilidad del establecimiento.

	Indices de vulnerabilidad	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		Estadístico	Sig.
Burnout	80-90	.081	.133
	90-99	.077	.200*
Agotamiento emocional	80-90	.102	.200*
	90-99	.063	.200*
Despersonalización	80-90	.180	<.001
	90-99	.191	<.001
Realización personal	80-90	.081	.200*
	90-99	.077	.077
Engagement	80-90	.103	.021
	90-99	.159	<.001
Vigor	80-90	.145	<.001
	90-99	.151	<.001
Dedicación	80-90	.137	<.001
	90-99	.211	<.001
Absorción	80-90	.118	.004
	90-99	.145	<.001
Bienestar	80-90	.125	.002
	90-99	.103	.003
Aspecto infraestructural	80-90	.196	<.001
	90-99	.163	<.001
Aspecto actividad laboral	80-90	.217	<.001
	90-99	.203	<.001
Aspecto socioeconómico	80-90	.119	.003
	90-99	.151	<.001
Aspecto relacional	80-90	.182	<.001
	90-99	.145	<.001

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 98: Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables.

	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	.076	223	.003
Agotamiento emocional	.079	223	.002
Despersonalización	.169	223	<.001
Realización personal	.076	223	.003
Engagement	.095	223	<.001
Vigor	.135	223	<.001
Dedicación	.170	223	<.001
Absorción	.123	223	<.001
Bienestar	.090	223	<.001
Aspecto infraestructural	.177	223	<.001
Aspecto actividad laboral	.203	223	<.001
Aspecto socioeconómico	.131	223	<.001
Aspecto relacional	.153	223	<.001

Fuente: Elaboración propia.

Anexo G. Tablas de Homocedasticidad

Tabla 99: Prueba de homocedasticidad por categoría de género.

	Estadístico	Sig.
Burnout	.036	.850
Agotamiento emocional	1.641	.201
Despersonalización	.979	.323
Realización personal	.146	.703
Engagement	.382	.537
Vigor	1.245	.266
Dedicación	1.373	.243
Absorción	.014	.905
Bienestar	1.749	.187
Aspecto infraestructural	4.352	.038
Aspecto actividad laboral	2.488	.116
Aspecto socioeconómico	1.066	.303
Aspecto relacional	.084	.773

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 100: Prueba de homocedasticidad por categoría de edad.

	Estadístico de Levene	Sig.
Burnout	.655	.624
Agotamiento emocional	.543	.704
Despersonalización	1.231	.299
Realización personal	.413	.800
Engagement	.382	.821
Vigor	1.088	.363
Dedicación	.580	.678
Absorción	.841	.500
Bienestar	.303	.876
Aspecto infraestructural	.871	.482
Aspecto actividad laboral	1.990	.097
Aspecto socioeconómico	1.048	.383
Aspecto relacional	.438	.781

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 101: Prueba de homocedasticidad por nivel educacional que imparte el encuestado.

	Estadístico de Levene	Sig.
Burnout	.526	.591
Agotamiento emocional	2.200	.113
Despersonalización	2.930	.055
Realización personal	.167	.846
Engagement	3.704	.026
Vigor	1.616	.201
Dedicación	2.674	.071
Absorción	.406	.667
Bienestar	.189	.828
Aspecto infraestructural	.393	.675
Aspecto actividad laboral	3.413	.035
Aspecto socioeconómico	.366	.694
Aspecto relacional	1.250	.289

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 102: Prueba de homocedasticidad por categoría de tipo de contrato.

	Estadístico de Levene	Sig.
Burnout	1.579	.209
Agotamiento emocional	2.896	.057
Despersonalización	4.889	.008
Realización personal	.061	.941
Engagement	.390	.677
Vigor	1.094	.337
Dedicación	.060	.942
Absorción	.457	.634
Bienestar	.250	.779
Aspecto infraestructural	.832	.437
Aspecto actividad laboral	.076	.927
Aspecto socioeconómico	.197	.822
Aspecto relacional	.391	.677

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 103: Prueba de homocedasticidad por categoría si el encuestado tiene hijos.

	Estadístico de Levene	Sig.
Burnout	.000	.989
Agotamiento emocional	.344	.558
Despersonalización	.190	.663
Realización personal	.360	.549
Engagement	1.936	.166
Vigor	.321	.572
Dedicación	1.463	.228
Absorción	.002	.961
Bienestar	.019	.892
Aspecto infraestructural	.090	.765
Aspecto actividad laboral	.018	.894
Aspecto socioeconómico	.053	.818
Aspecto relacional	.770	.381

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 104: Prueba de homocedasticidad por categoría de años impartiendo clases.

	Estadístico de Levene	Sig.
Burnout	4.750	.010
Agotamiento emocional	1.145	.320
Despersonalización	.214	.807
Realización personal	1.847	.160
Engagement	1.846	.160
Vigor	3.071	.048
Dedicación	.979	.377
Absorción	2.906	.057
Bienestar	.294	.746
Aspecto infraestructural	2.370	.096
Aspecto actividad laboral	.616	.541
Aspecto socioeconómico	.234	.792
Aspecto relacional	1.333	.266

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 105: Prueba de homocedasticidad por categoría de tamaño del establecimiento.

	Estadístico de Levene	Sig.
Burnout	.978	.404
Agotamiento emocional	3.453	.017
Despersonalización	1.480	.221
Realización personal	.665	.574
Engagement	2.169	.093
Vigor	.625	.599
Dedicación	4.925	.002
Absorción	2.434	.066
Bienestar	.850	.468
Aspecto infraestructural	1.711	.166
Aspecto actividad laboral	.931	.427
Aspecto socioeconómico	1.416	.239
Aspecto relacional	1.236	.298

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 106: Prueba de homocedasticidad por categoría de tipo de enseñanza del establecimiento.

	Estadístico de Levene	Sig.
Burnout	.836	.435
Agotamiento emocional	.465	.629
Despersonalización	1.674	.190
Realización personal	1.331	.266
Engagement	2.899	.057
Vigor	.211	.810
Dedicación	1.186	.307
Absorción	.851	.428
Bienestar	.043	.958
Aspecto infraestructural	.005	.995
Aspecto actividad laboral	.311	.733
Aspecto socioeconómico	.129	.879
Aspecto relacional	.228	.796

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 107: Prueba de homocedasticidad por categoría de desempeño del establecimiento.

	Estadístico de Levene	Sig.
Burnout	2.858	.060
Agotamiento emocional	.813	.445
Despersonalización	.990	.373
Realización personal	1.337	.265
Engagement	1.091	.338
Vigor	1.666	.191
Dedicación	.785	.457
Absorción	3.298	.039
Bienestar	1.691	.187
Aspecto infraestructural	5.026	.007
Aspecto actividad laboral	.826	.439
Aspecto socioeconómico	1.976	.141
Aspecto relacional	.764	.467

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 108: Prueba de homocedasticidad por índice de vulnerabilidad del establecimiento.

	Estadístico de Levene	Sig.
Burnout	1.001	.369
Agotamiento emocional	.679	.508
Despersonalización	.308	.735
Realización personal	.447	.640
Engagement	3.773	.024
Vigor	.334	.716
Dedicación	3.743	.025
Absorción	1.896	.153
Bienestar	1.607	.203
Aspecto infraestructural	6.056	.003
Aspecto actividad laboral	1.309	.272
Aspecto socioeconómico	.608	.546
Aspecto relacional	1.099	.335

Fuente: Elaboración propia.

Anexo H. Pruebas post hoc para categorías de edad

Tabla 109: Prueba post hoc para categoría de edad en variable Burnout.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Mayor a 55-[39-46]	35,074	15,461	2,269	0,023	0,233
Mayor a 55-[47-54]	40,632	17,724	2,292	0,022	0,219
Mayor a 55-[23-30]	43,542	16,981	2,564	0,010	0,103
Mayor a 55-[31-38]	43,552	14,154	3,077	0,002	0,021
[39-46]-[47-54]	-5,558	15,651	-0,355	0,723	1,000
[39-46]-[23-30]	8,468	14,804	0,572	0,567	1,000
[39-46]-[31-38]	8,478	11,452	0,740	0,459	1,000
[47-54]-[23-30]	2,910	17,154	0,170	0,865	1,000
[47-54]-[31-38]	2,920	14,362	0,203	0,839	1,000
[23-30]-[31-38]	-0,010	13,434	-0,001	0,999	1,000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 110: Prueba post hoc para categoría de edad en dimensión de agotamiento emocional.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
Mayor a 55-[39-46]	43.396	15.455	2.808	.005	.050
Mayor a 55-[23-30]	51.335	16.974	3.024	.002	.025
Mayor a 55-[31-38]	52.961	14.149	3.743	<.001	.002
Mayor a 55-[47-54]	57.261	17.717	3.232	.001	.012
[39-46]-[23-30]	7.939	14.798	.537	.592	1.000
[39-46]-[31-38]	9.565	11.448	.836	.403	1.000
[39-46]-[47-54]	-13.865	15.645	-.886	.375	1.000
[23-30]-[31-38]	-1.626	13.428	-.121	.904	1.000
[23-30]-[47-54]	-5.926	17.147	-.346	.730	1.000
[31-38]-[47-54]	-4.300	14.357	-.299	.765	1.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 111: Prueba post hoc para categorías de edad para la variable engagement.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
[23-30] - [31-38]	-16.558	13.426	-1.233	.217	1.000
[23-30] - [39-46]	-21.123	14.796	-1.428	.153	1.000
[23-30] - [47-54]	-27.977	17.145	-1.632	.103	1.000
[23-30]-Mayor a 55	-64.697	16.971	-3.812	<.001	.001
[31-38] - [39-46]	-4.565	11.446	-.399	.690	1.000
[31-38] - [47-54]	-11.419	14.355	-.795	.426	1.000
[31-38]-Mayor a 55	-48.139	14.147	-3.403	<.001	.007
[39-46] - [47-54]	-6.854	15.643	-.438	.661	1.000
[39-46]-Mayor a 55	-43.574	15.452	-2.820	.005	.048
[47-54]-Mayor a 55	-36.720	17.715	-2.073	.038	.382

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 112: Prueba post hoc para categorías de edad para la dimensión de vigor.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
[23-30]-[39-46]	-20.728	14.746	-1.406	.160	1.000
[23-30]-[31-38]	-21.311	13.381	-1.593	.111	1.000
[23-30]-[47-54]	-33.331	17.087	-1.951	.051	.511
[23-30]-Mayor a 55	-71.326	16.914	-4.217	<.001	.000
[39-46]-[31-38]	.582	11.408	.051	.959	1.000
[39-46]-[47-54]	-12.603	15.590	-.808	.419	1.000
[39-46]-Mayor a 55	-50.597	15.400	-3.285	.001	.010
[31-38]-[47-54]	-12.021	14.306	-.840	.401	1.000
[31-38]-Mayor a 55	-50.015	14.099	-3.547	<.001	.004
[47-54]-Mayor a 55	-37.994	17.655	-2.152	.031	.314

Fuente: Elaboración propia.**Tabla 113: Prueba post hoc para categorías de edad para la dimensión de absorción.**

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
[23-30]-[31-38]	-18.282	13.381	-1.366	.172	1.000
[23-30]-[47-54]	-26.313	17.086	-1.540	.124	1.000
[23-30]-[39-46]	-30.514	14.745	-2.069	.039	.385
[23-30]-Mayor a 55	-51.371	16.914	-3.037	.002	.024
[31-38]-[47-54]	-8.031	14.306	-.561	.575	1.000
[31-38]-[39-46]	-12.232	11.407	-1.072	.284	1.000
[31-38]-Mayor a 55	-33.089	14.098	-2.347	.019	.189
[47-54]-[39-46]	4.201	15.589	.269	.788	1.000
[47-54]-Mayor a 55	-25.058	17.654	-1.419	.156	1.000
[39-46]-Mayor a 55	-20.857	15.400	-1.354	.176	1.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 114: Prueba post hoc para categorías de edad para el aspecto de actividad laboral.

Grupo1 – Grupo 2	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estándar	Sig.	Sig. ajust. ^a
[23-30]-[47-54]	-3.429	16.701	-.205	.837	1.000
[23-30]-[39-46]	-11.672	14.412	-.810	.418	1.000
[23-30]-[31-38]	-20.451	13.079	-1.564	.118	1.000
[23-30]-Mayor a 55	-51.616	16.532	-3.122	.002	.018
[47-54]-[39-46]	8.243	15.238	.541	.589	1.000
[47-54]-[31-38]	17.022	13.983	1.217	.223	1.000
[47-54]-Mayor a 55	-48.187	17.256	-2.792	.005	.052
[39-46]-[31-38]	8.779	11.150	.787	.431	1.000
[39-46]-Mayor a 55	-39.944	15.052	-2.654	.008	.080
[31-38]-Mayor a 55	-31.165	13.780	-2.262	.024	.237

Fuente: Elaboración propia.

Anexo I. Modelos de regresión lineal múltiple

Tabla 115: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de agotamiento emocional.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	6.461	0.772		8.371	< .001
Edad	-0.025	0.013	-0.217	-1.955	0.049
Nivel enseñanza	0.003	0.148	0.002	0.022	0.983
Estado civil	-0.006	0.065	-0.005	-0.091	0.927
Años experiencia	0.008	0.017	0.063	0.494	0.622
Años en institución	0.002	0.014	0.016	0.175	0.861
Hijos	-0.192	0.151	-0.077	-1.272	0.205
Tamaño institución	-0.103	0.150	-0.099	-0.682	0.496
Nivel enseñanza institución	0.167	0.189	0.114	0.882	0.379
Desempeño	0.106	0.096	0.070	1.105	0.270
IVE	0.021	0.127	0.011	0.163	0.871
Infraestructural	0.024	0.084	0.020	0.291	0.771
Actividad laboral	-0.457	0.098	-0.343	-4.661	< .001
Socioeconómico	-0.739	0.162	-0.446	-4.556	< .001
Relacional	0.236	0.149	0.160	1.591	0.113
Género	0.145	0.152	0.055	0.951	0.342
R: 0.591	R ² : 0.350		R ² ajustado: 0.307		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 116: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de despersonalización.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	2.400	0.560		4.283	< .001
Edad	0.006	0.009	0.081	0.656	0.513
Nivel enseñanza	0.003	0.107	0.002	0.027	0.979
Estado civil	0.038	0.047	0.054	0.803	0.423
Años experiencia	-0.011	0.012	-0.125	-0.884	0.378
Años en institución	0.003	0.010	0.035	0.335	0.738
Hijos	-0.092	0.109	-0.057	-0.839	0.403
Tamaño institución	6.476×10-4	0.109	9.610×10-4	0.006	0.995
Nivel enseñanza institución	0.096	0.137	0.100	0.696	0.487
Desempeño	0.032	0.069	0.033	0.463	0.644
IVE	0.006	0.092	0.005	0.061	0.951
Infraestructural	0.009	0.061	0.011	0.144	0.886
Actividad laboral	-0.163	0.071	-0.188	-2.296	0.023
Socioeconómico	-0.311	0.118	-0.289	-2.646	0.009
Relacional	0.091	0.108	0.095	0.846	0.398
Género	-0.313	0.111	-0.183	-2.827	0.005
R: 0.441	R ² : 0.195		R ² ajustado: 0.142		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 117: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de realización personal.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	2.093	0.597		3.509	< .001
Edad	0.008	0.010	0.096	0.848	0.397
Nivel enseñanza	-0.051	0.114	-0.036	-0.447	0.655
Estado civil	-0.059	0.050	-0.072	-1.178	0.240
Años experiencia	-0.017	0.013	-0.173	-1.338	0.182
Años en institución	0.027	0.011	0.243	2.571	0.011
Hijos	0.068	0.116	0.036	0.583	0.560
Tamaño institución	0.181	0.116	0.231	1.561	0.120
Nivel enseñanza institución	-0.166	0.146	-0.150	-1.135	0.258
Desempeño	-0.171	0.074	-0.149	-2.312	0.022
IVE	0.013	0.098	0.009	0.127	0.899
Infraestructural	-0.057	0.065	-0.062	-0.881	0.379
Actividad laboral	0.330	0.076	0.326	4.348	< .001
Socioeconómico	0.464	0.125	0.370	3.702	< .001

Relacional	-0.069	0.115	-0.062	-0.603	0.547
Género	-0.042	0.118	-0.021	-0.360	0.719
R: 0.558	R ² : 0.312		R ² ajustado: 0.267		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 118: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de vigor.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	-1.954	0.836		-2.339	0.020
Edad	0.042	0.014	0.312	3.087	0.002
Nivel enseñanza	-0.080	0.160	-0.036	-0.500	0.618
Estado civil	-0.144	0.070	-0.112	-2.051	0.041
Años experiencia	-0.025	0.018	-0.161	-1.395	0.164
Años en institución	0.018	0.015	0.105	1.242	0.216
Hijos	0.036	0.163	0.012	0.224	0.823
Tamaño institución	0.323	0.163	0.262	1.981	0.049
Nivel enseñanza institución	-0.105	0.205	-0.060	-0.513	0.609
Desempeño	-0.135	0.104	-0.075	-1.300	0.195
IVE	0.136	0.137	0.062	0.990	0.323
Infraestructural	0.032	0.090	0.022	0.350	0.726
Actividad laboral	0.603	0.106	0.380	5.679	< .001
Socioeconómico	0.673	0.176	0.342	3.835	< .001
Relacional	-0.063	0.161	-0.036	-0.391	0.696
Género	-0.169	0.165	-0.054	-1.028	0.305
R: 0.676	R ² : 0.457		R ² ajustado: 0.421		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 119: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de dedicación.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	1.632	0.749		2.178	0.030
Edad	0.019	0.012	0.170	1.523	0.129
Nivel enseñanza	0.127	0.144	0.071	0.888	0.376
Estado civil	-0.046	0.063	-0.044	-0.727	0.468
Años experiencia	-0.017	0.016	-0.138	-1.086	0.279
Años en institución	0.015	0.013	0.106	1.130	0.260
Hijos	0.073	0.146	0.031	0.500	0.617
Tamaño institución	-0.010	0.146	-0.010	-0.071	0.944
Nivel enseñanza institución	0.102	0.183	0.073	0.559	0.577

Desempeño	-0.260	0.093	-0.178	-2.801	0.006
IVE	-0.091	0.123	-0.051	-0.736	0.462
Infraestructural	-0.016	0.081	-0.014	-0.202	0.840
Actividad laboral	0.366	0.095	0.284	3.844	< .001
Socioeconómico	0.680	0.157	0.426	4.321	< .001
Relacional	-0.102	0.144	-0.072	-0.709	0.479
Género	-0.036	0.148	-0.014	-0.246	0.806
R: 0.568	R ² : 0.322	R ² ajustado: 0.278			

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 120: Regresión lineal múltiple con variable dependiente la dimensión de absorción.

Modelo	Beta no estandarizado	Error Típico	Beta estandarizado	t	p
(Constante)	1.862	0.934		1.994	0.047
Edad	-9.010×10 ⁻⁵	0.015	-7.197×10 ⁻⁴	-0.006	0.995
Nivel enseñanza	0.168	0.179	0.083	0.937	0.350
Estado civil	-0.099	0.078	-0.083	-1.260	0.209
Años experiencia	0.020	0.020	0.139	0.992	0.322
Institución	-0.030	0.028	-0.087	-1.084	0.280
Años en institución	0.004	0.016	0.023	0.228	0.820
Hijos	-0.152	0.182	-0.056	-0.836	0.404
Tamaño institución	0.146	0.182	0.129	0.805	0.422
Nivel enseñanza institución	-0.171	0.229	-0.107	-0.749	0.455
Desempeño	-0.274	0.116	-0.166	-2.370	0.019
IVE	0.121	0.154	0.059	0.786	0.433
Infraestructural	-0.004	0.101	-0.003	-0.042	0.966
Actividad laboral	0.216	0.119	0.148	1.821	0.070
Socioeconómico	0.485	0.196	0.268	2.473	0.014
Relacional	0.062	0.180	0.038	0.346	0.730
Género	0.005	0.184	0.002	0.025	0.980
R: 0.434	R ² : 0.188	R ² ajustado: 0.135			

Fuente: Elaboración propia.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN – FACULTAD DE INGENIERÍA RESUMEN DE MEMORIA DE TÍTULO

Departamento : : Departamento de Ingeniería Civil Industrial

Carrera: : : Ingeniería Civil Industrial

Nombre del memorista : : Bryan Antonio Salgado Salgado

Título de la memoria : : Exploración del Bienestar, Engagement y Burnout laboral en docentes de enseñanza Básica y Media en la comuna de Cauquenes

Fecha de la presentación oral : : 28 de Marzo de 2024

Profesor Guía : Ángela Zenteno Hidalgo
Jorge Maluenda Albornoz

Profesor Revisor: : Hernaldo Reinoso Alarcón

Concepto :

Calificación :

Resumen

El presente estudio evalúa las relaciones entre el bienestar, burnout y engagement laboral de los docentes y características de cada establecimiento educacional de la comuna de Cauquenes. Se extrajo una muestra de 223 docentes de diferentes instituciones educacionales y se realizó una medición del bienestar, burnout y engagement. Para ello, se emplearon instrumentos como el MBI-ES, UWES-9 y una escala de bienestar docente.

Los resultados de este estudio revelan que docentes de mayor edad exhiben niveles más altos de engagement y menores niveles de burnout, mientras que los más jóvenes muestran menos niveles de engagement y mayores niveles de burnout. Los establecimientos más grandes y los que se centran en la enseñanza media presentan menores niveles de bienestar.

La correlación entre los aspectos que componen el bienestar y los niveles de burnout y engagement es moderada. El análisis de regresión lineal múltiple revela que el aspecto socioeconómico y el aspecto de actividad laboral predicen las dimensiones del burnout y engagement.

Este estudio ofrece una visión integral entre las características de los establecimientos educativos y el bienestar docente, proporcionando una base para la implementación de intervenciones que contribuyan a mejorar la calidad de la educación y el bienestar de los profesionales.

