



ORIGINAL

Bienestar laboral y condiciones ocupacionales en docentes de carreras de Ciencias de la Salud durante la crisis sanitaria por COVID-19

Workplace wellbeing and job conditions in health science education teachers during the COVID-19 health crisis

Lorena Vigueras-Riquelme, MSc^a✉, Paula Parra-Ponce, MSc^a, Cristhian Pérez-Villalobos, PhD^a.

^a Departamento de Educación Médica, Facultad de Medicina, Universidad de Concepción. Concepción, Chile.

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del Artículo:

Recibido: 22 04 2024
Aceptado: 17 10 2024

Keywords:

Work Well-being; Work Engagement; Work Burnout; Occupational Burnout; Occupational Conditions; University Teaching; Teaching.

Palabras clave:

Bienestar Laboral; Compromiso Laboral; Burnout Laboral; Burnout Ocupacional; Condiciones Laborales; Docencia Universitaria; Docencia.

RESUMEN

Introducción: El bienestar en estudiantes durante la pandemia de COVID-19, y su relación con factores personales y académicos, ha sido ampliamente estudiado. Sin embargo, hay pocos estudios sobre este fenómeno en docentes.

Objetivo: Evaluar la relación de las condiciones ocupacionales con el bienestar laboral de los docentes, en términos de su pasión laboral (engagement) y agotamiento emocional (burnout), en docentes de carreras de Ciencias de la Salud durante la crisis sanitaria por COVID-19 en Chile.

Método: Estudio cuantitativo, observacional, transversal y relacional con una estrategia de muestreo no probabilístico. Por conveniencia se obtuvo una muestra de 234 docentes de carreras, que respondieron la Escala de Engagement Laboral UWES-17, el Inventory de Burnout de Maslach, una escala de recursos disponibles para la docencia y un cuestionario sociodemográfico y de condiciones laborales, previo consentimiento informado.

Resultados: Los docentes reportaron un alto engagement laboral en sus dimensiones de vigor, absorción y dedicación, un moderado agotamiento emocional y menor despersonalización y falta de realización personal. El burnout y el engagement mostraron correlaciones inversas entre sí en casi todos sus factores ($p<0,05$), menos en el caso de absorción. Ambas variables mostraron relación con el sexo, la edad de los docentes y el acceso a lugares tranquilos para trabajar ($p<0,05$).

Conclusiones: Las características sociodemográficas de los docentes mostraron estar más asociadas al bienestar que estos reportan que sus condiciones académicas. En cuanto a los recursos disponibles, los espacios tranquilos para desarrollar la labor fueron más importantes que el acceso a tecnologías.

✉ Autor para correspondencia

Correo electrónico: lvigueras@udec.cl

<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2024.10.005>

e-ISSN: 2531-0186/ ISSN: 0716-8640/© 2024 Revista Médica Clínica Las Condes.

Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



ABSTRACT

Background: Student well-being during the COVID-19 pandemic, and its relationship to personal and academic factors, has been extensively studied. However, there are few studies regarding this phenomenon in teachers.

Objective: To evaluate the relationship between occupational conditions and teachers' wellbeing at work, in terms of their engagement and burnout, in health career teachers during the COVID-19 health crisis in Chile.

Methods: Quantitative study, with an observational and cross-sectional design and relational scope, with a non-probabilistic sampling strategy and by convenience, a sample of 234 health science teachers was obtained, who answered the UWES-17 Work Engagement Scale, the Maslach Burnout Inventory HSS version, a Scale of resources available for teaching and a sociodemographic questionnaire and working conditions, after reading and accepting an informed consent.

Results: Teachers reported high work engagement in its dimensions of vigor, absorption and dedication, moderate emotional exhaustion and less depersonalization and lack of personal fulfillment. Burnout and engagement showed inverse correlations with each other in almost all their factors ($p<0.05$), except in the case of absorption. In addition, both variables showed a relationship with gender, age of the teachers and access to quiet places to work ($p<0.05$).

Conclusions: The sociodemographic characteristics of teachers showed to be more associated with their reported well-being than their academic conditions. In terms of available resources, quiet spaces for work were more important than access to technology.

INTRODUCCIÓN

Investigar sobre cómo reaccionamos a una crisis nos ayuda a preparamos mejor para una crisis futura¹. Y una de las más relevantes que hemos experimentado ha sido la reciente crisis sanitaria ocasionada por COVID-19. La pandemia generó muchas transformaciones en la humanidad, las que implicaron confinamiento y cambios a nivel de las relaciones sociales y laborales, con un creciente uso de la tecnología y plataformas para llevar a cabo estas actividades, con la consiguiente migración del trabajo presencial al teletrabajo¹⁻³.

Los cambios en el equilibrio vida-trabajo de las personas durante la crisis sanitaria, no se tradujeron en beneficios para su bienestar. Es más, el bienestar de los trabajadores disminuyó³, al igual que el de los estudiantes de carreras de Ciencias de la Salud¹. Sin embargo, no existen estudios previos sobre el bienestar en docentes del área de la salud.

Esto es particularmente relevante dado que el bienestar está asociado a las condiciones ambientales, las que se volvieron particularmente estresantes durante la crisis sanitaria¹⁻². Así, el bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar⁴. El bienestar laboral, en específico, responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales dentro del contexto laboral. Implica asumir los nuevos retos de los cambios

políticos y culturales de la sociedad, así como los que ocurren dentro de la propia organización, y se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones de trabajo objetivas que las determinan⁴.

Las condiciones ocupacionales o condiciones de trabajo son cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias para la salud de los trabajadores. Incluye, además de los aspectos ambientales y tecnológicos, temas de organización y orden del trabajo. De igual manera, otros factores que también influyen en la salud son las condiciones de empleo, el modo en que se presta el trabajo remunerado (los tipos de contratos), la jornada laboral, el reparto de género de las tareas y la doble jornada⁵.

El bienestar laboral se ha evaluado desde diferentes variables, como la satisfacción laboral, la sobrecarga laboral, la pasión o *engagement* laboral o el agotamiento emocional o *burnout* laboral, entre otros, siendo estos dos últimos el foco del estudio.

El *engagement* laboral es un constructo empleado por primera vez por Kahn en 1990⁶, y posteriormente desarrollado en más profundidad por Schaufeli⁷. No cuenta con una traducción directa en castellano, porque, aunque se podría traducir como compromiso, la acepción de Schaufeli estaría más cercana a la idea de "pasión"⁸. Constituye un constructo motivacional, que implica un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, el cual se refleja en elevados niveles de vigor (energía, persis-

tencia y resiliencia mental, incluso frente a situaciones adversas), dedicación (implicación en la tarea, con niveles elevados de inspiración, entusiasmo, orgullo, reto y sentido de significado) y absorción (total inmersión o concentración en el trabajo perdiendo incluso la noción del tiempo)^{7,9}.

En el otro extremo tenemos el concepto *burnout* o también llamado "agotamiento". Este término, es un fenómeno psicológico donde la definición original, planteada por Maslach y Jackson, define un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo; que acontece entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas. En la actualidad, Maslach define al *burnout* como un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo¹⁰. Agotamiento emocional, se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales o que ya no son capaces de dar de sí mismos a este nivel psicológico. La despersonalización implica actitudes negativas, cínicas e impersonales, generando sentimientos demasiado distantes hacia otras personas, las cuales pueden estar relacionadas al agotamiento emocional. Por último, la falta de realización personal en el trabajo se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, y sentimiento de descontento con sus logros en el trabajo¹¹.

La disposición de recursos laborales, estimulan el aprendizaje, desarrollo y crecimiento laboral, lo que hace mayormente funcionales a los trabajadores para alcanzar metas laborales. Así lo demuestra un estudio realizado en 255 docentes en España, que encontró un alto nivel de *engagement* en las tres dimensiones de este constructo, mientras que los niveles de *burnout* promedio en las tres dimensiones se emplazan en un nivel intermedio¹². En otro estudio realizado en 2014 en docentes del área de la salud de medio tiempo y tiempo completo, se encontró que no había relaciones significativas entre el *engagement* laboral con todas las variables sociodemográficas demostrándose niveles altos en todas las dimensiones del *engagement*, mientras que el 47,4% de los docentes mostraron valores medios y altos de *burnout*, la mayoría de ellos ocurrió en el ámbito de la despersonalización¹³.

En cuanto al género, Acuña-Hormazabal et al. en su trabajo del 2022 realizado en 203 docentes universitarios de Chile, donde se analizaron ambos constructos, se encontró que los hombres presentaron mayores niveles de *engagement* que las mujeres, y que, al contrario, las mujeres presentaron niveles de *burnout* más elevados. Este mismo estudio encontró que los participantes ma-

iores de 45 años presentaron niveles más altos de *engagement*, y que los niveles de *burnout* fueron más elevados en los menores de 44 años. También encontraron que tanto el *engagement* es más elevado entre quienes tienen hijos, en cambio el *burnout* es mayor en quienes no tienen hijos¹⁴.

La inseguridad relacionada a la estabilidad laboral por tipo de contrato es una variable que influye en el bienestar psicológico del trabajador. Un contrato permanente ya no es sinónimo de estabilidad; el trabajador de igual forma mantiene una inseguridad constante sobre las condiciones de permanencia en el cargo¹¹. En un estudio realizado en Colombia en profesionales de la salud de cinco instituciones, se demostró que los trabajadores con una relación laboral con contrato permanente y los con contrato funcional (equivalente al indefinido del sistema público de Chile), tienen mayores niveles de *engagement* que quienes tiene una relación laboral con contrato por horas o temporal¹⁶. En cuanto al *burnout*, en un estudio realizado con trabajadores administrativos de una organización pública en Santiago de Chile, se observó que los trabajadores con contrato temporal presentaron los valores más altos de *burnout* en comparación a quienes tienen contrato permanente¹⁷.

En un estudio publicado el año 2020 en Chile, en el cual se analizaron los factores que influían tanto en el *engagement* como en el *burnout* de las y los docentes de educación primaria y secundaria bajo el contexto de crisis COVID-19, se encontró que la presencia de niños en el hogar aumenta de manera significativa los niveles de *burnout* en las mujeres por sobre los hombres, solo en el criterio de agotamiento, mientras que los niveles de *engagement* siguen siendo similares en ambos sexos¹⁸. Otro estudio en Chile, mostró que a mayor conciliación familia-trabajo, mayor es el nivel de *engagement* y menor el nivel de *burnout*¹⁰.

Al analizar todos los antecedentes y las distintas bases de datos consultadas, se observó que en Chile no existen estudios que analicen las distintas variables y factores de las condiciones ocupacionales que pudieron influir en el bienestar laboral docente de carreras de Ciencias de la Salud durante un contexto de crisis como la vivida por COVID-19 entre los años 2020 y 2021. Estos datos son fundamentales para enfrentar nuevos desafíos en la educación en Ciencias de la Salud bajo contexto de crisis, ya sea sanitaria o de otra índole y continuar con el proceso formativo desde la base del bienestar de los docentes a cargo de la educación médica en Chile.

Por este motivo, el presente trabajo busca evaluar la relación de las condiciones ocupacionales con el *engagement* laboral y el *burnout* laboral en docentes de carreras de Ciencias de la Salud durante la crisis sanitaria por COVID-19 en Chile.

MATERIAL Y MÉTODO

Se realizó un estudio cuantitativo, con un diseño observacional y transversal, de alcance analítico relacional, mediante encuesta. Este estudio se llevó a cabo en profesionales que realizaron docencia en línea a programas de pregrado de carreras de Ciencias de la Salud durante la crisis sanitaria por COVID-19 en el periodo 2020-2021 en una o más universidades acreditadas de Chile. Mediante muestreo no probabilístico por conveniencia se obtuvo una muestra de 296 docentes de carreras de Ciencias de la Salud, de los cuales se eliminó aquellos que presentaron al menos una respuesta omitida, obteniéndose una muestra válida de 234 docentes.

La información fue recogida con cuatro instrumentos: 1) Utrecht Work Engagement Scale (escala de *engagement* laboral versión original de 17 ítems, UWES-17), para medir el *engagement* laboral, con opciones de respuesta presentadas ordinalmente de 0 (ninguna vez) a 6 (todos los días), que evalúa las tres dimensiones del constructo: absorción, dedicación y vigor; 2) Maslach Burnout Inventory, para medir el agotamiento laboral, con opciones de respuesta en escala de 0 (ninguna vez) a 6 (todos los días), que evalúa las tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal; 3) una escala de recursos disponibles para la docencia en dos factores, con 10 preguntas sobre la disponibilidad de espacios tranquilos para trabajar y conectarse a videoconferencias, y disponibilidad de recursos tecnológicos, que el docente debió responder según la disponibilidad que tenía con una escala de 1 (nunca) a 6 (cada vez que lo necesité); 4) un cuestionario sociodemográfico y de condiciones laborales, con preguntas cerradas donde los participantes informaron su sexo, edad, estado civil, si tenían hijos, su formación de magíster y doctorado (indicando si no habían cursado este nivel, si lo habían cursado y abandonado, si lo estaban cursando y lo habían finalizado) y tipo de contrato (fijo o indefinido).

Los instrumentos fueron aplicados entre septiembre de 2020 y enero de 2021, enviando una encuesta en línea con la plataforma SurveyMonkey® al correo electrónico de los académicos. La primera página de la encuesta presentaba un consentimiento informado explicando las condiciones del estudio. Sólo los docentes que aceptaron el consentimiento pudieron acceder a la encuesta.

Para realizar el análisis de las variables se empleó un análisis estadístico descriptivo realizando un análisis de frecuencias absolutas y relativas de porcentaje para las variables categóricas y para realizar el análisis por ítem de las dos encuestas aplicadas.

Para las variables numéricas como edad y los puntajes de las dos escalas aplicadas se empleó media (M), mediana (Md), desviación

estándar (DE), rango intercuartílico (RIC), mínimo y máximo. Adicionalmente, antes de calcular el puntaje de las escalas se calculó su coeficiente omega de McDonald y coeficiente alfa de Cronbach para estimar su confiabilidad en términos de su consistencia interna.

Para establecer la relación entre las variables, se utilizaron las pruebas Rho de Spearman, U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis, debido a la distribución asimétrica de la mayoría de las variables numéricas. Se consideró una significación estadística de $p<0,05$ y el análisis estadístico se realizó con el paquete estadístico JASP versión 0.18.1.

RESULTADOS

Descripción de la muestra

La muestra quedó conformada por 234 docentes, que presentaban edades entre los 24 y 70 años ($M=41,32$; $Md=38,50$; $DE=10,28$; $RIC=14,00$), de los cuales el 70,94% ($n=166$) eran mujeres. Del total de la muestra, el 63,68% ($n=149$) tenían grado de magíster, y el 8,97% ($n=21$) el grado de doctor.

Dentro de los recursos disponibles para la docencia, los más disponibles fueron el computador que un 94,02% ($n=220$) tenía disponible cuando quisiera, seguido por el uso de teléfonos inteligentes (93,59%; $n=219$) y el internet para comunicación por redes sociales en un (89,72%; $n=210$). Por el contrario, un 51,28% no tenía tablet, y sólo poco de la mitad de los docentes tenía espacios tranquilos para trabajar o participar en conferencias desde su casa (tabla 1).

Engagement y burnout laboral

En cuanto al *engagement*, los docentes reportaron mayor dedicación que vigor y absorción. En el caso del *burnout*, reportaron mayor agotamiento emocional. De los seis puntajes, sólo agotamiento emocional presentó una distribución normal (tabla 2).

Relación del engagement laboral con las características sociodemográficas, académicas y ocupacionales

Al comparar los niveles de *engagement* laboral entre hombres y mujeres, no se encontró diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de vigor ($p=0,76$), dedicación ($p=0,16$) ni absorción ($p=0,13$).

Tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas al comparar los tres niveles de *engagement* laboral según el estado civil, si tenían hijos o si contaban con magíster y/o doctorado. Pero si se encontró que los docentes que presentaron mayores niveles de *engagement* en las tres dimensiones eran aquellos de mayor edad (Vigor: $\rho=0,19$; $p<0,01$; Absorción: $\rho=0,16$; $p<0,05$; Dedicación: $\rho=0,20$; $p<0,05$).

Tabla 1. Disponibilidad de recursos para la docencia durante la pandemia informada por los docentes

	Nunca		Al menos una vez al mes		Al menos una vez por semana		Algunos días a la semana		Al menos una vez al día		Cada vez que lo requiera	No responde			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	%	n	%
Espacios tranquilos para trabajar	5	2,14	3	1,28	14	5,98	26	11,11	61	26,07	122	52,14	3	1,28	
Espacios tranquilos para participar en videoconferencias	6	2,56	4	1,71	13	5,56	30	12,82	57	24,36	121	51,71	3	1,28	
Acceso a internet banda ancha	7	2,99	0	0,00	2	0,86	3	1,28	30	12,82	188	80,34	4	1,71	
Acceso a internet para redes sociales	1	0,43	1	0,43	0	0,00	3	1,28	16	6,84	210	89,74	3	1,28	
Computador	1	0,43	1	0,43	0	0,00	1	0,43	8	3,42	220	94,02	3	1,28	
Tablet	120	51,28	4	1,71	2	0,86	3	1,28	5	2,14	95	40,60	5	2,14	
Teléfono inteligente	3	1,28	0	0,00	1	0,43	2	0,86	6	2,56	219	93,59	3	1,28	
Micrófono para videoconferencias	37	15,81	1	0,43	2	0,86	4	1,71	6	2,56	181	77,35	3	1,28	
Cámara para videoconferencias	18	7,69	0	0,00	2	0,86	4	1,71	8	3,42	199	85,04	3	1,28	
Cámara para grabar videos	70	29,92	4	1,71	5	2,14	5	2,14	7	2,99	140	59,83	3	1,28	

Tabla 2. Estadísticas descriptivas del engagement y burnout laboral, según dimensión, en los docentes de carreras de Ciencias de la Salud

	Vigor	Dedicación	Absorción	Agotamiento emocional	Desperso-nalización	Falta de Realización Personal
ω de McDonalds (IC95%)	0,82 (0,79-0,86)	0,89 (0,87-0,91)	0,67 (0,59-0,73)	0,82 (0,79-0,86)	0,58 (0,49-0,66)	0,78 (0,74-0,83)
α de Cronbach (IC95%)	0,80 (0,76-0,84)	0,87 (0,85-0,90)	0,68 (0,61-0,74)	0,77 (0,78-0,85)	0,59 (0,49-0,67)	0,78 (0,73-0,82)
M	5,04	5,39	5,03	2,70	0,77	1,02
Md	5,33	5,80	5,33	2,72	0,40	0,88
DE	0,88	0,85	0,87	1,25	0,94	0,81
RIC (IQR)	1,00	0,80	1,17	1,78	1,20	1,13
Asimetría	-1,35	-1,98	-1,35	-0,03	1,66	0,96
Error típico de la asimetría	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
Curtosis	1,79	3,68	2,26	-0,54	3,08	0,71
Error típico de la curtosis	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32
Mín	1,50	2,00	0,83	0,00	0,00	0,00
Máx	6,00	6,00	6,00	5,78	4,80	3,88
Shapiro-Wilk	0,87***	0,73***	0,88***	0,99	0,80*	0,93*

*p<0,05; ***p<0,001

Abreviaturas: M: media; Md: mediana; DE: desviación estándar; RIC: rango intercuartílico.

En cuanto al tipo de contrato, no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones de *engagement*, y tampoco entre docentes de universidades afiliadas al Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), con las no afiliadas. Sin embargo, al relacionar las dimensiones del *engagement* laboral con los recursos utilizados por los docentes para las clases online, se encontró que, aunque la disponibilidad de recursos tecnológicos no presentaba relaciones significativas, los docentes con espacios tranquilos para trabajar sí reportaron mayor *engagement*, tanto en vigor, como en absorción y dedicación, tabla 3.

Relación del burnout laboral con las características socio-demográficas, académicas y ocupacionales

Al comparar las tres dimensiones de *burnout* laboral entre hombres y mujeres, no se encontró diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones agotamiento ($p=0,04$) y falta de realización personal ($p=0,73$). Sin embargo, sí se observó que los hombres presentaban mayor despersonalización que las mujeres ($p<0,05$).

No se encontró diferencias significativas asociadas al estado civil, tener hijos ni a los estudios de doctorado. Tampoco se encontraron diferencias en despersonalización y falta de realización personal según los estudios de magíster, pero sí se observó que quienes no estaban cursando magíster reportaban menor agotamiento emocional que quienes estaban cursando uno o lo habían terminado ($p<0,05$).

En cuanto a la relación del *burnout* laboral con la edad, se encontró que los docentes de mayor edad presentaron mayores niveles de *burnout* sólo en las dimensiones agotamiento ($\rhoho=-0,254$; $p<0,001$) y falta de realización personal ($\rhoho=-0,149$; $p<0,05$).

En cuanto a las condiciones ocupacionales, no había diferencias entre docentes de universidades CRUCH y no CRUCH, ni tampoco diferencias según tipo de contrato. Por otro lado, quienes tenían mayor disponibilidad de espacios adecuados y tranquilos para trabajar presentaron menor agotamiento emocional ($\rhoho=-0,266$; $p<0,001$) y menor falta de realización personal ($\rhoho=-0,219$; $p<0,001$), aunque no hubo asociación con despersonalización (tabla 4).

Relación entre el engagement laboral y burnout laboral en todas sus dimensiones

Al relacionar las dimensiones del *engagement* laboral con las dimensiones del *burnout* laboral, se obtuvo relaciones estadísticamente significativas ($p<0,05$) en casi todos los casos. Es decir, a mayores niveles de *engagement* laboral, menores fueron los niveles de *burnout* laboral, excepto en las relaciones de absorción con agotamiento emocional ($\rhoho=-0,102$; $p=0,13$) y despersonalización ($\rhoho=-0,101$; $p=0,13$) que no fueron significativas (tabla 5).

Tabla 3. Correlaciones de Spearman entre el engagement laboral de docentes de carreras de Ciencias de la Salud con los factores de recursos disponibles para realizar las clases online.

Variable	1. Vigor	2. Dedicación	3. Absorción	4. Disponibilidad de espacio de trabajo	5. Disponibilidad de recursos tecnológico
1. Vigor	Rho	—			
	p	—			
2. Dedicación	Rho	0,790	—		
	p	< 0,001	—		
3. Absorción	Rho	0,581	0,544	—	
	p	< 0,001	< 0,001	—	
4. Disponibilidad de espacio de trabajo	Rho	0,246	0,233	0,222	—
	p	< 0,001***	< 0,001***	< 0,001***	—
5. Disponibilidad de recursos tecnológicos	Rho	0,124	0,056	0,091	0,151
	p	0,062	0,400	0,173	0,023

*** $p<0,001$

Tabla 4. Correlaciones de Spearman entre el *burnout* laboral de docentes de carreras de Ciencias de la Salud, con los factores de recursos disponibles para realizar las clases online

Variable		1	2	3	4	5
1. Agotamiento	Rho	—				
	p	—				
2. Despersonalización	Rho	0,359	—			
	p	< 0,001	—			
3. Falta de realización personal	Rho	0,333	0,319	—		
	p	< 0,001	< 0,001	—		
4. Disponibilidad de espacio de trabajo	Rho	-0,266	-0,121	-0,219	—	
	p	< 0,001***	0,068	< 0,001***	—	
5. Disponibilidad de recursos tecnológicos	Rho	-0,107	-0,007	-0,078	0,151	—
	p	0,115	0,918	0,241	0,023	—

***p<0,001

Tabla 5. Correlaciones de Spearman entre el *engagement* laboral y el *burnout* laboral de docentes de carreras de Ciencias de la Salud.

Variable		1. Vigor	2. Dedicación	3. Absorción	4. Agotamiento	5. Despersonalización	6. Falta de realización personal
1. Vigor	Rho	—					
	p	—					
2. Dedicación	Rho	0,790	—				
	p	< 0,001	—				
3. Absorción	Rho	0,581	0,544	—			
	p	< 0,001	< 0,001	—			
4. Agotamiento	Rho	-0,467	-0,412	-0,102	—		
	p	< 0,001***	< 0,001***	0,130	—		
5. Despersonalización	Rho	-0,260	-0,247	-0,101	0,359	—	
	p	< 0,001***	< 0,001***	0,130	< ,001	—	
6. Falta de realización personal	Rho	-0,618	-0,604	-0,444	0,333	0,319	—
	p	< 0,001***	< 0,001***	< 0,001***	< 0,001	< 0,001	—

***p<0,001

DISCUSIÓN

En el estudio se evaluaron resultados de los niveles de *engagement* laboral y *burnout* laboral en docentes de carreras de las Ciencias de la Salud durante el periodo de crisis sanitaria por COVID-19. Los niveles de *engagement* laboral en todas las dimensiones fue alto, con una leve diferencia de la dedicación por sobre la absorción, lo cual se condice con la evidencia¹², mientras que, en el síndrome de *burnout* destaca un puntaje elevado en la dimensión agotamiento por sobre las dimensiones de desper-

sonalización y falta de realización personal, al contrario de lo que indica la misma evidencia. Esto puede deberse a que en ese estudio no se analizaron los niveles de *burnout* laboral bajo un contexto particular de crisis como la del COVID-19, que implicó riesgo sanitario, confinamiento y otros cambios laborales y sociales¹⁻².

Los docentes de mayor edad presentaron mayores niveles de *engagement* laboral en todas las dimensiones, lo que concuerda con los resultados del estudio realizado en Chile el año 2022 con

docentes universitarios de distintas áreas del conocimiento¹⁴. A su vez, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas con ninguna otra variable sociodemográfica ni académica.

En cuanto al *burnout* laboral, solo la despersonalización fue mayor en los hombres, confirmando lo expuesto por Ruiz de Chávez en año 2014¹³.

Al analizar los niveles de *burnout* en las otras variables sociodemográficas y académicas, se encontró que en el agotamiento fue más elevados entre quienes han cursado o finalizado un magíster, en comparación con quienes nunca lo han cursado, lo que puede estar asociado a que una formación de postgrado aumenta las expectativas laborales de los docentes. Por otro lado, no se encontró diferencias entre quienes tenían y no tenían hijos, discrepando del estudio realizado por Fundación Chile el año 2020¹⁸. En este contexto, aunque la conciliación entre el trabajo y la familia pueden ser un condicionante del bienestar¹⁴, este puede depender de más factores que la sola presencia de hijos, como las edades de esto o el apoyo afectivo e instrumental para su crianza.

En la relación del *engagement* laboral y *burnout* laboral con las condiciones ocupacionales estudiadas, se encontró que no hubo diferencias estadísticamente significativas en las 3 dimensiones con el tipo de contrato, aunque el contrato permanente arrojó niveles discretamente menores de *burnout* en comparación al contrato a plazo fijo, en línea con el estudio realizado en Chile por Flores¹⁷. Sin embargo, al haberse incluido docentes de distintas universidades, otros factores organizacionales pueden afectar la seguridad laboral del docente más allá del contrato, como la estabilidad percibida o el ambiente laboral.

Por otro lado, al igual que en el estudio realizado en estudiantes universitarios por Pérez-Villalobos et al.¹, fue la disponibilidad de espacios tranquilos para estudiar y no la disponibilidad de tecnología, lo que más afectó el bienestar de los docentes. En este sentido, aunque las universidades en Chile invirtieron en proveer acceso a computadores e internet a todos los estudiantes y a sus docentes, existían condiciones estructurales de la vivienda y de la vida del docente que condicionaron más su salud mental en

pandemia, incluso en un contexto de docencia en línea forzada, donde el acceso a las tecnologías es clave.

Finalmente, al relacionar los niveles de *engagement* con el *burnout* laboral la relación siempre fue inversa, o sea que a mayores niveles de *engagement*, menores niveles de *burnout* excepto en la relación entre las dimensiones absorción con agotamiento y absorción con despersonalización, donde igualmente fue inversa pero no estadísticamente significativa al igual que el estudio realizado en Chile el año 2022 bajo el mismo contexto de crisis¹⁴. En síntesis, el estudio evidencia que el *burnout* y el *engagement* son dos caras opuestas, inversas, del bienestar laboral, y que están condicionadas principalmente por factores como el sexo, la edad de los docentes y el acceso a lugares tranquilos para trabajar. Otros factores, como el tipo de universidad donde trabajan, la formación de postgrado, el tipo de contratos o tener hijos, no mostraron relaciones significativas con su bienestar. Esto puede indicar que estas relaciones dependen de otros factores moderadores que no se han considerado en los estudios actuales y que requieren profundización.

Adicionalmente, estos factores deben considerar el contexto global en el que están insertos los docentes, caracterizado por la de crisis generada por la pandemia COVID-19.

Finalmente, entre las limitaciones del estudio está que el acceso a esta información fue mediante una encuesta en línea, en un contexto de alto estrés para los participantes. Por otro lado, la muestra fue no probabilística, lo que pudiese haber sesgado la composición de los participantes.

CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos en el estudio mostraron que el bienestar laboral de los docentes de carreras de la salud, en términos de *engagement* y *burnout*, está más asociado a sus características sociodemográficas que a sus condiciones académicas. En cuanto a los recursos disponibles, pese a la inversión financiera que hicieron las universidades para que los docentes, como los alumnos, tuvieran acceso a equipos e internet, los espacios tranquilos para desarrollar la labor docente fueron más importantes que el acceso a tecnologías.

Consideraciones éticas

Este estudio cuenta con la aprobación del Comité Ético Científico de la Facultad de Medicina de la Universidad de Concepción CEC 10/2020.

Financiación

Este proyecto fue financiado por los investigadores.

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pérez-Villalobos C, Ventura-Ventura J, Spormann-Romeri C, Paredes-Villarreal X, Rojas-Pino M, Jara-Reyes C, et al. Well-being variations on students of health sciences related to their learning opportunities, resources, and daily activities in an online and on-crisis context: a survey-based study. *BMC Med Educ.* 2023;23(1):37. doi: 10.1186/s12909-023-04011-y.
2. Pérez-Villalobos C, Ventura-Ventura J, Spormann-Romeri C, Melipillán R, Jara-Reyes C, Paredes-Villarreal X, et al. Satisfaction with remote teaching during the first semester of the COVID-19 crisis: Psychometric properties of a scale for health students. *PLoS One.* 2021;16(4):e0250739. doi: 10.1371/journal.pone.0250739.
3. *Lloyd's Register. Employee well-being during a pandemic.* United Kingdom: Lloyd's Register Group Limited. 2022. 16 p.
4. Castañeda Herrera Y, Betancourt J, Salazar Jimenez N, Mora Martínez A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Psiconex [Internet]. 2017;9(14):1-13.
5. ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. *Condiciones de trabajo y salud* [Internet]. istas.net. [citado el 3 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
6. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad Manage J.* 1990; 33(4): 692-724. doi:10.2307/256287
7. Schaufeli WB, Salanova M, González-Roma V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud.* 2002;3(1):71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
8. Fernández C, Yáñez R. Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. *Ciencia y enfermería* 2014; 20(3): 131-140. doi:10.4067/S0717-95532014000300012.
9. Bakker A, Demerouti E. Towards a model of work engagement. *Career Dev. int.* 2008; 13(3):209-223. doi:10.1108/13620430810870476
10. Maslach C, Jackson S, Leiter M. *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual.* Palo Alto, CA: University of California, Consulting Psychologists Press. 1981
11. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.* 1981;2(2):99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
12. Durán MA, Extremera N, Montalbán FM, Rey L. Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Rev Psicol Trab Organ.* 2005;21(1-2):145-158.
13. Ruiz de Chávez D, Pando M, Aranda C, Almeida C. Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Cienc Trab.* 2014;16(50):116-120. doi: 10.4067/S0718-24492014000200010
14. Acuña-Hormazabal Á, Mendoza-Llanos R, Luengo-Martínez C, Hermosilla-Ávila A, Pons-Peregrin O. Conciliación trabajo-familia en tiempos del COVID-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. [Work-family balance in times of COVID-19 and its relationship with the engagement and burnout of university teachers in Chile]. *Multidiscip Bus Rev.* 2022;15(2):1-13. doi: 10.35692/07183992.15.2.2
15. Orozco García OA. Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali. *Rev Guillermo de Ockham.* 2010;8(2): 55-68.
16. Franco-Miranda V, Quiroz-González E, Castaño-González EJ. Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? [Engagement to Colombian healthcare professionals. Are there any differences according to the type of contract?] *Rev UCN.* 2020;(60):159-177.
17. Flores ME. Asociación entre inseguridad laboral y burnout: estudio en trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana. [Santiago]: Universidad de Chile; 2018. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/175644>
18. Educar Chile, Circular RRHH. COMPROMISO Y AGOTAMIENTO en las y los docentes de Chile: una mirada a partir de la realidad COVID-19 [Internet]. Fundación Chile. 2020. Disponible en: <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/final-estudio-engagement-docentes.pdf>