

Artículo Carga laboral y Síndrome de Burnout

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:592706415

Fecha de entrega

18 may 2026, 2:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 may 2026, 2:09 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

17248_1773414681ART02.pdf

Tamaño del archivo

365.5 KB

12 páginas

6076 palabras

34.560 caracteres

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
hdl.handle.net	1%	
2	Trabajos entregados	
Universidad Anahuac México Sur on 2024-08-04	<1%	
3	Internet	
repositorio.upeu.edu.pe	<1%	
4	Internet	
ojs3.revistaliberabit.com	<1%	
5	Internet	
repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%	
6	Trabajos entregados	
Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-12	<1%	
7	Trabajos entregados	
Universidad del Atlántico Medio on 2025-01-10	<1%	
8	Trabajos entregados	
Universidad TecMilenio on 2025-10-17	<1%	
9	Trabajos entregados	
Universidad del Norte, Colombia on 2018-11-10	<1%	
10	Internet	
issuu.com	<1%	
11	Internet	
eprints.ucm.es	<1%	

12	Internet	www.mdpi.com	<1%
13	Internet	www.researchgate.net	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-05-27	<1%
15	Trabajos entregados	Uniminuto Virtual on 2025-10-14	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2025-08-01	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad de Almeria on 2019-03-12	<1%
18	Internet	pricila.senacyt.gob.pa	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Francisco de Vitoria on 2024-06-20	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Mariano Gálvez de Guatemala on 2025-06-08	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad San Francisco de Quito on 2024-12-14	<1%
22	Publicación	Mori Soto, Ada Priscila Rosas, Elizabeth Torres Chavez, Diego Eduardo Oblitas ...	<1%
23	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
24	Internet	www.scribd.com	<1%
25	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2026-02-26	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-16	<1%
27	Internet	creativecommons.org	<1%
28	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
29	Internet	www.zippia.com	<1%
30	Publicación	Astorne Cannock, Gustavo Alejandro. "Motivacion del Aspirante a Bombero, Estil...	<1%
31	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2025-09-30	<1%
32	Trabajos entregados	Costa Rica Institute of Technology on 2025-10-03	<1%
33	Publicación	Ferreyros Viza, Ruby Jakelin. "Adicción al Trabajo, Compromiso Laboral y Burnout ...	<1%
34	Trabajos entregados	UNIBA on 2026-05-02	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-10-10	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2025-06-19	<1%
37	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica de los Andes on 2026-05-13	<1%
38	Trabajos entregados	Universidad de Santiago de Chile on 2019-03-22	<1%
39	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-05-05	<1%

40	Internet	http://200.68.0.6/modulos/noticias/constructor/detalle_noticias.asp?id_noticia=70...	<1%
41	Internet	openaccess.uoc.edu	<1%
42	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
43	Internet	www.fao.org	<1%
44	Internet	www.produccioncientificaluz.org	<1%
45	Publicación	Nicole Alejandra Otero Trujillo, José Luis Solano Peláez. "Factores que inciden en ..."	<1%
46	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2019-07-12	<1%
47	Trabajos entregados	UNIBA on 2024-11-20	<1%
48	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2023-10-29	<1%
49	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2026-05-14	<1%
50	Internet	eugdspace.eug.es	<1%
51	Internet	repositorio.uam.es	<1%
52	Internet	repositorio.uflo.edu.ar	<1%
53	Internet	www.tdx.cat	<1%

Carga laboral y Síndrome de Burnout como predictores de compromiso laboral en docentes de Educación Básica Regular peruanos

Resumen

Antecedentes: En el contexto educativo peruano, la carga laboral y el síndrome de burnout son cruciales para entender el compromiso laboral de los docentes de Educación Básica Regular. La carga laboral incluye no solo las horas de trabajo sino también la complejidad de las tareas docentes, mientras que el burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, afectando negativamente la motivación y eficacia de los docentes. Este estudio explora cómo ambos factores predictivos influyen en el compromiso laboral, crucial para el éxito institucional y académico.

Objetivo: Determinar la relación entre la carga laboral y el síndrome de burnout con el compromiso laboral en docentes peruanos de Educación Básica Regular.

Métodos: Se llevó a cabo un estudio transversal utilizando un modelo de ecuaciones estructurales para analizar las respuestas de 358 docentes entre 19 y 66 años ($M = 39.35$, $SD = 10$). Las herramientas incluyeron la Escala de Carga de Trabajo, la Utrecht Work Engagement Scale y el Inventario de Burnout de Maslach.

Resultados: Los resultados indicaron una correlación negativa significativa entre la carga laboral y el compromiso laboral ($r = -0.39$, $p < .01$), y entre el burnout y el compromiso laboral ($r = -0.28$, $p < .01$). Además, se confirmó una correlación positiva entre la carga laboral y el burnout ($r = 0.13$, $p < .01$). El modelo estructural mostró un buen ajuste ($CFI = 0.93$, $TLI = 0.92$, $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.09$), confirmando ambas hipótesis del estudio.

Conclusiones: El estudio confirma que tanto la carga laboral alta como los niveles significativos de burnout están negativamente correlacionados con el compromiso laboral. Esto subraya la importancia de estrategias preventivas y correctivas que mitiguen la carga laboral y el burnout para mejorar el compromiso laboral. Futuras investigaciones deberían expandir estos hallazgos a otros contextos y explorar medidas efectivas para reducir el burnout y optimizar el compromiso laboral en el sector educativo.

Palabras clave: Carga laboral, Síndrome de burnout, Compromiso laboral, Docentes peruanos, Educación Básica Regular.

Abstract

Background: In the Peruvian educational context, workload and burnout syndrome are crucial for understanding the work engagement of Basic Education teachers. Workload includes not only working hours but also the complexity of teaching tasks, while burnout is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment, negatively affecting teachers' motivation and effectiveness. This study explores how these predictive factors influence work engagement, which is crucial for institutional and academic success.

Objective: To determine the relationship between workload and burnout syndrome with work engagement in Peruvian Basic Education teachers.

Methods: A cross-sectional study was conducted using a structural equation model to analyze the responses of 358 teachers aged 19 to 66 years ($M = 39.35$, $SD = 10$). The tools included the Workload Scale, the Utrecht Work Engagement Scale, and the Maslach Burnout Inventory.

Results: The results indicated a significant negative correlation between workload and work engagement ($r = -0.39$, $p < .01$), and between burnout and work engagement ($r = -0.28$, $p < .01$). Additionally, a positive correlation between workload and burnout was confirmed ($r = 0.13$, $p < .01$).

.01). The structural model showed a good fit (CFI = 0.93, TLI = 0.92, RMSEA = 0.06, SRMR = 0.09), confirming both hypotheses of the study.

Conclusions: The study confirms that both high workload and significant levels of burnout are negatively correlated with work engagement. This highlights the importance of preventive and corrective strategies to mitigate workload and burnout to improve work engagement. Future research should expand these findings to other contexts and explore effective measures to reduce burnout and optimize work engagement in the education sector.

Keywords: Workload, Burnout syndrome, Work engagement ,Peruvian teachers, Basic Education

Introducción

La carga laboral y el síndrome de burnout emergen como predictores significativos del compromiso laboral en docentes, particularmente en el contexto de la educación básica. La carga laboral no solo abarca la cantidad de horas trabajadas, sino también la intensidad y complejidad de las tareas, como la enseñanza en el aula, planificación de lecciones, evaluación de estudiantes y gestión administrativa (Llorca-Pellicer et al., 2021; Zanabazar & Jigjiddorj, 2022). Se ha demostrado que una carga laboral elevada puede llevar al agotamiento físico y mental, contribuyendo así al desarrollo del síndrome de burnout. Este último se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y una reducción en la realización personal, afectando negativamente la motivación y la eficacia docente, deteriorando la calidad de la enseñanza y potencialmente provocando una alta rotación de personal, lo cual impacta la estabilidad institucional (Demerouti et al., 2001; Fernet et al., 2013; Kyriacou, 2001; Maslach & Jackson, 1981; Vera et al., 2012).

El compromiso laboral, caracterizado por estados de vigor, dedicación y absorción, es esencial para el funcionamiento óptimo de las instituciones educativas y el éxito académico de los estudiantes. Sin embargo, se ha observado que el burnout puede reducir significativamente este compromiso, relacionándose con menor satisfacción laboral y un rendimiento docente subóptimo (Hakanen et al., 2006; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004). Aun así, un mayor compromiso laboral puede servir como un amortiguador contra los efectos negativos del burnout y las altas cargas de trabajo (A. B. Bakker et al., 2005; Schaufeli et al., 2006).

Además, existe una relación inversa entre el burnout y el compromiso laboral, indicando que a medida que aumenta el burnout, el compromiso tiende a disminuir (Öztürk et al., 2021). No obstante, estrategias efectivas de manejo del estrés y del tiempo han demostrado mitigar los efectos de una alta carga laboral y reducir los niveles de burnout, lo cual puede mejorar el compromiso laboral (A. B. Bakker et al., 2004; Hakanen et al., 2006; Leiter & Maslach, 2003). Así, la carga laboral y el síndrome de burnout se presentan como elementos críticos que influyen directamente en el compromiso laboral, siendo crucial comprender y abordar estos factores para mejorar el bienestar de los docentes y la calidad educativa (Hakanen et al., 2005; Maslach et al., 2001; Maslach & Leiter, 1997).

La relación entre burnout y compromiso laboral se contextualiza a menudo dentro de la teoría del intercambio social, donde altas exigencias laborales disminuyen el compromiso debido al costo emocional y físico que implica satisfacer estas demandas (A. Bakker et al., 2014; Maslach & Leiter, 2016). Además, se ha documentado que las demandas laborales, como el mal comportamiento de los alumnos y un entorno físico desafiante, pueden predecir problemas de salud a través de su impacto en el burnout, mientras que los recursos laborales, como el control laboral y el apoyo supervisorio, pueden fomentar el compromiso organizacional a través del engagement laboral (Hakanen et al., 2006; YILDIZ et al., 2023). Esta exploración es especialmente relevante en países en desarrollo, donde los desafíos educativos suelen ser más complejos y los recursos más limitados (A. Bakker et al., 2014).

50

En el contexto peruano, especialmente durante y después de la pandemia de COVID-19, la carga laboral y el síndrome de burnout han surgido como predictores críticos del compromiso laboral en docentes de Educación Básica Regular. La transición forzada a la educación en línea y las aumentadas demandas tecnológicas han exacerbado la carga de trabajo de los docentes, influyendo en su bienestar y eficacia profesional. Investigaciones recientes en Perú indican que una mayor carga laboral puede llevar a una disminución en la satisfacción con la vida, afectando el equilibrio entre vida laboral y personal y provocando una reducción en la autoeficacia profesional de los docentes (Belizario et al., 2024; Carranza et al., 2023). Los estudios han demostrado que los factores como las exigencias emocionales y las altas demandas laborales contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout, que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución de la realización personal. Este síndrome afecta negativamente tanto el compromiso organizacional como el desempeño en el trabajo, resaltando una interacción compleja entre el contexto laboral y la salud ocupacional de los docentes (Prieto-Molinari & Choy-Vessoni, 2023). El apoyo social en el lugar de trabajo emerge como un recurso crucial, donde se ha encontrado que un mayor soporte por parte de administradores y colegas se correlaciona positivamente con la satisfacción con la vida de los docentes, subrayando la importancia de estrategias de apoyo efectivas para manejar y afrontar los estresores laborales, particularmente en situaciones de crisis como la pandemia (Carranza et al., 2023). En este difícil equilibrio, también se observa que, aunque el compromiso organizacional puede mitigar algunos efectos del burnout, un compromiso excesivo podría tener consecuencias negativas como conflictos familiares y comportamientos poco éticos. Esto destaca la necesidad de una gestión cuidadosa del compromiso y la carga laboral para evitar repercusiones adversas tanto en la vida personal como profesional de los docentes (Prieto-Molinari & Choy-Vessoni, 2023).

En el contexto peruano presenta desafíos únicos, como recursos limitados y altas demandas emocionales en las aulas, que pueden agravar los efectos del burnout y reducir el compromiso laboral, elementos esenciales para la retención de docentes y la estabilidad institucional. Investigar estos aspectos permitirá desarrollar estrategias efectivas para gestionar el estrés y mejorar el apoyo social en los centros educativos, elementos cruciales para potenciar la satisfacción y el rendimiento de los docentes. Por tanto, el presente objetivo fue evaluar la influencia de la carga laboral y el síndrome de burnout como predictores del compromiso laboral de los docentes en la educación básica.

Revisión de la literatura

Compromiso Laboral

El compromiso laboral es un concepto clave en la investigación educativa debido a su asociación con resultados positivos tanto para los docentes como para los estudiantes. Docentes comprometidos muestran niveles más altos de motivación, satisfacción laboral y eficacia profesional (A. B. Bakker & Demerouti, 2008). Estos docentes no solo están más inclinados a mejorar sus prácticas pedagógicas, sino que también están más dispuestos a invertir esfuerzos adicionales para apoyar el aprendizaje de sus estudiantes (Hakanen et al., 2006). El modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) propuesto por Bakker y Demerouti (2007) sugiere que mientras las demandas laborales pueden agotar los recursos y llevar al burnout, los recursos laborales y personales pueden mitigar estos efectos negativos y fomentar un mayor compromiso laboral. En el contexto docente, recursos como el apoyo de colegas y administradores, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo son cruciales para mantener altos niveles de compromiso laboral (Salanova et al., 2009).

Carga Laboral

39

28

La carga laboral de los docentes incluye una amplia gama de tareas, tales como la planificación de lecciones, la corrección de trabajos, la participación en reuniones administrativas y la interacción con estudiantes y padres. Estudios han demostrado que una carga laboral elevada puede generar altos niveles de estrés y agotamiento, lo cual afecta negativamente la salud mental y física de los docentes (Kyriacou, 2001; Skaalvik & Skaalvik, 2009). Esta situación puede conducir a una disminución en la calidad de la enseñanza y al desarrollo de problemas de salud a largo plazo. La teoría del estrés ocupacional sugiere que la carga laboral excesiva puede resultar en un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles, lo que a su vez puede llevar al agotamiento y la insatisfacción laboral (Karasek, 1979). En el contexto educativo, este desequilibrio es particularmente preocupante debido a las altas expectativas puestas en los docentes para lograr resultados educativos óptimos a pesar de las limitaciones de tiempo y recursos. La relación entre carga laboral y compromiso laboral es compleja y multifacética. Investigaciones han mostrado que una carga laboral elevada puede tener un impacto negativo en el compromiso laboral de los docentes. Por ejemplo, estudios han encontrado que los docentes con cargas laborales excesivas tienden a experimentar mayores niveles de estrés y agotamiento, lo cual reduce su compromiso con el trabajo (Hakanen et al., 2006; Skaalvik & Skaalvik, 2009)

Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout es una respuesta prolongada a factores estresantes emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. En el contexto educativo, los docentes enfrentan múltiples desafíos que contribuyen al desarrollo del burnout, incluyendo altas demandas laborales, presión para lograr resultados académicos, y la gestión de comportamientos estudiantiles difíciles (Maslach & Jackson, 1981). Maslach y Jackson (1981) identificaron tres dimensiones principales del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. El agotamiento emocional se refiere a la sensación de estar emocionalmente exhausto por las demandas del trabajo. La despersonalización implica una actitud cínica y distante hacia los estudiantes, y la falta de realización personal se manifiesta como una evaluación negativa del propio desempeño y logros laborales.

Estudios han demostrado que el burnout es prevalente entre los docentes y tiene consecuencias negativas tanto para su bienestar como para la calidad de la enseñanza (Skaalvik & Skaalvik, 2009). Por ejemplo, un estudio realizado por Hakanen, Bakker y Schaufeli (2006) encontró que el burnout estaba asociado con una mayor intención de abandonar la profesión docente y una disminución en la motivación para enseñar.

De acuerdo con lo postulado, se plantean las siguientes hipótesis (Figura 1):

H1: Existe una influencia negativa entre la carga laboral y el compromiso laboral.

H2: Existe una influencia negativa entre el burnout y el compromiso laboral.

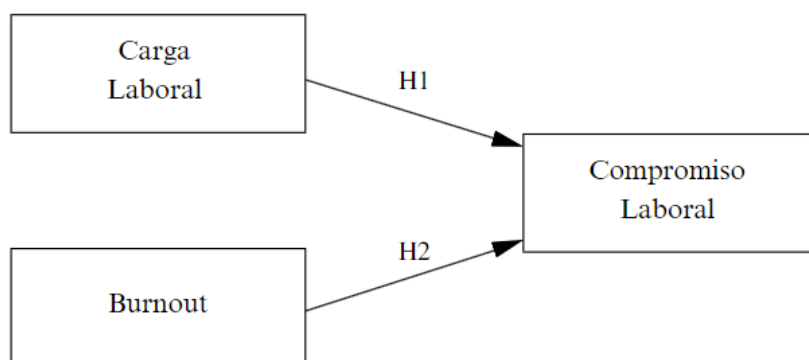


Figura 1. Modelo teórico.

1519.21

Métodos

Diseño y Participantes

Se llevó a cabo un estudio transversal y explicativo que incorporó variables latentes a través de un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) (Ato et al., 2013). La determinación del tamaño de la muestra se realizó utilizando la calculadora electrónica Soper (Soper, 2024), que toma en cuenta el número de variables observadas y latentes, un tamaño de efecto anticipado ($\lambda = 0.3$), una significancia estadística ($\alpha = 0.05$) y un nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0.80$), resultando en una muestra mínima requerida de 119 participantes. Se seleccionó a 451 docentes de Educación Básica Regular mediante muestreo no probabilístico. Estos docentes tenían edades entre 22 y 66 años ($M = 38.53$, $SD = 10.4$). El 63.6% de los participantes fueron mujeres y el 36.4% hombres. La mayoría estaba casada (58.3%), empleada bajo contrato (57.0%), provenía de la Sierra (40.8%) y poseía un título de licenciatura (46.6%).

Tabla 1. Información sociodemográfica.

Características		n	%
Género	Femenino	287	63.6
	Masculino	164	36.4
Estado civil	Casado	263	58.3
	Divorciado	13	2.9
	Soltero	169	37.5
	Viudo	6	1.3
Tipo de empleo	Contratado	257	57.0
	Empleado	194	43.0
	Costa	127	28.2
Región de procedencia	Extranjero	10	2.2
	Selva	130	28.8
	Sierra	184	40.8
	Bachiller	177	39.2
Grado de instrucción	Doctor	2	0.4
	Licenciado	210	46.6
	Maestro	62	13.7

Procedimiento:

El estudio, enfocado en docentes de Educación Básica Regular, recibió la aprobación ética del Comité de Ética de una universidad peruana (código 2022-CEUPeU-026), cumpliendo con estándares éticos nacionales e internacionales. Previo a la recolección de datos, se solicitó permiso a las instituciones educativas y se estableció un protocolo alineado con la Declaración de Helsinki, garantizando la privacidad y confidencialidad de los participantes. Se utilizó un cuestionario en línea mediante Google Forms, y el período de recolección fue del 2 de septiembre al 30 de diciembre de 2022. Los participantes recibieron información detallada sobre el estudio y proporcionaron su consentimiento informado antes de participar, asegurando que su involucramiento era completamente voluntario (AMM, 1964).

Instrumentos

Carga de Trabajo. Se usó la versión en español de la Escala de Carga de Trabajo (ECT) (Calderón et al., 2018) que evalúa la carga de trabajo en trabajadores peruanos, definiendo la interacción entre las exigencias laborales y la movilización de capacidades del individuo. Esta escala unidimensional consta de 6 ítems distribuidos en una escala tipo Likert de 5 puntos, que van desde 0 (Nunca) hasta 4 (Muy frecuentemente: todos los días). Los ítems incluyen aspectos como situaciones laborales duras, la necesidad de realizar múltiples tareas y la percepción de insuficiencia de tiempo para completar el trabajo. La confiabilidad de la escala se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach (0,803) y el coeficiente omega (0,806). Los índices de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio fueron adecuados, con un CFI de 0,95, RMSEA de 0,122, SRMR de 0,074 y MFI de 0,935. La escala fue validada en una muestra de 170 obreros industriales de manufactura en Lima, Perú.

Compromiso Laboral. Se usó la escala en español de la UWES-9 evalúa el entusiasmo por el trabajo o engagement en profesionales de la docencia, específicamente en Lima, Perú (Flores et al., 2015). La versión de 15 ítems de esta escala se compone de tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción, con cada dimensión evaluada por 5 ítems. La confiabilidad, medida por el alfa de Cronbach, es de 0.79 para Vigor, 0.82 para Dedicación y 0.66 para Absorción. Adicionalmente, se probó una versión reducida de 9 ítems, con 3 ítems por dimensión, mostrando alfas de Cronbach de 0.77 para Vigor, 0.74 para Dedicación y 0.61 para Absorción. La escala utiliza una medición tipo Likert de 7 puntos que van de 0 (nunca) a 6 (diariamente). Los índices de bondad de ajuste para la versión de 9 ítems fueron excelentes (RMSEA = 0.000, CFI = 1.000), confirmando su validez en esta población. La escala fue validada en una muestra de 145 docentes de educación primaria y secundaria en Lima, Perú.

Burnout. Para medir el burnout, se empleó el Inventario de Burnout de Maslach - General (MBI-GS) (Gil Grados Tejeda, 2018), que consta de 16 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. La confiabilidad de las dimensiones fue $\alpha = 0.86$, $\alpha = 0.75$ y $\alpha = 0.70$ respectivamente. La autoeficacia se evaluó con la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer, compuesta por 10 ítems y una confiabilidad de $\alpha = 0.81$. Ambas escalas utilizan una escala de medición tipo Likert, con el MBI-GS de 5 puntos y la Escala de Autoeficacia de 4 puntos. Los índices de bondad de ajuste para el MBI-GS fueron aceptables, con un KMO de 0.85 y una prueba de Bartlett significativa ($\chi^2(120) = 1291.80$, $p < 0.001$). La escala fue validada en la población de tripulantes de cabina en Lima, Perú.

Análisis estadístico

El modelo teórico se examinó utilizando el método de ecuaciones estructurales, aplicando el estimador MLR, el cual es adecuado para el manejo de variables numéricas y ofrece robustez frente a desviaciones de la normalidad inferencial (Muthen & Muthen, 2017). Para evaluar el ajuste del modelo, se emplearon el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR). Los

criterios de aceptación utilizados fueron: un CFI y TLI superiores a 0.90 (Bentler, 1990), un RMSEA inferior a 0.080 (MacCallum et al., 1996), y un SRMR menor a 0.080 (Browne & Cudeck, 1992).

Para el análisis, se utilizó el software R, versión 4.1.2, y la librería "lavaan" en su versión 0.6-10 (Rosseel, 2012).

Resultados

Análisis preliminar

En la Tabla 2 se presentan los estadísticos descriptivos para las variables de estudio. El Compromiso Laboral mostró la media más alta ($M = 43.53$) con una desviación estándar (SD) de 8.15. Por otro lado, la Carga Laboral tuvo una media de 5.79 y una SD de 2.83, mientras que el Burnout presentó una media de 23.5 con una SD de 4.71. En cuanto a las correlaciones, se observó una correlación negativa y significativa entre el Compromiso Laboral y la Carga Laboral ($r = -0.39$, $p < .01$). Además, el Compromiso Laboral presentó una correlación negativa y significativa con el Burnout ($r = -0.28$, $p < .01$). Por otro lado, hubo una correlación positiva y significativa entre la Carga Laboral y el Burnout ($r = 0.13$, $p < .01$). Estos resultados indican que a medida que aumenta la Carga Laboral, también lo hace el Burnout, mientras que el Compromiso Laboral tiende a disminuir tanto con mayores niveles de Carga Laboral como de Burnout.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos y correlaciones para las variables de estudio

Variable	M	SD	1	2	3
1. Compromiso Laboral	43.53	8.15	-		
2. Carga Laboral	5.79	2.83	-0.39**	-	
3. Burnout	23.5	4.71	-0.28**	0.13**	-

Nota: ** indicates $p < .01$.

Análisis del modelo teórico

El análisis del modelo teórico arrojó un buen ajuste global: $\chi^2 = 428.770$, $gl = 172$, $p = 0.000$ CFI = 0.93, TLI = 0.92 RMSEA = 0.06 (90% CI 0.05 - 0.06) SRMR = 0.09. Los resultados del modelo confirmaron la hipótesis H1, que propone una influencia negativa entre la Carga Laboral y el Compromiso Laboral ($\beta = -0.24$, $p < .01$), y la hipótesis H2, que sugiere una fuerte influencia negativa entre el Burnout y el Compromiso Laboral ($\beta = -0.72$, $p < .01$). Adicionalmente, se observó una influencia positiva y significativa entre la Carga Laboral y el Burnout ($r = 0.41$, $p < .01$), indicando que un aumento en la Carga Laboral está asociado con un incremento en el nivel de Burnout.

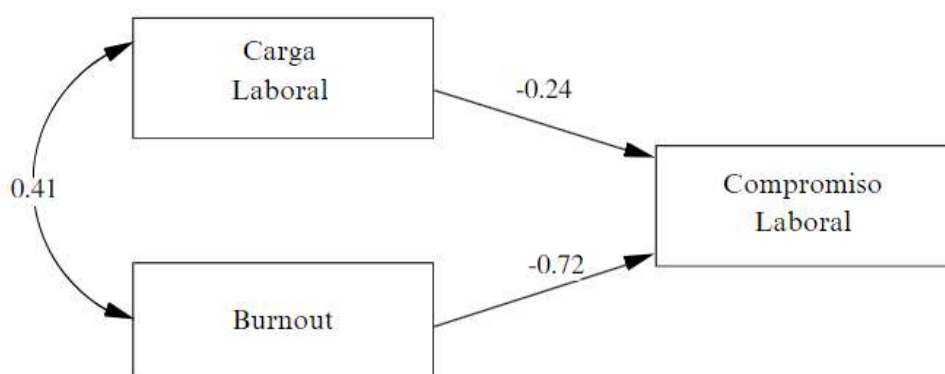


Figura 2. Resultados del modelo estructural explicativo.

Discusión

La carga laboral y el síndrome de burnout son predictores significativos del compromiso laboral en docentes, especialmente en la educación básica. La carga laboral incluye no solo la cantidad de horas trabajadas, sino también la intensidad y complejidad de las tareas. Un exceso de carga laboral puede llevar al agotamiento físico y mental, desarrollando el síndrome de burnout, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal (Llorca-Pellicer et al., 2021; Zanabazar & Jigjiddorj, 2022). Este síndrome afecta negativamente la motivación y eficacia docente, deteriorando la calidad de la enseñanza y aumentando la rotación de personal (Demerouti et al., 2001; Fernet et al., 2013; Kyriacou, 2001; Maslach & Jackson, 1981; Vera et al., 2012). A pesar de esto, el compromiso laboral, definido por vigor, dedicación y absorción, es esencial para el buen funcionamiento de las instituciones educativas y el éxito académico de los estudiantes (Hakanen et al., 2006; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004). Sin embargo, el burnout reduce significativamente este compromiso, afectando la satisfacción laboral y el rendimiento docente (Öztürk et al., 2021). Estrategias efectivas de manejo del estrés y del tiempo pueden mitigar los efectos de una alta carga laboral y reducir el burnout, mejorando así el compromiso laboral (A. B. Bakker et al., 2004; Hakanen et al., 2006; Leiter & Maslach, 2003). En el contexto peruano, la pandemia de COVID-19 exacerbó la carga de trabajo de los docentes, afectando su bienestar y eficacia profesional (Belizario et al., 2024; Carranza et al., 2023). Investigaciones indican que una mayor carga laboral disminuye la satisfacción con la vida y la autoeficacia profesional, resaltando la necesidad de estrategias de apoyo para manejar el estrés laboral (Prieto-Molinari & Choy-Vessoni, 2023). Por tanto, el objetivo de la presente investigación fue evaluar la carga laboral y el síndrome de burnout como predictores del compromiso laboral de los docentes en la educación básica.

Se comprobó la Hipótesis 1 en la que existe una influencia negativa entre la carga laboral y el compromiso laboral. Así, una mayor carga laboral disminuye el compromiso laboral se alinea con estudios previos en diferentes campos, incluyendo la educación y otros entornos laborales intensivos. Por ejemplo, investigaciones como las de Demerouti et al. (2001) y Maslach et al. (2001a) han demostrado que un alto volumen y complejidad en las tareas puede llevar al agotamiento emocional y reducir la eficacia personal, lo cual a su vez afecta negativamente al compromiso laboral. Este patrón también ha sido observado específicamente en docentes durante la pandemia de COVID-19, donde la transición a la enseñanza a distancia incrementó significativamente la carga laboral (Carranza Esteban et al., 2023). En este sentido, una alta carga laboral lleva a un agotamiento emocional, parte del síndrome de burnout, que reduce la energía disponible del docente para invertir en su trabajo, afectando así su compromiso (Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli & Bakker, 2004). Además, el estrés y el agotamiento relacionados con la carga excesiva de trabajo pueden disminuir la percepción de autoeficacia del docente, minando su confianza en la capacidad de ejecutar tareas eficazmente, lo cual es crucial para el compromiso laboral (Hakanen et al., 2006). Asimismo, aspectos como la esperanza, la resiliencia, y el optimismo se ven erosionados conforme aumenta la carga laboral (Estrada-Araoz et al., 2024). Así, la carga laboral no solo disminuye los recursos psicológicos del individuo, sino que también impide la acumulación de nuevos recursos, afectando directamente al compromiso laboral.

Se comprobó la Hipótesis 2 que existe una influencia negativa entre el burnout y el compromiso laboral. La literatura existente ha demostrado consistentemente una influencia negativa entre el burnout y el compromiso laboral (Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli & Bakker, 2004). Nuestra investigación se alinea con estos hallazgos, confirmando que altos niveles de burnout se correlacionan con una disminución en el compromiso laboral. El burnout, se presenta como un

obstáculo significativo para el compromiso laboral, que se define como un estado psicológico de vigor, dedicación y absorción en el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2004). El agotamiento emocional resultante del burnout reduce la energía y la resiliencia mental de los empleados, afectando su capacidad para enfrentar las demandas laborales con vigor, un componente crucial del compromiso laboral. Además, el cinismo asociado al burnout puede erosionar la dedicación al trabajo, llevando a una desconexión emocional y una reducción en el sentido de significado y entusiasmo hacia las tareas laborales. Finalmente, la reducida realización personal hace que los empleados se sientan menos competentes, lo que disminuye su absorción en las actividades laborales y su rendimiento general. Este vínculo es respaldado por estudios que muestran cómo la presencia de burnout no solo disminuye la calidad del trabajo realizado, sino que también impacta negativamente la satisfacción laboral y aumenta la intención de abandono del puesto (Schaufeli et al., 2006b; Bakker et al., 2014).

Implicancias

Estos resultados tienen implicaciones significativas, para los administradores educativos y los formadores de docentes, es crucial desarrollar e implementar estrategias de apoyo que mitiguen la carga laboral y prevengan el desarrollo del burnout. Programas de formación que incluyan técnicas de manejo del estrés, habilidades de organización del tiempo y estrategias de autocuidado pueden ser fundamentales. Asimismo, es esencial fortalecer las redes de apoyo entre colegas y crear una cultura escolar que promueva el bienestar docente.

A nivel de políticas educativas, los hallazgos sugieren la necesidad de revisar las cargas de trabajo asignadas a los docentes, asegurando que sean justas y manejables. Las políticas deberían también promover un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, y ofrecer recursos como acceso a consejería psicológica y programas de bienestar. Además, es crucial que las políticas educativas fomenten una evaluación continua del clima organizacional en las instituciones educativas para detectar y abordar tempranamente los síntomas de burnout.

Teóricamente, este estudio respalda y expande la teoría del intercambio social en el ámbito educativo, mostrando cómo las percepciones de desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles pueden deteriorar el compromiso laboral. Futuras investigaciones podrían explorar más a fondo cómo las variaciones en la percepción individual de la carga laboral y el burnout afectan el compromiso, posiblemente considerando variables moderadoras como la resiliencia y el optimismo.

Limitaciones

Aunque el presente estudio aporta evidencia significativa sobre la influencia entre la carga laboral, el síndrome de burnout y el compromiso laboral en docentes peruanos de Educación Básica Regular, presenta varias limitaciones que deben considerarse. Primero, el diseño transversal del estudio limita nuestra capacidad para inferir causalidad entre las variables estudiadas. Es plausible que una influencia bidireccional o la presencia de variables no examinadas influyan en los resultados observados. Por ejemplo, el compromiso laboral podría influir en la percepción de la carga laboral o en la susceptibilidad al burnout, un aspecto que no puede ser descartado con el diseño actual. Segundo, el uso de muestreo no probabilístico limita la generalización de los resultados. Los participantes en este estudio pueden no ser representativos de todos los docentes de Educación Básica Regular en Perú, particularmente aquellos de áreas rurales o con diferentes condiciones de empleo que podrían no haber sido capturados en la muestra. Para abordar las limitaciones mencionadas y ampliar el entendimiento de estas relaciones dinámicas, se sugieren varias direcciones para investigaciones futuras. Un diseño longitudinal sería esencial para desentrañar la causalidad y la dirección de las relaciones entre carga laboral, burnout y compromiso laboral. Además, expandir el muestreo para incluir

una muestra probabilística y más representativa de docentes a nivel nacional, incluyendo diversas condiciones geográficas y socioeconómicas, podría proporcionar una imagen más completa y generalizable de los factores que afectan el bienestar y el rendimiento de los docentes en Perú. Finalmente, sería provechoso incorporar métodos de recolección de datos que minimicen el sesgo de desirabilidad social, como entrevistas anónimas o el uso de técnicas de listas aleatorias, que permitan a los participantes responder de manera más abierta y honesta.

Conclusión

Los resultados confirmaron que altos niveles de carga laboral y síntomas de burnout se correlacionan negativamente con el compromiso laboral, lo cual tiene implicaciones sustanciales para la práctica educativa y el bienestar docente. Este hallazgo subraya la importancia de adoptar medidas preventivas y correctivas que mitiguen la carga laboral y aborden los factores contribuyentes al burnout para fortalecer el compromiso laboral. Además, la investigación resalta la necesidad de desarrollar y aplicar estrategias de apoyo efectivas que promuevan un entorno laboral saludable y sostenible, especialmente en contextos de recursos limitados como los observados en Perú. En este sentido, este estudio aporta a la literatura existente al confirmar la interdependencia entre la carga laboral, el burnout y el compromiso laboral, proponiendo un marco valioso para futuras investigaciones y prácticas educativas. Se recomienda que futuras investigaciones expandan el alcance de estos hallazgos a otras regiones y contextos educativos, y que exploren el desarrollo y la implementación de políticas y programas que efectivamente reduzcan el burnout y optimicen el compromiso laboral en el sector educativo.

Referencias

- AMM. (1964). *Declaración de Helsinki*. Asociación Médica Mundial.
<https://www.wma.net/es/que-hacemos/etica-medica/declaracion-de-helsinki/>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115/FULL/PDF>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104.
<https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(March), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Belizario, M. V., Mamani-Benito, O., Zerga-Morales, C. A., Turpo-Chaparro, J. E., & Morales-García, W. C. (2024). Effect of perceived stress, job satisfaction, and workload on the professional self-efficacy of Peruvian regular basic education teachers. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1302624>
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2),

238–246.

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Calderón, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123–127. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
- Carranza, R. F., Mamani-Benito, O., Turpo, J. E., Apaza, A., & Castillo-Blanco, R. W. (2023). Social support at work and workload as predictors of satisfaction with life of Peruvian teachers. *South African Journal of Education*, 43(3), 1–10. <https://doi.org/10.15700/saje.v43n3a2197>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>
- Flores, C. J., Fernández, M. A., Juárez, A. G., Merino, C. S., & Guimet, M. C. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195–206.
- Gil Grados Tejeda, L. (2018). Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima. *Pensamiento Psicológico*, 16(2). <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi16-2.sbat>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6). <https://doi.org/10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6). <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1). <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 3). [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)
- Llorca-Pellicer, M., Soto-Rubio, A., & Gil-Monte, P. R. (2021). Development of Burnout Syndrome in Non-university Teachers: Influence of Demand and Resource Variables. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644025>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and determination of sample size for covariance structure modeling of fit involving a particular measure of model. *Psychological Methods*, 13(2), 130–149.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2). <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause*

personal stress and what to do about it. Jossey-Bass.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *Mplus Statistical Analysis with latent variables. User's guide* (8th ed.). Muthén & Muthén.
- Öztürk, M., Bulut, M. B., & Yildiz, M. (2021). Predictors of Teacher Burnout in Middle Education: School Culture and Self-Efficacy. *Studia Psychologica*, 63(1).
<https://doi.org/10.31577/SP.2021.01.811>
- Prieto-Molinari, D. E., & Choy-Vessoni, R. A. (2023). Desempeño docente: las consecuencias del burnout y su relación con factores protectores. *Propósitos y Representaciones*, 11(3).
<https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1812>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I., & Bresó, E. (2009). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 23(1). <https://doi.org/10.1080/10615800802609965>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3). <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4). <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 2002 3:1, 3(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3).
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Soper, D. (2024). *A-priori Sample Size Calculator for structural equation models*. Software.
- Vera, M., Salanova, M., & Lorente, L. (2012). El papel predictivo de la auto-eficacia en el Modelo de Demandas-Recursos Laborales: Un estudio longitudinal. *Estudios de Psicología*, 33(2). <https://doi.org/10.1174/021093912800676439>
- YILDIZ, S., KATITAŞ, S., & DOĞAN, S. (2023). Always Full Performance! The Relationship between Burnout, Organizational Commitment and Job Performance in School Administrators. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 9(1).
<https://doi.org/10.25233/ijlel.1300816>
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2022). Relationships between mental workload, job burnout, and organizational commitment. *SHS Web of Conferences*, 132.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/202213201003>