

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

Illegitimate tasks and their association with burnout in the educational context.
Role of job identity

As tarefas ilegítimas e sua relação com o *burnout* no contexto educacional. O papel da identidade laboral

 Claudio Esteban Picón Chapana¹

 Mauricio E. Garrido Vásquez²

¹ Universidad de Concepción

Recibido: 28/12/2023

Aceptado: 05/07/2024

Correspondencia:

Mauricio E. Garrido Vásquez,
mauriciogarrido@udec.cl

Cómo citar:

Picón Chapana, C. E., & Garrido Vásquez, M. E. (2024). Las tareas ilegítimas y su relación con el *burnout* en el contexto educacional. El rol de la identidad laboral. *Ciencias Psicológicas*, 18(2), e-3771. <https://doi.org/10.22235/cp.v18i2.3771>

Disponibilidad de datos:

El conjunto de datos que apoya los resultados de este estudio no se encuentra disponible.



Resumen: Las tareas ilegítimas se definen como las asignaciones que los empleados consideran injustas e innecesarias, las cuales pueden causar estrés laboral y afectar la identidad laboral, lo que aumenta los niveles de *burnout*, especialmente en organizaciones complejas. El presente estudio plantea que la identidad laboral ejerce un rol mediador en la relación entre las tareas ilegítimas y el *burnout*, por lo que, a mayor percepción de tareas ilegítimas, el empleado reportará menores niveles de identidad laboral y mayores niveles de *burnout*. Para evaluar esta relación, un grupo de 135 trabajadores de una institución educativa chilena contestó un cuestionario sociodemográfico y los instrumentos Bern Illegitimate Tasks Scale (BITS), Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) y Workplace Identity Scale (WIS). El estudio tiene un diseño longitudinal y los datos se obtuvieron en dos momentos (T1 y T2), separados entre sí por seis semanas. En primer lugar, se realizaron análisis considerando solo T1 y posteriormente se realizaron análisis considerando ambos tiempos de medición (T1 y T2). Los resultados revelaron que las tareas ilegítimas tienen un efecto directo sobre el *burnout*, mayor que el efecto mediado por la identidad laboral, y que las tareas ilegítimas tendrían un efecto significativo directo sobre el *burnout*, pero no sobre el *burnout* reportado seis semanas después. Las tareas ilegítimas tienen un impacto directo en el agotamiento laboral y la identidad laboral actúa como un factor mediador en esta relación. Es esencial que, dentro del ámbito organizacional, se reconozca la relevancia de estas variables. Optimizar las condiciones de trabajo y reforzar la identidad laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también a las organizaciones.

Palabras clave: estrés laboral; tareas ilegítimas; *burnout*; identidad laboral; mediación

Abstract: Illegitimate tasks are defined as tasks that employees perceive as unfair and unnecessary, which can cause work stress and affect work identity. These, in turn, increase burnout, especially in complex organizations. The present study suggests that work identity plays a mediating role in the association between illegitimate tasks and burnout, whereby the higher the perception of illegitimate tasks, the lower the employee's work identity and the higher the level of burnout. To assess this relationship, a group of 135 employees from a Chilean educational institution completed a series of questionnaires to assess each of the variables, including the BERN Illegitimate Tasks Scale, the Maslach Burnout Inventory, and the Workplace Identity Scale. The study used a longitudinal design, with data collected at two-time points (T1 and T2), with a six-week interval between them. Initially, analyses were conducted using data from T1 alone, and subsequently, analyses were performed using data from both time points (T1 and T2).

Results indicate that illegitimate tasks have a greater direct effect on burnout than the effect mediated by work identity and that illegitimate tasks have a significant direct effect on burnout but not on reported burnout six weeks later. Illegitimate tasks have a direct effect on burnout, and work identity acts as a mediator in this relationship. The relevance of these variables must be recognized in organizational settings. Optimizing working conditions and strengthening work identity will benefit not only employees but also the organization.

Keywords: job stress; illegitimate tasks; burnout; work identity; mediation

Resumo: As tarefas ilegítimas são definidas como atribuições que os empregados consideram injustas e desnecessárias, as quais podem causar estresse laboral e afetar a identidade laboral, aumentando, por sua vez, os níveis de *burnout*, especialmente em organizações complexas. O presente estudo propõe que a identidade laboral desempenha um papel mediador na relação entre as tarefas ilegítimas e o *burnout*; portanto, quanto maior a percepção de tarefas ilegítimas, o empregado reportará menores níveis de identidade laboral e maiores níveis de *burnout*. Para avaliar essa relação, um grupo de 135 trabalhadores de uma instituição educacional chilena respondeu a um questionário sociodemográfico e aos instrumentos Bern Illegitimate Tasks Scale (BITS), Maslach Burnout Inventory (MBI-GS), e Workplace Identity Scale (WIS). O estudo empregou um design longitudinal, com coletas de dados realizadas em dois momentos (T1 e T2), com um intervalo de seis semanas entre eles. Em primeiro lugar, foram realizadas análises considerando apenas os dados de T1 e, posteriormente, análises que incluíram ambos os períodos de medição (T1 e T2). Os resultados revelaram que as tarefas ilegítimas têm um efeito direto sobre o *burnout* maior do que o efeito mediado pela identidade laboral e que as tarefas ilegítimas teriam um efeito significativo direto sobre o *burnout*, mas não sobre o *burnout* reportado seis semanas depois. As tarefas ilegítimas têm um impacto direto no esgotamento laboral e a identidade laboral atua como um fator mediador nesta relação. É essencial que, dentro do âmbito organizacional, se reconheça a relevância destas variáveis. Otimizar as condições de trabalho e reforçar a identidade laboral não só beneficia aos empregados, mas também as organizações.

Palavras-chave: estresse laboral; tarefas ilegítimas; burnout; identidade laboral; mediação

El trabajo implica la participación integral del ser humano, quien pone en acción todas sus capacidades, las cuales generan diversas consecuencias más allá de las dimensiones fisiológicas y biológicas. Mientras soporta una carga estática mediante gestos y posturas, utiliza también su fuerza física y activa sus dimensiones psíquicas y mentales. Dado que estas acciones son frecuentes, pueden derivar en consecuencias negativas, como el estrés laboral (Elfering et al., 2008; Elfering et al., 2009; Neffa, 2003).

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

Dentro de las causas que se han identificado como gatilladores del estrés laboral está la sobrecarga de trabajo, la pérdida o falta de control, las condiciones laborales inadecuadas y las tareas ilegítimas (Semmer et al., 2015). Las tareas ilegítimas violan las expectativas razonables del rol (Semmer et al., 2007). Este concepto incluye dos dimensiones: tareas consideradas injustas, que no corresponden al rol del empleado, y tareas innecesarias, que son vistas como no esenciales o una pérdida de tiempo (Semmer et al., 2015). La violación de las expectativas del rol no solo contribuye al agotamiento emocional, sino que también afecta la percepción de identidad laboral de los empleados, entendida como el sentido de pertenencia y valor dentro del entorno laboral (Ma & Peng, 2019; Pindek et al., 2018; Semmer et al., 2015). La percepción de tareas ilegítimas es un factor clave en el desarrollo del *burnout*, síndrome que engloba síntomas como agotamiento emocional, cinismo y una disminución en la percepción de logro profesional (Maslach & Jackson, 1981). Este planteo se basa en el modelo Stress-as-Offense-to-Self (SOS) de Semmer et al. (2007), que relaciona las tareas ilegítimas con el estrés debido a la ofensa percibida al asumir roles inapropiados. El estrés resulta de la frustración de objetivos que afecta la autoestima, considerada una necesidad básica humana (Semmer et al., 2019).

En este contexto, las tareas ilegítimas tienen un doble impacto: erosionan la identidad laboral y aumentan el *burnout*, lo que sugiere una relación directa entre estas variables (Semmer et al., 2015). Diversos estudios han demostrado que la asignación de tareas ilegítimas no solo afecta negativamente la identidad laboral de los empleados, sino que también incrementa significativamente los niveles de

burnout, creando un ciclo de retroalimentación entre estas dos variables (Bakker et al., 2004; Ding & Kuvaas, 2023; Pindek et al., 2018; Semmer et al., 2019).

Recientemente, Moncayo-Rizzo et al. (2024) investigaron a través de un diseño transversal la relación entre las tareas ilegítimas y el *burnout* en personal de la salud. Sus resultados confirman la relación significativa entre ambas variables y recalcan la importancia de realizar estudios longitudinales que puedan identificar la dirección de la relación identificada.

Es importante mencionar que los indicadores de *burnout* no solo son altos en instituciones de salud. En Chile, las instituciones educativas han revelado un nivel alarmante de agotamiento laboral, especialmente durante el año 2020, cuando la pandemia por COVID-19 exacerbó la carga laboral y la presión sobre los trabajadores de la educación (Educarchile, 2020). Los profesionales del ámbito educativo reportaron un aumento significativo en la cantidad de horas dedicadas al trabajo y, en consecuencia, en los niveles de estrés laboral (Elige Educar, 2020). Este fenómeno puede explicarse, en parte, por la percepción de tareas ilegítimas asignadas a los trabajadores, que se vieron forzados a asumir responsabilidades ajenas a sus funciones principales, lo que incrementó la desconexión con su identidad laboral (Faupel et al., 2016).

Resulta fundamental entonces comprender cómo las tareas ilegítimas influyen en el bienestar de los trabajadores de las instituciones educativas chilenas, con foco en su relación con la identidad laboral y el *burnout*. La presente investigación busca aportar evidencia empírica para el desarrollo de intervenciones organizacionales que promuevan un entorno laboral más saludable, que reduzca los niveles de *burnout* y fortalezca la identidad laboral de los empleados.

Este estudio se enmarca en la búsqueda de condiciones laborales que promuevan una mejor calidad de vida de los trabajadores, específicamente con el bienestar basado en la potenciación de los recursos individuales y organizacionales, y en la reducción del impacto negativo de las tareas ilegítimas en el *burnout* (Alatalo et al., 2018; Di Fabio, 2017), previniendo o mitigando los factores que amenazan la identidad laboral y señalando aprecio y reconociendo a los empleados y sus contribuciones. Evitar amenazas y ofrecer afirmación sobre el “yo” implica respetar la dignidad de las personas (Semmer et al., 2007), lo que se relaciona con la justicia organizacional (Semmer et al., 2019) y la ética organizacional (Meier & Semmer, 2018).

Las variables investigadas en este estudio se enmarcan en el concepto de tareas ilegítimas, *burnout* e identidad laboral, aspectos clave que las organizaciones deberían integrar para mejorar el bienestar laboral y organizacional. Dada la relevancia de las tareas ilegítimas en la aparición del *burnout* y el papel que la identidad laboral podría desempeñar en esta relación, se plantea abordar las siguientes preguntas de investigación: ¿cuál es la relación entre la asignación de tareas ilegítimas y el burnout? y ¿actúa la identidad laboral como mediadora en esta relación?

Con base a la literatura previa, se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: las tareas ilegítimas se relacionan positivamente con el *burnout*;

Hipótesis 2: las tareas ilegítimas se relacionan negativamente con la identidad laboral;

Hipótesis 3: la identidad laboral se relaciona negativamente con el *burnout*;

Hipótesis 4: la identidad laboral media parcialmente la relación entre tareas ilegítimas y *burnout*.

Materiales y método

Diseño

Se realizó un estudio observacional explicativo (Ato et al., 2013) y se utilizó un modelo de mediación longitudinal de tipo regresión en dos tiempos, y se incorporó el modelo de autoregresión para variables control (MacKinnon, 2008), con la variable tareas ilegítimas como variable independiente, el *burnout* como variable dependiente y la identidad laboral como variable mediadora, todas evaluadas en dos etapas, separadas por un período de seis semanas (Kottwitz et al., 2021; MacKinnon, 2008).

Participantes

Los participantes incluyeron a trabajadores activos de instituciones educativas chilenas de educación primaria y secundaria, incluyendo diferentes roles y áreas laborales, con un mínimo de un año de antigüedad laboral dentro de la institución. El tamaño de la muestra fue calculado mediante el

programa G*Power, considerando un tamaño del efecto de 0.25 (d de Cohen), un poder estadístico de .80 y una probabilidad de alpha de .05 (5 %). Así, se determinó una muestra mínima de 63 participantes. En la primera medición, 137 personas participaron en la encuesta y 135 proporcionaron respuestas completas (98.5 %). De los 135 participantes, 101 aceptaron participar en la segunda toma de datos (T2), pero solo 79 participantes de la muestra inicial entregaron datos completos, lo que representa una tasa de respuesta del 58.5 %. Solo se incluyeron a empleados con al menos un año de antigüedad laboral dentro de la institución y con carga laboral igual o mayor a 30 horas, que no tuvieran un trabajo remunerado adicional ni estuviesen ejerciendo funciones de reemplazo. Descripción de la muestra:

- Primera medición: 100 mujeres (73 %) y 35 hombres (27 %), edad promedio 44 años ($DE = 10.24$), de nacionalidad chilena. Los cargos incluyen: 51.18 % docentes, 19.69 % directivos, 14.17 % profesionales de apoyo. Carga laboral semanal promedio: 39.74 horas ($DE = 8.92$).
- Segunda medición: 56 mujeres (71 %) y 23 hombres (29 %), edad promedio 42.72 años ($DE = 10,70$), todos chilenos. Cargos: 51 % docentes, 18 % profesionales de apoyo, 20.5 % directivos. En jornada laboral el 88.5 % entre 30 a 40 horas semanales, mientras que el 11.5 % tiene una jornada laboral de 20 a 30 horas semanales.

Instrumentos

Tareas ilegítimas. Las tareas ilegítimas son acciones que exceden lo que razonablemente se espera de un empleado, lo que provoca la ofensa de su identidad profesional y conlleva consecuencias adversas, especialmente cuando estas tareas son irrazonables o no alineadas con el propósito laboral (Semmer et al., 2007). Para su evaluación se utilizó el instrumento Bern Illegitimate Tasks Scale (BITS; Jacobshagen, 2006) adaptada al español por Valdivieso-Portilla et al. (2021), que consta de subescalas centradas en tareas innecesarias e irracionales. Este instrumento, compuesto por ocho preguntas relacionadas con la justicia y el rol en una escala Likert de respuesta de cinco puntos (1 = *nunca* a 5 = *muy frecuentemente*), demostró una robusta confiabilidad con alfas de Cronbach de .86 general, .85 para tareas innecesarias y .84 para tareas irracionales (Valdivieso-Portilla et al., 2021).

Burnout. El *burnout*, reconocido como un síndrome laboral, engloba síntomas como agotamiento emocional, despersonalización, cinismo y una disminución en la percepción de logro personal, siendo el agotamiento su principal manifestación (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Salanova, 2007). Para su medición se utilizó el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Maslach & Jackson, 1981) en su versión adaptada al español (Salanova et al., 2000), que consta de 15 ítems distribuidos en las dimensiones de agotamiento, cinismo y eficacia, con una escala Likert de respuesta de 7 puntos (0 = *nunca* a 6 = *todos los días*). Esta herramienta presenta fiabilidades con alfas de Cronbach de .85 para agotamiento, de .78 para cinismo (aumentando a .84 tras la eliminación del ítem 13) y .73 para eficacia profesional.

Identidad laboral. La identidad laboral refiere a cómo los individuos interpretan y valoran su rol en el trabajo, que es esencial debido a su relación con el bienestar, la autoestima y la realización personal (Gini, 1998; Stryker & Burke, 2000). Esta variable fue evaluada mediante la Workplace Identity Scale (WIS; Sulphrey, 2020), que aborda aspectos como la centralidad laboral, la identidad individual y colectiva, y la concordancia entre la persona y la organización. El instrumento, que se fundamenta en las propuestas de Clarke et al. (2013) y Fagermoen (1997), consta de 18 ítems distribuidos en cinco dimensiones que se responden en una escala Likert de 5 puntos (1 = *totalmente en desacuerdo* a 5 = *totalmente de acuerdo*), con una confiabilidad total alfa de Cronbach = .87 (Sulphrey, 2020).

Datos sociodemográficos. Se utilizó un cuestionario sociodemográfico y laboral diseñado para este estudio con el objetivo de recopilar información esencial de los participantes. El cuestionario incluyó aspecto como la edad (categorizada en rangos), sexo, género, nivel educacional, cargo, antigüedad en el cargo y dentro de la organización, entre otros datos descriptivos relevantes.

Es relevante mencionar que, en el modelo de mediación longitudinal, se tomó el *burnout* en T1 como variable control para examinar la conexión entre tareas ilegítimas (T1) y *burnout* (T2).

Procedimientos

Luego de obtener la aprobación del Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad de la Universidad de Concepción, se procedió a la validación piloto del cuestionario mediante 10 ensayos para confirmar su comprensibilidad. Para ello se aplicó el conjunto de instrumentos del presente estudio. Una vez validado, la recopilación de datos se efectuó en dos intervalos de muestreo separados por seis semanas,

utilizando la plataforma digital Psytoolkit (Stoet, 2010, 2017) para garantizar estándares de confidencialidad. Cabe destacar que se enfatizó la importancia de la privacidad de los participantes con un detallado consentimiento informado. La instrumentación se promovió vía correo electrónico. El procedimiento analítico abordó inicialmente un análisis de mediación con el primer conjunto de datos, seguido de un análisis longitudinal basado en ambos conjuntos de muestreo.

Estrategia de análisis de datos

Los datos se obtuvieron a través de la plataforma PsyToolkit, desde la cual se descargaron para su procesamiento y posterior análisis. Se consideraron solo cuestionarios completos para el análisis. Se evaluaron las propiedades psicométricas de los instrumentos usando el modelo Alpha de Cronbach (Bujang et al., 2018) y el análisis factorial confirmatorio (AFC) de tipo policórico (Freiberg-Hoffmann et al., 2013). Se compararon tres modelos en el AFC en T1 y se evaluaron mediante índices como RMSEA, SRMR, CFI y TLI, utilizando el método de mínimos cuadrados ponderados diagonalmente, adecuado para datos ordinales (Flora & Curran, 2004; Li, 2016). Se empleó la correlación de Spearman para analizar la relación entre tareas ilegítimas, *burnout* e identidad laboral. Se probó una hipótesis de mediación para T1 (análisis transversal) y para el *burnout* en T2 (análisis longitudinal), controlando por *burnout* T1. Estudios previos muestran que el sexo y la edad pueden ser relevantes en la percepción de tareas ilegítimas (Kottwitz et al., 2021), por ello en el presente estudio ambas variables son incluidas como variables de control. Los análisis se realizaron con el programa R v.4.2.3 a través de la extensión Rstudio (R Core Team, 2020).

Resultados

Análisis de confiabilidad y validez de los instrumentos

La Tabla 1 presenta los coeficientes de confiabilidad de las escalas utilizadas en ambos tiempos de medición (T1 y T2). Como se puede apreciar, todas las escalas cuentan con altos índices de confiabilidad y superan el valor de .70, considerado aceptable según Bujang et al. (2018).

Tabla 1

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

	α^{T1}	α^{T2}
Tareas ilegítimas	.88	.89
Burnout	.91	.89
Identidad laboral	.91	.92

Se evaluaron tres modelos en el AFC: uno de un factor, uno de dos factores y el modelo final de tres factores (tareas ilegítimas, *burnout* e identidad laboral), este último fue el que presentó el mejor ajuste. El modelo se ajustó utilizando el método WLSMV, adecuado para datos ordinales, con índices como RMSEA, SRMR, CFI y TLI, cuyos resultados se resumen en la Tabla 2. Las variables se analizaron por separado en T1 y T2 para asegurar una evaluación longitudinal precisa.

Tabla 2

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

Modelo	X ²	RMSEA	CI [90 %]	SRMR	CFI	TLI
3 factores	907.09	.042	.031-.050	.096	.883	.877
2 factores	1039.29	.055	.047-.063	.113	.794	.783
factor	1338.56	.060	.053-.067	.126	.745	.732

Nota. X²: Chi-cuadrado; RMSEA: Raíz media error cuadrático de aproximación (RMSEA); SRMR: Raíz cuadrada media estandarizada residual; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice Tucker-Lewis.

Análisis de correlación entre las variables del modelo

En la Tabla 3 se resumen los valores de correlación (rho de Spearman) entre las variables de estudio. Se observan correlaciones positivas y significativas entre las tareas ilegítimas (T1) y el *burnout* (T1) ($\rho = .68, p < .001$) y entre las mismas variables en T2 ($\rho = .58, p < .001$). Además, existe una correlación negativa significativa entre la identidad laboral (T1) con las tareas ilegítimas (T1) ($\rho = -.49, p < .001$) y el *burnout* en T1 ($\rho = -.65, p < .001$) y T2 ($\rho = -.49, p < .001$).

Los valores mínimos y máximos para las variables muestran rangos amplios, destaca la variabilidad en las respuestas: para las tareas ilegítimas (T1), el rango varía de 1.00 a 5.00; la identidad laboral (T1) tiene un rango similar de 1.00 a 5.00. El *burnout* en T1 y T2 presenta un rango completo de 0.00 a 6.00. Por otra parte, no hubo correlación entre la variable control sexo y las tareas ilegítimas, la identidad laboral ni el *burnout* (en T1 y T2). La variable control edad mostró una correlación negativa débil y significativa con el *burnout* en T1 y T2, y una correlación positiva débil con la identidad laboral en T1 ($\rho = .22, p < .049$). La edad no se correlacionó significativamente con las tareas ilegítimas.

Tabla 3

Valores promedio (M), desviación estándar (DE), mínimos, máximos y correlaciones entre las variables centrales del estudio (N = 79)

Variabes	M	DE	Mín	Máx	1	2	3	4	5
1. Sexo									
2. Edad					-.004				
3. Tareas ilegítimas (T1)	2.75	.87	1.00	5.00	.041	-.152			
4. Identidad laboral (T1)	2.83	.63	1.00	5.00	.105	.222*	-.493***		
5. Burnout (T1)	1.70	1.03	0.00	6.00	-.039	-.276*	-.677***	-.653***	
6. Burnout (T2)	1.55	.93	0.00	6.00	-.083	-.236*	-.575***	-.493***	.801***

Nota. (a) 1 = Mujer, 2 = Hombre. (b) 1 = Hasta 35 años, 2 = 36-45 años, 3 = 46-55 años, 4 = 56-65 años, 5 = Más de 65 años. Análisis de correlación de Spearman (dos colas, $\alpha = .05$) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Los valores mínimos y máximos representan el rango de respuestas en las variables estudiadas.

Análisis de mediación

El análisis de mediación mostró un efecto indirecto de la mediación de las tareas ilegítimas sobre el *burnout* menor al efecto directo ejercido por las tareas ilegítimas sobre el *burnout*. En las Tablas 5 y 6 se resumen los resultados de los efectos de mediación entre las variables del estudio considerando ambos tiempos de medición. La Figura 1 y la Tabla 4 hacen referencia a un análisis en donde solo se consideró T1, mientras que la Figura 2 y la Tabla 5 muestran el análisis longitudinal del estudio.

Tabla 4

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

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

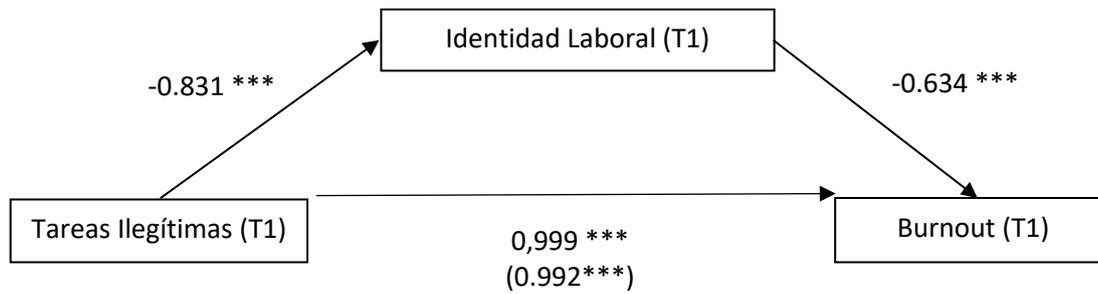
Nota. N = 79 y 10000 simulaciones

Al analizar el modelo de mediación de la identidad laboral (T1) entre la relación tareas ilegítimas (T1) y *burnout* (T1), con las variables sexo (femenino/masculino) y las categorías de edad como variables control, se observó que las tareas ilegítimas estuvieron asociadas positivamente con el *burnout*; mientras que la identidad laboral se asoció de forma negativa (tareas ilegítimas: $.994 p < .001$;

identidad laboral: $-.597 p < .001$). El sexo mostró una asociación negativa muy débil, mientras que la edad mostró una asociación negativa mayor, aunque ninguna fue significativa (sexo: $-.461 p = .85$; edad: $-1.714 p = .125$) (Tabla 6), con los valores estadísticos de ajuste de este modelo: RMSEA = .00; RSMR = .00; CFI = 1.00; TLI = 1.00.

Figura 1

Efecto indirecto de la identidad laboral (T1) sobre la relación entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T1)



Efecto indirecto: 0,527; 95% IC [0,260; 0,870]

Nota. $N = 79$. Tamaño de la muestra con *bootstrapping* = 10.000. Entre paréntesis el efecto directo al integrar las variables control: sexo y edad. $*p < .05$ $**p < .01$ $***p < .001$ (dos colas).

Tabla 5

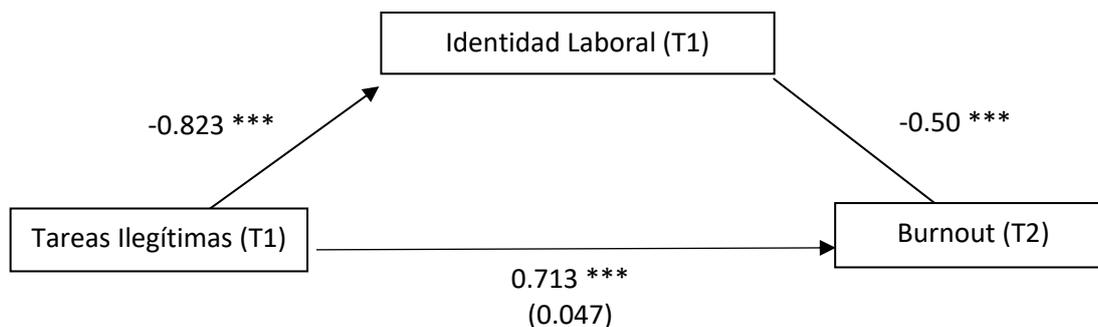
Resultados del análisis de mediación de la identidad laboral (T1) entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T2)

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

Nota. $N = 79$ y 10000 simulaciones.

Figura 2

Efecto indirecto de la identidad laboral (T1) sobre la relación entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T2)



Nota. $N = 79$. Tamaño de la muestra con *bootstrapping* = 10.000. Entre paréntesis, el efecto directo al integrar las variables control: burnout (T1), sexo y edad. $*p < .05$ $**p < .01$ $***p < .001$ (dos colas).

Tabla 6

Efecto de las tareas ilegítimas (T1) sobre el burnout (T1) considerando las variables identidad laboral (T1), el sexo y la edad

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

Notas. N = 79 y 1000 simulaciones; IC: Intervalo de confianza.

La evaluación del modelo de mediación longitudinal, considerando el efecto de la identidad laboral (T1) sobre la relación entre las tareas ilegítimas (T1) y el burnout (T2), con las variables sexo, edad y burnout (T1) como variables control, solo mostró un efecto significativo del burnout (T1) (.66; $p < .001$). Mientras que las tareas ilegítimas (T1) y la identidad laboral (T1) junto a las variables control sexo y edad resultaron ser no significativas (Tabla 7). Los valores estadísticos de ajuste de este modelo fueron: RMSEA = .00; RSMR = .00; CFI = 1.00; TLI = 1.00.

Tabla 7

Efecto de las tareas ilegítimas (T1) sobre el burnout (T2) considerando las variables identidad laboral (T1), burnout (T1), el sexo y la edad

	Coefficiente	Error estándar	Valor Z	p	95% IC	
Burnout (T2) ~ Tareas Ilegítimas (T1)	0.047	0.228	0.206	.837	-0.379	0.473
Burnout (T2) ~ Identidad Laboral (T1)	-0,091	0.121	-0.747	.455	-0.315	0.134
Burnout (T2) ~ Burnout (T1)	0,66	0.106	6.199	<.001	0.465	0.854
Burnout (T2) ~ Sexo	0,737	2.666	0.276	.782	-4.368	5.841
Burnout (T2) ~ Edad	0.007	1.026	0.007	.995	-1.837	1.851

Notas. N = 79 y 1000 simulaciones; IC: Intervalo de confianza.

En resumen, el análisis considerando solo T1 confirma el rol mediador de la identidad laboral en la relación entre las tareas ilegítimas y el burnout (Tabla 4). Pero el efecto mediador de la identidad laboral medida en T1 en la relación entre las tareas ilegítimas en T1 y el burnout en T2 (análisis longitudinal) no fue significativo (Tabla 7).

Discusión

Las tareas ilegítimas, vistas como acciones innecesarias e irracionales asignadas a los empleados, son un factor de estrés laboral que amenaza la identidad laboral y puede aumentar el burnout. Esta situación es especialmente relevante en organizaciones complejas.

Se llevó a cabo un estudio longitudinal en Chile con 79 empleados de una institución educativa, utilizando diversos cuestionarios, incluidos el de tareas ilegítimas de BERN y el MBI. A pesar de que los resultados iniciales (análisis en T1) mostraron un efecto directo de estas tareas sobre el burnout, los datos longitudinales no confirmaron una relación significativa entre las tareas ilegítimas y la identidad laboral. No obstante, se destacó la constancia del burnout a lo largo del tiempo. Es esencial que las

organizaciones reconozcan y aborden estas condiciones laborales para garantizar entornos más saludables.

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

Hipótesis 1: las tareas ilegítimas se relacionan positivamente con el *burnout*. Se confirmó que las tareas ilegítimas, aquellas que los empleados consideran injustas e innecesarias, tienen una correlación positiva con el *burnout*. Estos resultados se reflejaron en los dos momentos (T1 y T2). Específicamente, cuanto más a menudo se les pide a los empleados que realicen estas tareas, mayor es su tendencia hacia el agotamiento emocional (Ouyang et al., 2022)

Hipótesis 2: las tareas ilegítimas se relacionan negativamente con la identidad laboral. Existe una correlación negativa entre las tareas ilegítimas y la identidad laboral. Las personas que enfrentan frecuentemente estas tareas reportan una menor conexión e identificación con su trabajo.

Hipótesis 3: la identidad laboral se relaciona negativamente con el *burnout*. Se demostró que una identidad laboral sólida y positiva está inversamente relacionada con el *burnout*. En otras palabras, aquellos con una fuerte identidad laboral experimentan niveles más bajos de agotamiento y desgaste emocional.

Hipótesis 4: la identidad laboral media parcialmente la relación entre tareas ilegítimas y *burnout*. La identidad laboral actúa parcialmente como mediadora en la relación entre tareas ilegítimas y *burnout*. Sin embargo, las tareas ilegítimas tienen un impacto directo más pronunciado sobre el *burnout* que el efecto mediado por la identidad laboral.

Adicionalmente, se evaluaron variables de control como sexo y edad. Si bien el género no influyó en los resultados, se encontró una relación débil pero significativa con la edad. Trabajadores mayores suelen identificarse más con su trabajo y experimentar menos *burnout*. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores (Demerouti et al., 2007; Leiter et al., 2012) y sugieren que los trabajadores mayores pueden tener más recursos para manejar el estrés y encontrar propósito en su trabajo.

En general, estos resultados proporcionan evidencia de la relación compleja entre las tareas ilegítimas, la identidad laboral y el *burnout*. Las tareas ilegítimas parecen tener un impacto directo y significativo sobre el *burnout*, pero también influyen indirectamente a través de la identidad laboral. Esto sugiere que promover una identidad laboral sólida podría ser beneficioso para reducir el impacto negativo de las tareas ilegítimas en el bienestar laboral (Ouyang et al., 2022), pero que el manejo de las tareas ilegítimas debe ser consideradas como parte de las estrategias para disminuir los niveles de *burnout* de los empleados. Se necesita más investigación para comprender completamente los mecanismos y las condiciones en las que se produce esta relación.

Otros estudios longitudinales han encontrado que las tareas ilegítimas están significativamente relacionadas con el *burnout* y que ambos pueden tener consecuencias negativas a largo plazo en el rendimiento laboral, en la salud ocupacional y en el bienestar general de los empleados (Bakker et al., 2004; Halbesleben & Buckley, 2004; van den Broeck et al., 2010). Por ejemplo, van den Broeck et al. (2010) encontraron que las tareas ilegítimas se clasifican como “demandas de trabajo que obstaculizan”, lo que significa que dificultan el desempeño laboral y se relacionan con el agotamiento emocional. Asimismo, la revisión de Halbesleben y Buckley (2004) encontró que el *burnout* se relaciona con una amplia gama de resultados negativos, incluida la reducción del rendimiento laboral, la satisfacción laboral y la salud física y mental.

Conclusiones

Este estudio, basado en un diseño longitudinal con dos tiempos de medición, ha explorado la relación entre tareas ilegítimas, identidad laboral y síndrome de *burnout* en diferentes momentos temporales. Aunque la muestra inicial proporcionó una base empírica sólida, la pérdida de participantes en T2 limitó la capacidad de validar los hallazgos longitudinales. Además, los análisis no permiten establecer una relación causal concluyente entre estas variables. Si bien el análisis transversal sugiere un posible rol mediador de la identidad laboral, los resultados longitudinales no confirmaron esta mediación. Es crucial reconocer las limitaciones del estudio, como el enfoque en un solo sector y las posibles dudas sobre la confiabilidad de la WIS.

Los resultados subrayan la relación entre tareas ilegítimas y *burnout*, y enfatizan el imperativo de optimizar protocolos laborales y consolidar una identidad laboral resiliente. Las entidades organizacionales deben recalibrar sus estrategias, priorizando la prevención del *burnout* mediante la reestructuración de roles, la asignación óptima de recursos y la implementación de estrategias de equilibrio entre vida laboral y personal.

Es esencial que las investigaciones subsiguientes se adentren en la comprensión de las tareas ilegítimas en relación con factores organizacionales con un énfasis particular en contextos latinoamericanos, como el chileno. Variables adicionales, como el apoyo organizacional, requieren una exploración meticulosa. Además, la dinámica del liderazgo y su potencial influencia en la asignación de tareas ilegítimas demanda un escrutinio más riguroso, especialmente en relación con estilos de liderazgo específicos.

En suma, a pesar de la literatura existente sobre tareas ilegítimas y sus consecuencias, hay un vacío evidente en el contexto latinoamericano, incluyendo Chile. Las perspectivas obtenidas de este estudio proporcionan un marco referencial para investigaciones subsecuentes, esbozando tácticas metodológicas para evaluar el síndrome de *burnout* en contextos laborales. Es particularmente relevante destacar la aplicabilidad de estos hallazgos en el sector educativo, dada la intrínseca carga psicológica asociada a dicho ámbito.

Referencias

- Alatalo, S., Oikarinen, E.-L., Reiman, A., Tan, T. M., Heikka, E.-L., Hurmelinna-Laukkanen, P., Muhos, M., & Vuorela, T. (2018). Linking concepts of playfulness and well-being at work in retail sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 43, 226-233. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2018.03.013>
- Ato, M., López-García, 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., & 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>
- Bujang, M. A., Omar, E. D., & Baharum, N. A. (2018). A review on sample size determination for Cronbach's alpha test: A simple guide for researchers. *The Malaysian Journal of Medical Sciences*, 25(6), 85-99. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.6.9>
- Clarke, M., Hyde, A., & Drennan, J. (2013). Professional identity in higher education. En B. M. Kehm, & U. Teichler (Eds.), *The academic profession in Europe: New tasks and new challenges, the changing academy – The changing academic profession in International Comparative Perspective* 5 (pp. 7-21). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4614-5_2
- Demerouti, A., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Maslach, C. (2007). Burnout in the workplace: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 237-251. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.237>
- Di Fabio, A. (2017). Positive healthy organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Ding, H., & Kuvaas, B. (2023). Illegitimate tasks: A systematic literature review and agenda for future research. *Work & Stress*, 37(3), 397-420. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2148308>
- Educarchile. (2020). *Engagement y agotamiento en las y los docentes: una mirada a partir de la realidad Covid-19*. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/final-estudio-engagement-docentes.pdf>
- Elfering, A., Grebner, S., Gerber, H., & Semmer, N. K. (2008). Workplace observation of work stressors, catecholamines and musculoskeletal pain in male employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34(5), 337-344. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1280>
- Elfering, A., Mannion, A. F., Jacobshagen, N., Tamcan, O., & Müller, U. (2009). Beliefs about back pain predict the recovery rate over 52 consecutive weeks. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(6), 437-445. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1360>
- Elige Educar. (2020). *Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia*. <https://eligeeducar.cl/content/uploads/2020/09/ee-presentacion-covid-2.pdf>

- Fagermoen, M. S. (1997). Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 434-441. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997025434.x>
- Faupel, S., Otto, K., Krug, H., & Kottwitz, M. U. (2016). Stress at School? A qualitative study on illegitimate tasks during teacher training. *Frontiers in Psychology*, 7, 1410. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01410>
- Flora, D. B., & Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods*, 9(4), 466-491. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>
- Freiberg-Hoffmann, A., Stover, J. B., de la Iglesia, A., & Fernández-Liporace, M. (2013). Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias Psicológicas*, 7(1), 151-164. <https://doi.org/10.22235/cp.v7i1.1057>
- Gini, A. (1998). Work, identity and self: How we are formed by the work we do. *Journal of Business Ethics*, 17, 707-714. <https://doi.org/10.1023/A:1017967009252%20>
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Jacobshagen, N. (2006). *Illegitimate tasks, illegitimate stressors: Testing a new stressor-strain concept* [Disertación doctoral]. University of Bern.
- Kottwitz, M. U., Otto, K., Elfering, A., Vásquez, M. E. G., Braun, S. & Kälin, W. (2021). Why do illegitimate tasks cause pain? Qualitative job insecurity as an underlying mechanism. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(1), 3. <http://doi.org/10.16993/sjwop.125>
- Leiter, M. A., Schaufeli, W. B., & Maslach, C. (2012). Burnout among US workers: prevalence, risk factors, and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/a0026368>
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48(3), 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Ma, J., & Peng, Y. (2019). The performance costs of illegitimate tasks: The role of job identity and flexible role orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 144-154. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.012>
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2018). Illegitimate tasks as assessed by incumbents and supervisors: Converging only modestly but predicting strain as assessed by incumbents, supervisors, and partners. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 764-776. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1526785>
- Moncayo-Rizzo, J., Alvarado-Villa, G., & Cossio-Urbe, C. (2024). The impact of illegitimate tasks on burnout syndrome in a healthcare system: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 6, 100185. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100185>
- Monroe, S. M. (2008). Modern approaches to conceptualizing and measuring human life stress. *Annual Review of Clinical Psychology*, 4, 33-52. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.4.022007.141207>
- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Lumen/Humanitas.
- Osorio, J. E., & Cárdenas-Niño, L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 91. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- Ouyang, C., Zhu, Y., Ma, Z., & Qian, X. (2022). Why employees experience burnout: An explanation of illegitimate tasks. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8923), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph19158923>
- Pindek, S., Demircioğlu, E., Howard, D. J., Eatough, E. M., & Spector, P. E. (2018). Illegitimate tasks are not created equal: Examining the effects of attributions on unreasonable and unnecessary tasks. *Work & Stress*, 33(3), 231-246. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1496160>

- R core Team (2020). R A language and environment for statistical computing, R Foundation for Statistical. *Computing*. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1370298755636824325>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20(2), 177-196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L., & Elfering, A. (2007). Occupational stress research: the stress-as-offense-to-self perspective. En S. McIntyre, & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice* (Vol. 2, pp. 41-58). Nottingham University Press. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1), 32-56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003996>
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2019). Stress as Offense to Self: a promising approach comes of age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205-238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Stoet, G. (2010). PsyToolkit - A software package for programming psychological experiments using Linux. *Behavior Research Methods*, 42(4), 1096-1104. <https://doi.org/10.3758/BRM.42.4.1096>
- Stoet, G. (2017). PsyToolkit: A novel web-based method for running online questionnaires and reaction-time experiments. *Teaching of Psychology*, 44(1), 24-31. <https://doi.org/10.1177/0098628316677643>
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297. <https://doi.org/10.2307/2695840>
- Sulphey, M. M. (2020). Construction and validation of Workplace Identity Scale (WIS). *Economics and Sociology*, 13(2), 53-69. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-2/4>
- Valdivieso-Portilla, D. L., González-Rosero, A., Alvarado-Villa, G., & Moncayo-Rizzo, J. (2021). Psychometric properties of the Bern Illegitimate Tasks Scale – Spanish Version. *Frontiers in Psychology*, 12, 593870. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.593870>
- van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.522597>

Contribución de los autores (Taxonomía CRediT): 1. Conceptualización; 2. Curación de datos; 3. Análisis formal; 4. Adquisición de fondos; 5. Investigación; 6. Metodología; 7. Administración de proyecto; 8. Recursos; 9. Software; 10. Supervisión; 11. Validación; 12. Visualización; 13. Redacción: borrador original; 14. Redacción: revisión y edición.

C. E. P. C. ha contribuido en 1, 2, 3, 5, 6, 7, 12, 13, 14; M. E. G. V. en 1, 2, 3, 5, 6, 7, 10, 13, 14.

Editora científica responsable: Dra. Cecilia Cracco.