



Universidad de Chile  
Facultad de Ciencias Sociales  
Departamento de Psicología

**Asociación entre inseguridad laboral y burnout: estudio en trabajadores administrativos de una  
organización pública de servicios de la Región Metropolitana**

Memoria para optar al Título Profesional de Psicología

María Elena Flores Vergara

Profesora Guía: Dra. Marcela Quiñones Herrera

Santiago, Chile 2018

**Tabla de contenido**

	<b>Página</b>
Resumen.....	1
1. Introducción .....	2
2. ¿Qué es inseguridad laboral? .....	7
2.1 Características de la inseguridad laboral.....	8
2.1.1 Objetiva-subjetiva.....	8
2.1.2 Cuantitativa y cualitativa.....	9
2.1.3 Componentes cognitivo y afectivo. ....	9
2.1.4 Involuntariedad.....	10
2.1.5 Incontrolabilidad.....	10
2.1.6 Perspectiva positiva versus negativa de la inseguridad laboral.....	10
2.2 Antecedentes de la inseguridad laboral.....	11
2.2.1 Antecedentes internos de la inseguridad laboral. ....	12
2.2.2 Antecedentes externos de la inseguridad laboral.....	13
2.3 Consecuencias de la inseguridad laboral.....	13
3. ¿Qué es burnout?.....	14
3.1 Antecedentes de burnout .....	14
3.1.1 Antecedentes individuales de burnout.....	15
3.1.2 Antecedentes organizacionales de burnout.....	15
3.2 Consecuencias de burnout.....	15
4. ¿Cómo se relaciona la inseguridad laboral y el burnout? .....	17
5. Objetivo.....	19
6. Hipótesis .....	19
7. Metodología .....	19

7.1 Procedimiento.....	20
7.2 Participantes .....	21
7.3 Instrumentos .....	21
7.3.1 Variable independiente: inseguridad laboral.....	21
7.3.2 Variable dependiente: burnout.....	22
7.3.3 Variables de control.....	22
8. Estrategia de análisis.....	23
9. Resultados .....	24
9.1 Análisis preliminares.....	24
9.1.1 Propiedades psicométricas.....	24
9.1.1.1 <i>Confiabilidad</i> .....	24
9.1.1.2 <i>Validez</i> .....	24
9.1.2 Descripción de las variables.....	24
9.2 Análisis principales .....	25
10. Discusión.....	27
11. Limitaciones.....	30
12. Conclusiones.....	31
13. Referencias.....	32

**Índice de tablas**

Tabla 1. Valores medios, desviación estándar, consistencia interna y correlación entre las variables de estudio.....	25
Tabla 2. Resumen modelo de regresión lineal múltiple.....	26
Tabla 3. Coeficientes.....	27

**Asociación entre inseguridad laboral y burnout: estudio en trabajadores administrativos de una organización pública chilena de servicios de la Región Metropolitana**

**Resumen**

En décadas recientes se han observado una serie de cambios tanto a nivel económico como tecnológico, que han repercutido en el empleo y en los procesos de la organización del trabajo, y Chile ha estado inmerso en este contexto cambiante. Esto se ve reflejado en una creciente flexibilidad laboral en el empleo, instalándose la precarización en el lugar de trabajo (trabajo temporal, subcontratación y rotación) que han provocado un aumento en la percepción de inseguridad laboral de los trabajadores, y que ha traído consigo una serie de consecuencias negativas para la salud física y psicológica de los empleados, entre ellos burnout, y esto a la vez ha repercutido negativamente en las organizaciones. Esta memoria busca determinar si la inseguridad laboral está asociada de forma positiva a burnout en trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana. Una explicación para la asociación entre estas variables se ofrece basado en la teoría de la conservación de los recursos (COR) junto a la teoría de estrés y coping. Se utiliza un diseño transversal para investigar la hipótesis: la existencia de una asociación positiva entre inseguridad laboral y el burnout, es decir, se espera que trabajadores expuestos a mayores niveles de inseguridad laboral experimenten también mayores niveles de burnout comparados con aquellos que tienen bajos niveles de inseguridad laboral. La hipótesis se testeó utilizando un modelo de regresión lineal múltiple, con una muestra heterogénea de 394 funcionarios administrativos de una organización pública de servicios. Se encontró apoyo estadísticamente significativo en los resultados para la hipótesis planteada. En conclusión, esta memoria aporta al conocimiento sobre la inseguridad laboral y del desarrollo del burnout, para mejorar la comprensión de lo que es la inseguridad laboral y lo que puede implicar para los trabajadores.

*Palabras clave:* inseguridad laboral, burnout, teoría de la conservación de los recursos, teoría de estrés y coping.

## 1. Introducción

En las últimas décadas, distintos países se han visto involucrados en una serie de cambios tanto económicos, como tecnológicos; a saber, recesiones económicas, reestructuración industrial y nuevas tecnologías (Sverke y Hellgren, 2002), que han sido resultado de la globalización y la intensificación de la competencia mundial (D'Souza, Strazdins, Lim, Broom y Rodgers, 2003), y que han repercutido inevitablemente en el mundo del trabajo (Sverke y Hellgren, 2002). La mayoría de las organizaciones de los países ya industrializados o aquellos que se encuentran en desarrollo, han sido partícipes de la entrada de estos cambios, en la medida que intentan mejorar su competitividad en este nuevo entorno de mercado. En este ámbito, América Latina, al estar conformado por países en desarrollo, ha estado inserta en este ambiente económico cambiante (Martínez, De Cuyper y De Witte, 2010).

En esta dinámica, la precarización se ha instalado en la vida laboral (Oliva, 2001), como consecuencia de la flexibilidad que han adoptado las organizaciones y que la conceptualizaremos como una desregulación laboral, en la cual el trabajador queda desprotegido frente al empleador (Encuesta Laboral [ENCLA], 2014). La precarización en un lugar de trabajo se refleja por ejemplo, en un empleo en el cual no hay un solo empleador, la duración del empleo no es indefinida y no cuenta con protección y seguridad social (ENCLA, 2014), provocando una desestabilización de los puestos laborales (Castel, 2006) con nuevas formas de contratación, enfocado en contratos temporales (Landsbergis, Grzywacz y LaMontagne, 2012) y la subcontratación (Martínez et al., 2010).

De esta manera, las modificaciones que han ocurrido en las organizaciones, a través de la flexibilización, ha sido la forma de conseguir incorporarse y adaptarse a las distintas variabilidades de este nuevo ambiente globalizado y competitivo (Oliva, 2001), sin embargo, esta nueva perspectiva se ha

traducido en una constante incertidumbre acerca de la continuidad del empleo (De Cuyper, Makikangas, Kinnunen, Mauno y De Witte, 2012).

En Chile, esta realidad no se queda atrás, las organizaciones han estado en constante búsqueda para lograr una mayor eficiencia en sus prácticas, optando por la flexibilidad laboral (ENCLA, 2014). Observamos en nuestro país, un sistema de contratación de trabajadores a plazo fijo, por obra o faena, o por temporada (Oliva, 2001), lo que precariza el lugar de empleo, provocando inestabilidad en la continuidad de la relación laboral (ENCLA, 2014).

Según la Octava Encuesta Laboral (ENCLA, 2014), Chile ha disminuído sus porcentajes respecto al desarrollo de empleos basados en contratos temporales, en comparación con la encuesta realizada en el año 2011. Podemos ver que, por ejemplo, el 74, 8% de los trabajadores chilenos está contratado de manera indefinida, el 12, 1% a plazo fijo, un 11, 6% por obra y faena, y un 1, 4% a honorarios. Sin embargo, en los últimos 12 meses antes de la aplicación de esta encuesta, en Chile se celebraron un total de 695.453 contratos indefinidos, 1.599.155 contratos a plazo fijo y 1.424.098 por obra o faena (ENCLA, 2014), lo que nos deja en duda de si los porcentajes de esta última encuesta se mantendrán o mostrarán un aumento en cuanto a empleos temporales.

La preocupación surge cuando los resultados de estos cambios recaen en los trabajadores. Si bien es cierto que la llegada de la flexibilidad como herramienta clave ha sido favorable en las organizaciones en este entorno cambiante, ha traído consigo consecuencias negativas en la vida laboral de los trabajadores (Sverke y Hellgren, 2002), ya que, la estabilidad laboral se ha visto afectada por los contratos temporales o contratos a plazo fijo (ENCLA, 2014). Como resultado, la continuidad de sus trabajos se encuentran en un estado incierto, lo que puede provocar en los empleados una percepción de inseguridad laboral (Benach y Muntaner, 2007).

La inseguridad laboral es la percepción subjetiva de la probabilidad de pérdida del empleo (De Witte, 2016), que está asociada a múltiples consecuencias negativas para la salud física (László et al., 2010; Lee, Colditz, Berkman y Kawachi, 2004; Muenster, Rueger, Ochsmann, Letzel y Toschke 2011) y bienestar psicológico de los trabajadores (Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, De Cuyper y De Witte, 2014).

Por una parte, en relación con la salud física, se ha observado que trabajadores expuestos a niveles de inseguridad laboral, tienden a presentar mayor riesgo de desarrollar sobrepeso y obesidad (Muenster et al., 2011), mayores niveles de colesterol sérico (D'Souza et al., 2003), mayor sintomatología cardiovascular (Martínez et al., 2010), mayor riesgo de padecer enfermedad cardíaca y aumento en el riesgo a corto plazo de infarto de miocardio no fatal (Lee et al., 2004).

Por otra parte, la exposición a una situación de inseguridad laboral, tiene a la vez consecuencias negativas para el bienestar psicológico, como estrés (Cheng y Chan, 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002) tensión (D'Souza et al., 2003; Ferrie et al., 2001), ansiedad, depresión (D'Souza et al., 2003) y baja autoestima (Kinnunen, Feldt y Mauno, 2003).

Además, la inseguridad laboral tendría cierto impacto negativo no solo a nivel individual, sino que todo lo que hemos descrito anteriormente, se ve reflejado en actitudes y comportamientos laborales, lo que de una u otra forma perjudicaría a la organización (Sverke y Hellgren, 2002), por ejemplo, retraimiento y la deslealtad en y hacia el lugar de trabajo (Sverke et al., 2002), una reducción de participación en el trabajo, bajo compromiso con su labor y confianza organizacional (Cheng y Chan, 2008; Sverke et al., 2002) y un bajo desempeño (Martínez et al., 2010). Asimismo, la inseguridad laboral también se ve relacionada con conductas como ausentismo (Virtanen, Vahtera, Kivimaki, Pentti y Ferrie, 2002) e intención de rotación (Richter et al., 2013).



Una de las consecuencias más serias de la exposición a inseguridad laboral, que afecta el bienestar psicológico (Sverke y Hellgren, 2002), y que se revisará con más detalle, es el burnout (De Witte, Pienaar, De Cuyper, 2016). Burnout es la consecuencia de la exposición prolongada a una situación de estrés, especialmente aquellas relacionadas a antecedentes psicosociales del trabajo (Lundgren-Nilsson, Jonsdottir, Pallant y Ahlborg, 2012). Es un síndrome compuesto por síntomas de agotamiento, cinismo e ineficacia (Maslach y Leiter, 2016). Aquellas personas que presentan burnout o que están “quemados”, tienden a experimentar menoscabo de la salud, asociado a diferentes consecuencias como, dolores de cabeza, fatiga crónica, trastornos gastrointestinales, tensión muscular, dolor musculoesquelético, hipertensión, episodios de resfriado y trastornos del sueño (Maslach y Leiter, 2016) problemas cardiovasculares (Toppinen-Tanner, Ahola, Koskinen, Väänänen, 2009), depresión y ansiedad (Lundgren-Nilsson et al., 2012), además de varios estados patológicos (Melamed, Shirom, Toker, Berliner y Shapira, 2006). Incluso existen estudios que han investigado la asociación de burnout como un factor precipitante de la mortalidad (Ahola, Väänänen, Koskinen, Kouvonen y Shirom, 2010).

Respecto a lo anterior, existen varios estudios que señalan que la prevalencia del burnout es alta y preocupante. Por ejemplo, en empleados holandeses, el 16% de la población activa laboralmente, está en riesgo de burnout y anualmente el 6% desarrolla quejas de salud relacionado a este síndrome (Kant, Jansen, Van Amelsvoort, Mohren y Swaen, 2004), en américa del norte, un 3, 9% de trabajadores con prevalencia de burnout (Adriaenssens, De Gucht y Maes, 2015), y en estudios suecos entre el 6 y 18% de prevalencia en la población trabajadora (Hallsten, Bellaagh y Gustafsson, 2002; Lindblom, Linton, Fedeli y Bryngelsson, 2006), en donde el burnout es considerado un grave problema para la salud pública (Aronsson et al., 2017). Todo lo anterior demuestra la importancia de la investigación del burnout.

En esta memoria se describirá que la relación entre inseguridad laboral y burnout se explica, por medio de dos teorías de estrés, teoría de la conservación de los recursos (COR) (Hobfoll, 2001), y teoría de estrés y coping (Lazarus y Folkman, 1984, citado en Folkman, 2013). La primera hace referencia a que la inseguridad laboral es concebida por los trabajadores como una situación que amenaza los recursos de éstos (Vander Elst, Bosman, De Cuyper, Stouten y De Witte, 2012). Recursos son todos aquellos objetos, características personales, condiciones o energías que son importantes y valorados por los individuos, y que sirven para obtener más de estos recursos (Salanova, 2009). Al percibir toda situación, las personas evalúan los recursos o estrategias de coping que disponen para enfrentarla (Salanova, 2009), como lo propone la segunda teoría. Cuando se percibe como amenaza, utilizan recursos de afrontamiento, que es la capacidad conductual y cognitiva para manejar las demandas externas e internas que se perciben y evalúan como sobrecarga, excediendo los recursos de un individuo (Lazarus, 1999, citado en Shirom, 2009), que pudiese ser en vano, puesto que la inseguridad laboral está en un estado incierto (Vander Elst, Van den Broeck, De Cuyper y De Witte, 2014), lo que significaría consumo de recursos y por lo tanto gasto de energía, lo que con el tiempo provocaría un agotamiento de los recursos, produciendo burnout (De Cuyper et al., 2012).

Es de gran relevancia tomar en consideración el contexto en el cual nos encontramos hoy en día, y cómo esto podría verse reflejado en las condiciones de organización del trabajo que a corto, mediano o a largo plazo afectarían la salud y bienestar de los trabajadores, como también a su familia, cercanos y a su organización (Sverke, Hellgren, y Näswall, 2006).

En base a lo anteriormente planteado, se propone como hipótesis, la existencia de una asociación positiva entre inseguridad laboral y el burnout, es decir, se espera que trabajadores expuestos a mayores niveles de inseguridad laboral experimenten también mayores niveles de burnout comparados con aquellos que tienen bajos niveles de inseguridad laboral, siendo el objetivo de esta memoria el

determinar si la inseguridad laboral está asociada de forma positiva a burnout en trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana.

El alcance de la presente memoria consiste en un estudio de carácter descriptivo, en la cual se procederá a describir las características de la muestra, procedimientos y resultados de las variables en estudio, a través de la recopilación y la medición de información cuantitativa, puesto que esta última, es la más adecuada cuando queremos analizar diferentes fenómenos, en este caso indagar y analizar sobre la posible asociación positiva entre inseguridad laboral y burnout, obteniendo datos objetivos y precisos por medio de un análisis estadístico (Lafuente y Marín, 2008). Además la información detallada que proporcionará el análisis descriptivo de esta memoria, permitirá una aproximación para el desarrollo de futuras investigaciones (Lafuente y Marín, 2008). Se utiliza un diseño de corte transversal por lo que las variables fueron medidas sólo una vez en el tiempo (Manterola y Otzen, 2014), no pudiéndose asumir secuencia temporal, ni establecer relación causa-efecto entre las variables de estudio (Donis, 2013).

## **2. ¿Qué es inseguridad laboral?**

La percepción subjetiva de amenaza de pérdida del empleo, es cómo ha sido concebida la inseguridad laboral (De Witte, 2005; De Witte y Sverke, 2016). El estudio de la inseguridad laboral como tal, remonta hacia los años '80, con las investigaciones conceptuales de Greenhalgh y Rosenblatt (Martínez et al., 2010; Sverke y Hellgren, 2002) en función de los diferentes cambios que se han producido en las organizaciones debido al entorno globalizado y competitivo que las rodea (Sverke y Hellgren, 2002).

Desde entonces, la investigación ha cobrado gran importancia en este ámbito, puesto que la inseguridad laboral podría causar distintas consecuencias negativas en los trabajadores, tanto en su salud física y psicológica, como por ejemplo un aumento en el riesgo de presentar enfermedades cardíacas (Martínez et al., 2010), mayores niveles de ansiedad y depresión (D'Souza et al., 2003), mayor riesgo de estrés (Cheng y Chan, 2008; Sverke et al., 2002) y mayor riesgo de padecer burnout (De Witte et al.,

2016), entre otros, resultando en un bienestar reducido, lo que mantendría a los empleados con malas actitudes en el trabajo, menor compromiso con su labor, falta de confianza en la relación laboral, disminuyendo su desempeño y aumentando las intenciones de rotación, lo que afectaría también a la propia organización en su desarrollo y productividad (Martínez et al., 2010).

Aunque existe cierto consenso en cuanto a la definición de la inseguridad laboral, sigue permaneciendo un debate en este sentido (Probst, 2008). A continuación se examinarán algunas de estas características que han sido propuestas por diferentes autores, las cuales se han ordenado en distintas categorías para ofrecer una mejor comprensión de éstas.

## **2.1 Características de la inseguridad laboral**

### **2.1.1 Objetiva-subjetiva.**

La inseguridad laboral se considera un fenómeno experimentado por el trabajador, que pudiese surgir por medio de una situación objetiva, subjetiva o la interacción de ambas (Sverke y Hellgren, 2002).

Primeramente, objetiva se referirá a una situación en la cual las condiciones de empleo son precarias (Landsbergis et al., 2012), como aquel lugar de trabajo en donde hay desestabilización de los puestos laborales (Castel, 2006), que se ve reflejado por ejemplo con contratos temporales (Landsbergis et al., 2012), y lo que esto significa, la posibilidad de término del empleo de acuerdo a la vigencia de estos contratos. Por lo tanto, los trabajadores que se encuentren en empleos precarios se encontrarán envueltos en una incertidumbre debido a la falta de control acerca de la continuidad de sus empleos por la duración de sus contratos y de las consecuencias a las cuales se verán enfrentados (Benach y Muntaner, 2007).

La situación antes expuesta puede variar dependiendo de la apreciación subjetiva del o los empleados, siendo interpretada por cada uno de ellos por sus diferencias individuales (personalidad, edad, género) (Martínez et al., 2010). En este sentido, una misma situación puede ser vivida o percibida de manera distinta por cada uno de los empleados (Kinnunen et al., 2014), por ejemplo, en un empleo

con situación laboral segura, el trabajador puede o no experimentar, altos o bajos niveles de inseguridad laboral, dejándose llevar por sus percepciones (Martínez et al., 2010).

A pesar de las diferencias anteriores, estas características pueden presentarse conjuntamente. El fenómeno de inseguridad laboral puede estar dado en los individuos a través de una interacción de ambas características, por eventos objetivos que amenazan la situación de trabajo, como las condiciones de empleo, como fue comentado anteriormente, y en relación con las percepciones subjetivas, dar sentido a este entorno objetivo por medio de las características individuales, analizando las consecuencias negativas que les podría producir (Martínez et al., 2010). Es así, que por ejemplo en una misma experiencia objetiva (empleo con contratación temporal), los individuos pueden reaccionar de manera diferente de acuerdo a sus percepciones (Sverke y Hellgren, 2002), experimentando o no inseguridad laboral (Martínez et al., 2010).

### **2.1.2 Cuantitativa y cualitativa.**

La percepción de inseguridad laboral se podría diferenciar en cuantitativa y cualitativa. La primera, inseguridad laboral cuantitativa, correspondería a la preocupación existente que el empleado mantiene por perder su trabajo. En cambio, la inseguridad laboral cualitativa, sería la preocupación del empleado por la pérdida de algunas de las características del trabajo (Martínez et al., 2010). En este último se pueden destacar por ejemplo, algunas de las cosas que llegarían a faltar a partir de la pérdida del empleo, como la baja del salario, como también la falta de oportunidad de carrera (Sverke y Hellgren, 2002).

### **2.1.3 Componentes cognitivo y afectivo.**

La inseguridad laboral, estaría compuesta por dos agentes, uno de ellos hace referencia a la evaluación que realizan los trabajadores de la probabilidad de la pérdida del empleo, que sería un fenómeno de carácter cognitivo, y por otro lado, el afectivo, sería más bien, aquellas preocupaciones causadas por esa probabilidad de que el empleo llegue a su fin (Piccoli, De Witte y Reisel, 2016), como

el miedo y sentimiento de preocupación (Kinnunen et al., 2014) respecto a la amenaza de que esto ocurra.

#### **2.1.4 Involuntariedad.**

Se podría experimentar inseguridad laboral, cuando el trabajador se encuentra en una situación de cambio involuntario (Sverke y Hellgren, 2002), esto es por ejemplo, cuando existe un grado de disconformidad entre el estado deseado del trabajador en cuanto a estabilidad laboral y la percepción que se tiene de ésta en el empleo en el que se desempeña actualmente (Dueñas, Iglesias, Llorente, 2016). La inseguridad laboral no ocurriría por ejemplo, en trabajadores que por voluntad propia no esperan que sus empleos duren más, llamados trabajadores “contingentes” (Bureau of Labor Statistics, 2005).

#### **2.1.5 Incontrolabilidad.**

La percepción de amenaza de pérdida del empleo, se volvería una situación difícil de controlar, lo que produciría cierto grado de impotencia en los trabajadores (Vander Elst et al., 2014), puesto que la inseguridad laboral causaría incertidumbre sobre el futuro que seguirá el empleo, por lo que no se tiene la certeza para poder llevar a cabo alguna acción de afrontamiento que contrarreste la situación a la cual se enfrentan (Burgard, Brand y House, 2009).

#### **2.1.6 Perspectiva positiva versus negativa de la inseguridad laboral.**

Por un lado, desde la perspectiva positiva, existen autores que proponen lo “beneficioso” de trabajar bajo esta situación de incertidumbre. Se postula que aquellos trabajadores que se desenvuelven en un ambiente de inseguridad laboral, por ejemplo, trabajan más motivados, puesto que esta condición era un desafío para ellos con el fin de no perder sus puestos de trabajo (Staufenbiel y König, 2010). En otro estudio se obtuvieron resultados de que amenazas de pérdida del empleo produjo mayor productividad (Probst, 2002). Sin embargo, esta posición de la inseguridad laboral ha sido tomada por escasos autores (De Cuyper, Schreurs, Vander Elst, Baillien y De Witte, 2014), manteniéndose la mayoría, con una

opinión contraria, en la cual esta condición provoca bajo desempeño y la renuncia del trabajador (Schreurs, van Emmerik, Guenter y Germeys, 2012).

Por otro lado, en la perspectiva negativa, se caracteriza a la inseguridad laboral como un factor de estrés (Kinnunen, et al., 2014; Richter et al., 2013; Sverke y Hellgren, 2002; Vander Elst et al., 2014) ya que los trabajadores mantendrían una preocupación constante acerca de la continuidad de su empleo, encontrándose continuamente en incertidumbre (Burgard et al., 2009) y ansiedad (D'Souza et al., 2003), lo que perjudicaría su salud (Cheng, Huang, Li y Hsu, 2011; László, et al., 2010).

En resumen, la inseguridad laboral tiene diferentes perspectivas para ser conceptualizada, no obstante, para efectos de esta memoria, se definirá como una percepción subjetiva vivida por los trabajadores en cuanto a la incertidumbre acerca de la posibilidad de perder su empleo, centrándose en la característica cuantitativa de la inseguridad laboral, puesto que la mayoría de las definiciones de este constructo se han referido a estas características (Sverke y Hellgren, 2002). Además, se conceptualizará como aquella que está compuesta por agentes cognitivos y afectivos, ya que la escala de inseguridad laboral que se utilizará mide estos dos aspectos (De Witte, 2000). Así también, se entenderá como un fenómeno que se presenta de manera involuntaria, puesto que sólo en este caso ocurriría inseguridad laboral (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; citado en Sverke y Hellgren, 2002); e incontrolable para los trabajadores, uno de los elementos clave para que la inseguridad laboral se transforme en un factor estresante (Cheng y Chan, 2008; Sverke et al., 2002), como lo explica también la teoría de estrés y coping de Lazarus y Folkman (Salanova, 2009), una de las teorías en la que se basa esta memoria y que se revisará más adelante.

## **2.2 Antecedentes de la inseguridad laboral**

En el desarrollo de la inseguridad laboral distintos aspectos entrarían en juego en la manera de percibirla y de reaccionar ante ella, dependiendo de algunas diferencias individuales (Sverke y Hellgren,

2002). Se van a diferenciar estas características en antecedentes internos (individuales), como la personalidad (Kinnunen et al., 2014), edad, género, y antecedentes externos (ambientales), como la situación socioeconómica (Parslow et al., 2004; Moncada et al., 2010; Vanroelen, Levecque, Moors, Gadeyne y Louckx, 2009; Virtanen, Janlert y Hammarstrom, 2010), educación (Burgard et al., 2009; Wittekind, Raeder y Grote, 2010), y la organización del trabajo. Sin embargo, por el objetivo de esta memoria, se detallarán antecedentes internos como la edad y género, y en cuanto a los antecedentes externos, se colocará mayor énfasis en los aspectos relacionados a la organización del trabajo.

### **2.2.1 Antecedentes internos de la inseguridad laboral.**

La edad, tendría un papel importante en la percepción de inseguridad laboral, en este caso, aquellos trabajadores que tienen más años, mantendrían un nivel de inseguridad laboral mucho más alto en comparación con trabajadores más jóvenes, esto debido a que sus posibilidades de encontrar un nuevo empleo se ve más dificultoso (Conens, Henkens y Schippers, 2012).

El género también se ve involucrado como un antecedente en el desarrollo de la inseguridad laboral y que hace la diferencia en la percepción de ésta. En este sentido podemos ver por ejemplo, la existencia de las diferencias de género en las condiciones laborales y los roles sociales, las expectativas de la sociedad y las cargas familiares (Ahola, et al., 2006; Sekine, Chandola, Martikainen, Marmot, Kagamimori, 2010). En otros estudios se han mencionado por ejemplo, que los hombres mostrarían mayor nivel de inseguridad laboral, puesto que reflejarían el clásico sostenedor de la familia, en este caso los hombres se sienten responsables de la provisión en su hogar, por lo que estar en un trabajo inestable les causaría mayores niveles de incertidumbre (Sverke et al., 2002), convirtiéndose en una constante amenaza a sus responsabilidades como proveedor.



### **2.2.2 Antecedentes externos de la inseguridad laboral.**

Se encontró en estudios recientes, que una de las características prevalentes para la inseguridad laboral sería un contexto de cambio en las organizaciones y en las condiciones de empleo (Sverke y Hellgren, 2002). Por ejemplo, el tipo de contrato, trabajadores con contrato temporal pueden sentirse más inseguros en comparación con aquellos que mantienen un contrato permanente, ya que el futuro de sus empleos no estarían asegurados (Kinnunen et al., 2014). Otro aspecto que entra en juego en el ámbito laboral, es el horario de trabajo, en este caso, trabajadores con horario completo, se considerarían como personal perteneciente a la organización, por lo tanto menos inseguridad laboral, no así aquellos que trabajan a tiempo parcial (Kinnunen et al., 2014). Además, la posición jerárquica dentro de la organización, también tiene participación en este tema, por ejemplo, los trabajadores con menor grado dentro de la organización a diferencia de los altos mandos, tendrían menos intervención en la toma de decisiones dentro de ésta, no tendrían mucha influencia en las políticas de la organización, por lo que serían más susceptibles a percibir inseguridad laboral (Landsbergis et al., 2012).

### **2.3 Consecuencias de la inseguridad laboral**

La inseguridad laboral al ser un fenómeno percibido de manera subjetiva, existen también diferencias en las consecuencias para el empleado. En este contexto, podemos destacar aquellas enfocadas a nivel individual, en donde se encontrarían diferencias en las consecuencias de la inseguridad laboral según el género (Dragano, Verde y Siegrist, 2005; Ferrie, Shipley, Newman, Stansfeld y Marmot, 2005; Kim, Khang, Muntaner, Chun y Cho, 2008; Sousa et al., 2010; Virtanen et al., 2005), el tiempo de exposición de la percepción de inseguridad laboral, a corto (Burgard et al., 2009) o largo plazo (Martínez et al., 2010), la reacción del trabajador ante ella tanto activa como pasiva (De Cuyper et al., 2012), y cómo lo anterior afecta el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.

Todo lo anteriormente descrito, repercute a nivel organizacional, teniendo impacto negativo en las actitudes y comportamientos laborales (Sverke y Hellgren, 2002).

Sin embargo, el objetivo de esta memoria, se centrará en las consecuencias a nivel individual de índole psicológico, particularmente en la presencia de burnout (De Witte et al., 2016).

### **3. ¿Qué es burnout?**

Burnout, síndrome de “quemarse” por el trabajo (Maslach, 2003), *overspannenheid* u "overstrain", llamado así en los países bajos (Maslach y Leiter, 2016), ha sido considerado como un constructo desde la década de 1970 (Maslach y Leiter, 2016), desde el trabajo pionero de Freudenberg (Shirom, 2009). Este síndrome surgiría como respuesta a una exposición prolongada a estímulos estresantes en el lugar de trabajo (Melamed, Armon, Shirom y Shapira, 2010).

La manera más popular de conceptualizar y estudiar académicamente el burnout ha sido a través del enfoque de Maslach, y su instrumento de medición el Inventario Maslach del Burnout (MBI) (Rodríguez, Rodríguez, Riveros, Rodríguez, Pinzón, 2011), es por esto que en esta memoria se utilizarán las definiciones que este enfoque propone, en el cual burnout es considerado como un fenómeno que consiste principalmente en síntomas de agotamiento o desgaste (en el que el trabajador presenta una pérdida de energía, debilitamiento y fatiga), cinismo o despersonalización (por lo que el trabajador mantendría actitudes negativas o inapropiadas hacia los clientes, irritabilidad, pérdida del idealismo y retirada) e ineficacia o reducción del logro personal (en la cual el trabajador presentaría una productividad o capacidad reducida, baja moral y una incapacidad de afrontamiento de la situación que le aprobelema) (Maslach y Leiter, 2016).

#### **3.1 Antecedentes de burnout**

Existen diferentes aspectos que juegan un rol importante en la aparición de burnout, aspectos personales (antecedentes individuales), como por ejemplo, la edad, estilo de afrontamiento (Maslach,

Schaufeli y Leiter, 2001), características de la personalidad (Aronsson et al., 2017) y aquellos relacionados con el trabajo (antecedentes organizacionales) (Melamed et al., 2010), y la combinación de éstos. De los cuales se abarcará la edad de los antecedentes individuales, y aquellos relacionados con los antecedentes organizacionales por el fin del objetivo.

### **3.1.1 Antecedentes individuales de burnout.**

Mayor edad por ejemplo, se ha asociado a mayor madurez, experiencia y más recursos personales para afrontar las diversas demandas a las que están expuestas las personas en su lugar de trabajo, por lo que empleados más jóvenes tienden a reportar más desgaste que aquellos trabajadores más mayores (Rupert, Miller y Dorociak, 2015).

### **3.1.2 Antecedentes organizacionales de burnout.**

Hay una amplia gama de antecedentes respecto a las diferentes características organizacionales que participan en la presencia del burnout, estas son las demandas de trabajo (Melamed et al., 2010), como el ajuste persona-trabajo (Maslach, 2003; Maslach et al., 2001) y las condiciones sociales y organizacionales (Maslach, Leiter y Jackson, 2011), en éstas últimas podemos encontrar por ejemplo la inseguridad laboral (De Witte et al., 2016).

## **3.2 Consecuencias de burnout**

Al ser un síndrome, burnout está compuesto por síntomas como agotamiento o desgaste, cinismo o despersonalización e ineficacia o reducción del logro personal (Maslach y Leiter, 2016).

En primera parte, la dimensión de agotamiento es el componente individual básico del burnout, en donde el trabajador refiere sentimientos de sobreexigencia, se siente vacío de recursos emocionales y físicos, sintiéndose debilitado y agotado, además no cuenta con energía para poder resolver problemas (Maslach, 2009).

En segunda parte, la dimensión cinismo, hace referencia al componente interpersonal del burnout, en la cual el trabajador tiene una reacción negativa y apática a varios aspectos del trabajo, en el cual el trabajador comenzará a reducir sus tareas, disminuyendo su desempeño, y a apartarse de los demás, arriesgándose a una pérdida de idealismo y a la deshumanización (Maslach, 2009).

Finalmente, la dimensión, ineficacia, corresponde al componente de autoevaluación del burnout, en donde el trabajador, refiere sentimientos de incompetencia, carencia de logros y productividad en su lugar de trabajo. Esta sensación de ineficacia permite que los trabajadores con burnout lleguen a tener una consideración negativa con respecto a ellos mismos y hacia los demás (Maslach, 2009).

Es así como este indicador negativo de salud en el trabajo, causa malestar en el individuo, deteriorando la salud de cada uno de los trabajadores que lo padecen, siendo éstos propensos a desarrollar una serie de síntomas y enfermedades tanto físicas como mentales. Además, existiría cierto impacto en lo laboral, teniendo resultados negativos en la organización.

Por un lado, en cuanto a síntomas y enfermedades, algunas de ellas a nivel individual estarían relacionadas con aspectos fisiológicos, por ejemplo, mayores síntomas tales como dolores de cabeza, fatiga crónica, trastornos gastrointestinales, tensión muscular, dolor musculoesquelético, hipertensión, y trastornos del sueño (Maslach y Leiter, 2016), como casos de insomnio (Armon, Shirom, Shapira y Melamed, 2008). Además predice diabetes (Melamed, Shirom, Toker y Shapira, 2006) y episodios de resfriado (Kouvonen et al., 2007; Mohren et al., 2003). Se ha vinculado también con la aparición de conductas de salud adversas (Siegrist y Rödel, 2006;), que se ha asociado a un mayor riesgo de presentar problemas cardiovasculares (Toppinen-Tanner et. al., 2009), lo que conduciría a la posibilidad de que indirectamente exista una relación entre burnout y mortalidad cardiovascular (Ahola et al., 2010).

Por otro lado, en salud mental, burnout está asociado a ansiedad (Lundgren-Nilsson et al., 2012), también está relacionado con un aumento de síntomas depresivos (Ahola y Hakanen, 2007) y además de varios estados patológicos (Melamed et al., 2006).

En cuanto a lo laboral, el burnout se ha vinculado a resultados negativos en la organización, por ejemplo, reacciones negativas de los trabajadores, intención de abandonar el trabajo, rotación (Garcés de los Fayos, 2000) y ausentismo (Leiter y Maslach, 2004). Además, la persona que presente burnout, concebirá menos oportunidades de experiencias positivas en el trabajo, una menor satisfacción en su empleo y un compromiso reducido con el empleo o la organización a la que pertenece el trabajador, desembocando en una menor productividad y deterioro de la calidad del trabajo (Maslach y Leiter, 2016).

#### **4. ¿Cómo se relaciona la inseguridad laboral y el burnout?**

Existen una serie de teorías que han tratado de dar explicación al desarrollo de esta asociación, por fines de esta memoria, se detallarán dos grandes teorías del estrés (Vander Elst et al., 2014): teoría de la conservación de los recursos, que tiene gran relevancia a nivel teórico y práctico en la psicología de la salud ocupacional, y teoría de estrés y coping, que es un modelo que fue y sigue siendo uno de los más importantes e influyentes, ya que es un modelo básico en la comprensión de la psicología de la salud ocupacional, y también es un referente en el desarrollo de modelos teóricos dentro de esta disciplina (Salanova, 2009).

La teoría de la conservación de los recursos (COR) sostiene que los individuos se esfuerzan por mantener, obtener, fomentar y proteger recursos e invierten en ellos para poder minimizar cualquier amenaza de pérdida de éstos (Hobfoll, 2001). Los recursos son los objetos (una casa o un auto), condiciones (tener trabajo, matrimonio), características personales (autoeficacia, competencias), o energías, que no son solo valorados a nivel individual, sino que también a nivel social y cultural, y que

son importantes para las personas puesto que tienen valor en sí mismos y porque sirven para obtener más recursos (Salanova, 2009). El empleo es un recurso valioso, ya que no sólo proporciona recursos financieros, sino también promueve el contacto social y estructura el tiempo (Jahoda, 1993), por lo que la seguridad del empleo, puede ser considerada por los trabajadores como un recurso a proteger (Oprea e Iliescu, 2015). El mecanismo de protección de los recursos (conservación de los recursos) se activa cuando las personas evalúan situaciones que amenazan sus recursos, como la inseguridad laboral (Vander Elst et al., 2012).

Esta demanda situacional, como la inseguridad laboral, es evaluada por los individuos como una amenaza a través de un proceso cognitivo que explica la teoría de estrés y coping de Lazarus y Folkman en 1984 (Salanova, 2009). Este proceso se le denomina como “evaluación primaria”, en la cual el individuo reconoce una situación como irrelevante, benigno-positivo o estresante (Vander Elst et al., 2014), en función del significado que esas demandas tengan para la persona, del riesgo y compromiso que pueda afectar su bienestar (Salanova, 2009), si se evalúan como estresantes se tendrá que iniciar la “evaluación secundaria”.

En este caso, como la inseguridad laboral se evalúa como estresante, los trabajadores harían una “evaluación secundaria” de los recursos o estrategias de coping con los que cuentan para afrontar esta situación (Salanova, 2009). Los recursos personales como las estrategias de coping o afrontamiento (Salanova, 2009), son la capacidad conductual y cognitiva para manejar las demandas externas e internas que se perciben y evalúan como sobrecarga, excediendo los recursos de un individuo (Lazarus, 1999, citado en Shirom, 2009). Si perciben que sus recursos no son los suficientes para enfrentar esta situación, se evaluará esta situación como un daño real o como una amenaza (Salanova, 2009).

La inseguridad laboral, provoca un estado incierto en cuanto a la continuidad del empleo, las inversiones de recursos de los trabajadores para afrontar esta amenaza pueden ser en vano (Vander Elst

et al., 2014). Por lo tanto, el enfrentamiento anticipado a esta pérdida podría conducir a un agotamiento de los recursos de los trabajadores (Vander Elst et al., 2014). Estos mecanismos de defensa consumen energía y, por lo tanto, consumen recursos, los cuales con el tiempo escasean, lo que produciría burnout (De Cuyper et al., 2012).

En síntesis, por todo lo anteriormente revisado, es que se hace necesario el estudio de la inseguridad laboral, ya que puede perjudicar a los trabajadores en la salud y bienestar psicológico, como es el burnout y sus consecuencias, pero también afectaría la organización, su desarrollo y producción. Por lo tanto, la inseguridad laboral es un fenómeno complejo que requiere ser comprendida para lograr prevenir y tratar estas consecuencias tanto en los trabajadores como en las organizaciones (Martínez et al., 2010).

## **5. Objetivo**

El objetivo de la presente memoria es determinar si la inseguridad laboral está asociada de forma positiva a burnout en trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana.

## **6. Hipótesis**

A partir de lo anterior, se propone como hipótesis, la existencia de una asociación positiva entre inseguridad laboral y el burnout, es decir, se espera que trabajadores expuestos a mayores niveles de inseguridad laboral experimenten también mayores niveles de burnout comparados con aquellos que tienen bajos niveles de inseguridad laboral.

## **7. Metodología**

La memoria es de carácter descriptiva, en la cual se procederá a describir las características de la muestra, procedimientos y resultados de las variables en estudio, a través de la recopilación y la medición de información cuantitativa, puesto que esta última es la más adecuada cuando queremos

analizar diferentes fenómenos, en este caso indagar y analizar sobre la posible asociación positiva entre inseguridad laboral y burnout, y obtener datos objetivos y precisos por medio de un análisis estadístico (Lafuente y Marín, 2008). Se utiliza un diseño de corte transversal por lo que las variables fueron medidas solo una vez en el tiempo (Manterola y Otzen, 2014).

Esta memoria de investigación se centró en el análisis secundario de datos de un estudio más amplio (Quiñones, Tapia, y Díaz, 2012). Los datos utilizados en este estudio en particular, pertenecen a una muestra heterogénea de trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana.

### **7.1 Procedimiento**

El procedimiento llevado a cabo se realizó en varias fases, las cuales se explican a continuación:

En una primera fase, se contactó e invitó a los directivos de una organización de servicios a una reunión en la cual se detalló la justificación del estudio y los objetivos de los cuestionarios, los cuales fueron explicados por los miembros del equipo de investigación. Luego, se solicitó permiso para una reunión ejecutiva con los trabajadores.

Segunda fase, previa aceptación de la dirección de la organización, se realizó una reunión con los trabajadores antes de distribuir los cuestionarios para explicarles las características del estudio y enfatizar el carácter voluntario de la participación en éste. Así también se les solicitó su correo electrónico para luego enviar, aplicar los cuestionarios y recoger los datos. Adicionalmente, se utilizó un consentimiento informado con los participantes, el cual explicaba el carácter anónimo de la recopilación de datos y sus derechos como participantes en la investigación, asegurando la confidencialidad de cada uno de los trabajadores.

En una tercera fase, se aplicaron los instrumentos de medición, entre ellos los de inseguridad laboral y burnout. La encuesta también obtuvo información sobre factores demográficos como la edad, el



género, el tipo de contrato y el cargo. El llenado de los cuestionarios se hizo de manera individual y en el horario de trabajo. En cada apartado, en la primera página de los cuestionarios habían unas breves instrucciones de carácter general destinadas a guiar al trabajador en cómo ingresar las respuestas en la encuesta. Se insistió en la importancia de responder tan honestamente como fuera posible.

Cuarta y última fase, una vez aplicadas las encuestas, se llevó a cabo el análisis y evaluación de los datos obtenidos.

## **7.2 Participantes**

La muestra estuvo compuesta por 394 trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana, de los cuales el 56,5% fueron mujeres y la gran parte de los trabajadores públicos se concentró en población adulta entre 36 y 40 años (18,6%). La mayoría de los empleados públicos eran pertenecientes a cargos administrativos (36%) y con contrato indefinido o planta (69,6%).

Ya explicadas algunas de las características de la muestra de trabajadores sobre la que se realiza el estudio para esta memoria, se procederá en el siguiente apartado a explicar los instrumentos utilizados en la recogida de información.

## **7.3 Instrumentos**

A continuación se explicará de manera breve los instrumentos empleados:

### **7.3.1 Variable independiente: inseguridad laboral.**

La inseguridad laboral se midió utilizando la Escala de Inseguridad Laboral Percibida (De Witte, 2000), esta escala consta de 4 ítems que evalúan la percepción de los trabajadores y las preocupaciones con respecto a la seguridad de su trabajo actual. Los ítems se puntuaron en una escala likert de 4 puntos que rankea de 1 a 4, a partir de las siguientes categorías de respuesta: “en desacuerdo”, “parcialmente en desacuerdo”, “parcialmente de acuerdo” y “de acuerdo”. Ejemplos de ítems de esta escala son: “*existen*

*posibilidades de que pierda mi trabajo”, “estoy seguro(a) de que puedo conservar mi trabajo”, “me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo” y “creo que podría perder mi trabajo en un futuro próximo”.*

La elección de esta escala se basa en la evidencia de estudios realizados en otros países europeos en donde ha sido validada y utilizada (De Witte y Näswall, 2003; Vander Elst, De Witte y De Cuyper, 2013), por ejemplo, España, y en diferentes entornos de empleo (Vander Elst et al., 2013) y también Finlandia (Kinnunen, Mauno y Siltaloppi, 2010).

### **7.3.2 Variable dependiente: burnout.**

El burnout se midió utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de 3 subescalas: agotamiento (cinco ítems), cinismo (cinco ítems) y eficacia profesional (seis ítems). Sin embargo, se utilizaron solo dos de las tres subescalas (agotamiento y cinismo) que son las dimensiones nucleares de burnout (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002). Los ítems se puntuaron en una escala likert de 5 puntos que rankea de 1 a 5, a partir de las siguientes categorías de respuesta: “nunca”, “casi nunca”, “algunas veces”, “casi siempre”, “siempre”. Se presentaron una serie de ítems como por ejemplo: *“estoy emocionalmente agotado(a) por mi trabajo”, “he perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto”, “dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo”.*

La justificación de la selección de este instrumento, al igual que el anterior, se basa en la evidencia de investigaciones internacionalmente realizadas en donde ha sido validado (Maslach y Leiter, 2016). Además ha sido considerada la herramienta más utilizada en la medición de este constructo (Lundgren-Nilsson et al., 2012).

### **7.3.3 Variables de control.**

Se utilizaron como variables de control algunas variables sociodemográficas debido a su posible relación con los resultados de inseguridad laboral y burnout: como la edad (Conens, Henkens y

Schippers, 2012; Rupert, Miller y Dorociak, 2015), el género (1=masculino, 2=femenino) (Ahola, et al., 2006; Sekine, Chandola, Martikainen, Marmot, Kagamimori, 2010), tipo de contrato (1=tengo contrato temporal o mi cargo es a contrata, 2= tengo contrato indefinido o mi cargo es de planta (Sverke y Hellgren, 2002) y cargo (1=operario-técnico, 2=administrativo, 3=profesionales, 4=directivo-supervisor) (Landebergis et al., 2012) por lo que hace que sea importante controlarlos en el estudio actual.

### **8. Estrategia de análisis**

En primer lugar, se evaluaron las propiedades psicométricas de las escalas. Para evaluar la consistencia interna y determinar la confiabilidad de los instrumentos; se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para la inseguridad laboral y el burnout. Adicionalmente, para evaluar la validez de constructo, todos los ítems de inseguridad laboral y burnout fueron examinados a través de un análisis factorial exploratorio utilizando el método de componentes principales y rotación de Varimax. En segundo lugar, para describir las variables de estudio se calcularon estadísticos de resumen, media, desviación estándar, y además, para saber cómo se asocian las variables, se realiza un análisis de correlación. Finalmente, para testear la hipótesis propuesta, acerca de la relación positiva entre mayores niveles de inseguridad laboral y mayores niveles de burnout, se aplicaron modelos de regresión lineal múltiple con método introducir para examinar la asociación de éstos constructos. Todos los ítems con enunciados enmarcados en sentido opuesto se invirtieron antes de los análisis, con el fin de hacer que los elementos de la misma escala sean aditivos en la misma dirección.

Los análisis se realizaron utilizando el programa estadístico, IBM SPSS Statistics, versión 21.

## **9. Resultados**

### **9.1 Análisis preliminares**

#### **9.1.1 Propiedades psicométricas**

##### ***9.1.1.1 Confiabilidad***

Tal como se aprecia en la Tabla 1, los índices de confiabilidad de alfa de Cronbach para las escalas de inseguridad laboral y burnout se encuentran dentro de lo esperado, todos sobre .70 (Celina y Campos, 2005), lo que indica consistencias internas satisfactorias (ver Tabla 1).

##### ***9.1.1.2 Validez***

Respecto al análisis de validez para las escalas de inseguridad laboral y burnout, se extrajeron factores con valores propios de 1,0 o superiores. Como resultado, ambas escalas se agruparon en un componente. Por una parte, tal como se esperaba, los cuatro ítems para inseguridad laboral se cargaron en un solo factor (De Witte, 2000). Por otra parte, los diez ítems de burnout no se agruparon en las 2 dimensiones esperadas, sino que en un solo componente. Sin embargo, los datos arrojados en este análisis para la escala de burnout, han sido revisados en otros estudios, en los cuales han mostrado que los ítems de burnout se agrupan en un sólo factor (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

#### **9.1.2 Descripción de las variables**

En la Tabla 1 se presentan los valores medios y la desviación estándar para cada una de las variables de estudio (ver Tabla 1). Los puntajes de inseguridad laboral rankean entre 1 a 16, en donde un mayor puntaje refleja mayor presencia de la variable. Similar al caso anterior, los puntajes de burnout rankean entre 1 a 50, en donde mayor puntaje refleja mayor presencia de burnout.

### 9.1.2.1 Correlación

Para ver el grado de relación entre las variables, utilizamos el coeficiente de correlación de Pearson (ver Tabla 1). Tal como se ha hipotetizado, la asociación entre inseguridad laboral y burnout es positiva, es decir, mayores niveles de inseguridad laboral están relacionados con mayores niveles de burnout.

**Tabla 1**

*Valores medios, desviación estándar, consistencia interna y correlación entre las variables de estudio*

	M	DE	Inseguridad laboral	Burnout
Inseguridad laboral	1.58	.69	(.74)	
Burnout	2.18	.83	.33**	(.92)

Nota: fiabilidad (alfa de Cronbach) entre paréntesis en la diagonal. M, media aritmética; DE, desviación estándar.

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## 9.2 Análisis principales

Para determinar la asociación entre la inseguridad laboral y el burnout, los datos obtenidos fueron analizados utilizando el modelo de regresión lineal múltiple, puesto que esta técnica estadística posibilita el estudio de la relación entre la variable dependiente o criterio (Y) y una o más variables independientes o predictoras (X1, X2..., Xk) (Pardo y Ruiz, 2005). En este caso la variable dependiente es burnout y las variables independientes son la inseguridad laboral, y factores sociodemográficos como edad, género, tipo de contrato y cargo.

Para el ingreso de las variables de control, se transformaron algunas de ellas, como aquellas categóricas múltiples, en variables Dummy, recodificando algunos valores en “0 y 1”. En este sentido, las variables de control quedaron de la siguiente forma, para género: masculino toma valor “0” y femenino valor “1”; tipo de contrato: contrato temporal valor “0” y contrato indefinido valor “1”; y para cargo: operario\_técnico, profesionales, directivo-supervisor toman valor “0” y administrativo valor “1”.

Para calcular la regresión lineal múltiple se utilizó el método Listwise para excluir todos aquellos datos incompletos o faltantes, analizando sólo los casos con información completa en el conjunto de datos.

Como se muestra en la Tabla 2, el modelo de regresión lineal múltiple con las 6 variables de control, logra explicar en el primer bloque el 3% de la varianza de la variable dependiente, lo cual es bajo y estadísticamente no significativo. Sin embargo, al incluir inseguridad laboral en el segundo bloque, el porcentaje de varianza aumenta a 14%. Aún cuando este porcentaje continúa siendo bajo, la inclusión de inseguridad laboral resulta ser significativa, puesto que cada aumento de una unidad del puntaje total de inseguridad laboral se relacionó con un aumento del 11% de burnout entre los trabajadores (ver Tabla 2).

**Tabla 2**

*Resumen modelo de regresión lineal múltiple*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R <sup>2</sup>	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1 <sup>a</sup>	,22	,05	,03	,80	,05	2,64	6	322	,02
2 <sup>b</sup>	,40	,16	,14	,75	,11	41,97	1	321	,00

a. Variables predictoras: (Constante), Directivos o Supervisores, Edad, Sexo, Operarios y Técnicos, Profesionales, Tipo de contrato

b. Variables predictoras: (Constante), Directivos o Supervisores, Edad, Sexo, Operarios y Técnicos, Profesionales, Tipo de contrato, Inseguridad Laboral

Como se observa en el primer bloque de la Tabla 3, ninguna de las variables predictoras ingresadas son significativas en relación a burnout. En tanto, en el segundo bloque, donde se han ingresado todas las variables predictoras y además inseguridad laboral, se observa que ésta última es significativa y positiva, confirmándose la hipótesis planteada, en donde mayores niveles de inseguridad laboral (.35) se asocian a mayores niveles de burnout. Además, se puede apreciar que en presencia de inseguridad laboral propiamente tal, adquiere relevancia el tipo de contrato, por lo que existe también una relación positiva entre el tipo de contrato y burnout, en especial aquellos trabajadores que tienen contrato

temporal que en general son cerca del 30% de los empleados, en comparación con aquellos trabajadores que tienen contrato indefinido. Así también la relación entre operarios y técnicos y burnout es positiva, es decir, los cargos operarios y los técnicos presentan más niveles de burnout comparado con el resto de las ocupaciones tales como profesionales, directivos o superiores y administrativos (ver Tabla 3).

**Tabla 3**  
*Coefficientes<sup>a</sup>*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta				Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	2,28	,19		11,99	,00	1,91	2,66
	Sexo	-,23	,09	-,14	-2,50	,01	-,41	-,05
	Edad	-,02	,03	-,04	-,67	,51	-,07	,04
	Tipo de contrato	,16	,11	,10	1,56	,12	-,04	,37
	Operarios y Técnicos	,25	,14	,10	1,74	,08	-,03	,52
	Profesionales	,07	,13	,03	,56	,58	-,18	,32
	Directivos o Supervisores	-,13	,11	-,07	-1,21	,23	-,34	,08
2	(Constante)	1,54	,21		7,26	,00	1,12	1,96
	Sexo	-,13	,09	-,08	-1,50	,14	-,30	,04
	Edad	-,03	,03	-,07	-1,23	,22	-,08	,02
	Tipo de contrato	,33	,10	,20	3,27	,00	,13	,53
	Operarios y Técnicos	,30	,13	,13	2,23	,03	,04	,56
	Profesionales	,14	,12	,06	1,13	,26	-,10	,37
	Directivos o Supervisores	-,13	,10	-,07	-1,26	,21	-,33	,07
	Inseguridad Laboral	,41	,06	,35	6,48	,00	,29	,53

a. Variable dependiente: Burnout

## 10. Discusión

El objetivo de la presente memoria fue determinar si la inseguridad laboral estaba asociada de forma positiva a burnout en trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana. Los resultados obtenidos confirma la hipótesis propuesta, es decir, existe una asociación positiva entre inseguridad laboral y el burnout. Esto se traduce en que trabajadores expuestos a mayores

niveles de inseguridad laboral experimentaron también mayores niveles de burnout comparados con aquellos que tienen bajos niveles de inseguridad laboral. En efecto, la inseguridad laboral logró explicar 11% de la varianza de burnout. A pesar que este porcentaje es bajo, la introducción de inseguridad laboral resultó ser significativa controlando por variables demográficas. Es más, se esperaba que en poblaciones como la estudiada pudiese ser bajo el nivel de inseguridad laboral, debido a la naturaleza de la muestra, ya que los datos se extrajeron de una organización pública en donde la proporción de trabajadores a contrata u honorarios es relativamente baja (30%). Debido a esto los niveles de inseguridad laboral fueron bajos, por lo tanto ésta no puede explicar más, ya que no hay mucha variabilidad. Estudios anteriores han mostrado una relación entre el empleo temporal y la inseguridad laboral (De Cuyper, De Jong et al., 2008).

Los resultados actuales con respecto a los bajos niveles de inseguridad laboral en trabajadores públicos están de acuerdo con los hallazgos anteriores de otros estudios, en donde por ejemplo, ser un funcionario del sector público reducía considerablemente la probabilidad de experimentar inseguridad en su empleo, reduciéndose en un 26% en Alemania, 22% en España, 14% en Finlandia y 13% en Bélgica (Muñoz y De Pedraza, 2010). Sin embargo, de igual forma, en esta muestra de empleados públicos, perciben inseguridad laboral, lo que pudiese contribuir a que se sientan estresados.

Además, se reconoce que la existencia de otras variables pudiesen estar relacionadas con las tareas mismas que den cuenta de burnout, no obstante, éstas van más allá del alcance de esta memoria. Es importante que futuras investigaciones integren otros aspectos propios del trabajo en el análisis, que puedan explicar mayor variación en burnout, por ejemplo, análisis de algunos aspectos de la naturaleza del trabajo, como lo son los puestos de trabajo y/o de las condiciones del trabajo. En este sentido, se puede decir que percibir altos niveles de inseguridad laboral se asocia con estar “quemado”. No obstante también existen otros antecedentes que pudiesen predecir burnout, ya sea sobrecarga de trabajo, presión



en el lugar de trabajo, número de horas de trabajo, número de personas a las que se atienden, problemas de rol (Alarcón, 2011; Crawford, LePine, y Rich, 2010; Swider y Zimmerman, 2010), o condiciones sociales y organizacionales como la falta de control, recompensa insuficiente, desintegración de la comunidad, ausencia de equidad y valor (Maslach et al., 2011), que van tal vez a dar más cuenta de las variaciones en burnout.

Es por todo lo anterior, que es de gran relevancia tomar en consideración el contexto de cambio en el cual nos encontramos hoy en día, y cómo esto podría influir en las condiciones de organización del trabajo que de alguna manera pueden llegar a afectar la salud y bienestar físico y psicológico de los trabajadores, como también a su familia, cercanos y a su organización (Sverke et al., 2006), como lo es el aumento de la inseguridad laboral a la que los empleados se ven vulnerados en la actualidad, lo que puede producir un incremento de los riesgos psicosociales, como lo es el burnout y sus consecuencias negativas.

Esta memoria contribuye a la literatura sobre inseguridad laboral en la manera que aporta información al análisis de la relación entre la inseguridad laboral y burnout, proporcionando conocimiento acerca de la inseguridad laboral y del desarrollo de burnout, para mejorar la comprensión de lo que es la inseguridad laboral y lo que puede implicar para el individuo.

Asimismo, esta memoria pone de manifiesto que las organizaciones deben estar atentas, especialmente cuando la estabilidad laboral de los trabajadores se encuentra en incertidumbre, con el fin de reducir la percepción de inseguridad laboral. En este sentido se ha visto que las organizaciones pueden considerar el aumento de la cantidad de contacto y comunicación entre los empleadores y los trabajadores, y también dar a conocer mayor información sobre la política organizacional para reducir la percepción de inseguridad laboral (Piccoli et al., 2016). Además, involucrar a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y desarrollar actividades para aumentar su sentido de pertenencia, todo

esto ayudaría a los empleados a permanecer comprometidos y productivos en un ambiente de trabajo incierto (Piccoli et al., 2016), lo que también ayudaría a prevenir o reducir el desarrollo de burnout.

### **11. Limitaciones**

A pesar de las contribuciones anteriormente mencionadas, esta memoria no está exenta de algunas limitaciones, las cuales serán explicadas a continuación:

En primer lugar, los datos que se obtuvieron, están basados en el análisis de datos secundarios y con diseño transversal, por lo que las variables se midieron una sola vez, lo que no permite establecer relaciones causales en las asociaciones, por lo que resultaría importante la realización de próximas investigaciones que utilicen datos longitudinales, que proporcionen evidencias que apoyen las conclusiones y se logre probar la asociación que se propone. Sin embargo, la hipótesis planteada está basada en teorías, referencias generales, y en estudios empíricos previos relacionados con la asociación de las variables (Bosman, Rothmann y Buitendach, 2005; Wetsman, Etzion y Danon, 2001).

En segundo lugar, los datos de este estudio fueron obtenidos a través de instrumentos de autoinforme, lo que implica resultados que pueden verse afectados por sesgo de autoreporte o método común (Spector, 2006), lo que podría causar preocupación. No obstante, se intentó contrarrestar este riesgo, utilizando diferentes métodos, como por ejemplo, se destacó el carácter voluntario de la participación en responder las encuestas y también los resultados que se obtendrían serían anónimos (Vander Elst et al., 2016). Se usaron además, instrumentos internacionalmente validados (Maslach y Leiter, 2016; Vander Elst et al., 2014). La inseguridad laboral y el burnout son fenómenos subjetivos, por lo que los autoinformes son la forma apropiada de medirlas (Richter et al., 2013).

En tercer lugar, en esta memoria se utilizaron datos de empleados administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana, no pudiéndose generalizar estos

resultados en otra población de trabajadores, por lo que en próximas investigaciones se sugiere probar esta asociación en otros grupos ocupacionales y en el sector privado.

## **12. Conclusiones**

En conclusión, la globalización y el entorno competitivo que rodea a las organizaciones hoy en día ha permitido la entrada de la flexibilización y la precarización a los puestos de trabajo, debido a esto los trabajadores están cada vez más inseguros de permanecer en sus puestos de trabajo y en riesgo de consecuencias negativas para su salud física y mental, como lo es el burnout. En la presente memoria se estableció que la inseguridad laboral se asocia positivamente con el burnout en trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana.

Desde el punto de vista de los investigadores de la inseguridad laboral, el hallazgo de que la inseguridad laboral se asocia positivamente con el burnout no es nuevo (Bosman, Rothmann y Buitendach, 2005; Wetsman, Etzion y Danon, 2001). Sin embargo, es una contribución a la literatura sobre inseguridad laboral en el contexto chileno, puesto que la mayoría de las investigaciones sobre esta temática proceden de Europa (Sverke et al., 2002) y de los Estados Unidos (Probst, 2002), por lo que en América Latina todavía quedan muchos estudios por hacer (Martínez et al., 2010). Los resultados obtenidos en esta memoria, deben ser considerados como una referencia a investigaciones posteriores siempre teniendo en cuenta las características y particularidades de la muestra a estudiar.

Una mejor comprensión de las consecuencias de la inseguridad laboral percibida por parte de las organizaciones en Chile o en cualquier otro país, es necesaria para mejorar el conocimiento que puede servir de base para reformas en la política pública y programas de intervención en el ámbito laboral para reducir o evitar estos riesgos psicosociales como el burnout. La sensibilización y la promoción de la prevención o tratamiento de estos riesgos psicosociales pueden ser promovidas por parte del Gobierno, la organización, los sindicatos o también por grupos individuales interesados. Se hace necesario la

realización de más estudios para explorar qué programas llevar a cabo, ya que va más allá del alcance de la presente memoria examinar las intervenciones para estos indicadores negativos de la salud en el trabajo, pero existen estudios que señalan diseños de intervención tanto para la inseguridad laboral (De Witte, 2005) como para burnout (Rupert et al., 2015).

Finalmente, es necesario para la investigación futura, realizar estudios con diseño longitudinal para abordar las cuestiones de causalidad, sobre la asociación entre la inseguridad laboral y el burnout. Este último aspecto es importante para conocer más a fondo la evolución del fenómeno y no sólo su estado en un sólo momento.

### 13. Referencias

- Adriaenssens, J., De Gucht, V. y Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *International Journal Nurses Studies*, 52(2), 649–661. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25468279>
- Ahola, K. y Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout and depressive symptoms: a prospective study among dentists. *Journal Affective Disorders*, 104, 103–110.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S. y Lonnqvist, J. (2006). Burnout in the general population: results from the Finnish Health 2000 Study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(1), 11–17. <http://doi.org/10.1007/s00127-005-0011-5>
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A. y Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 51-57. <http://doi:10.1016/j.psychores.2010.01.002>
- Alarcon, G. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549-562.

- Armon, G., Shirom, A., Shapira, I. y Melamed, S. (2008). On the nature of burnout– insomnia relationships: a prospective study of employed adults. *Journal Psychosomatic Research*, 65, 5–12. <http://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2008.01.012>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I. y Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 264(17), 1-13. <http://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Benach, J. y Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiol and Community Health* 61, 276–277.
- Bosman, J., Rothmann, S. y Buitendach, J. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31, 48-56. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v3li4.199>
- Bureau of Labor Statistics. 2005. Contingent and alternative employment arrangements. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics.
- Burgard, S., Brand, J. y House, J. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777-785. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.06.029>
- Castel, R. (2006). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Celina, H. y Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente de Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. <http://www.redalyc.org/articul.oa?id=80634409>
- Cheng, G. y Chan, D. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303. <http://doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>

- Cheng, Y., Huang, H., Li, P. y Hsu, J. (2011). Employment Insecurity, Workplace Justice and Employees' Burnout in Taiwanese Employees: A Validation Study. *International Journal Of Behavioral Medicine*, 18(4), 391-401. <http://dx.doi.org/10.1007/s12529-011-9152-y>
- Conens, W., Henkens, K. y Schippers, J. (2012). Employers attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe. *International Journal of Manpower*, 33, 648–665. <http://dx.doi.org/10.1108/01437721211261804>
- Crawford, E., LePine, J. y Rich, B. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848.
- D'Souza, R., Strazdins, L., Lim, L., Broom, D. y Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: Demands, control, and insecurity. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(11), 849–854. <http://doi:10.1136/jech.57.11.849>
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., y Schalk, R. (2008). Review of theory and research on temporary employment. Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25–51.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. y De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal Of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1800>
- De Cuyper, N., Schreurs, B., Vander Elst, T., Baillien, E. y De Witte, H. (2014). Exemplification and Perceived Job Insecurity. *Journal Of Personnel Psychology*, 13(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1027/1866-5888/a000099>

- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work]. En: Bouwen, R., De Witte, K., De Witte, H. y Taillieu, T. (Eds.), *Van groep naar gemeenschap* [From group to community]. *Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp. 325–350). Lovaina, Bélgica: Garant.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, *31*, 1–6.
- De Witte, H. (2016). On the scarring effects of job insecurity (and how they can be explained). *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, *42*(2), 99-102.  
<http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3545>
- De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E. y Niesen, W. (2012). Job insecurity: review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, *14*(1), 11-17. [http://www.rjap.psihologietm.ro/Download/rjap141\\_2.pdf](http://www.rjap.psihologietm.ro/Download/rjap141_2.pdf)
- De Witte, H. y Näswall, K. (2003). Objective versus subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, *24*, 149–188.
- De Witte, H., Pienaar, J. y De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence?. *Australian Psychologist*, *5*, 18–31. <http://doi:10.1111/ap.12176>
- De Witte, H., Vander Elst, T. y De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. En: Vuori, J., Blonk, R. y Price, R. (Eds.), *Sustainable working lives: managing work transitions and health throughout the life course* (pp. 109-128). New York: Springer.

- Demerouti, E., Bakker, A. y Bulters, A. (2004). The lost spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Donis, J. (2013). Tipos de diseños de los estudios clínicos y epidemiológicos. *Avances en Biomedicina*, 2(2), 76-99. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331327989005>
- Dragano, N., Verde, P. y Siegrist, J. (2005). Organizational downsizing and work stress: Testing synergistic health effects in employed men and women. *Journal Epidemiology and Community Health*, 59, 694–699.
- Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2016). La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España. *Ekonomiaz* 9, 1-28. <https://www.researchgate.net/publication/304480629>
- Duijts, S., Kant, J., Swaen, G., van den Brandt, P. y Zeegers, M. (2007). A metaanalysis of observational studies identifies predictors of sickness absence star. *Journal of Clinical Epidemiology*, 60(11), 1105-1115.
- Encuesta Laboral (2014). Informe de resultados octava encuesta laboral. Santiago, Chile.
- Ferrie, J. (2001). Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94(2), 71-76. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1297910/pdf/11234203.pdf>
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Martikainen, P., Stansfeld, S. y Smith, G. (2001). Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 26–42. <http://doi:10.1037//1076-8998.6.1.26>
- Ferrie, J., Shipley, M., Newman, K., Stansfeld, S. y Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: Potential explanations of the relationship. *Social Science & Medicine*, 60, 1593–1602. <http://doi:10.1016/j.socscimed.2004.08.006>



- Ferrie, J., Shipley, M., Stansfeld, S. y Marmot, M. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self-reported health minor psychiatric morbidity physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: The Whitehall II Study. *J Epidemiol Community Health, 56*, 450–454.
- Folkman, S. (2013). Stress: appraisal and coping. En: *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 1913-1915). Springer, New York, NY.
- Garcés de los Fayos, E. (2000). *Tesis sobre el burnout*. (Tesis de grado). Universidad de Barcelona, España.
- Gazzaniga, M. y Heatherton, T. (2003). *Psychological science: Mind, brain, and behavior*. New York, Estados Unidos: W.W. Norton & Company.
- Greenhalgh, L. y Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review, 3*, 438–448. En: Sverke, M. y Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology, 51*(1), 23-42. <http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Greenhalgh, L. y Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization, 40*(1), 6-19. doi: 10.2753/IMO0020-8825400101
- Hallsten, L., Bellaagh, K., y Gustafsson, K. (2002). Utbränning i Sverige: en Populations studie. *Arbetslivsinstituted, 6*, 1-77.
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review, 50*, 337–421. <http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isomet, E., Kalimo, R., Nykyri, E.,...Lönqvist, J. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population results from the

Finnish Health 2000 Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 61(1), 59-66.

<http://doi:10.1016/j.jpsychores.2005.10.002>

Jahoda, M. (1993). Employment and unemployment. *Cambridge Books*.

Jiang, L. y Probst, T. (2017). The rich get richer and the poor get poorer: Country- and state-level income inequality moderates the job insecurity-burnout relationship. *Journal Of Applied Psychology*, 102(4), 672-681. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000179>

Kant, I., Jansen, N., Van Amelsvoort, L., Mohren, D. y Swaen, G. (2004). Burnout in the werkende bevolking. Resultaten van de Maastrichtse Cohort Studie. [Burnout in the working population. Results of the Maastricht Cohort Study]. *Gedrag & Organisatie*, 17(1), 5–17.

Kim, I., Khang, Y., Muntaner, C., Chun, H. y Cho, S. (2008). Gender, precarious work, and chronic diseases in South Korea. *American Journal of Industrial Medicine*, 51(10), 748–757.

<http://doi.10.1002/ajim.20626>

Kinnunen, U., Feldt, T. y Mauno, S. (2003). “Job Insecurity and Self-Esteem: Evidence from Cross Lagged Relations In a 1-Year Longitudinal Sample”. *Personality and Individual Differences*, 35, 617 -632.

Kinnunen, U., Mauno, S. y Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 179–194.

Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N. y De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243-258.

<http://dx.doi.org/10.1037/a0035835>

Kouvonen, A., Kivimäki, M., Väänänen, A., Heponiemi, T., Elovainio, M., Ala-Mursula, L.,... Vahtera, J. (2007). Job strain and adverse health behaviors: the Finnish public sector study. *Journal of*

*Occupational and Environmental Medicine*, 49(1), 68-74.

<http://doi:10.1097/JOM.0b013e31802db54a>

Lafuente, C. y Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (64), 5-18.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20612981002>

Landsbergis, P., Grzywacz, J. y LaMontagne, A. (2012). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American Journal Of Industrial Medicine*, 57(5), 495-515.

<http://dx.doi.org/10.1002/ajim.22126>

László, K., Pikhart, H., Kopp, M., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S.,...Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70, 867-874. <http://doi:10.1016/j.socscimed.2009.11.022>

Lazarus, R. (1999). *Stress and emotion*. New York: Springer. En: Shirom, A. (2009). Acerca de la Validez del Constructo, Predictores y Consecuencias del Burnout en el Lugar de Trabajo. En: Taub, M. y Olivares, V. (ed), *Riesgos psicosociales en el trabajo* (pp. 44-54). Santiago, Chile: Fundación científica y tecnológica.

Lee, S., Colditz, G., Berkman, L. y Kawachi, I. (2004). Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women. *Annals of Epidemiology*, 14(1), 24-30.

Leiter, M. y Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. En: Perrewe, P., Ganster, D., (eds.), *Research in occupational stress and well-being*, 91-134. Oxford.

Lindblom, K., Linton, S., Fedeli, C. y Bryngelsson, L. (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 51-59. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16503841>.

- Lundgren-Nilsson, A., Jonsdottir, I., Pallant, J. y Ahlborg, G. (2012). Internal construct validity of the Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ). *BMC Public Health*, 12(1), 1-8. Recuperado de <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/1>
- Manterola, C. y Otzen, T. (2014). Estudios observacionales. Los diseños utilizados con mayor frecuencia en investigación clínica. *International Journal Morphology*, 32(2), 634-645.
- Marmot, M., Newman, K., Ferrie, J. y Stansfeld, S. (2001). The contribution of job insecurity to socio economic inequalities Lancaster University, Health Variations Programme.
- Martínez, G., De Cuyper, N. y De Witte, H. (2010). Review of the job insecurity literature: The case of Latin America. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 28(2), 194-204.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189–192. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. En: Taub, M. y Olivares, V. (ed), Riesgos psicosociales en el trabajo (pp. 37-43). Santiago, Chile: Fundación científica y tecnológica.
- Maslach, C. y Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <http://dx.doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Leiter, M. y Jackson, S. (2011). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal Of Organizational Behavior*, 33(2), 296-300. <http://dx.doi.org/10.1002/job.784>
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Melamed, S., Armon, G., Shirom, A. y Shapira, I. (2010). Exploring the Reciprocal Causal Relationship between Job Strain and Burnout: A Longitudinal Study of Apparently Healthy Employed Persons. *Stress and Health*, 27(4), 272-281. <http://doi:10.1002/smi.1356>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S. y Shapira, I. (2006). Burnout and risk of type 2 diabetes: a prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosomatic Medicine*, 68, 863–869. <http://doi.10.1097/01.psy.0000242860.24009.f0>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., y Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353.
- Mohren, D., Swaen, G., Kant, I., van Amelsvoort, L., Born, P. y Galama, J. (2003). Common infections and the role of burnout in a Dutch working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 55, 201–208.
- Moncada, S., Pejtersen, J., Navarro, A., Llorens, C., Burr, H., Hasle, P., Bjorner, J. (2010). Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 137–148.
- Muenster, E., Rueger, H., Ochsmann, E., Letzel, S. y Toschke, A. (2011). Association between overweight, obesity and self-perceived job insecurity in German employees. *BMC Public Health*, 11, 162-169.
- Muntaner, C., Chung, H., Kim, I. y Benach, J. (2008). Populations at special health risk: Workers. En: Heggenhougen K, Quah S. (editores). *International Encyclopedia of Public Health*. (pp 285–301). San Diego: Academic Press.
- Muñoz, R. y De Pedraza P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5-10. <http://ejd.sagepub.com>

- Neveu, J. (2007). Jailed resources: conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 21-42.
- Oliva, M. (2001). *Precarización del trabajo en Chile*. (Tesis de grado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Oprea, B. e Iliescu, D. (2015). Burnout and job insecurity: the mediating role of job crafting. *Psihologia Resurselor Umane*, 13, 232-244.
- Pardo, A. y Ruiz, M. (2005). *Análisis de datos con SPSS 13 Base*, Madrid, España, Mc Graw-Hill.
- Parslow, R., Jorm, A., Christensen, H., Broom, D., Strazdins, L. y D'Souza, R. (2004). The impact of employee level and work stress on mental health and GP service use: An analysis of a sample of Australian government employees. *BMC Public Health*, 4(1), 1-9. Recuperado de <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/4/41>
- Piccoli, B., De Witte, H. y Reisel, W. (2016). Job insecurity and discretionary behaviors: Social exchange perspective versus group value model. *Scandinavian Journal Of Psychology*, 58(1), 69-79. <http://dx.doi.org/10.1111/sjop.12340>
- Probst, T. (2002). The impact of job insecurity on employee work attitudes, job adaptation, and organizational withdrawal behaviors. En: Brett, J. y Drasgow, F. (Eds.), *The psychology of work: Theoretically based empirical research*, 141–168. Mahwah. Erlbaum.
- Probst, T. (2008). Job insecurity. En: Barling, J. Y Cooper, C. (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* (pp.178–195). Los Angeles: Sage.
- Quiñones, M., Tapia, T. y Díaz, C. (2012). El Rol de las Demandas y los Recursos Laborales en la Salud Mental de Trabajadores Chilenos del Sector de Servicios. *Ciencia & Trabajo*, 14 (45) pp 201-210.

- Richter, A., Näswall, K., De Cuyper, N., Sverke, M., De Witte, H. y Hellgren, J. (2013). Coping with job insecurity. *Career Development International*, 18(5), 484-502. <http://dx.doi.org/10.1108/cdi-06-2013-0081>
- Rodríguez, M., Rodríguez, R., Riveros, A., Rodríguez, M. y Pinzón, J. (2011). *Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010*. Universidad del Rosario, Universidad Ces, Bogotá, Colombia.
- Rupert, P., Miller, A. y Dorociak, K. (2015). Preventing burnout: What does the research tell us?. *Professional Psychology: Research And Practice*, 46(3), 168-174. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039297>
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Sánchez, M. y Corte, F. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 42(1), 25-54. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27023323003>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Schreurs, B., van Emmerik, I., Guenter, H. y Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51, 259–280.
- Sekine, M., Chandola, T., Martikainen, P., Marmot, M. y Kagamimori, S. (2010). Sex differences in physical and mental functioning of Japanese civil servants: explanations from work and family characteristics. *Social Science & Medicine*, 71(12), 2091–2099.

- Shirom, A. (2009). Acerca de la Validez del Constructo, Predictores y Consecuencias del Burnout en el Lugar de Trabajo. *En*: Taub, M. y Olivares, V. (ed), Riesgos psicosociales en el trabajo (pp. 44-54). Santiago, Chile: Fundación científica y tecnológica.
- Siegrist, J. y Rödel, A. (2006). Work stress and health risk behavior. *Scandinavian Journal of Work, Environmental & Health*, 32(6), 473–481.
- Sousa, E., Agudelo-Suarez, A., Benavides, F., Schenker, M., Garcia, A., Benach, J.,...Project, I. (2010). Immigration, work and health in Spain: The influence of legal status and employment contract on reported health indicators. *International Journal of Public Health*, 55(5), 443–451.
- Spector, P. (2006). “Method variance in organizational research: truth or urban legend?”, *Organizational Research Methods*, 9(2), 221-232.
- Staufenbiel, T. y König, C. (2010). A model for the effects of job insecurity and performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101–117. doi:10.1348/096317908X401912
- Sverke, M. y Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.  
<http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Gallagher, D., y Hellgren, J. (2000). Alternative work arrangements: Job stress, well-being and pro-organizational attitudes among employees with different employment contracts. *En*: Isaksson, K., Hogstedt, C., Eriksson, C. y Theorell, T. (Eds.), *Health effects of the new labour market* (pp. 145–167). New York: Plenum Publishers.
- Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264.  
<http://doi:10.1037/1076-8998.7.3.242>



- Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K. (2006). Job Insecurity. *National Institute For Working Life, 1*, 1-32.
- Swider, B. y Zimmerman, R. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 847-506.
- Toppinen-Tanner, S., Ahola, K., Koskinen, A. y Väänänen, A. (2009). Burnout predicts hospitalization for mental and cardiovascular disorders: 10-year prospective results from industrial sector. *Stress and Health, 25*(4), 287-296. <http://doi:10.1002/smi.1282>
- Vander Elst, T., Bosman, J., De Cuyper, N., Stouten, J. y De Witte, H. (2012). Does Positive Affect Buffer the Associations between Job Insecurity and Work Engagement and Psychological Distress? A Test among South African Workers. *Applied Psychology, 62*(4), 558-570. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00499.x>
- Vander Elst, T., De Witte, H. y De Cuyper, N. (2013). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *En: European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi: 10.1080/1359432X.2012.745989
- Vander Elst, T., De Witte, H. y De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*, 364–380. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Vander Elst, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H. y Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal Of Occupational Health Psychology, 21*(1), 65-76. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039140>
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N. y De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived

control?. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 87(4), 671-693.

<http://dx.doi.org/10.1111/joop.12068>

Vanroelen, C., Levecque, K., Moors, G., Gadeyne, S. y Louckx, F. (2009). The structuring of occupational stressors in a Post-Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Social Science & Medicine*, 68, 1082–1090.

Virtanen, M., Kivimaki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. y Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 34, 610–622.

<http://doi.org/10.1093/ije/dyi024>

Virtanen, P., Janlert, U., Hammarstrom, A. (2010). Exposure to temporary employment and job insecurity: A longitudinal study of health effects. *Occupational & Environmental Medicine*, 68, 570–574. <http://doi:10.1136/oem.2010.054890>

Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimaki, M., Pentti, J., y Ferrie, J. (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(8), 569.

Westman, M., Etzion, D. y Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 467-481. <http://dx.doi.org/10.1002/job.91>

Wittekind, A., Raeder, S. y Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566–586. <http://doi:10.1002/job.646>