

Artículo Original

Factores psicosociales laborales en fonoaudiólogos que se desempeñan en educación regular y especial en Chile

Occupational psychosocial factors among speech-language pathologists working in mainstream and special education in Chile

Esteban Valenzuela Vásquez¹ 

Carolan Troncoso Morales¹ 

Valeria Norambuena Alarcón¹ 

Herty Azócar Soto¹ 

Antonia Mendoza Alvarado¹ 

Valentín Cornejo Rebolledo¹ 

Eduardo Guzmán Muñoz² 

¹Universidad Autónoma de Chile , Facultad Ciencias de la Salud, Carrera Fonoaudiología. Talca, Chile

²Universidad Santo Tomás , Facultad de Salud, Carrera Kinesiología. Talca, Chile.

Editor responsable: Ángel Ricardo Rolón Ruiz Díaz , Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social , Centro Médico Nacional-Hospital Nacional. Itauguá, Paraguay.

Revisor 1: Julio Torales , Universidad Nacional de Asunción , Facultad de Ciencias Médicas, Grupo de Investigación sobre Epidemiología de los Trastornos Mentales, Psicopatología y Neurociencias. San Lorenzo, Paraguay.

Revisor 2: Luis Palao-Loayza , Universidad Complutense de Madrid , Madrid, España.

Autor correspondiente: Esteban Valenzuela Vásquez. Universidad Autónoma de Chile , Facultad Ciencias de la Salud, Carrera Fonoaudiología. Talca, Chile. Correo electrónico: esteban.valenzuela@uautonoma.cl

Artículo recibido: 13 de marzo de 2026. **Artículo aprobado:** 24 de agosto de 2026

 Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de [Licencia de Atribución Creative Commons](#), que permite uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que se acredite el origen y la fuente originales.

Como citar este artículo: Valenzuela Vásquez E, Troncoso Morales C, Norambuena Alarcón V, Azócar Soto H, Mendoza Alvarado A, Cornejo Rebolledo V, et al. Factores psicosociales laborales en fonoaudiólogos que se desempeñan en educación regular y especial en Chile. Rev. Nac. (Itauguá). 2026;18:e1800113

RESUMEN

Introducción: los factores psicosociales laborales constituyen un componente relevante de salud ocupacional en profesionales del ámbito educativo, particularmente en aquellos que desempeñan funciones asistenciales y de apoyo a la inclusión escolar. Si bien la evidencia internacional ha documentado elevados niveles de estrés en fonoaudiólogos que trabajan en contextos educativos, en Chile no existen estudios que analicen esta problemática ni que comparen diferencias entre educación regular y especial.

Objetivo: determinar y comparar factores psicosociales laborales en fonoaudiólogos que se desempeñan en educación regular y educación especial en Chile.

Metodología: estudio cuantitativo, observacional, transversal y analítico-comparativo. Participaron 158 fonoaudiólogos de distintas regiones del país. Los factores psicosociales laborales fueron evaluados mediante el *Job Content Questionnaire* (JCQ) de Karasek y las comparaciones entre grupos se efectuaron con la prueba U de Mann–Whitney.

Resultados: mayores demandas psicológicas en profesionales de educación regular ($p = 0,020$; $TE = -0,170$), mientras que los fonoaudiólogos de educación especial presentaron mayor autoridad de decisión ($p = 0,044$; $TE = 0,154$). No se observaron diferencias estadísticamente significativas en utilización de habilidades, control laboral, apoyo de la jefatura, apoyo de los compañeros, apoyo social ni inseguridad laboral ($p > 0,05$).

Conclusión: los hallazgos evidencian diferencias específicas y de pequeña magnitud en determinadas dimensiones psicosociales del trabajo, sin permitir concluir que uno de los grupos presente mayores niveles globales de estrés laboral.

Palabras clave: factores psicosociales laborales, fonoaudiología, educación especial, educación regular, salud ocupacional, Chile.

ABSTRACT

Introduction: psychosocial factors in the workplace constitute a relevant component of occupational health for professionals in the education field, particularly those who perform caregiving and support functions related to school inclusion. While international evidence has documented high levels of stress in speech-language pathologists working in educational settings, no studies in Chile have analyzed this issue or compared differences between mainstream and special education.

Objective: to determine and compare psychosocial factors in the workplace among speech-language pathologists working in mainstream vs special education in Chile.

Methodology: a quantitative, observational, cross-sectional, and analytical-comparative study was conducted. 158 speech-language pathologists from different regions of the country participated. Psychosocial factors in the workplace were assessed using the Job Content Questionnaire (JCQ) by Karasek, and comparisons between groups were performed using the Mann-Whitney U test.

Results: Greater psychological demands were observed in regular education professionals ($p = 0.020$; $TE = -0.170$), while speech-language pathologists in special education showed greater decision-making authority ($p = 0.044$; $TE = 0.154$). No statistically significant differences were observed in skills levels used, job control, supervisor support, peer support, social support, or job insecurity ($p > 0.05$).

Conclusion: the findings show specific, small differences in certain psychosocial dimensions of work, without allowing us to conclude that one group has higher overall levels of work-related stress.

Keywords: occupational psychosocial factors, speech-language pathology, mainstream education, special education, occupational health, Chile.

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales laborales corresponden a las condiciones relacionadas con la organización, el contenido y las relaciones de trabajo que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores. Entre estos factores se encuentran las demandas psicológicas, el grado de control y autonomía, la posibilidad de utilizar habilidades, el apoyo social y la inseguridad laboral. La exposición a condiciones psicosociales adversas, como elevadas demandas combinadas con escaso control o apoyo, se ha asociado con mayores niveles de estrés, agotamiento emocional y deterioro de la salud y el bienestar laboral⁽¹⁾. En este contexto, su estudio adquiere especial relevancia en profesionales que se desempeñan en el ámbito educativo, debido a la diversidad de exigencias asistenciales, administrativas y organizacionales que caracterizan su trabajo. La exposición prolongada a condiciones laborales estresantes se ha asociado con múltiples consecuencias adversas, entre ellas agotamiento emocional, síndrome de *burnout*, disminución de la satisfacción laboral y deterioro de la calidad de vida, especialmente en profesiones con alta carga asistencial^(2,4).

La evidencia reciente también indica que el estrés crónico y el *burnout* se relacionan con menor rendimiento, mayor ausentismo, aumento de errores y una reducción en la calidad de los servicios prestados, lo que impacta directamente en la eficacia de las organizaciones y en la seguridad de los usuarios o pacientes⁽²⁻⁴⁾.

En el ámbito educativo, docentes y profesionales de apoyo se encuentran expuestos a diversos factores psicosociales laborales, entre ellos la sobrecarga de trabajo, las exigencias administrativas, las demandas emocionales, la presión asociada al cumplimiento de objetivos institucionales y la disponibilidad limitada de recursos^(5,6). Estas condiciones configuran un entorno laboral caracterizado por elevadas exigencias psicológicas y limitadas oportunidades de control, factores que incrementan el riesgo de desgaste profesional⁽⁷⁾.

Dentro de este contexto, los fonoaudiólogos constituyen un grupo particularmente relevante. Estos profesionales participan activamente en la evaluación, diagnóstico e intervención de trastornos de la comunicación, lenguaje, audición y deglución, colaborando con docentes y equipos interdisciplinarios para favorecer la inclusión y el aprendizaje de estudiantes con necesidades educativas especiales⁽⁸⁾. Su desempeño combina responsabilidades clínicas, pedagógicas y administrativas, además de exigencias emocionales derivadas del trabajo directo con estudiantes, familias y comunidades educativas. Estas características pueden configurar una exposición relevante a factores psicosociales laborales, como elevadas demandas psicológicas, limitada autonomía y necesidad permanente de apoyo organizacional, los cuales podrían afectar su bienestar y favorecer respuestas de estrés o desgaste profesional^(9,10).

La evidencia internacional respalda esta preocupación. Estudios han mostrado que los patólogos del habla y lenguaje presentan elevados niveles de agotamiento emocional, insatisfacción laboral y síntomas de *burnout*, los cuales se asocian con mayor rotación laboral y menor calidad de atención^(11,12). No obstante, en Chile la investigación sobre estrés ocupacional en este colectivo profesional es prácticamente inexistente, particularmente en el ámbito escolar. Esta brecha resulta relevante considerando que el sistema educativo chileno contempla modalidades de desempeño diferenciadas —educación regular y educación especial— que implican condiciones laborales, cargas de trabajo y demandas psicosociales potencialmente distintas.

Desde una perspectiva teórica, el modelo demanda-control de Karasek plantea que las consecuencias del trabajo sobre la salud y el bienestar dependen de la interacción entre las demandas psicológicas y el grado de control que posee el trabajador sobre sus tareas y decisiones.

En particular, la combinación de altas demandas y bajo control configura una situación de elevada tensión laboral, potencialmente asociada con respuestas de estrés y efectos adversos para la salud⁽¹³⁾. Este modelo ha sido ampliamente utilizado en investigación ocupacional y se operacionaliza mediante el *Job Content Questionnaire* (JCQ), instrumento validado en población latinoamericana y previamente aplicado en Chile^(14,15). Por ello, el JCQ constituye una herramienta pertinente para caracterizar y comparar factores psicosociales laborales en los contextos de educación regular y especial.

En consecuencia, el objetivo de este estudio fue determinar y comparar los factores psicosociales laborales en fonoaudiólogos que se desempeñan en educación regular y educación especial en Chile. Específicamente, se examinaron las dimensiones de demandas psicológicas, autoridad de decisión, utilización de habilidades, control laboral, apoyo de la jefatura, apoyo de los compañeros, apoyo social e inseguridad laboral. Se planteó como hipótesis que existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos contextos educativos en una o más de estas dimensiones, debido a las distintas características organizacionales y laborales propias de cada modalidad educativa.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio cuantitativo de tipo observacional, no experimental y de corte transversal con alcance analítico-comparativo⁽¹⁶⁾, orientado a evaluar y contrastar los factores psicosociales laborales entre fonoaudiólogos que se desempeñan en dos contextos educativos del sistema escolar chileno: educación especial y educación regular. La información fue recolectada mediante la aplicación de un cuestionario estandarizado de riesgo psicosocial laboral (*Job Content Questionnaire*) a profesionales en ejercicio activo durante el primer semestre de 2025.

La muestra estuvo conformada por 158 fonoaudiólogos, de los cuales 39 trabajaban en educación especial (100% mujeres) y 119 en educación regular (115 mujeres y 4 hombres). Los participantes fueron clasificados según su contexto laboral, constituyendo las categorías de comparación del estudio, sin intervención ni asignación experimental. El universo de estudio estuvo constituido por fonoaudiólogos que se desempeñaban en establecimientos de educación regular y especial a nivel nacional en Chile. La selección se realizó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se consideraron como criterios de inclusión: (i) ser fonoaudiólogo titulado, (ii) encontrarse en ejercicio activo en establecimientos de educación regular o especial en Chile al momento de la recolección de datos, y (iii) aceptar participar voluntariamente mediante la firma de consentimiento informado digital. Se establecieron como criterios de exclusión: (i) no encontrarse ejerciendo en el ámbito educativo al momento del estudio y (ii) no completar íntegramente el cuestionario aplicado. Del total de respuestas recibidas ($n = 158$), la mayoría correspondió a establecimientos públicos (79,7 %), mientras que un 20,3 % pertenecía al ámbito privado. En relación con el entorno, se observó una predominancia del ambiente urbano (79,7 %) frente al rural (20,3 %). Al analizar la distribución combinada, se evidenció que la mayor proporción correspondió a establecimientos públicos urbanos ($n = 97$; 61,4 % del total), seguidos por los públicos rurales ($n = 29$; 18,4 %). En el sector privado predominaron los establecimientos urbanos ($n = 29$; 18,4 %) y, en menor medida, los privados rurales ($n = 3$; 1,9 %). Esto se puede observar en la [Tabla 1](#).

Tabla 1: Distribución de los establecimientos educativos según tipo de dependencia administrativa y localización geográfica.

Tipo de recinto educativo	Localidad		Total
	Urbano	Rural	
Público	97	29	126
Privado	29	3	32
Total General	126	32	158

El proceso de reclutamiento se realizó mediante difusión digital de la encuesta a través de redes sociales y contactos profesionales vinculados al área de la fonoaudiología, incluyendo grupos de profesionales y redes institucionales. La invitación estuvo dirigida a fonoaudiólogos en ejercicio en establecimientos de educación regular y especial en Chile durante el periodo de recolección de datos. La participación fue voluntaria y se accedía al cuestionario mediante un enlace electrónico. En el presente estudio, el contexto laboral (educación regular vs. educación especial) fue considerado como la variable independiente principal, de tipo categórica dicotómica, obtenida mediante autorreporte. Las dimensiones psicosociales del trabajo evaluadas mediante el *Job Content Questionnaire* —demandas psicológicas, utilización de habilidades, autoridad de decisión, control laboral, apoyo de jefatura, apoyo de compañeros, apoyo social e inseguridad laboral— se definieron como variables dependientes, operacionalizadas a partir de la suma de los ítems correspondientes a cada dimensión y expresadas en escala cuantitativa continua. Los ítems del

instrumento se responden en escala Likert de cuatro puntos (1–4), donde valores más altos indican mayor presencia del constructo evaluado. Adicionalmente, variables sociodemográficas como edad y antigüedad laboral fueron consideradas como variables continuas, mientras que el sexo se incluyó como variable categórica dicotómica, todas obtenidas mediante autorreporte.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial laboral se realizó mediante el *Job Content Questionnaire* (JCQ), instrumento desarrollado por Karasek bajo el modelo demanda–control–apoyo social. Se utilizó la versión en español de 27 ítems validada para población chilena por Chiang Vega *et al.*⁽¹⁵⁾, correspondiente a la adaptación latinoamericana propuesta por Juárez-García⁽¹⁴⁾, que incorpora ajustes culturales y modificaciones específicas en la escala de inseguridad laboral. El cuestionario se estructura en seis dimensiones: utilización de habilidades, autoridad de decisión, demandas psicológicas, control laboral (resultado de la suma de utilización de habilidades y autoridad de decisión), apoyo social (apoyo de jefatura y compañeros) e inseguridad en el empleo. Los ítems se responden en formato Likert de cuatro puntos (desde “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”), calculándose puntajes por dimensión mediante la suma de los ítems correspondientes, donde valores más altos indican mayor presencia del constructo evaluado. En el caso de demandas psicológicas e inseguridad laboral, puntajes superiores reflejan mayor exposición a estrés ocupacional, mientras que mayores niveles de control y apoyo social se interpretan como factores protectores. Estudios previos han reportado adecuada consistencia interna para esta versión del instrumento^(14,15), respaldando su validez y confiabilidad en contextos latinoamericanos. En este estudio se evaluó la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach para cada una de las dimensiones del JCQ. Los valores se situaron en rangos adecuados para la mayoría de las dimensiones: demandas psicológicas ($\alpha = 0,74$), utilización de habilidades ($\alpha = 0,71$), autoridad de decisión ($\alpha = 0,68$), apoyo de jefatura ($\alpha = 0,84$), apoyo de compañeros ($\alpha = 0,81$) e inseguridad laboral ($\alpha = 0,69$).

El JCQ es un instrumento de carácter dimensional, por lo que sus resultados se interpretan a partir de puntajes continuos en cada una de sus dimensiones. En consecuencia, no se emplearon puntos de corte categóricos, dado que el instrumento no está diseñado para clasificar clínicamente a los individuos, sino para evaluar niveles relativos de exposición a factores psicosociales del trabajo.

La aplicación fue autoadministrada mediante una encuesta en línea a través de la plataforma *Google Forms* durante el primer semestre de 2025. El cuestionario estuvo dirigido a fonoaudiólogos en ejercicio en educación regular y especial. La participación fue voluntaria y anónima, precedida por la firma de un consentimiento informado digital que detallaba los objetivos del estudio, la confidencialidad de la información y el derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Análisis estadístico

Los datos fueron analizados utilizando el *software Graphpad Prism*, versión 8.0 (*Graphpad Software*, San Diego, CA, EE. UU.), seleccionado por su utilidad para el análisis estadístico descriptivo e inferencial y la representación gráfica de los resultados. En primer lugar, se evaluó la normalidad de las variables mediante la prueba de Shapiro–Wilk, lo que evidenció que la mayoría de ellas no seguían una distribución normal. En consecuencia, se emplearon pruebas no paramétricas para las comparaciones entre grupos.

Las diferencias entre profesionales que se desempeñaban en educación regular y en educación especial se contrastaron mediante la prueba U de Mann–Whitney para muestras independientes.

Además, se calculó el tamaño del efecto (TE) para cada comparación a partir del estadístico Z de la prueba de Mann–Whitney, siguiendo la fórmula de Rosenthal ($r = Z / \sqrt{N}$), con N correspondiente al número total de participantes. Los valores de TE se interpretaron bajo los puntos de corte convencionales: 0,10 = pequeño, 0,30 = mediano, 0,50 = grande. Los resultados se presentan como mediana y rango (mínimo–máximo) y se consideró un nivel de significación estadística de $p < 0,05$.

Adicionalmente, para las dimensiones en que se identificaron diferencias significativas entre grupos (demandas psicológicas y autoridad de decisión), se ajustaron modelos de regresión lineal múltiple incluyendo el contexto laboral junto con variables sociodemográficas y laborales (edad, antigüedad, horas semanales, sector público/privado y zona urbano/rural) como covariables, con el fin de explorar su asociación con los puntajes obtenidos. El sexo no se incluyó como predictor debido a la marcada desproporción muestral (97,5 % mujeres). Se reportaron errores estándar robustos (HC3) dada la naturaleza acotada de las variables dependientes, y se calculó el factor de inflación de la varianza (VIF) para descartar colinealidad severa entre predictores.

El manejo de datos faltantes se realizó mediante análisis por casos completos para cada variable, considerando únicamente los datos disponibles en cada comparación. La proporción de datos faltantes fue mínima y no se aplicaron métodos de imputación.

El presente estudio se llevó a cabo de acuerdo con los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki; se respetaron los principios éticos de la investigación científica, garantizando la participación voluntaria, el consentimiento informado y la confidencialidad de los datos recolectados.

RESULTADOS

En cuanto a las características sociodemográficas, la muestra estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres ($n = 154$; 97,5 %) y cuatro hombres (2,5 %), con una distribución etaria concentrada principalmente entre los 31 y 40 años. En el grupo femenino, 54 participantes se encontraban en el rango de 21 a 30 años, 77 entre 31 y 40 años y 22 entre 41 y 50 años; una participante no reportó su edad. Esta marcada predominancia femenina es consistente con la distribución histórica de la profesión, lo que debe considerarse al interpretar los resultados.

Respecto a la experiencia laboral, se observaron diferencias según el contexto de desempeño. Los fonoaudiólogos que trabajaban en educación especial presentaron una mayor antigüedad promedio (9,7 años; $n = 39$) en comparación con aquellos que se desempeñaban en educación regular (7,1 años; $n = 119$), lo que representa una diferencia aproximada de 2,6 años. Este hallazgo sugiere una mayor estabilidad o permanencia laboral en el ámbito de la educación especial, lo que podría estar asociado a características organizacionales o a condiciones laborales propias de este contexto.

En la [Tabla 2](#) se presenta la distribución de los fonoaudiólogos encuestados según región de desempeño en Chile, incluyendo profesionales que se desempeñaban tanto en educación especial como en educación regular. Se observa una mayor concentración de participantes en la Región Metropolitana y la Región del Maule ($n = 45$ en ambas), lo que debe ser considerado al analizar la representatividad territorial de la muestra.

Tabla 2: Distribución de los fonoaudiólogos evaluados según región de Chile ($n = 158$)

Región	Encuestados
Región de Tarapacá (I)	1
Región de Antofagasta (II)	4
Región de Atacama (III)	2
Región de Coquimbo (IV)	0
Región de Valparaíso (V)	13
Región Metropolitana	45
Región O'Higgins (VI)	8
Región del Maule (VII)	45
Región del Biobío (VIII)	14
Región de la Araucanía (IX)	8
Región de los Lagos (X)	7
Región de Aysén (XI)	1
Región de Magallanes (XII)	3
Región de los Ríos (XIV)	4
Región de Arica y Parinacota (XV)	2
Región de Ñuble (XVI)	1

En el análisis comparativo entre fonoaudiólogos que se desempeñaban en educación especial y educación regular, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en dos dimensiones psicosociales. En primer lugar, la dimensión autoridad de decisión presentó puntajes significativamente superiores en el grupo de educación especial ($p = 0,044$; $TE = 0,154$), lo que sugiere un mayor grado de autonomía percibida en la organización y ejecución de las tareas laborales en este contexto. No obstante, el tamaño del efecto fue pequeño, lo que indica que, si bien la diferencia es estadísticamente significativa, su magnitud es limitada desde el punto de vista práctico.

Por el contrario, las demandas psicológicas fueron significativamente mayores en el grupo de educación regular ($p = 0,020$; $TE = -0,170$), lo que sugiere una mayor exposición a exigencias cognitivas, presión temporal y carga de trabajo en este entorno. Al igual que en el caso anterior, el tamaño del efecto fue pequeño, lo que sugiere cautela en la interpretación de la relevancia clínica o laboral de esta diferencia.

No se observaron diferencias estadísticamente significativas en las restantes dimensiones evaluadas, incluyendo utilización de habilidades ($p = 0,353$), control laboral ($p = 0,061$), apoyo de jefatura ($p = 0,215$), apoyo de compañeros ($p = 0,440$), apoyo social global ($p = 0,266$) e inseguridad laboral ($p = 0,238$). En todos los casos, los tamaños de efecto fueron pequeños, lo que indica percepciones globalmente similares entre los profesionales que se desempeñan en ambos contextos educativos.

Los estadísticos descriptivos de cada dimensión se presentan en la [Tabla 3](#), expresados como mediana y rango (mínimo–máximo), mientras que la Figura 1 ilustra los resultados del análisis inferencial de las comparaciones entre grupos, permitiendo una visualización integrada de las diferencias observadas.

Tabla 3: Resultados descriptivos [mediana (mínimo – máximo)] de las dimensiones psicosociales del trabajo de fonoaudiólogos de educación especial y educación regular ($n = 158$).

Dimensión	Educación Especial $n = 39$	Educación Regular $n = 119$
Utilización Habilidades	36.0 (24-46)	36.0 (18-44)
Autoridad Decisión	36.0 (12-48)	36.0 (16-44)
Control Laboral	74.0 (40-94)	70.0 (36-86)
Demandas psicológicas	36.0 (14-46)	41.5 (22-48)
Apoyo Jefe	11.0 (4-16)	10.5 (5-16)
Apoyo compañeros	12.0 (7-15)	12.0 (4-16)
Apoyo Social	23.0 (14-31)	22.0 (12-32)
Inseguridad empleo	4.0 (3-12)	4.0 (3-9)

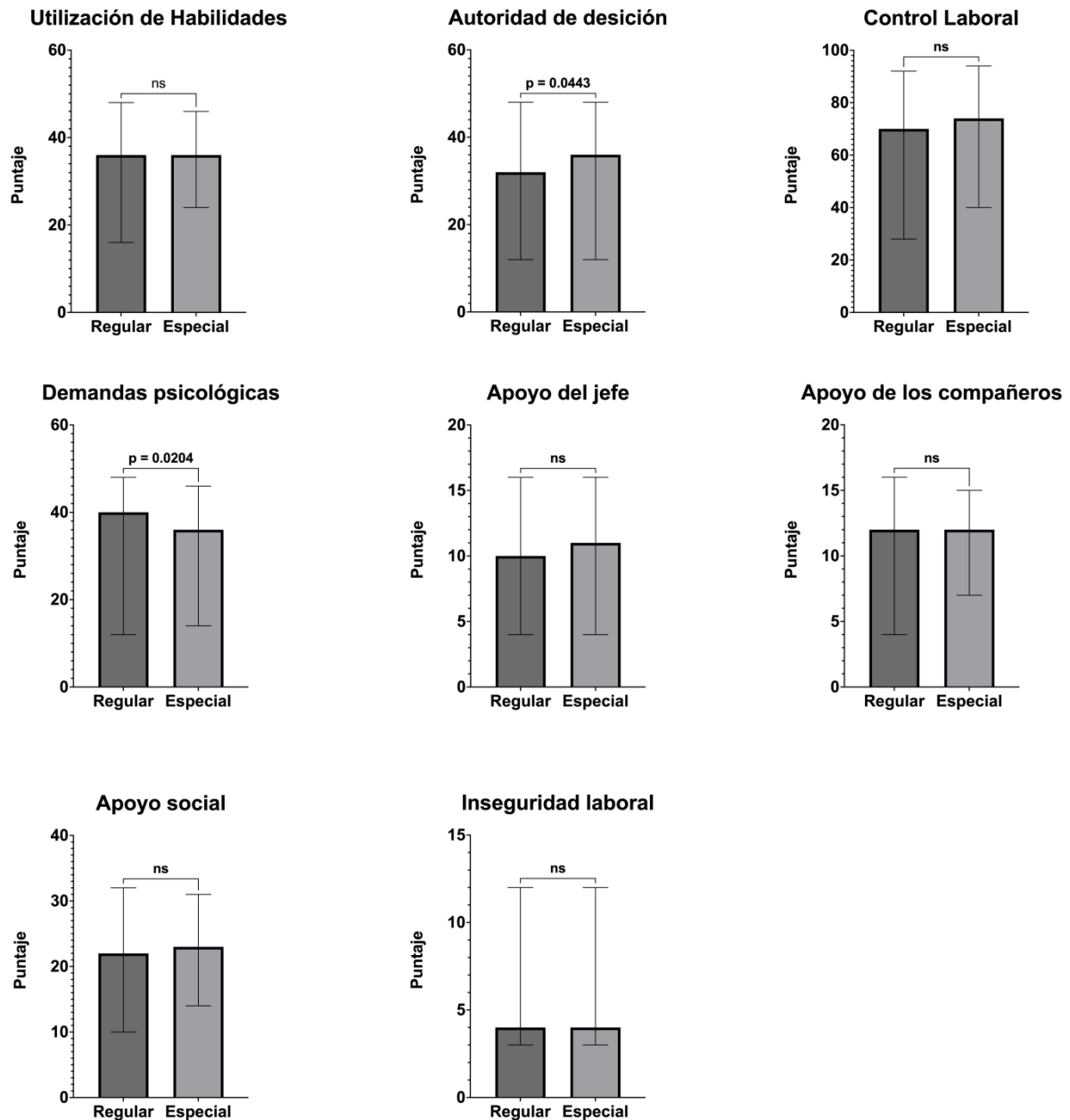


Figura 1: Comparación de los puntajes de las dimensiones psicosociales del trabajo entre fonoaudiólogos de educación regular y educación especial.

Aunque el análisis bivariado mostró diferencias significativas entre los contextos educativos en las demandas psicológicas y la autoridad de decisión, estas asociaciones no se mantuvieron después de ajustar por variables sociodemográficas y laborales. Los resultados completos de los modelos de regresión se presentan en la [Tabla 4](#).

En el modelo de regresión lineal múltiple para demandas psicológicas, desempeñarse en educación especial, en comparación con educación regular, se asoció con una disminución no significativa de

2,47 puntos en el puntaje de esta dimensión ($B = -2,47$; EE robusto = 1,64; IC 95 %: $-5,68$ a $0,75$; $p = 0,133$). Ninguna de las covariables incluidas —edad, antigüedad laboral, horas semanales, sector del establecimiento y zona geográfica— presentó una asociación estadísticamente significativa con las demandas psicológicas (todos $p > 0,05$). El modelo global no fue significativo ($p = 0,700$) y presentó una capacidad explicativa prácticamente nula (R^2 ajustado = $0,014$).

De manera similar, en el modelo correspondiente a autoridad de decisión, el desempeño en educación especial se asoció con un aumento no significativo de 2,05 puntos respecto de la educación regular ($B = 2,05$; EE robusto = 1,93; IC 95 %: $-1,74$ a $5,83$; $p = 0,289$). Ninguna de las variables sociodemográficas o laborales incorporadas en el modelo se asoció significativamente con esta dimensión ($p > 0,05$). El modelo global tampoco alcanzó significación estadística ($p = 0,343$) y explicó una proporción mínima de la variabilidad observada (R^2 ajustado = $0,005$).

Tabla 4: Modelos de regresión lineal múltiple para demandas psicológicas y autoridad de decisión

Predictor	Demandas psicológicas B (IC 95 %)	P	Autoridad de decisión B (IC 95 %)	P
Contexto especial vs. regular	$-2,47$ ($-5,68$ a $0,75$)	0,133	$2,05$ ($-1,74$ a $5,83$)	0,289
Edad, años	$-0,08$ ($-0,58$ a $0,42$)	0,752	$-0,47$ ($-1,03$ a $0,09$)	0,097
Antigüedad laboral, años	$0,17$ ($-0,33$ a $0,67$)	0,507	$0,47$ ($-0,12$ a $1,07$)	0,119
Horas semanales	$-0,01$ ($-0,14$ a $0,12$)	0,931	$0,09$ ($-0,06$ a $0,24$)	0,242
Sector privado vs. público	$-0,32$ ($-3,50$ a $2,85$)	0,841	$1,14$ ($-1,92$ a $4,19$)	0,466
Zona urbana vs. rural	$0,44$ ($-2,62$ a $3,49$)	0,780	$-0,24$ ($-3,58$ a $3,09$)	0,886
R² ajustado	0,014		0,005	
p del modelo	0,700		0,343	

Coeficiente de regresión no estandarizado; IC 95 %: intervalo de confianza del 95 %. Los modelos se estimaron con errores estándar robustos HC3 e incluyeron 158 participantes con información completa. Las categorías de referencia fueron educación regular, sector público y zona rural. El sexo no se incluyó debido a la marcada desproporción de la muestra (97,5 % mujeres).

DISCUSIÓN

El presente estudio analizó las dimensiones psicosociales del trabajo en fonoaudiólogos que se desempeñan en educación regular y especial en Chile, observándose diferencias significativas en dos dominios clave del modelo demanda-control. En particular, los profesionales del sistema regular presentaron mayores demandas psicológicas, mientras que aquellos de educación especial reportaron mayor autoridad de decisión. En este contexto, la hipótesis planteada fue parcialmente confirmada, ya que se identificaron diferencias entre ambos contextos laborales en algunas dimensiones específicas, pero no en la totalidad de las variables evaluadas. No obstante, ambos grupos evidenciaron exposición a exigencias psicosociales laborales, lo que sugiere que la exposición a estas exigencias constituye una condición transversal en este colectivo profesional; ello no permite, sin embargo, afirmar la presencia de mayores niveles globales de estrés laboral en un grupo respecto del otro, ya que las diferencias identificadas fueron específicas, de magnitud pequeña y no se mantuvieron significativas al ajustar por variables sociodemográficas y laborales mediante regresión múltiple.

Las mayores demandas psicológicas observadas en educación regular podrían explicarse por características estructurales propias del sistema escolar, tales como mayor carga administrativa, elevada proporción de estudiantes por profesional, presión por cumplir metas curriculares y tiempos académicos acotados. Estas condiciones incrementan la carga cognitiva y temporal, reduciendo la percepción de control sobre el trabajo diario. En esta línea, Toropova *et al.*⁽¹⁷⁾ reportaron que la carga laboral, la cooperación institucional y la percepción de la disciplina escolar se asocian estrechamente con la satisfacción laboral docente, evidenciando que entornos organizacionales más demandantes se relacionan con mayor desgaste profesional.

Por el contrario, los fonoaudiólogos de educación especial presentaron mayores niveles de autonomía en la toma de decisiones, lo que podría reflejar estructuras organizativas más flexibles y una intervención centrada en planes individualizados, permitiendo mayor control sobre los tiempos y estrategias terapéuticas. Esta mayor capacidad de decisión podría actuar como un factor protector frente al estrés, en concordancia con el modelo demanda-control de Karasek, el cual postula que el riesgo de tensión laboral aumenta cuando las demandas son elevadas y el control percibido es bajo⁽¹³⁾. Desde esta perspectiva, los profesionales del sistema regular se aproximarían a un perfil de alta tensión, mientras que aquellos del ámbito especial presentarían un equilibrio relativamente más favorable entre exigencias y autonomía. No obstante, esta aproximación conceptual debe interpretarse con cautela: las diferencias en autoridad de decisión y demandas psicológicas

presentaron tamaños del efecto pequeños y no se mantuvieron significativas al ajustar por variables sociodemográficas y laborales mediante regresión múltiple, por lo que no equivalen a una clasificación clínica de tensión laboral en ninguno de los dos grupos.

No obstante, la literatura también advierte que el trabajo con estudiantes con discapacidades complejas puede generar desgaste emocional significativo. Howard y Howard⁽¹⁸⁾ describen que docentes y profesionales de apoyo que atienden poblaciones con necesidades severas presentan mayores niveles de estrés, *burnout* y ausentismo, asociados a la carga emocional prolongada del cuidado. Estos antecedentes sugieren que, aunque la autonomía pueda amortiguar el estrés en educación especial, este contexto no está exento de riesgos psicosociales, lo que coincide con los niveles elevados de demandas observados en ambos grupos.

Respecto de la magnitud práctica de los hallazgos, cabe destacar que ambas diferencias significativas (demandas psicológicas y autoridad de decisión) presentaron tamaños del efecto pequeños ($TE = -0,170$ y $TE = 0,154$, respectivamente), y que, al ajustar por variables sociodemográficas y laborales mediante regresión lineal múltiple, dichos efectos dejaron de ser estadísticamente significativos, con modelos que explicaron una proporción de varianza cercana a cero (R^2 ajustado ≈ 0). En conjunto, esta evidencia sugiere que, si bien existen diferencias estadísticamente detectables entre los contextos de educación regular y especial en algunas dimensiones psicosociales, su relevancia práctica y organizacional es limitada, y no deberían interpretarse como indicativas de una condición clínicamente distinta de riesgo psicosocial entre ambos grupos. Estos hallazgos deben considerarse, por tanto, de carácter exploratorio y preliminar.

Desde una perspectiva aplicada, los hallazgos tienen implicancias relevantes para la gestión educativa y la salud ocupacional. Intervenciones orientadas a reducir la carga administrativa, mejorar la distribución de casos, fortalecer el apoyo institucional y promover mayor autonomía decisional podrían contribuir a disminuir el estrés laboral, especialmente en educación regular. Asimismo, estrategias de prevención del *burnout*, programas de apoyo psicosocial y políticas de bienestar laboral podrían favorecer la permanencia y satisfacción profesional de los fonoaudiólogos, optimizando indirectamente la calidad de la atención brindada a los estudiantes⁽¹⁹⁾.

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse. Su diseño transversal impide establecer relaciones causales entre las condiciones laborales y el estrés percibido. La utilización de un cuestionario autoinformado podría introducir sesgos de respuesta o deseabilidad social. Además, no se realizó un cálculo formal de tamaño muestral previo al estudio, lo que se relaciona con el carácter exploratorio y el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta situación podría afectar la precisión de las estimaciones y el poder estadístico para detectar diferencias entre

grupos, por lo que los resultados deben interpretarse con cautela. Por otra parte, la muestra fue obtenida mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo que no puede considerarse representativa de la totalidad de fonoaudiólogos que se desempeñan en el sistema escolar chileno. No obstante, la inclusión de participantes de distintas regiones del país y de establecimientos públicos y privados aporta cierta heterogeneidad al grupo estudiado. En consecuencia, los resultados deben interpretarse con cautela y no ser extrapolados directamente a toda la población. Por último, la muestra fue no probabilística y presentó una marcada desproporción por sexo, con predominio de mujeres (97,5 %), lo que limita la generalización de los resultados a fonoaudiólogos de sexo masculino. No obstante, esta distribución también podría reflejar la feminización histórica de la profesión fonoaudiológica, fenómeno ampliamente descrito en el ámbito de las profesiones de la salud y educación, particularmente en contextos latinoamericanos. Aun así, futuros estudios deberían considerar muestras más equilibradas que permitan explorar posibles diferencias de género en la percepción del estrés laboral.

En cuanto a los resultados no significativos (utilización de habilidades, control laboral, apoyo de jefatura, apoyo de compañeros, apoyo social e inseguridad laboral), estos deben interpretarse considerando la marcada diferencia en el tamaño de los subgrupos comparados (39 profesionales de educación especial frente a 119 de educación regular). Esta asimetría muestral reduce la potencia estadística disponible para detectar diferencias de magnitud pequeña o moderada en el subgrupo de menor tamaño, por lo que la ausencia de significación estadística en estas dimensiones no debe interpretarse necesariamente como evidencia de equivalencia entre los grupos, sino como una limitación relacionada con la suficiencia muestral y el poder estadístico del estudio, en ausencia de un cálculo formal de tamaño de muestra previo.

Respecto de las limitaciones metodológicas y su impacto en la interpretación de los resultados, cabe señalar que los análisis de regresión múltiple incorporados presentaron una colinealidad moderada entre edad y antigüedad laboral ($VIF \approx 5,2-5,3$), variables conceptualmente relacionadas entre sí, lo que puede dificultar la estimación individual de sus efectos. Asimismo, los residuos de dichos modelos se desviaron de la distribución normal, esperable dado que las dimensiones del JCQ corresponden a sumas acotadas de ítems Likert, por lo que los resultados se reportaron con errores estándar robustos. Por otra parte, la estrategia de reclutamiento mediante difusión digital y redes profesionales podría haber favorecido la participación de fonoaudiólogos con mayor disposición o interés en la temática laboral, introduciendo un eventual sesgo de autoselección. Finalmente, no se midieron otras variables organizacionales potencialmente relevantes (por ejemplo, carga de casos o disponibilidad de equipo interdisciplinario), que podrían influir de manera más directa en los

factores psicosociales evaluados. En conjunto, estas limitaciones sugieren que los hallazgos del presente estudio deben considerarse de carácter exploratorio e hipótesis-generador, más que confirmatorio.

CONCLUSIONES

Los profesionales que se desempeñan en educación regular presentaron mayores demandas psicológicas, mientras que aquellos que trabajan en educación especial reportaron mayor autoridad de decisión, evidenciando una distribución desigual entre exigencias y control laboral. Estos resultados son consistentes con el modelo demanda-control; sin embargo, dado que las diferencias observadas fueron de magnitud pequeña y no se mantuvieron significativas al ajustar por variables sociodemográficas y laborales mediante regresión múltiple, no es posible concluir que los profesionales de educación regular presenten mayores niveles globales de estrés laboral, sino diferencias puntuales y acotadas en dimensiones específicas del modelo demanda-control, que deben interpretarse con cautela.

A pesar de estas diferencias, ambos contextos mostraron niveles elevados de exigencias psicosociales laborales, lo que indica que la exposición a estas exigencias constituye una condición transversal en este colectivo profesional, sin que ello equivalga a un diagnóstico de mayor estrés laboral en términos absolutos. En consecuencia, se requieren intervenciones organizacionales orientadas a reducir la sobrecarga administrativa, fortalecer el apoyo institucional y promover mayor autonomía laboral, con el fin de proteger la salud ocupacional y favorecer la sostenibilidad del desempeño profesional.

Declaración de contribución de autores:

Esteban Valenzuela Vásquez, Carolan Troncoso Morales, Valeria Norambuena Alarcón, Herty Azócar Soto, Antonia Mendoza Alvarado, Valentín Cornejo Rebolledo: Conceptualización.

Carolan Troncoso Morales, Valeria Norambuena Alarcón, Herty Azócar Soto, Antonia Mendoza Alvarado, Valentín Cornejo Rebolledo: Diseño y recolección.

Eduardo Guzmán Muñoz: Análisis de datos.

Esteban Valenzuela Vásquez, Eduardo Guzmán Muñoz: Redacción, revisión crítica del artículo y aprobación de su versión final.

Los autores están en pleno conocimiento del contenido final del manuscrito y autorizan su publicación en la Revista del Nacional (Itaiguá).

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Fuente de financiamiento

No declarado.

Disponibilidad de datos y materiales

El conjunto de datos subyacente a este artículo está disponible en el repositorio público de acceso abierto: <https://zenodo.org/records/22101954>; bajo los términos de [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](#) (CC-BY 4.0).

Nota del editor jefe

Todas las afirmaciones expresadas, en este manuscrito, son exclusivamente las de los autores y no representan necesariamente las de sus organizaciones afiliadas, ni las del editor, los editores responsables y los revisores. Cualquier producto que pueda ser evaluado en este artículo, o afirmación que pueda hacer su fabricante, no está garantizado ni respaldado por el editor.

REFERENCIAS

1. Niedhammer I, Bertrais S, Witt K. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*. 2021;47(7):489–508. doi: 10.5271/sjweh.3968
2. Mutlu H, Aydın OA. The relationship between job satisfaction and burnout in healthcare professionals: Meta-analysis. *TJFMPC*. 2024;18(2): 162-170. doi:10.21763/tjfmpr.1382695
3. Panagioti M, Geraghty K, Johnson J, Panagopoulou E, Chew-Graham C, Peters D, *et al*. Association between physician burnout and patient safety, professionalism, and patient satisfaction: systematic review and meta-analysis. *Ann Intern Med*. 2018;168(8):555-567. doi: 10.1001/jamainternmed.2018.3713
4. Khammissa RAG, Nemutandani S, Feller G, Lemmer J, Feller L. Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features and aspects of management. *J Int Med Res*. 2022;50(9):3000605221106428. doi: 10.1177/03000605221106428

5. Zúñiga-Jara S, Pizarro-León V. Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Inf Tecnol*. 2018;29(1):171-180. doi: 10.4067/S0718-07642018000100171
6. Pérez A, Muñoz M, Escobar N, Santana I, Figueroa A, Martínez P, *et al*. Multivariate statistical analysis of the work stress phenomenon in schoolteachers during the current pandemic context in Chile. *Retos*. 2023;49:1011-1017. doi: 10.47197/retos.v49.98898
7. Ramos Monsivais CL, Castañón Vargas M, Monge Vázquez L, Almendra Andrade Y. El desgaste profesional en el ámbito educativo ¿Cómo prevenirlo? *Cienc Lat Rev Cient Multidiscip*. 2023;7(6):1843-1857. doi: 10.37811/cl_rcm.v7i6.8817
8. Gobierno de Chile. Ministerio de Educación. Orientaciones acerca de su rol y funciones en Programas de Integración Escolar (PIE). Santiago: Ministerio de Educación; 2019. Disponible en: <https://kdinamarca.cl/mineduc-profesionales-asistentes-educacion-orientaciones-rol-funciones-programas-pie/>
9. Biçen ŞN, Balo E. Is this really burnout? Speech and language therapists' perspective. *Int J Lang Commun Disord*. 2025;60(6):e70147. doi: 10.1111/1460-6984.70147
10. Ewen C, Jackson CA, Galvin J. A longitudinal investigation into the relationship between working as a speech and language therapist and wellbeing. *Int J Lang Commun Disord*. 2025;60:e70046. doi: 10.1111/1460-6984.70046
11. Baixauli I, Dasí Molina M, Berenguer C. Occupational stress, burnout, and job satisfaction amongst speech-language pathologists. *Int J Speech Lang Pathol*. 2024;27(4):525-538. doi: 10.1080/17549507.2024.2355908
12. Galletta M, Portoghese I, Frau N, Pau M, Meloni F, Finco G, *et al*. Association between burnout and sense of coherence among speech and language therapists. *Acta Biomed*. 2019;90(4-S):25-31. doi: 10.23750/abm.v90i4-S.8261
13. Sparks K, Cooper CL. Occupational differences in the work-strain relationship. *J Occup Organ Psychol*. 1999;72(2):219-229. doi: 10.1348/096317999166617
14. Ciraami L, Mur JA, Rodríguez Melgarejo A, Pereyra Girardi CI. Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*. 2023;13(2):50-76. doi: 10.26864/PCS.v13.n2.3.
15. Chiang Vega M, Gómez Fuentealba N, Sigoña Igor M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño. *Salud Trab*. 2013;21(2):111-128. Disponible en: <https://ve.scielo.org/pdf/st/v21n2/art02.pdf>

16. Guzmán-Muñoz E, Mendez-Rebolledo G, Concha-Cisternas Y, Alarcón-Rivera M, Faúndez-Casanova C. Diseños de investigación cuantitativa en ciencias de la actividad física y la salud. *Rev Cienc Act Fis UCM*. 2025;26(2):63-85. doi: 10.29035/rcaf.26.2.5
17. Toropova A, Myrberg E, Johansson S. Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions. *Educ Rev*. 2020;73(1):71-97. doi: 10.1080/00131911.2019.1705247
18. Howard JT, Howard KJ. The effect of perceived stress on absenteeism and presenteeism in public school teachers. *J Workplace Behav Health*. 2020;35(1):1-17. doi: 10.1080/15555240.2020.1724794
19. Charitaki G, Koutsikou V, Spyridon S, Antoniou AS. Interventions, collaborative relationships and burnout. *Psychology*. 2018;9(4):679-690. doi: 10.4236/psych.2018.94042