



**UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



Burnout, Apoyo familiar, Justicia Organizacional y Enriquecimiento trabajo-Familia en docentes de la región del Maule

**Memoria
para optar al Título de Psicólogo Organizacional y Psicóloga Social y de las
Comunidades**

Autores

**Rodrigo Fernando Jiménez Jiménez
Bárbara Alinka Parra Rojas**

Profesor Guía

Andrés Eduardo Jiménez Figueroa

**Talca
Enero de 2021**

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2022

Agradecimientos

“En primer lugar, agradecer a mi compañera Bárbara, con quien nos acompañamos y apoyamos en todo momento para elaborar nuestra tesis, logrando establecer un gran vínculo que nos ayudó a superar principalmente las situaciones complejas del proceso. En el mismo sentido, agradecer a nuestro profesor Andrés Jiménez, por apoyarnos y entregarnos parte de sus conocimientos a lo largo de nuestra formación. Finalmente agradecer a mi familia por motivarme y entregarme los valores necesarios para no rendirme y conseguir a toda costa las metas que me proponga”

Rodrigo Jiménez

“Principalmente quiero agradecer a mi familia, quienes durante toda mi enseñanza me han apoyado e impulsado a seguir aprendiendo. Espero que esta investigación pueda contribuir en su vocación y labor docente.

A mi pareja, por estar siempre conmigo apoyándome y creyendo en mí, entregándome la confianza y seguridad que necesito.

A mis amigos, quienes siempre me hicieron sentir como parte de algo importante y significativo. Los quiero muchísimo.

A mi compañero, Rodrigo, quien fue mi pilar en todo este proceso, aprendiendo juntos y apoyándonos siempre.

Por último, agradecer a nuestro profesor guía, quien siempre contribuyó y estuvo presente en nuestra formación profesional y su culminación, la presente investigación.”

Bárbara Parra

Índice

Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
<i>Problema de Investigación</i>	14
Objetivos	20
<i>Objetivo general</i>	20
<i>Objetivos Específicos</i>	20
<i>Hipótesis de investigación</i>	20
<i>Hipótesis específicas</i>	20
Metodología	21
<i>Diseño del estudio</i>	21
<i>Participantes</i>	21
<i>Instrumentos-VARIABLES</i>	22
<i>Procedimiento</i>	25
<i>Plan de análisis</i>	26
Resultados	27
<i>Análisis principal</i>	27
Discusión y Conclusión	32
Referencias	39
Anexos	50

Resumen

Lo que caracteriza a las sociedades contemporáneas es la aparición del estrés laboral debido a las exigencias del contexto profesional (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017). En este sentido, el Síndrome de Burnout es de gran incidencia en docentes a nivel mundial, de acuerdo a Alvarado, Valdivia y Piñol (2010), esto es debido a que existen una serie de situaciones de alto nivel de complejidad ligados principalmente a la relación familiar y el trabajo, debido fundamentalmente a los roles no laborales. Es por ello, que la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout, Justicia Organizacional, enriquecimiento trabajo-familia y apoyo familiar percibido en docentes de escuelas urbanas y rurales de la región del Maule. Para lograrlo, se aplicaron cuatro cuestionarios a 25 docentes de un colegio urbano y a 24 docentes de 4 colegios rurales pertenecientes a Penciahue. Los resultados arrojaron que existe una relación negativa y débil entre el Síndrome de Burnout y Justicia Organizacional ($r = -.424$; $p < 0,05$); mientras que entre Síndrome de Burnout y Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo ($r = -.066$; $p > 0,05$), y Síndrome de Burnout y Apoyo Familiar Percibido ($r = -.141$; $p > 0,05$) no existe relación estadísticamente significativa. Además, se identificaron las diferencias entre las medias del Síndrome de Burnout entre el colegio urbano y los colegios rurales, encontrando que no existe una diferencia en la aparición del Síndrome según el tipo de establecimiento ($p > 0,05$).

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Enriquecimiento trabajo-familia, apoyo familiar y justicia organizacional.

Abstract

An important characteristic of contemporary societies is the appearance of job stress as a result of the demands of the professional context (Rodríguez, Guevara and Viramontes, 2017). In this sense, the Burnout Syndrome is of great incidence in teachers worldwide, according to Alvarado, Valdivia and Piñol (2010), this is because there are a number of situations of high level of complexity linked mainly to the family relationship and work, mainly due to non-work roles. Therefore, this research aims to determine the relationship between Burnout Syndrome, Organizational Justice, work-family enrichment and family support perceived in teachers of urban and rural schools in the Maule Region. To achieve this, four questionnaires were applied to 25 teachers from an urban school and 24 teachers from 4 rural schools belonging to Penco. The results showed that there is a negative and weak relationship between Burnout Syndrome and Organizational Justice ($r = -.424$; $p < 0,05$); while between Burnout Syndrome and Work/Family/Work Enrichment ($r = -.066$; $p > 0,05$), and Burnout Syndrome and Perceived Family Support ($r = -.141$; $p > 0,05$) there is no statistically significant relationship. Moreover, the differences between the means of Burnout Syndrome between urban and rural schools were identified, finding that there is no difference in the appearance of the syndrome according to the type of establishment ($p > 0,05$).

Key words: Burnout Syndrome, Work-family Enrichment, Family Support and Organizational Justice.

Introducción

En el mundo globalizado en que vivimos, es evidente que se ha ido produciendo una transformación en diversos procesos que guardan directa relación con los avances en tecnología, lo que origina grandes desafíos en el mercado laboral, donde los trabajadores deben someterse constantemente a nuevos retos, de esta forma, deben habituarse a las condiciones que el contexto requiere para poder conseguir los objetivos y los resultados laborales, ya que de no suceder esto se verían saturados al no tener los recursos suficientes para dar respuesta a las demandas que exige su trabajo, viéndose sobrepasados por otras personas con mejor capacidad de respuesta (Marenco-Escuderos y Ávila-Toscano, 2016). En consecuencia, lo que caracteriza a las sociedades contemporáneas es la aparición del estrés laboral debido a las exigencias del contexto profesional (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017). Esto provoca que el trabajador experimente una saturación física o mental, generando diversos efectos que pueden ser perjudiciales para la salud y también en la relación con su entorno más cercano (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017), dado que se encuentran diversos estresores laborales, que se hallan en diferentes ámbitos, los principales tienen que ver con el ritmo abrumador del trabajo, interrupciones frecuentes, tareas conflictivas, trabajo emocionalmente exigente, conflictos con supervisores o compañeros, entre otros, que tienen su asociación según el puesto de trabajo. Todos estos estresores pueden ocasionar un peligro que ponen a prueba las habilidades de autorregulación funcional, psicológica y emocional, sumado al control de los recursos personales, entre los que destaca la autonomía, las relaciones sociales positivas, seguridad, ingresos y las posibles perspectivas de promoción o crecimiento profesional (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017). Ahora bien, si el individuo cambia su estado habitual de bienestar a causa del estrés laboral pasa a padecer del denominado síndrome de burnout (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017).

En la actualidad, los principales estresores considerados por los docentes tienen relación con las condiciones laborales, por ejemplo, exceso de trabajo, y en el ámbito emocional, como la presión y exigencia a la que son sometidos cotidianamente (Salanova, Llorens y García-Renedo, 2003). Estos hechos generan como resultado la manifestación de estrés, crisis psicológicas y falta de motivación, problema que incide directamente en la calidad educativa, ya que produce una disminución en el interés por los alumnos, ausentismo y actitudes negativas en relación con sus compañeros de trabajo. Finalmente, esto provoca que se entorpezca el correcto funcionamiento de una institución escolar. Por ello, se debe tener presente que un docente que tenga el Síndrome de Burnout, lo único que anhela es que se culmine pronto la jornada laboral, para retirarse de la institución, ya que estima que incluso sus compañeros no aprecian su trabajo cotidiano. La consecuencia es una disminución del compromiso con su labor, el docente que la sufre ve afectada su autoestima, con una actitud impersonal y fría hacia sus estudiantes, que puede presentar afectaciones en la calidad de su enseñanza con una disminución en su desempeño profesional (Bustamante, Bustamante, González, y Bustamante, 2016).

Es importante mencionar que el término burnout fue definido por Freudenberg (1974), quien señala que es un término que se vincula con el agotamiento y desgaste originado por un exceso de fuerza y/o demandas sumamente exigentes, provocando que el profesional se “queme” (agota), fallando en el correcto cumplimiento de sus laborales. Maslach y Pines (1977) definen el síndrome de burnout como un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima. En este sentido, tanto para Freudenberg (1974) como para Maslach y Jackson (1981), reflexionan que el burnout se asocia, especialmente, en las profesiones relacionadas a los servicios y los cuidados, de esta forma, la aparición del Burnout se debe a una situación estresante como

consecuencia de la relación de la persona con el lugar de trabajo en obstrucción a las respuestas individuales (Maslach Schaufeli, y Leiter, 2001; Maslach, 2003).

De acuerdo con Martínez, Berthel y Vergara (2017), una de las profesiones con mayor riesgo de padecer Síndrome de Burnout es la docencia y los trabajos relacionados al área de educación, debido a que prestan servicio a la comunidad estudiantil y deben enfrentar la motivación o desmotivación de ellos. Además, como menciona Jiménez, Jara y Miranda (2012), al ejercer la docencia existen situaciones como el conflicto de roles, el sistema educacional y la sobrecarga de trabajo, entre otros, que pueden ser determinantes a la hora de desarrollar este síndrome. Adicionalmente, de acuerdo con la UNESCO (2000) una de las principales causas de este trastorno en profesores se encuentra ligado a la ausencia de políticas que mejoren la calidad de vida laboral, como la valoración del trabajo.

En este sentido, el Síndrome de Burnout en profesores es definido como un problema de adaptación asociado a estrategias inadecuadas de afrontamiento a las demandas de trabajo que produce agotamiento emocional, físico y de actitudes, afectando la calidad de vida de la persona y la calidad de la enseñanza (Mingote, 1998; Escalante, 2010), esto último debido a que se ha visto que el Síndrome de Burnout tiene un efecto negativo en el ejercicio docente y en las relaciones de estos con sus alumnos (Herrán y Rodas, 2019).

Siguiendo con lo anterior, se puede encontrar que, en los estudios realizados sobre el Burnout en docentes, se ha constatado por ejemplo, un estudio en docentes de ciencias básicas en Guadalajara-México, en los cuales habían altos niveles de cansancio emocional (25,9%), baja realización personal en el trabajo (21,6%) y despersonalización (5,6%) (Bedoya, Vega, Severiche, y Meza, 2017).

Mientras que, en Colombia se hallan algunas investigaciones, entre la que destaca la realizada en la ciudad de Medellín, donde se encontró que 36,8% y 33,4% de los docentes, padecían de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, respectivamente (Rojas, Zapata y Grisales, 2009). Por otro lado, Colino y Pérez (2015) estudian el alcance del síndrome en profesores de centros de enseñanza públicos en Montevideo, descubriendo que el 4,2% de los docentes exhiben altos niveles del síndrome, mientras que un 42% elevados valores en al menos una de sus dimensiones.

En Chile, los estudios sobre este síndrome en profesores son escasos, ya que el área más investigada en este tema tiene que ver con el sector de salud (Zuniga-Jara, y Pizarro-Leon, 2018). Aun así, se constata en una investigación llevada a cabo por la Encuesta CASEN (2000), que exhibió como resultado principal, que los profesionales de la educación chilena percibieron en un 65,5% un deterioro en su salud mental. En el mismo sentido Buzzetti (2005), concluyó que gran cantidad de docentes chilenos se hallan aquejados por el Síndrome de Burnout, existiendo una prevalencia entre un 20% y 60%. De la misma manera, un estudio desarrollado a docentes de la ciudad de Chillán mostró que el 15,7% de éstos, exhibió un nivel intermedio de Burnout, mientras que un 12,7% un alto nivel del mismo síndrome (Silva, Quintana, Jiménez, y Rivera, 2005). Por otro lado, Quaas (2006), estudió a docentes universitarios de la quinta región de Chile, consignando en sus resultados que el 72% no presenta Burnout, pero realizó una clasificación del 28% restante, donde el 16,1% evidencia un nivel reducido, un 10,2% nivel moderado, y únicamente el 1,5% se encuentra en niveles significativos de Burnout.

En otro sentido, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2016), el síndrome de burnout es resultado de un conjunto de factores psicosociales, como elevada carga laboral, ambigüedad de roles, cambios organizativos, tener una baja satisfacción laboral y de desarrollo personal, desequilibrio entre el trabajo y la recompensa, falta de

relaciones interpersonales, falta de apoyo en el trabajo, violencia y acoso laboral. Dentro de las investigaciones se han encontrado diversos factores que permiten prevenir la presencia del síndrome de burnout, permitiendo catalogarlos en factores personales, sociales y organizacionales. Considerando la perspectiva organizacional, uno de los aspectos que hoy es fundamental en el estudio de este síndrome, es la justicia organizacional (Vásquez, Beltrán, y de la Cuesta, 2019).

La justicia organizacional representa el nivel que conceden los sujetos sobre los beneficios que reciben y la manera en la cual son tratados por parte de una organización, considerando si es justo, equitativo y que se ubiquen en sincronía con los principios éticos y morales (Cropanzano y Ambrose, 2001), a su vez Patlán, Flores, y Martínez (2014) explican que la justicia organizacional emerge cuando se conceden recursos a los trabajadores, en lo que se refiere a proporcionar un salario equitativo y justo para ellos. En este sentido se debe considerar lo señalado Omar (2011) sobre que las personas exhiben actitudes positivas con su entorno laboral en el momento que logran reconocer prácticas justas en este.

En la literatura se encuentran investigaciones que examinan la relación entre justicia organizacional y el síndrome de Burnout de manera directa, exponiéndose como estresor, aunque, por otro lado, hay otros que señalan a la justicia organizacional como un elemento mediador o moderador del Burnout (Vásquez, Beltrán, y de la Cuesta, 2019).

Por otro lado, en lo que respecta a los factores sociales, una de las variables que se aprecia como trascendental para evaluar la experiencia del Burnout, pero que a la vez su estudio ha sido de cierta forma insuficiente, tiene que ver con el apoyo social que perciben los trabajadores (Marenco-Escuderos, y Ávila-Toscano, 2016), el cual se debe entender como la información percibida por el sujeto, proporcionada a través de su red

social, en la cual se siente valorado, comprendido y con quien tiene responsabilidades compartidas (Cobb, 1976).

Esta es una variable primordial para que los docentes, y en general para las personas, dado que dispone de la posibilidad de dar respuestas efectivas a situaciones estresantes en diversos contextos, esto es factible debido al uso de recursos emocionales, materiales e informativos que son proporcionado por las redes de las que se forma parte (Matud, Caballeira, López, Marrero e Ibáñez, 2005). Del mismo modo, Thoits (1995), describió que el apoyo social emerge de la interacción que hay entre al menos dos personas, la cual se caracteriza por la intención de pedir o proveer ayuda (p.68).

En este sentido, Jiménez, Jara y Miranda (2012) afirman que el apoyo se relaciona inversamente con el Burnout, además se le ha destacado como una variable que se puede expresar como factor protector contra este síndrome, dado que, aunque no tenga una consecuencia directa sobre el estrés y la salud, tiene la competencia para modular o reducir el impacto que el estrés crónico produce a la salud de la persona (Pérez y Martín, 2004). Desde ahí, la calidad del apoyo recibido sea brindado por familiares, amigos o compañeros de trabajo, y la satisfacción que se origine en el receptor de este apoyo se asocia con la reducción de los efectos del Burnout sobre la salud, el bienestar y la autoestima (Fiorilli et al., 2015). En este sentido, la dimensión familiar se convierte en un elemento principal en las vidas de los docentes, dado que interviene sobre el bienestar de sus miembros (Baptista, Rigotto, Ferrari y Marín, 2012). Desde ahí, es importante mencionar que el apoyo emocional dado por una pareja sentimental fija, así como la incorporación de los hijos en esta red de apoyo cercana, se ha encontrado entre los factores que podrían prevenir la manifestación del Síndrome de Burnout, fundamentalmente debido a que los familiares configuran las iniciales y permanentes relaciones que puede establecer una persona (Pas, Bradshaw, Hershfeldt, y Leaf, 2010).

Por otro lado, la falta de presencia de esta variable, se convertiría en un desencadenante del Síndrome del Burnout, dado que según Gil-Monte y Peiró (2009), señalaron que la falta de apoyo dado por parte de los compañeros de trabajo y de los supervisores, de la dirección o administración de la organización son aspectos que pueden intervenir en los problemas internos entre la institución y la persona, la desorganización en las responsabilidades laborales, la competencia desmesurada entre los compañeros y la falta de herramientas. Adicionalmente, Atance (2002) menciona que las relaciones interpersonales negativas que se generan entre los compañeros del establecimiento educacional se manifiestan como un factor de riesgo en la presencia del Síndrome de Burnout. En consecuencia, una de las formas de prevenir el Síndrome de Burnout, es promover el apoyo social entre los compañeros de trabajo, para que estos puedan obtener nuevas habilidades y a la vez renovar las que ya poseen, recibiendo ayuda, apoyo emocional y consejos (Marrau, 2004).

Por último, un factor personal que puede ser relacionado con el síndrome de burnout es el enriquecimiento trabajo-familia, el cual Greenhaus y Powell (2006) el grado en que las experiencias en un rol o función mejoran la calidad de vida en el otro rol o función por lo tanto, es importante aclarar que “la interface trabajo-familia es bidireccional y que el rol familiar puede influir en el ámbito laboral o viceversa (trabajo-familia o familia-trabajo)” (Pérez, et al., 2015) (pág. 18), en este sentido, el enriquecimiento aparece cuando las habilidades y perspectivas, flexibilidad, recursos físicos y psicológicos, de capital social y materiales conseguidos en un rol, mejoran el desempeño en el otro rol, de manera directa, lo que se conoce como ruta instrumental o indirectamente a través de su influencia en el afecto positivo conocida como ruta afectiva ya que, se considera que unir los roles laborales y familiares genera resultados positivos

que se establecen en los diferentes contextos en los que se desenvuelva el individuo (Omar, Urteaga, y Salessi, 2015).

Dado el carácter bidireccional del ETF, el modelo del dominio específico (Frone, 2003) ha obtenido un papel fundamental, debido a que indica que las dimensiones bidireccionales del ETF son empíricamente distintas y exhiben pautas únicas para cada rol (Byron, 2005). A pesar de los probables efectos sobre el bienestar del trabajador y en la eficiencia de la organización, por el momento esta creencia del enriquecimiento ha sido poco estudiada, pero existen razones suficientes para aumentar la exploración sobre este constructo (Omar, Urteaga, y Salessi, 2015).

La revisión de un metaanálisis evidenció que aquellos trabajadores que manifiestan un mayor enriquecimiento presentan mayor satisfacción en sus trabajos, casa y vida, como así también, mayor compromiso con la organización y se reduce el absentismo laboral, exhibiendo una mejor salud física y mental (McNall, Nicklin y Masuda, 2010).

Por lo tanto, se convierte en un tema primordial el investigar si existen variables que pueden generar o inhibir la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes, ya que los niveles de estrés en estos como se describió y se abordará más a fondo, son demasiados altos, los cuales están influenciados por diferentes factores, por ende, de este estudio se pueden encontrar las variables que se podrían intervenir para prevenir la presencia del Burnout. A continuación, se realiza la realidad de la problemática, justificación e importancia de la investigación tanto para nosotros como para un área fundamental en nuestra sociedad, como lo es la educación, específicamente, el bienestar y salud mental de una pequeña parte de los docentes de nuestro país.

Por último, en cuanto al contexto actual del país, el reciente Estallido Social por la Dignidad y la actual pandemia de COVID-19, han modificado la práctica docente

debido a que han significado cambios abruptos a nivel colectivo y escolar, por ejemplo, con el cierre anticipado del año escolar 2019 (24Horas.cl, 2019) y también, suspender las clases presenciales y llevarlas al contexto virtual debido a las medidas de salud (MINEDUC, 2020). De acuerdo a la Asociación Chilena de Seguridad un 83% de los trabajadores encuestados manifiesta estar estresado o ansioso debido al movimiento de octubre y la pandemia (CHVnoticias, 2020). Por otra parte, las consecuencias que presenta la modalidad online a mediano y largo plazo incluyen efectos significativos en el aprendizaje, especialmente en las familias vulnerables debido a las brechas de conectividad; además se esperan impactos en la nutrición, cuidado y participación de los padres debido a que no se podrá asegurar alimentación y cuidado escolar; por último, debido a esta pandemia, profesores y profesoras se enfrentan a desafíos de formación en materia de Tecnologías de información y comunicación (CEPAL, 2020).

Problema de Investigación

El Síndrome de Burnout es de gran incidencia en docentes a nivel mundial, de acuerdo a Alvarado, Valdivia y Piñol (2010), esto es debido a que existen una serie de situaciones de alto nivel de complejidad ligados principalmente a la relación familiar y el trabajo, debido fundamentalmente a los roles no laborales, como labores domésticas; sumado a esto, se encuentra la sobrecarga y el agotamiento, además de problemáticas externas a su profesión, por ejemplo, en el ámbito familiar y personal. Por último, existe un desgaste emocional producto de la baja remuneración y la presión que aplica la institución por los resultados.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (2016), reporta que, en el 2007, cerca de cuarenta millones de personas de Europa sufrían estrés laboral, principalmente ligado a educación, salud y agricultura. En Latinoamérica, de acuerdo a la Primera Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (OISS;

INSHT, 2012), uno de cada diez personas encuestadas declaró haber sentido estrés constantemente, tristeza y pérdida de sueño. A nivel nacional, como revela la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (2011), el 27% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores encuestados declararon que el estrés y la depresión estaban presentes en sus lugares de trabajo, pero que solo un 8% había implementado medidas para disminuir y evitar estos problemas.

Si lo llevamos al contexto docente en el país, de acuerdo al estudio “¿Son felices los profesores?” realizado por Elige Educar en el 2018, un 49% de los docentes encuestados muestra un alto nivel de estrés percibido relacionado a las condiciones laborales, la cultura y las sensaciones de frustración presentes en su trabajo, además de relacionarse con el bienestar que sienten los profesionales, debido a la desmotivación, falta de recursos, falta de apoyo y de representatividad en la organización. En este sentido, de acuerdo al Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile (Colegio de Profesores AG, 2000) sólo un 45% de los profesores encuestados indicó haber ocupado alguna licencia médica en el último año, siendo en menor medida las de casos de salud mental. Lo anterior, puede ser debido al miedo de perder el trabajo, el efecto negativo en el aprendizaje de sus alumnos y la baja falta de credibilidad de las enfermedades psicológicas (Martinez, Berthel y Vergara, 2017).

En relación al estrés laboral y la justicia organizacional, se ha documentado que existe una relación positiva entre ambos, principalmente debido a las injusticias que perciben los trabajadores en sus lugares de trabajo (Vasquez y Aranda ,2020), además los bajos índices de justicia organizacional parecen estar ligados con la implementación de comportamientos poco saludables para manejar el estrés. En el caso de docentes, Herr et al. (2016), observó que bajos niveles de justicia organizacional y altos niveles de

desbalance entre trabajo y recompensa se relacionan de forma independiente y de manera alta con el padecimiento de Síndrome de Burnout.

En cuanto al apoyo familiar, Arias y Ceballos (2016) menciona que este factor se relaciona moderada y negativamente con el agotamiento emocional y el estrés laboral, donde trabajadores que perciben mayor apoyo e integración familiar, tienden a tener menores niveles de estrés. Además, de acuerdo al estudio de Marengo-Escuderos, y Ávila-Toscano (2016), el número de familiares no se asocia significativamente con puntuaciones de Burnout, mientras que el apoyo y el Burnout tuvieron una relación significativa, dando énfasis en el apoyo emocional y la interacción social.

En relación a investigaciones de Enriquecimiento trabajo-familia y su vínculo con el Síndrome de Burnout, existe poca documentación sobre este ámbito, pero se sabe que el ETF permite compensar el estrés laboral (Pérez et al., 2017).

Por otro lado, existen modelos explicativos del Síndrome de Burnout en docentes, como es el Modelo de Opresión-demografía (Maslach y Jackson, 1981), el que menciona que las características del trabajo opresoras y dimensiones sociodemográficas como la experimentación de estrés, la evaluación de sí mismos y de los demás, influyen en la presencia del Síndrome de Burnout en docentes. En el caso de los profesores, estas características podrían estar relacionadas con las exigencias de políticas públicas de educación, en las características del establecimiento en el que trabajan, en la organización existente dentro de la escuela, sumado a una valoración negativa de su trabajo y de los actores involucrados. Adicional a esto, se encuentra el Modelo ecológico de Desarrollo Humano (Bronfenbrenner, 1981; Moos, 1979), el que considera que la presencia del Síndrome de Burnout se da cuando existe un desajuste ecológico entre los ambientes en los que la persona participa, debido a que cada contexto tiene distintas creencias y normas

que pueden interferir entre sí, en este caso, el contexto laboral, ya sea urbano o rural y el contexto familiar que los docentes experimenten.

Por otra parte, las investigaciones aplicadas a docentes generalmente son de nivel medio y universitario en contextos urbanos, no encontrándose información sobre los docentes de zonas rurales. Para nosotros es un tema importante debido a que la Región del Maule, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (2017), es una de las que cuenta con mayor porcentaje de población rural (un 32%) a nivel país. Sumado a esto, de acuerdo a la Propuesta Mesa Técnica de Educación Rural del Ministerio de Educación (2020), la región del Maule cuenta con 394 escuelas rurales, siendo la tercera región con mayor cantidad de escuelas de este tipo a nivel país; sumado a esto, las matrículas que representan al sector rural sobrepasaron las 25.000, convirtiéndose en la segunda región con mayor número de alumnos que asisten a la Educación Rural. En este contexto funcionan escuelas uni y bidocentes, tridocentes y polidocentes, donde el profesor debe adecuarse a las particularidades que esto representa, y establecerse desde estas zonas (Vera, Osses y Schiefelbein, 2012), donde existen menores oportunidades de desarrollo profesional que en contextos urbanos (Ministerio de educación, 2020).

Por otra parte, es necesario mencionar el desempeño del docente rural, el que trasciende el rol del docente y lo concibe al servicio de la comunidad o localidad, donde debe interactuar con creencias y comprensiones culturales de estas zonas, lo que podría incidir en el desarrollo de estrés laboral (Rubio et al., 2019). Además, el profesor que se desarrolla en la educación rural debe contar con habilidades para gestionar el tiempo, para trabajar con múltiples grupos de edad, realizar responsabilidades administrativas, estrategias de participación con la comunidad para influir en los procesos de enseñanza y aprendizaje y cuidado del medio ambiente, sin contar que muchas veces los docentes rurales cuentan con más de un rol y función en su lugar de trabajo, por lo que no contar

con estas herramientas puede provocar insatisfacción laboral y ansiedad del propio desempeño (Ramírez-González, 2015). Sumado a las acciones que deben realizar los profesores rurales, es necesario nombrar un factor estresor en la vida laboral de estos profesores y profesoras, el cierre de las escuelas debido a la disminución del número de matrículas, menor calidad de la educación asociado a indicadores de puntajes de pruebas estandarizadas por debajo del promedio nacional y, por último, las dificultades que presenta para los estudiantes la socialización (Nuñez, González, Ascorra y Grech, 2020).

Tomando en cuenta lo anterior, comparativamente se ha observado que escuelas rurales tienden a tener menores puntajes en pruebas estandarizadas que escuelas urbanas, ofreciendo, de esta manera, menores oportunidades de desarrollo para sus estudiantes (Agencia de Calidad de la Educación, 2019); por ejemplo, de acuerdo al estudio realizado por Fernández y Hauri (2016), donde se analizó la brecha de género en la región de la Araucanía en la prueba SIMCE de matemática y lectura entre los años 2006 y 2014, encontrándose que estudiantes de octavo básico de establecimientos rurales tienen un desempeño menor que quienes estudian en escuelas urbanas, teniendo resultados 24 puntos más bajo que estudiantes de octavo básico de establecimientos urbanos. Lo anterior podría ser explicado debido a las diferencias socioculturales con la educación no rural, además de que los establecimientos rurales tienden a recibir menores recursos por subvención escolar que escuelas urbanas, producto del menor número de matrícula que presentan (Agencia de Calidad de la Educación, 2019).

En cuanto a la relevancia social y científica de este estudio, se pretende conocer las distintas aristas que comprende el rol docente y la calidad de vida laboral de estos (Cardozo, 2016), pensando en las posibles consecuencias que significa padecer Síndrome de Burnout en profesores, como pérdidas económicas, afección mental y física, además de las dificultades profesionales que esto implica, principalmente ligado a la calidad de

la educación que imparten (Saborío e Hidalgo, 2015). Por otro lado, al identificar las necesidades presentes en la realidad social de los profesores, para conocer los distintos factores a mejorar respecto a su vida de profesorado, se busca contribuir a un continuo mejoramiento de las condiciones laborales y cómo estas repercuten en las prácticas educativas, para aportar en el mejoramiento de la educación en el país (Jiménez, Jara y Miranda, 2012).

Tomando en cuenta lo anterior, en nuestro rol como psicólogos, es importante indagar sobre acciones que permitan generar condiciones favorables para la práctica docente y la calidad de vida laboral de estos (Briones-Jácome, 2020), ya que permitirá la promoción de actitudes positivas y de motivación para la entrega de una educación de calidad. Por lo que el presente estudio, tiene como propósito conocer el efecto de las variables descritas relacionándolas al Síndrome de Burnout, conociendo si pudieran o no incidir en este, siendo éstas justicia organizacional, apoyo familiar y enriquecimiento trabajo-familia en profesores en contextos urbanos y rurales de la región del Maule. Teniendo en cuenta la descripción realizada, se plantean las siguientes preguntas de investigación que conducirán nuestro estudio: ¿Existe una relación entre el Síndrome de Burnout con justicia organizacional, enriquecimiento trabajo familia y apoyo familiar percibido?, ¿El Síndrome de Burnout se comporta de igual forma en docentes de un establecimiento urbano y uno rural?, ¿Hay evidencia de que el enriquecimiento trabajo familia y el apoyo familiar afectan la presencia o ausencia del síndrome de burnout?

Objetivos

Objetivo general

- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout, justicia organizacional, enriquecimiento trabajo-familia y apoyo familiar percibido en docentes de escuelas urbanas y rurales de la región del Maule.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Justicia Organizacional en docentes de la región del Maule.
- Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Apoyo Familiar Percibido en docentes de la región del Maule.
- Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Enriquecimiento Trabajo-Familia en docentes de la región del Maule.
- Determinar si existen diferencias en la presencia del Síndrome de Burnout entre docentes de un colegio urbano y rural.

Hipótesis de investigación

H0: El Síndrome de Burnout en profesores urbanos y rurales está relacionado con la presencia de Apoyo Familiar percibido, Justicia Organizacional, Enriquecimiento trabajo-familia en los docentes de la región del Maule.

Hipótesis específicas

H1: Existe una correlación negativa y significativa entre Justicia Organizacional y la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la región del Maule.

H2: Existe una correlación negativa y significativa entre Apoyo Familiar Percibido y la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la región del Maule.

H3: Existe una correlación negativa y significativa entre el Enriquecimiento Trabajo-familia y Familia-trabajo y la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la región del Maule.

H4: Existen diferencias significativas en la presencia del Síndrome de Burnout en profesores de escuela urbana y rural, donde se espera sea mayor en profesores que se desempeñan en contextos urbanos.

Metodología

Diseño del estudio

El presente estudio tiene un carácter correlacional, debido a que busca conocer la relación entre variables y un contexto particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Adicionalmente, el estudio tiene un diseño no experimental transversal y cuantitativo, puesto que no existe manipulación entre las variables, donde la información recogida se realizará en un solo momento mediante la utilización de diversos instrumentos de medida con escala Likert (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes

La muestra, fue escogida mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), compuesta por una totalidad de 48 docentes, 23 de estos se desempeñan en un contexto rural y 25 en uno urbano, lo que corresponde 5 escuelas de la comuna de Péncahue y un establecimiento de la comuna de Curicó, ambas comunas pertenecen a la región del Maule. En cuanto a la distinción por género, 30 personas corresponden al género femenino y 18 al género masculino, teniendo un rango etario entre 25 y 62 años con un promedio de edad de 40 años. En cuanto a la información profesional, la muestra tiene aproximadamente 14-15 años de servicio, siendo en los profesores rurales aproximadamente 18 años de servicio en comparación a

los profesores que se desempeñan en contexto urbano, teniendo alrededor de 10 años de desempeño docente; por último, los participantes de ambos tipos de establecimientos trabajan un promedio de 39-40 horas semanales.

Instrumentos-Variables

Inicialmente, se presenta una encuesta sociodemográfica (ver anexo 2) que busca recopilar información sobre los antecedentes personales y profesionales de la muestra. Sumado a esto, se da paso a cuatro instrumentos en específico, con el propósito de medir las variables del estudio.

- *Síndrome de Burnout*

El Síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima, donde la presencia de este síndrome es medida mediante el Cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS). Este instrumento fue elaborado por Gil-Monte (1994) y Gil-Monte y Peiró (1997), el cual consta de 22 ítems con formato Likert de seis puntos (0= Nunca y 6= Todos los días) que, según señala el manual, se distribuye en tres escalas denominadas: Agotamiento emocional cuenta con 9 ítems y se define como la vivencia de estar exhausto emocionalmente a demandas del trabajo; Realización personal en el trabajo es una dimensión que tiene 8 ítems y refiere a sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo y, por último Despersonalización, que cuenta con 5 ítems y mide actitudes de frialdad y distanciamiento. En cuanto a sus propiedades psicométricas, presenta un alfa de Cronbach, de 0,86 para Agotamiento emocional, 0,76 para Realización personal

en el trabajo y 0,72 para Despersonalización (Faúndez, Mena, Wilke & Sepúlveda, 2014).

En cuanto a la valoración de las puntuaciones, se sabe que puntuaciones altas en la dimensión de Cansancio Emocional (mayor a 27) y en Despersonalización (mayor a 10) y, por otro lado, una puntuación baja en Realización personal (menor a 34) definen la presencia del Síndrome de Burnout (Hederich y Cabello, 2016). (ver anexo 3)

- *Enriquecimiento Trabajo- Familia*

El Enriquecimiento Trabajo-familia es una variable que explica el grado en que las experiencias en un rol mejoran la calidad de vida en otro rol, lo que es medido mediante la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia (EETF). Se encuentra integrada por 18 ítems con formato Likert de cinco puntos (1= Nunca y 5= Siempre). Mide el enriquecimiento en la dirección trabajo-familia con nueve ítems y explora las siguientes tres modalidades: enriquecimiento basado en el capital, que se produce cuando la participación en el trabajo promueve recursos psicosociales (e.g., la confianza) que ayudan al individuo a ser un mejor miembro de la familia; enriquecimiento basado en la afectividad, que ocurre cuando la participación en el trabajo genera un estado emocional positivo que ayuda al individuo a ser un mejor miembro de la familia; y enriquecimiento basado en el desarrollo que se produce cuando la participación en el trabajo conduce a la adquisición o al perfeccionamiento de las habilidades, conocimientos o comportamientos que ayudan a una persona a ser un mejor miembro de la familia. La EETF también captura el enriquecimiento familia-trabajo a través de nueve ítems. Esta segunda dimensión mide tres formas de enriquecimiento familia-

trabajo, dos de las cuales (el enriquecimiento basado en el desarrollo y el enriquecimiento basado en la afectividad) son equivalentes a las dimensiones homónimas del enriquecimiento en la dirección trabajo-familia, en el sentido de que la involucración en la familia ayuda a la persona a ser un mejor trabajador, y una tercera modalidad, rotulada como eficiencia, que ocurre cuando la participación en la familia proporciona un sentido de responsabilidad y urgencia que ayuda al individuo a ser un mejor trabajador (Ruiz, 2017). En cuanto a las propiedades psicométricas, la escala completa posee un α ordinal (0,76), ligeramente inferior de la que se obtuvo para cada dimensión (enriquecimiento trabajo-familia α ordinal = 0,81, y enriquecimiento familia-trabajo α ordinal = 0,78) (Omar, Urteaga & Salessi, 2015). (ver anexo 4).

- *Apoyo Familiar Percibido*

El Apoyo Familiar Percibido es descrito como la información percibida por el sujeto, proporcionada a través de su red social, en la cual se siente valorado, comprendido y con quien tiene responsabilidades compartidas, lo que será evaluado por medio del Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF). Este instrumento está compuesto por 42 ítems y mide tres dimensiones: consistencia afectiva, adaptación y autonomía familiares. La valoración de esta encuesta es “nunca o casi nunca”, “a veces” y “siempre o casi siempre”. En cuanto a las propiedades psicométricas, tiene una confiabilidad global de 0,93 y las variables afectivo-consistente, adaptación y autonomía familiares arrojan valores alfa de Cronbach de 0,91, 0,90 y 0,78 respectivamente (Jiménez, Mendiburo y Olmedo, 2011). (ver anexo 5).

- *Justicia Organizacional*

La variable Justicia Organizacional refiere el nivel que conceden los sujetos sobre los beneficios que reciben y la manera en la cual son tratados por parte de una organización, considerando si es justo, equitativo y que se ubiquen en sincronía con los principios éticos y morales, lo que será evaluado de acuerdo a la Escala de Justicia Organizacional (EJOC). Este instrumento consta de 20 ítems que mide las cuatro dimensiones de la justicia organizacional (Distributiva, Procedimental, Interpersonal e Informativa) con una escala de respuesta de cinco anclajes. En la adaptación de la Escala al español, realizada por Omar et al. (2003) los índices de confiabilidad alfa de Cronbach para cada una de las subescalas fueron los siguientes: justicia procedimental ($\alpha = .84$), justicia distributiva ($\alpha = 0,87$), justicia interpersonal ($\alpha = 0,83$) y justicia informativa ($\alpha = 0,88$) (Rodríguez-Montalbán, Martínez-Lugo & Sánchez-Cardona, 2015). (ver anexo 6).

Procedimiento

En una primera instancia se llevó a cabo el contacto inicial con los directivos de los establecimientos, con el fin de proponer un estudio de Calidad de Vida Laboral en sus organizaciones.

En la segunda fase, las modalidades de aplicación de dossier fueron de dos maneras, en la comuna de Curicó se realizó de manera presencial, donde inicialmente se explicó el estudio y se procedió a leer el consentimiento informado (ver anexo 1), el cual fue firmado por los participantes. Posterior a esto se hizo entrega de los instrumentos (cuestionarios y copia de consentimiento informado), el que fue realizado de manera individual, donde el establecimiento nos facilitó la sala de profesores para su aplicación. Cada cuestionario y sus dimensiones fueron explicadas al inicio de forma breve,

mencionando el tiempo estimado para la realización y la disponibilidad para responder preguntas de nuestra parte. Cada docente se tomó el tiempo necesario en responder y a medida que entregaban el dossier se iban retirando de la sala.

Por otra parte, dado el contexto actual de Pandemia y la cancelación de clases presenciales a nivel nacional, la aplicación del cuestionario en la comuna de Penciahue se llevó a cabo mediante Google Forms, con el fin de cuidar a los docentes y respetar las normas sanitarias. La primera página contenía una explicación del estudio, junto con el consentimiento informado, tiempo estimado y correos para realizar preguntas, para poder acceder al cuestionario se debía indicar “acepto participar” en la página correspondiente al consentimiento informado. El dossier fue adecuado a un contexto virtual, donde se intentó mantener el formato de tablas de algunos cuestionarios con el fin de minimizar los factores que pudiesen generar posibles dudas o preguntas.

Plan de análisis

Para el análisis de la información obtenida de los cuestionarios, se utilizó una base de datos en Excel, el que contempla todos los datos obtenidos del dossier, incluyendo información personal, laboral y sociodemográfica, el Maslach Burnout Inventory, la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia, el Inventario de Percepción de Apoyo Familiar y la Escala de Justicia Organizacional. A partir de esta información se realizaron análisis cuantitativos, equivalentes a una prueba de Shapiro Wilk para contrastar si el conjunto de datos se ajustan o no a la distribución normal (Porrás, 2016) debido a que nuestra muestra es menor a 50, comparación de medias para muestras independientes (Prueba T de Student) y coeficiente de correlación de Spearman, debido a que la distribución de datos no es normal en algunas variables, por lo que se utilizó este coeficiente para conocer la correlación de los puntajes globales de cada instrumento con el puntaje global del Maslach Burnout Inventory, y al puntaje de cada dimensión del

Maslach Burnout Inventory con los puntajes globales de los demás instrumentos, mediante el programa estadístico SPSS 15.0.

Resultados

Análisis principal

A continuación, se presentan los resultados del estudio, comenzando con el análisis correlacional y continuando con la comparación de medias independientes en una muestra de 48 docentes que pertenecen a un colegio de Curicó, y cinco escuelas pertenecientes a Penciahue.

Análisis Estadístico Descriptivo

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos del Síndrome de Burnout y sus dimensiones, Apoyo Familiar Percibido, Enriquecimiento Trabajo-Familia y Justicia Organizacionales.

	Tipo de Establecimiento	N	Media	Desviación típica	Error típico de la media
MB	Rural	23	64,26	11,45	2,39
	Urbano	25	62,44	13,57	2,71
ETF	Rural	23	26,43	4,15	0,87
	Urbano	25	25,32	4,17	0,83
EFT	Rural	23	26,52	4,21	0,88
	Urbano	25	25,88	3,62	0,72
AF	Rural	23	94,83	7,87	1,64
	Urbano	25	94,12	7,09	1,42
JO	Rural	23	78,78	16,19	3,38
	Urbano	25	80,92	12,62	2,52

De acuerdo con lo presentado en la tabla 1, es posible observar que el instrumento Maslach Burnout Inventory indicó niveles intermedios de Síndrome de Burnout en la muestra, teniendo una \bar{X} = 64,26 puntos en contextos rurales y \bar{X} = 62,44 puntos en contextos urbanos. En cuanto a las variables escogidas, destaca Justicia Organizacional

mostrando una media alta en ambos contextos, equivalente a $\bar{X}= 78,78$ puntos en profesores de escuela rural y $\bar{X}= 80,92$ puntos en profesores que se desempeñan en establecimientos urbanos.

Análisis de Normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad de las variables.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
MB	,99	48	,86
ETF	,87	48	,00
EFT	,87	48	,00
AF	,92	48	,00
JO	,94	48	,01

En la tabla 2 se puede observar mediante la prueba de Shapiro Wilk, que la distribución de los datos de las variables estudiadas es normal en la variable del Síndrome de Burnout ($p>0,05$), y no es normal en cuanto a los datos de Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo ($p<0,05$), Apoyo Familiar Percibido ($p<0,05$) y Justicia Organizacional ($p<0,05$).

Tabla 3.

Pruebas de normalidad de las dimensiones del Maslach Inventory Burnout.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CE	,95	48	,03
DZ	,71	48	,00
RP	,90	48	,00

En la tabla 3 podemos observar mediante la prueba de Shapiro Wilk, que la distribución de los datos de las dimensiones del Síndrome del Burnout no es normal, CE, DZ y RP, ($p < 0,05$).

Análisis Correlacional

Tabla 4.

Relación entre Síndrome de Burnout, Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo, Apoyo Familiar Percibido y Justicia Organizacional.

			MB	ETF	EFT	AF	JO
Rho de Spearman	MB	Coefficiente de correlación	1	,155	,002	,121	-,450**
		Sig. (bilateral)	.	,294	,987	,414	,001
		N	48	48	48	48	48

Según lo presentado en la tabla 1, se puede observar que existe una relación negativa y débil entre el Síndrome de Burnout y Justicia Organizacional ($r = -,450$; $p < 0,05$); mientras que entre Síndrome de Burnout y Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo ($r = ,155$; $p > 0,05$), y Síndrome de Burnout y Apoyo Familiar Percibido ($r = ,121$; $p > 0,05$) no existe relación estadísticamente significativa.

Análisis Comparación de Medias

Tabla 5

Análisis comparativo del Síndrome de Burnout según el tipo de establecimiento.

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas					Prueba T para la igualdad de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Superior	Inferior
Síndrome de Burnout	Se han asumido varianzas iguales	,000	1,000	-,043	46	,966	-,169	3,881	-7,982	7,644
	No se han asumido varianzas iguales			-,043	45,371	,966	-,169	3,887	-7,995	7,658

En la tabla 2 se puede evidenciar que los docentes de colegios urbanos presentan un nivel bajo de Síndrome de Burnout ($M= 22,56$; $SE= 13,22$), mientras que los docentes de los colegios rurales obtienen un resultado similar ($M= 22,39$; $SE= 13,661$).

Al analizar los resultados mediante la prueba T para muestras independientes en la que se ha asumido la igualdad de varianzas ($F= ,000$; $p>0,05$) es posible señalar que no existe diferencia en la presencia del Síndrome de Burnout entre docentes de colegio urbano y rural.

Debido a que existe teoría que relaciona las variables de estudio con dimensiones del Síndrome de Burnout, por lo anterior y con el fin de poder completar de mejor manera el estudio, se determinó realizar un análisis de tipo correlacional entre las dimensiones y las variables presentes.

Análisis Correlacional

Tabla 6.

Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout, Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo, Apoyo Familiar Percibido y Justicia Organizacional.

			ETF	EFT	AF	JO
Rho de Spearman	CE	Coefficiente de correlación	-,085	-,179	,002	-,458**
		Sig. (bilateral)	,567	,223	,987	,001
		N	48	48	48	48
	DZ	Coefficiente de correlación	-,338*	-,373**	-,257	-,207
		Sig. (bilateral)	,019	,009	,078	,158
		N	48	48	48	48
	RP	Coefficiente de correlación	,619**	,591**	,320*	,251
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,027	,085
		N	48	48	48	48

Según lo presentado en la tabla 6, se observa que, entre las dimensiones del Síndrome de Burnout, existe una relación estadísticamente significativa, negativa y moderada entre Cansancio Emocional y Justicia Organizacional ($r = -,458$; $p < 0,05$), existe una relación negativa estadísticamente significativa, negativa y débil entre Despersonalización y Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo ($r = -,338$; $-,373$; $p < 0,05$). Por otro lado, existe una relación estadísticamente significativa, positiva y moderada entre Realización Personal y Enriquecimiento Trabajo-Familia/Trabajo-Familia ($r = ,619$; $,591$; $p < 0,05$). Finalmente, existe una relación estadísticamente significativa, positiva y débil entre Realización Personal y Apoyo Familiar Percibido ($r = ,320$; $p < 0,05$).

Discusión y Conclusión

El principal objetivo de nuestra investigación consistió en indagar si es que existe una relación significativa entre Síndrome de Burnout, Enriquecimiento Trabajo-Familia, Apoyo Familiar Percibido y Justicia Organizacional en los docentes de seis colegios pertenecientes a la región del Maule. En relación con esto, se establecieron 4 hipótesis que se contrastan a continuación a partir de los resultados obtenidos.

La primera hipótesis que se planteó es la existencia de una correlación negativa y significativa entre Justicia Organizacional y la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la región del Maule. Los resultados obtenidos evidencian que si existe una relación estadísticamente significativa negativa y débil entre Justicia Organizacional y la presencia de Síndrome de Burnout ($r=-,424$), por lo que se acepta la hipótesis establecida.

La relación entre estas variables puede explicarse de acuerdo a lo propuesto por Capone, Joshanloo y San-Ah Park (2019), quienes mencionan que la justicia organizacional está relacionada negativamente con el Síndrome de Burnout, ya que las percepciones de justicia organizacional están asociadas inversamente con estados emocionales negativos como depresión, estrés y ansiedad (Spell y Arnold, 2007), además, de acuerdo al estudio de Van Horn, Schaufeli y Enzmann (1999), se observó que profesionales relacionados a la educación que manifestaban una Justicia Organizacional marcada por la falta de equidad mostraban mayores niveles de agotamiento.

En la segunda hipótesis, se plantea la existencia de una correlación negativa y significativa entre Apoyo Familiar Percibido y la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la región del Maule. Ante ello, los resultados obtenidos evidencian que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($r=-,141$), por lo que se rechaza la hipótesis establecida.

Por lo tanto, dentro de la muestra de docentes no se logra verificar una correlación negativa entre el Apoyo Familiar Percibido y la presencia de Burnout, lo que puede ser explicado debido a que, como menciona Díaz (2019), los estudios de apoyo social suelen estar centrados en personal sanitario, por lo que la teoría respecto a esta variable no podría ser replicada en docentes. Por otro lado, este resultado puede ser explicado de acuerdo a lo que mencionan Pérez y Martín (2004), donde existe un efecto amortiguador del apoyo social sobre la presencia de Burnout sin presentar una relación directa entre estas variables, lo que no podría ser verificado estadísticamente. Sin embargo, el análisis complementario indicó una correlación positiva y débil entre la dimensión de Realización Personal y Apoyo Familiar Percibido, lo que es respaldado por investigaciones que describen una relación entre apoyo social y las dimensiones del burnout, respecto a las estrategias para afrontar el burnout en profesionales del área de salud (Arrogante y Aparicio-Zaldivar, 2017). Teniendo en cuenta lo anterior, es importante indagar en futuras investigaciones sobre la relación del Apoyo Familiar Percibido y la dimensión de Realización Personal de Burnout, ya que de acuerdo a lo descrito por Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez (2016), en su estudio realizado en docentes de escuelas básicas de Chile, la familia actúa como apoyo social y amortigua el estrés, por lo que su investigación podría contribuir a una mejor calidad de vida laboral por parte de los profesores.

Respecto a la tercera hipótesis, se plantea la existencia de una correlación negativa y significativa entre el Enriquecimiento Trabajo-Familia/ Familia-Trabajo y la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de la región del Maule. En cuanto a esto, sus resultados obtenidos demuestran que no existe una correlación significativa entre estas variables y la presencia del Síndrome de Burnout ($r = -.066$).

Lo anterior no permite verificar la existencia de una relación entre variables mencionadas, lo que puede ser explicado debido a que el estudio tomó un único valor respecto a la presencia de Burnout. En línea con esto, es interesante poder indagar sobre la correlación negativa encontrada en el análisis complementario entre el Enriquecimiento Trabajo-Familia y Familia-Trabajo con la dimensión Despersonalización del Maslach Burnout Inventory, lo que concuerda con el estudio realizado por Ollier-Malaterre, Haar, Sunyer y Russo (2020), donde mencionan que el ETF protege a las personas del agotamiento emocional y despersonalización, dimensiones del Burnout, facilitando el desarrollo de recursos en la familia. Por otra parte, es necesario indagar sobre la correlación positiva entre Enriquecimiento Trabajo-Familia/ Familia-Trabajo y la dimensión Realización Personal, ya que la teoría no ha indagado respecto a estas variables ni a cómo podrían afectar en la disminución del Síndrome de Burnout; nosotros hipotetizamos que la realización personal vendría a actuar como un recurso que favorece el Enriquecimiento Trabajo-Familia/ Familia-Trabajo, al igual que el Apoyo Social, lo que permitiría una reducción del agotamiento laboral (Ollier-Malaterre, et. al., 2020), por lo que sería interesante evaluar la relación en conjunto entre estas variables y cómo moderan frente a las dimensiones de Burnout.

Finalmente, la hipótesis 4, plantea la existencia de diferencias estadísticamente significativas en la presencia del Síndrome de Burnout en profesores de escuela urbana y rural, donde se espera sea mayor en profesores que se desempeñan en contextos urbanos. Ante ello, los resultados revelan que no existe diferencia en la presencia del Síndrome de Burnout entre los docentes del colegio urbano y rural ($p > 0,05$).

Estos resultados pueden ser explicados debido a que, si bien los contextos educacionales son distintos, la pandemia de COVID-19 ha significado que profesores y profesoras han adoptado la virtualidad como nuevo contexto laboral. Por otra parte, si

bien la hipótesis se rechaza, esto concuerda con los resultados del estudio realizado por Ojha (2016), en el que docentes de escuelas urbanas y rurales sienten el mismo nivel de agotamiento emocional, pero muestran diferencias respecto a la dimensión de “realización personal”, donde profesores de colegios urbanos se sienten más despersonalizados en comparación a profesores de escuelas rurales.

Estos resultados pueden ser explicados por varios factores, en primer lugar la diferencia temporal en la que fue aplicado el cuestionario, teniendo profesores urbanos que realizaron el test al inicio del año escolar 2020, en un contexto presencial y con pocos contagios de Covid-19 en el país; por otro lado, debido a las dificultades que ha presentado la pandemia, la aplicación del cuestionario por parte de las escuelas rurales fue en julio-agosto del presente año, en una plataforma virtual que presenta limitaciones en el contexto campesino de la comuna, con altas tasas de contagio de la enfermedad a nivel país.

Otro factor que puede estar implicado en los resultados es que los instrumentos fueron construidos para ser aplicados en circunstancias presenciales normales, lo que podría explicar los resultados obtenidos en circunstancias donde la labor docente ha estado enmarcada en un constante ajuste a las distintas situaciones que han marcado el año escolar 2019 y 2020, por lo que hipotetizamos que los instrumentos no pudieron medir los niveles de Burnout en contextos no presenciales y en medio de una pandemia, debido a que, como menciona Muñiz y Fonseca-Pedrero (2019), un instrumento siempre responde a una variable, contexto y circunstancias en las que se aplicará.

Por otra parte, otro factor que se debe considerar son los resultados descriptivos de la muestra, teniendo participantes en su mayoría de género femenino, con una edad promedio de 40 años. En relación a esto, es importante destacar el estudio realizado por Capone, Joshanloo y Sang-Ah Park (2019), en el que se encontró que las mujeres

profesoras de un determinado rango de edad mostraban mayores niveles de depresión y agotamiento que los hombres, debido a que mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es desafiante para las mujeres, sin afectar las dimensiones de Burnout. Por otro lado, Fuentes, Jofré y Roa (2018) mencionan que las mujeres experimentan mayor cansancio emocional debido a una baja satisfacción laboral, lo que a diferencia de los hombres se explicaría debido a una baja percepción de equidad y autonomía. Mientras que la despersonalización que experimentan las mujeres se puede justificar por la ausencia de oportunidades laborales o toma de decisiones y una baja satisfacción con su entorno y trabajo, lo que a su vez en los hombres se evidencia en el nivel de vinculación de sus compañeros con el trabajo (Fuentes, Jofré y Roa, 2018). Finalmente, la realización personal se explica en mujeres debido a una satisfacción con las prestaciones y la claridad de sus funciones laborales, mientras que en los hombres se fundamenta en el sentido de pertenencia y compromiso que estos presentan con la organización (Fuentes, Jofré y Roa, 2018). Por lo que, en el caso de esta investigación, si bien los resultados respecto a la presencia del Síndrome de Burnout no mostraron niveles altos, esto podría deberse a que existen diferentes rangos de edad de los participantes, lo que, de acuerdo a Schaufeli y Enzmann (1998), podría explicar las inconsistencias del estudio.

Dentro de las limitaciones de este estudio, se puede señalar que la muestra no se puede generalizar, ya que no representa la totalidad de docentes de la región del Maule, ni de las comunas escogidas para el estudio. Debido a esto, se sugiere que para una próxima investigación se realice en una muestra representativa de profesores de tipo rural y urbano de la región, con el objetivo de disminuir inconsistencias en la representatividad de los resultados, logrando que de esa forma se pueda ahondar en análisis más completos y relevantes, los cuales tengan que ver con medir las diferencias según la edad y los años

de servicio que tengan los docentes, o también, establecer la prevalencia que se da del síndrome en profesionales de educación parvularia, básica y media.

Respecto a los instrumentos utilizados, fueron adecuados para medir las variables del estudio debido a que todos han sido validados y utilizados en profesores. De todas maneras, para futuras investigaciones es importante integrar cuestionarios que respondan a contextos adversos, más allá del área laboral. Sumado a esto, se sugiere que dentro del cuestionario sociodemográfico se incluyan variables que representen las situaciones sociales y personales por las que están viviendo los docentes, más allá del tipo de escuela en la trabaja, con el fin de poder indagar las diferencias que presenta el Burnout más allá de su establecimiento.

Por otra parte, sería importante agregar en una futura investigación variables inter e intra escolares, como son la deserción escolar o bajo rendimiento, entre otros, lo que podría contextualizar los distintos establecimientos estudiados y fortalecer los resultados obtenidos, además de identificar aspectos relativos a la práctica docente que definen y distinguen al grupo de profesores y profesoras de la región del Maule.

El presente estudio tiene importantes implicaciones para la comunidad docente y la dignidad de su labor diaria por una educación de calidad, ya que busca contribuir al desarrollo de estrategias y acciones que permitan afrontar de manera efectiva las situaciones que producen estrés en profesores y profesoras, de esta forma es importante considerar lo señalado por Gil-Monte y Peiró (1997), quienes manifiestan que es conveniente tomar en cuenta los elementos de salud y bienestar en el trabajo al momento de medir la efectividad de una organización, ya que la calidad de vida laboral y el estado de salud física y psíquica generan consecuencias importantes para la organización, las cuales tienen que ver principalmente con el absentismo, rotación, abandonos, bajo desempeño, etc.

Por último, de acuerdo a los resultados obtenidos, reflexionamos en cuanto a que sería relevante y fundamental que las organizaciones educacionales incorporen políticas que permitan sobrellevar una percepción, por parte de los profesores, de una justicia organizacional positiva, con el propósito de ser un factor protector a la hora de la presencia del Síndrome de Burnout.

Desde aquí el desafío es identificar cómo fomentar una Justicia Organizacional positiva en los contextos educativos regionales, ya que si bien, en establecimientos urbanos se ha visto que fomentar una cultura organizacional sana (Saraguro y Lilibeth, 2019), implementar descriptivos de cargo claros y favorecer un clima organizacional favorable (Patlán, Martínez y Hernández, 2012), esto no queda tan claro en contextos rurales ¿Cómo adaptar la justicia organizacional positiva a contextos rurales? ¿Podría el Microcentro, espacio que busca la reflexión pedagógica entre los y las docentes dada su función de consejos de escuelas unidocentes (Cárcamo, 2016), ser un factor que favorezca la promoción de una justicia organizacional positiva? ¿Cómo promover un rol claro del docente rural si además debe tener roles administrativos- directivos y comunitarios?

Referencias

- 24horas.cl. (29 de noviembre de 2019). Mineduc: Clases no realizadas desde el estallido social no deberán recuperarse. 24 horas.
<https://www.24horas.cl/nacional/mineduc-clases-no-realizadas-desde-el-estallido-social-no-deberan-recuperarse-3760902>
- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. y Jiménez, A. (2016). Equilibrio Trabajo-Familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el caribe*, 33(3), 285-298.
- Alvarado, R., Valdivia, L. y Piñol, D. (2010). Salud mental en los docentes de escuelas municipalizadas y resultados en la prueba Simce. Santiago: Fonide-Mineduc.
- Agencia de Calidad de la Educación. (2019). Estudio. Características del liderazgo directivo en escuelas rurales efectivas. Santiago, Chile:
http://archivos.agenciaeducacion.cl/liderazgo-motivacion-lectora/Estudio_Liderazgo_Rural.pdf
- Arias, W. y Ceballos, K. (2016). Síndrome de Burnout, satisfacción laboral e integración familiar en trabajadores de una tienda por departamento de Arequipa. *Illustro*, 7, 43-58.
- Arrogante, O. y Aparicio-Zaldívar, E. (2017). Tools to face Burnout in nursing: social support, resilience and coping strategies. *Rev. Rol enferm*, 40(3), 170-177.
- Atance, J. (2002). Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en docentes. *Revista Española de Salud Pública*, 91, 305-313.
- Baptista, M., Rigotto, D., Ferrari, H. y Marín, F. (2012). Soporte social, familiar y autoconcepto: relación entre los constructos. *Psicología desde el Caribe*, 29, 1-18.

- Bedoya, A, Vega, N., Severiche, C., y Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6), 51-58.
- Briones-Jácome, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 26-34.
- Broufenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. Harvard University. 26.
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., y Bustamante, L. (2016). Burnout in the teaching profession: a study in the bioanalysis school of the University of Carabobo Aragua Headquarters, Venezuela. *Occupational Medicine and Safety*, 62 (243). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile*. Escuela de Psicología, Universidad de Chile.
- Capone, V., Joshanloo, M. y San- Ah Park, M. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*, 95, 97-108.
- Cárcamo, H. (2016). Microcentros de escuelas rurales de la provincia de Ñuble, Chile: representaciones que posee el profesorado respecto de su impacto en el quehacer pedagógico en el escenario de la nueva ruralidad. *Sinéctica*, 47.
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Psicología*, (15), 75-98.
- CASEN. (2000). *Encuesta de Caracterización Socio demográfica*. Ministerio de Planificación. Santiago, Chile.

- CHVnoticias. (30 de marzo de 2020). Estudio sostiene que un 83% de los trabajadores está estresado o ansioso. *CHVnoticias*.
https://www.chvnoticias.cl/coronavirus/estudio-trabajadores-estresados-ansiosos-pandemia-coronavirus_20200330/
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Colegio de Profesores de Chile A. G. (2000). Informe Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile.
<http://www.colegiodeprofesores.cl/nacional/informe%20salud.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales. Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/S2000264_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Cropanzano, R., y Ambrose, M. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In R. C. Jerald Greenberg (Ed.), *Advances in Organizational Justice* (pp. 119-151). California.
- Díaz, A. (2019). Influencia del apoyo social y las exigencias emocionales sobre el burnout en puestos de trabajo basados en interacción social.[Tesis de Maestría]. Universidad de la Laguna, España.
- Elige Educar. (2018). ¿Son felices los profesores? Radiografía de la felicidad docente en Chile. Santiago de Chile: Eligeeducar.

- Escalante, E. (2010). Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas de México [Tesis doctoral]. Universidad de Granada, España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63869>
- Faúndez, V., Mena, L., Wilke, C., y Sepúlveda, F. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory human services (MBI-HSS) en profesionales Chilenos. *Universitas Psychologica*, 13(1).
- Fernández, M. y Hauri, S.(2016). Resultados de aprendizaje en La Araucanía. La brecha de género en el Simce y el androcentrismo en el discurso de docentes de lenguaje y matemática. *Calidad en la educación*, 45, 54-89.
- Fiorilli, C., Gabola, P., Pepe, A., Meylan, N., Curchod, D., Albanese, O. y Doudin, P. (2015). The Effect of Teachers' Emotional Intensity and Social Support on Burnout Syndrome. A Comparison between Italy and Switzerland. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 65(6), 275-283.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, (18-47).
- Fuentes, N., Jofré, J., y Roa, M. (2018). *La prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de educación general básica de establecimientos municipales de la comuna de Chillán con Alto IVE* [Seminario]. Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile.
- Gil-Monte, P. (1994). El síndrome de burnout: un modelo multicausal de antecedentes y consecuentes en profesionales de enfermería. [Tesis doctoral no publicada]. Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997): *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.

- Gil-Monte, P., y Peiró, J. (2009). Antecedentes significativos del "síndrome de quemarse por el trabajo" (burnout) en trabajadores públicos. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1, 32-45.
- Greenhaus, J. H., y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación..* Santa Fé, México: Mc Graw Hill.
- Herr, R., Loerbroks, A., Bosh, J., Seegel, M., Schneider, M. y Schmidt, B. (2016). Associations of Organizational Justice with Tinnitus and the Mediating Role of Depressive Symptoms and Burnout—Findings from a Cross-Sectional Study. *Int.J. Behav. Med*, 23, 190.
- Herrán, D., y Rodas, F. (2019). Clima escolar y síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Técnica Empresarial Antonio Reyes Umaña [Tesis de Magister]. Universidad de Tolima, Colombia.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2017). Censo de Población y Vivienda.
- Jiménez, A., Jara M. y Miranda, E. (2012). Burnout, Apoyo social y Satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 14(1), 125-134.
- Jiménez, A., Mendiburo, N., y Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329.
- Marenco-Escuderos, A., y Ávila-Toscano, J. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento psicológico*, 14(2), 7-18.

- Marrau, C. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 53-68.
- Martinez, J., Berthel, Y. y Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo. *Revista Salud Uninorte*, 33(2), 118-128.
- Maslach, C y Pines, A. (1977): The burnout syndrome in day care setting. *Child care quarterly*, 62: 100-113.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matud, P., Caballeira, M., López, M., Marrero, S. e Ibáñez, I. (2005). Apoyo social y salud: un análisis de género. *Salud Mental*, 25(2), 35-37.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., y Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381–396.
- Mingote, A. (1998). Síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional. *Formación Médica Continuada*, 5(8), 493-503.
- Ministerio de Educación. (25 de marzo de 2020). Se extiende período de suspensión de clases. Santiago, Chile: Ministerio de Educación. [https://www.mineduc.cl/se-extiende-periodo -de-suspension-de-clases/](https://www.mineduc.cl/se-extiende-periodo-de-suspension-de-clases/)
- Ministerio de Educación. (2020). Propuesta Mesa Técnica de Educación Rural, por un desarrollo integral y más oportunidades para los habitantes rurales. Santiago,

Chile:<https://rural.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/22/2020/12/Mesa-Educacion-Rural-2020-FINAL.pdf>

- Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral. (2011). Primera Encuesta Nacional De Empleo, Trabajo, Salud Y Calidad De Vida De Los Trabajadores Y Trabajadoras En Chile Informe Interinstitucional Enets 2009-2010. Santiago, Chile: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/09/Informe-Final-ENETS-Interinstitucional.pdf>
- Moos, R. (1979). A social-ecological perspective on health. In: G Stone (Eds). *Health psychology*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Muñiz, J. y Fonseca-Pedrero, E. (2019). Diez pasos para la construcción de un test. *Psicothema*, 31(1), 7-16.
- Núñez, C., González, B., Ascorra, P. y Grech, S. (2020). Contar para comprender: Cierre de escuelas rurales municipales en Chile y sus implicancias para las comunidades. *Educação & Sociedade*, 41, 1-19.
- Ojha, S. (2016). Comparative study of burnout of rural and urban primary teachers of Varanasi. *International Journal of Advanced Research*, 4(3), 1239-1242.
- Ollier-Malaterre, A., Haar, J., Sunyer, A., y Russo, M. (2020). Supportive organizations, work–family enrichment, and job burnout in low and high humane orientation cultures. *Applied Psychology*, 69(4), 1215-1247.
- Omar, A., Oggero, H., Maltaneres, V., y Paris, L. (2003). Análisis de la estructura factorial de una escala para explorar justicia organizacional. *Ponencia presentada en el Primer Congreso Marplatense de Psicología*, Mar del Plata, Argentina.
- Omar, A. G. (2011). Vinculaciones del alocentrismo-idiocentrismo con las percepciones de justicia en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 5-20.

- Omar, A., Urteaga, F., y Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, 24(2).
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS); Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2012). I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo y Salud en Iberoamérica (IECCTS). Informe general (Estudio cuantitativo).
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Stress: A collective challenge. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefing_note/wcms_739158.pdf
- Pas, E., Bradshaw, C., Hershfeldt, P. y Leaf, P. (2010). A Multilevel Exploration of the Influence of Teacher Efficacy and Burnout on Response to Student Problem Behavior and School-Based Service Use. *School Psychology Quarterly*, 25(1), 13-27
- Patlán, J., Flores, R., y Martínez, E. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 97-120.
- Patlán, J., Martínez, E. y Hernández, R. (2012). El Clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1-19.
- Pérez, J. y Martín, F. (2004). El apoyo social. España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_439.pdf

- Pérez, M. P., Jiménez, M. J., Garcés, S. A., y Sánchez, Á. M. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33.
- Pérez, M., Vela, M., Abella, S. y Martínez, A. (2017). Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia. *Esic Market Economics and Business Journal*, 48 (1), 43-58.
- Porras, J. (2016). Comparación de pruebas de normalidad multivariada. *Anales Científicos*, 77, 141-146.
- Quaas, C., (2006). Diagnóstico de Burnout y Técnicas de Afrontamiento al Estrés en Profesores Universitarios de la Quinta Región de Chile. *Psicoperspectivas. Revista de la Escuela de Psicología Facultad de Filosofía y Educación, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, V (1), 65 - 75
- Robalino, M. y Körner, A. (Coord.) (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Santiago de Chile: OREALC / UNESCO Santiago.
- Ramírez-González, A. (2015). Valoración del perfil docente rural desde el proceso formativo y la práctica educativa. *Revista Electrónica Educare*, 19(3), 1-26.
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., & Sánchez-Cardona, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de

- Colquitt en una muestra de empleados (as) en Puerto Rico. *Revista puertorriqueña de psicología*, 26(2), 270-286.
- Rojas, M., Zapata, J. y Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 27(2), 198-210
- Rubio, J., Andrade, P., Fravega, G., Macalusso, S. y Soto, A. (2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 300-322.
- Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015). Burnout syndrome. *Legal Medicine of Costa Rica*, 32 (1). Recuperado de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext&tlng=en
- Schaufeli, W., y Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and research: A critical analysis. Taylor & Francis, London.
- Salanova, M., Llorens, S. y García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están “quemando” los profesores? *Prevención, trabajo y salud*, 28, 16-20.
- Saraguro, R. y Lilibeth, K. (2019). *Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejos.
- Silva, C., Quintana, R., Jiménez, O., y Rivera, C. (2005). Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillán-Chile [Tesis de pregrado]. Escuela de Enfermería, Universidad Bío-Bío.
- Spell, C., y Arnold, T. (2007). An appraisal perspective of justice, structure, and job control antecedents of psychological distress. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 729-751.

- Thoits, P. (1995). Stress, coping, and social support processes: where are we? Wat next? *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 53-79.
<https://pdfs.semanticscholar.org/d19b/bcaf99e09ed1a6382d07571f64a1c89e5de8.pdf>
- UNESCO. (2000). Marco de acción de Dakar. *Educación para todos: cumplir nuestros compromisos comunes*. Paris: Ediciones UNESCO.
- Van Horn, J., Schaufeli, W., y Enzmann, D. (1999). Teacher burnout and lack of reciprocity. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 91–108.
- Vásquez, E. y Aranda, C. (2020). Estrés laboral: Una perspectiva desde la justicia e injusticia organizacional. *HorizEnferm*, 31(1),75-90
- Vásquez, E., Beltrán, C., y de la Cuesta, M. (2019). Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática. *Salud de los Trabajadores*, 27(2), 147-158.
- Vera, D., Osses, S. y Schiefelbein, E. (2012). Las Creencias de los profesores rurales: una tarea pendiente para la investigación educativa. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 38(1), 297-310.
- Zuniga-Jara, S., y Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1)

Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: “Burnout, Apoyo familiar, Justicia Organizacional y Enriquecimiento trabajo-Familia en docentes de la región del Maule.”

Resumen del proyecto:

El objetivo general de nuestro proyecto consiste en evaluar la calidad de vida laboral en docentes de la región del Maule.

Aclaremos:

Este estudio no representa ningún tipo de riesgo para Ud., debido a que la información que recopilamos solo será utilizada para fines estrictamente académicos, sumado a que se resguardará la privacidad y confidencialidad de los datos. En ninguna circunstancia se entregarán resultados individuales, dado que el análisis se realizará en forma global. Una vez analizados los datos recabados se hará entrega de un informe ejecutivo, el cual contendrá los principales resultados de la investigación. Por otro lado, el estudio tampoco representa ningún beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada.

Junto a ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad, así como de los beneficios académicos, sociales o comunitarios que se espera éstos originen. Estoy en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participaré será absolutamente confidencial.

Soy consciente de que la decisión de participar en este estudio es totalmente voluntaria. Si no deseo participar en ella o, una vez iniciada la investigación, no deseo continuar colaborando, puedo hacerlo sin problemas.

Adicionalmente, los estudiantes Bárbara Parra y Rodrigo Jiménez han manifestado su voluntad para aclarar cualquier duda que surja sobre mi participación en la actividad realizada en el período comprendido en el estudio y hasta 6 meses después de concluida ésta.

En caso de que tenga preguntas o dudas acerca del estudio o sobre sus derechos como participante de éste, se puede comunicar con el Dr. Andrés Jimnez (anjimenez@utalca.cl), Avenida Lircay s/n, Talca, atención de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 hrs., quien es representante del Comité de Ética de la Facultad de Psicología de la Universidad de Talca

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer manifestar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo,.....(nombre completo), Cédula de Identidad Número,....., de nacionalidad....., consiento en participar en este estudio denominado: **“Burnout, Apoyo familiar, Justicia Organizacional y Enriquecimiento trabajo-Familia en docentes de la región del Maule.”**, y autorizó a los estudiantes Bárbara Parra y Rodrigo Jiménez, para realizar el (los) procedimiento (s) requerido (s) por el estudio descrito.

Fecha:...../...../.....

Hora:.....

Firma de la persona que consiente:.....

Encargados del estudio: Bárbara Parra y Rodrigo Jiménez.

Anexo 2. Encuesta Sociodemográfica

Dossier de Instrumentos

Antecedentes personales

Por favor complete los siguientes datos y marque con una X los que correspondan.

Recuerde que es importante que conteste estas preguntas en su totalidad.

Datos sociodemográficos:

a. Género:

Femenino Masculino Otro: _____

b. Edad: _____

c. Estado civil:

Soltero(a) Casado(a) Separado(a)/divorciado(a) Viudo(a) Otro.

d. En la actualidad usted vive:

Familia Amigo Solo(a) Otro: _____

e. Número de hijos: _____

f. Años de servicio: _____

g. Horas de trabajo (semanal): _____

h. Establecimiento educacional en el que trabaja:

—

i. Años que lleva trabajando en establecimiento actual: _____

j. Cargo que desempeña _____

k. ¿Realiza alguna asignatura en particular? no si: _____

l. ¿Trabaja o ha trabajado en algún establecimiento educativo rural?

m. ¿Cuál cree que es la principal diferencia entre la escuela donde usted trabaja y una escuela rural?

Los instrumentos que vienen a continuación tienen como objetivo conocer la calidad de vida laboral percibida por los funcionarios de este establecimiento. Es importante que responda todas las preguntas ya que no hay respuestas buenas ni malas.

Anexo 3. Maslach Burnout Inventory

Maslach Burnout Inventory

Marque con una cruz (X) bajo el número que mejor lo represente, donde:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días.

		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
8	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.							
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18	Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis estudiantes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							

21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 4. Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia

La Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia

En el siguiente cuestionario, indique para cada una de las siguientes afirmaciones, con qué frecuencia ha experimentado cada una de las situaciones que se presentan a continuación, marcando con una **X** en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas.

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre

Enriquecimiento Trabajo- Familia (ETF)	1	2	3	4	5
Mi participación en el trabajo					
1. Me pone de buen humor y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
2. Me da un sentido de logro y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
3. Me hace sentir feliz y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
4. Me ayuda a entender diferentes puntos de vista y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
5. Me proporciona una sensación de éxito y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					
6. Me ayuda a adquirir conocimientos y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia					

Enriquecimiento Familia-Trabajo (EFT)	1	2	3	4	5
Mi participación en mi familia					
7. Me ayuda a usar mejor el tiempo de trabajo y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
8. Me obliga a no perder tiempo en el trabajo y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
9. Me hace sentir feliz y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
10. Me pone de buen humor y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
11. Me ayuda a adquirir habilidades y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					
12. Me ayuda a adquirir conocimientos y esto me ayuda a ser un mejor trabajador					

Anexo 5. Inventario de Percepción de Apoyo Familiar

Inventario de Percepción de Apoyo Familiar

En este cuestionario se presenta una serie de afirmaciones sobre su percepción sobre el soporte o la asistencia familiar recibida por usted hasta el momento. Por favor responda a todas las preguntas señalando con una X la alternativa que mejor se aplica a usted y, si por casualidad, ninguna de las opciones está de acuerdo con su respuesta, por favor, escoja aquella que más se acerque a lo que usted piensa.

Nº	AFIRMACIONES	NUNC A O CASI NUNC A	A VECES	CASI SIEMPR E O SIEMPR E
01	Creo que mi familia presenta más problemas emocionales que otras.			
02	Las personas de mi familia siguen las reglas establecidas entre ellos.			
03	Existen reglas sobre diversas situaciones en mi familia.			
04	Mis familiares me elogian.			
05	Cada uno en mi familia tiene deberes y responsabilidades específicas.			
06	Mis familiares se muestran interesados cuando algún integrante logra algo positivo.			
07	Yo siento rabia hacia mi familia.			
08	En mi familia nos peleamos y gritamos unos a otros.			
09	Los miembros de mi familia expresan claramente sus pensamientos y emociones entre ellos.			
10	Mi familia me permite ver las cosas como yo quiero.			
11	Mi familia discute sus miedos y preocupaciones.			
12	Mi familia me hace sentir que puedo cuidar de mí mismo cuando estoy solo/a.			
13	Yo me siento como un extraño en mi familia.			
14	Mis familiares me permiten hacer las cosas que yo quiero.			
15	Las personas de mi familia gustan de pasar el tiempo juntas.			
16	Mis familiares generalmente culpan a alguien de la familia cuando las cosas no están bien.			
17	En mi familia discuten todos juntos antes de tomar una decisión importante.			
18	En mi familia tenemos privacidad.			
19	Mi familia permite que siga el camino de lo que quiero ser.			
20	Hay odio en mi familia.			
21	Yo siento que mi familia no me comprende.			

22	Para solucionar los problemas, la opinión de todos es tomada en consideración.			
23	Las personas de mi familia saben cuándo me pasa alguna cosa, aunque no lo diga.			
24	Los miembros de mi familia se abrazan y hacen cariño.			
25	Mi familia me brinda mucho apoyo emocional.			
26	Mi familia me hace sentir mejor cuando estoy triste.			
27	Vivir con mi familia es desagradable.			
28	En mi familia nos decimos si actuamos bien o mal, buscando el bienestar de cada uno.			
29	En mi familia las tareas son distribuidas adecuadamente.			
30	En mi familia existe relación entre lo que decimos y lo que hacemos.			
31	Mi familia sabe qué hacer cuando hay una emergencia.			
32	En mi familia existe competitividad entre sus miembros.			
33	Siento vergüenza de mi familia.			
34	En mi familia es permitido que yo haga cosas que me gusta hacer.			
35	En mi familia demostramos cariño a través de las palabras.			
36	Mi familia me irrita o enoja.			
37	Los miembros de mi familia expresan interés y cariño unos con otros.			
38	Mi familia me da toda la libertad que quiero.			
39	Yo me siento excluido de mi familia.			
40	Mis familiares me permiten decidir mis cosas.			
41	Mis familiares me sirven como modelo en mi vida.			
42	Las personas de mi familia se sienten cercanas unas con otras.			

Anexo 6. Escala de Justicia Organizacional

Escala de Justicia Organizacional

Este concepto es entendido como la percepción que tienen los trabajadores sobre lo que es justo e injusto dentro de la Institución a la que pertenecen. A continuación encontrará una serie de afirmaciones acerca de su trabajo, frente a cada una de ellas tendrá cinco alternativas, respondiendo la pregunta ¿Hasta qué punto?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

En qué medida...	1	2	3	4	5
1. ¿Usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las normas y procedimientos internos de la Institución?					
2. ¿Usted ha podido influenciar sobre los logros que la Institución ha obtenido mediante el empleo de las normas y procedimientos?					
3. ¿Las normas y procedimientos de la Institución han sido aplicados en forma consistente?					
4. ¿Las normas y procedimientos aplicados en la Institución son justos?					
5. ¿Las normas y procedimientos aplicados en la Institución se basan en información correcta?					
6. ¿Ha podido Usted apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y procedimientos en la Institución?					
7. ¿Las normas y procedimientos que se aplican en la Institución se fundamentan en valores éticos y morales?					
8. ¿Lo que Usted ha recibido (beneficios, recompensas y beneficios) refleja los resultados alcanzados en su trabajo?					
9. ¿Lo que Usted ha recibido (beneficios, recompensas y beneficios) está acorde con el trabajo efectuado?					
8. ¿Lo que Usted ha recibido (beneficios, recompensas y beneficios) refleja los resultados alcanzados en su trabajo?					
11. Considerando su desempeño, ¿Se justifica lo que Usted ha recibido (beneficios, recompensas y beneficios)?					
12. ¿Usted ha sido tratado cortésmente?					
13. ¿Usted ha sido tratado con dignidad?					
14. ¿Usted ha sido tratado con respeto?					
15. ¿Usted se abstiene de realizar observaciones o comentarios inadecuados?					
16. Cuando su superior se comunica con Usted, ¿Lo ha tratado con sinceridad?					
17. ¿Su superior le ha explicado a Usted con calidad los procedimientos?					
18. ¿Le han parecido razonables las explicaciones de su supervisor relacionadas con los procedimientos?					
19. ¿Su supervisor se comunica con Usted en los momentos oportunos?					

20. ¿Su superior adapta la forma de comunicarse de acuerdo a las necesidades de las personas que tiene a su cargo?

--	--	--	--	--	--