

# RELACIÓN ENTRE BURNOUT, APOYO FAMILIAR, JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA EN DOCENTES DE LA REGIÓN DEL MAULE

## BURNOUT, FAMILY SUPPORT, ORGANIZATIONAL JUSTICE AND WORK-FAMILY ENRICHMENT IN TEACHERS FROM MAULE COUNTY

Rodrigo Jiménez-Jiménez<sup>1</sup> | Universidad de Talca | [Ps.rjimenez@gmail.com](mailto:Ps.rjimenez@gmail.com)

Barbara Alinka Parra-Rojas<sup>2</sup> | Universidad de Talca | [Alinka.parra@gmail.com](mailto:Alinka.parra@gmail.com)

Andrés Jiménez-Figueroa<sup>3</sup> | Universidad de Talca | [anjimenez@utalca.cl](mailto:anjimenez@utalca.cl)

### RESUMEN

Lo que caracteriza a las sociedades contemporáneas es la presencia del estrés laboral debido a las exigencias del contexto profesional. En este sentido, el síndrome de burnout es de gran incidencia en docentes a nivel mundial, 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 Penco. Los resultados arrojaron 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. 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:** Estrés, burnout, docentes, escuelas urbanas, escuelas rurales

### ABSTRACT

An important characteristic of contemporary societies is the presence of job stress as a result of the demands of the professional context (Rodríguez, Guevara & Viramontes, 2017). In this sense, the burnout syndrome has a great incidence in teachers worldwide, according to Alvarado, Valdivia & Piñol (2010), this is because there is 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 County. 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 ( $r = -.450$ ;  $p < 0,05$ ); while between burnout syndrome and work/family/work enrichment ( $r = ,155$ ;  $p > 0,05$ ), and burnout syndrome and perceived family support ( $r = ,121$ ;  $p > 0,05$ ) 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 incidence of the syndrome according to the type of establishment ( $p > 0,05$ ).

**Key words:** Stress, burnout, teachers, urban schools, rural schools.

<sup>1</sup> Licenciado en Psicología. Psicólogo

<sup>2</sup> Licenciado en Psicología. Psicóloga, mención Social y de las Comunidades

<sup>3</sup> Psicólogo. PhD. Administración de Empresas

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, lo que caracteriza a las sociedades contemporáneas tiene que ver con la aparición del estrés laboral debido a las exigencias del contexto profesional. 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). 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).

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).

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 *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). Desde ahí, el Síndrome de Burnout es de gran incidencia en docentes a nivel mundial, debido a que existen una serie de situaciones de alto nivel de complejidad ligados principalmente a la relación familiar y el trabajo, a los roles no laborales, sobrecarga, agotamiento, además de problemáticas externas a su profesión y la existencia de un desgaste emocional producto de la baja remuneración y la presión que aplica la institución por los resultados (Alvarado, Valdivia y Piñol, 2010).

En Chile, de acuerdo al estudio *¿Son felices los profesores?* realizado por Elige Educar (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 (Martínez, Berthel y Vergara, 2017). En cuanto a lo que se refiere a los estudios sobre el síndrome de *burnout* en profesores, estos 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). Desde ahí se da cuenta de un estudio desarrollado a docentes de la ciudad de *Chillán* mostró que el 15,7% de estos exhibió un nivel intermedio de Burnout, mientras que un 12,7% un alto nivel del mismo síndrome (Silva, Quintana, Jiménez, y Rivera, 2005). 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 (Vásquez, Beltrán, y de la Cuesta, 2019).

## **Justicia Organizacional**

Dentro de los factores organizacionales, se encuentra la justicia organizacional, la cual 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 por Omar (2011) sobre que las personas exhiben actitudes positivas con su entorno laboral en el momento que logran reconocer prácticas justas en éste.

En relación con el 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 (Vásquez 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 los 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.

Por otro lado, 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).

### **Apoyo Familiar Percibido**

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 a la vez insuficiente para evaluar la percepción de los trabajadores sobre el apoyo social (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).

Es una variable fundamental para los docentes, ya que posibilita 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 et al., 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 relación a esto, 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 et al., 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 et al., 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. 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).

### **Enriquecimiento Trabajo-Familia**

Por último, un factor personal que puede estar relacionado con el síndrome de *burnout* es el enriquecimiento trabajo-familia, el cual Greenhaus y Powell (2006) consideran que corresponde al 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).

## Contexto Regional

Es fundamental señalar el contexto actual del país, la reciente Revolución de octubre 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 (Ministerio de Educación, 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).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (2017), la *Región del Maule* 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; y la segunda región con mayor matrícula rural (mayor a 25.000 estudiantes). 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).

El rol del docente rural trasciende lo docente y se concibe al servicio de la comunidad, 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, deberá contar con habilidades para gestionar el tiempo, para trabajar con múltiples grupos de edad y realizar responsabilidades administrativas, entre otras, que de no tenerlas podría provocar insatisfacción laboral y ansiedad del propio desempeño (Ramírez-González, 2015). Sumado a lo anterior, es necesario nombrar el estrés que sienten profesores rurales ante el cierre de escuelas debido a la disminución del número de matrículas y menor calidad de la educación asociado a indicadores de puntajes de pruebas estandarizadas por debajo del promedio nacional (Núñez et. al, 2020), encontrándose en octavo básico una brecha de al menos 24 puntos entre escuelas rurales y urbanas (Fernández y Hauri, 2016), lo que podría producir menores oportunidades de desarrollo para sus estudiantes (Agencia de Calidad de la Educación, 2019).

En consecuencia, la relevancia de este estudio 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, además, 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). Por lo tanto, las preguntas de investigación que se espera responder son: ¿Existe una relación entre el *burnout* y la justicia organizacional, enriquecimiento trabajo-familia y apoyo familiar percibido? y ¿El síndrome de *burnout* se comporta de igual forma en docentes de un establecimiento urbano y uno rural?

## **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.

## **METODO**

### **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 *Pencahue* 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 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. La presencia de este síndrome es medido 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, Realización personal y Despersonalización. 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 et al., 2014).

- *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). *Esta escala* 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 la misma cantidad de ítems hacia la dirección Familia-Trabajo. En cuanto a las propiedades psicométricas, la escala completa posee un  $\alpha$  ordinal (0,76), ligeramente inferior de la que se obtuvo para cada dimensión (enriquecimiento trabajo-familia  $\alpha$  ordinal = 0,81, y enriquecimiento familia-trabajo  $\alpha$  ordinal = 0,78) (Omar, Urteaga y Salessi, 2015)

- *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).

- *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 sub-escalas 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 y Sánchez-Cardona, 2015).

## **Procedimiento**

Las modalidades de aplicación de dossier fueron de dos formas, presencial y virtual mediante *Google Forms*. De forma presencial, se explicó el estudio y presentó el consentimiento informado, el cual fue firmado por los participantes. Posterior a esto se hizo entrega de los instrumentos, explicando cada cuestionario y sus dimensiones el que fue realizado de manera individual.

Por otra parte, dado el contexto actual de pandemia y la cancelación de clases presenciales a nivel nacional, se aplicó el dossier de manera virtual 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 de consultas, donde se debía indicar “*acepto participar*” para tener acceso a los instrumentos. El dossier fue adecuado a un contexto virtual, donde se buscó 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, se utilizó una base de datos en Excel con los datos obtenidos de los instrumentos. 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 (Porras, 2016) debido a que la 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, utilizando el programa estadístico SPSS 15.0.

## RESULTADOS

Previo a la realización de los análisis se llevó a cabo la prueba de normalidad Shapiro Wilk, la cual evidenció 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 ( $p < 0,05$ ). En cuanto a las dimensiones del Síndrome de Burnout, se encontró que la distribución de datos no es normal, Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización personal, ( $p < 0,05$ ).

### Análisis Correlacional

Tabla 1. *Relación entre el Síndrome de Burnout con Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo, Apoyo Familiar Percibido y Justicia Organizacional.*

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

\* MB: Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey

\* ETF: Enriquecimiento Trabajo-familia

\* EFT: Enriquecimiento Familia-trabajo

\* AF: Apoyo Familiar percibido

\* JO: Justicia Organizacional

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 ( $r = -0,450$ ;  $p < 0,05$ ); mientras que entre Síndrome de Burnout y Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo ( $r = 0,155$ ;  $p > 0,05$ ), y Síndrome de Burnout y Apoyo Familiar Percibido ( $r = 0,121$ ;  $p > 0,05$ ) no existe relación estadísticamente significativa.

### Análisis Comparación de Medias

Tabla 2. 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 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

\* Sig: Significancia.

\* gl: Grados de libertad

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 varianza (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.

### Análisis Correlacional

Tabla 3. Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout con Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo, Apoyo Familiar Percibido y Justicia Organizacional.

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

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

\* CE: Cansancio emocional.

\* DZ: Despersonalización. / \* RP: Realización personal.

\* ETF: Enriquecimiento Trabajo-familia

\* EFT: Enriquecimiento Familia-trabajo.

\* AF: Apoyo Familiar / \* JO: Justicia Organizacional.

Según lo presentado en la tabla 3, 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 ( $r = .320$ ;  $p < 0,05$ ).

## DISCUSION Y CONCLUSIONES

En primer lugar, se encontró una relación estadísticamente significativa negativa y débil entre Justicia Organizacional y la presencia de Síndrome de Burnout, lo que puede explicarse de acuerdo a lo propuesto por Capone, Joshanloo y San-Ah Park (2019), quienes sostienen 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, se ha observado que profesionales relacionados a la educación que manifestaban una Justicia Organizacional marcada por la falta de equidad mostraban mayores niveles de agotamiento (Van Horn, Schaufeli y Enzmann, 1999).

En segundo lugar, no se encontró la existencia de una relación estadísticamente significativa entre Síndrome de Burnout y Apoyo Familiar Percibido, por lo que se rechaza la hipótesis establecida. Lo anterior, 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 el contexto docente. Por otro lado, de acuerdo a Pérez y Martín (2004), 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 et al., (2016), la familia actúa como apoyo social y amortigua el estrés en docentes, por lo que su investigación podría contribuir a una mejor calidad de vida laboral por parte de los profesores.

En tercer lugar, no se encontró una correlación significativa entre los puntajes globales de Enriquecimiento Trabajo-Familia/ Familia-Trabajo y la presencia del Síndrome de Burnout, pero sí se encontró una correlación negativa entre el Enriquecimiento Trabajo-Familia/Familia-Trabajo con la dimensión Despersonalización del Maslach Burnout

Inventory, lo que concuerda con el estudio realizado por Ollier-Malaterre et al. (2020), donde 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).

Finalmente, respecto a los contextos elegidos, no se encontraron diferencias en la presencia del Síndrome de Burnout entre los docentes del colegio urbano y rural, lo que es respaldado por el 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, por otro lado, debido a las dificultades que ha presentado la pandemia, una aplicación virtual por parte de las escuelas rurales durante julio-agosto del presente año. Por otra parte, los instrumentos fueron contruidos 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 último, es necesario mencionar que la muestra estaba principalmente conformada por personas de género femenino, grupo que ha mostrado mayores niveles de depresión y agotamiento emocional, pero sin afectar las dimensiones de Burnout (Capone, Joshanloo y Sang-Ah Park, 2019).

Por otra parte, es necesario señalar que la muestra no representa la totalidad de docentes de la región del Maule, ni de las comunas escogidas para el estudio, por lo que 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. Otro desafío en una futura investigación es integrar cuestionarios que respondan a contextos adversos, más allá del área laboral, incluyendo variables que representen las situaciones sociales y personales por las que están viviendo los docentes y contemplando variables inter e intra escolares para indagar las diferencias que presenta el Burnout más allá de su establecimiento.

El presente estudio tiene importantes implicaciones para la comunidad docente 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, principalmente en contextos rurales donde la aplicabilidad de este factor no es preciso.

## 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](http://archivos.agenciaeducacion.cl/liderazgo-motivacion-lectora/Estudio_Liderazgo_Rural.pdf)
- Arrogante, O. y Aparicio-Zaldívar, E. (2017). Tools to face Burnout in nursing: social support, resilience and coping strategies. *Revista de enfermería*, 40(3), 170-177.
- 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.
- 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). [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000200003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003)
- 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.
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Psicología*, (15), 75-98.
- 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&isAllo wed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/S2000264_es.pdf?sequence=6&isAllo wed=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.

RELACIÓN ENTRE BURNOUT, APOYO FAMILIAR, JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA EN DOCENTES DE LA REGIÓN DEL MAULE

- 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). doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1. vfmb
- 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.
- 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. *International journal of behavioral medicine*, 23(2), 190-197.
- 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. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>
- 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.
- 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/>
- 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>
- 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. (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).

RELACIÓN ENTRE BURNOUT, APOYO FAMILIAR, JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA EN DOCENTES DE LA REGIÓN DEL MAULE

- 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.
- 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](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.
- Porras, J. (2016). Comparación de pruebas de normalidad multivariada. *Anales Científicos*, 77, 141-146.
- 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., y 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.
- 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.
- Salanova, M., Llorens, S. y García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están “quemando” los profesores? *Prevención, trabajo y salud*, 28, 16-20.
- 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). <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>