

GÓMEZ ORTIZ, VIVIOLA; PERILLA TORO, LYRIA ESPERANZA; HERMOSA
RODRÍGUEZ, ANGÉLICA MARÍA

Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios:

Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia

Revista Colombiana de Psicología, vol. 24, núm. 1, enero-junio, 2015, pp. 185-201

Universidad Nacional de Colombia

Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80438019012>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

doi: 10.15446/rcp.v24n1.42081

Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia

VIVIOLA GÓMEZ ORTIZ
LYRIA ESPERANZA PERILLA TORO
ANGÉLICA MARÍA HERMOSA RODRÍGUEZ
Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia



Excepto que se establezca de otra forma, el contenido de esta revista cuenta con una licencia Creative Commons “reconocimiento, no comercial y sin obras derivadas” Colombia 2.5, que puede consultarse en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co>

Cómo citar este artículo: Gómez Ortiz, V., Perilla Toro, E., & Hermosa, A. M. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. doi:10.15446/rcp.v24n1.42081

La correspondencia relacionada con este artículo debe dirigirse a Viviola Gómez Ortiz, e-mail vgomez@uniandes.edu.co. Departamento de Psicología, Universidad de Los Andes, Carrera 1 Este No. 18A - 10, Bogotá, Colombia.

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
RECIBIDO: 17 DE FEBRERO DEL 2014 - ACEPTADO: 14 DE NOVIEMBRE DEL 2014

Resumen

Se evaluó si el conflicto y la facilitación entre trabajo y familia moderan la relación entre tensión laboral y salud psicológica, y si los niveles de conflicto y facilitación varían según el sexo. Se realizó un estudio transversal con 302 profesores de universidades públicas y privadas de Bogotá, quienes respondieron cuestionarios que evaluaban tensión laboral, conflicto y facilitación trabajo-familia y familia-trabajo, ansiedad, depresión, síntomas psicosomáticos, adaptación social y burnout. Los resultados indicaron que el conflicto trabajo-familia modera la relación entre tensión laboral y burnout, mientras que el conflicto familia-trabajo modera la relación entre tensión laboral y depresión. En ambos casos, reportes más altos de tensión laboral y conflicto estuvieron vinculados con mayores experiencias de malestar.

Palabras clave: trabajo y familia, estrés laboral, malestar psicológico, burnout, psicología de la salud.

Moderation of the Relation Between Job Strain and the Dissatisfaction of University Professors: The Role of Conflict and of Facilitation Between Work and Family

Abstract

The study evaluated whether conflict and facilitation between work and family moderate the relationship between job strain and psychological health, and whether the levels of conflict and facilitation vary depending on sex. A cross-sectional study was carried out with 302 professors from public and private universities in Bogotá, who answered questionnaires evaluating job strain, work-family and family-work facilitation as well as conflict, anxiety, depression, psychosomatic symptoms, social adaptation and burnout. Results indicated that the work-family conflict moderates the relation between job strain and burnout, while the family-work conflict moderates the relationship between job strain and depression. In both cases, higher reports of job strain and conflict were linked to greater experiences of dissatisfaction.

Keywords: work and family, work distress, psychological malaise, burnout, health psychology.

Moderação da Relação Entre Tensão Laboral e Mal-estar de Professores Universitários: Papel do Conflito e a Facilitação Entre o Trabalho e a Família

Resumo

Avaliou-se se o conflito e a facilitação entre trabalho e família moderam a relação entre tensão laboral e saúde psicológica, e se os níveis de conflito e facilitação variam segundo o sexo. Realizou-se um estudo transversal com 302 professores de universidades públicas e particulares de Bogotá, os quais responderam a questionários que avaliavam tensão laboral, conflito e facilitação trabalho-família e família-trabalho, ansiedade, depressão, sintomas psicosomáticos, adaptação social e burnout. Os resultados indicaram que o conflito trabalho-família modera a relação entre tensão laboral e burnout, enquanto o conflito família-trabalho modera a relação entre tensão laboral e depressão. Em ambos os casos, relatos mais altos de tensão laboral e conflito estiveram vinculados com maiores experiências de mal-estar.

Palavras-chave: trabalho e família, estresse laboral, mal-estar psicológico, burnout, psicología da saúde.

DE ACUERDO con los resultados de estudios recientes, realizados principalmente en Australia, el Reino Unido, Estados Unidos y España (e.g., Barraca, 2010; Buckhold & Miller, 2013; Cárdenas, Méndez, & González, 2014; Crosmer, 2010; Domínguez, 2004; Gmelch, Lovrich, & Wilke, 1984; Kinman, 2001; Kinman & Jones, 2003; Lease, 1999; Narayanan, Menon, & Spector, 1999; Urquidi & Rodríguez, 2010; Vera, Salanova, & Martín, 2010), las condiciones laborales de los profesores universitarios se han modificado considerablemente y los académicos experimentan ahora presiones laborales similares a las de otros profesionales. La investigación ha mostrado que el estrés ocupacional se ha venido incrementando y, como consecuencia, la salud de los profesores está en mayor riesgo.

En Latinoamérica, el sector académico también experimentó cambios importantes durante la década pasada, debido al interés de las universidades por mejorar su competitividad internacional y la calidad de los servicios ofrecidos a la sociedad. Sin embargo, pocos estudios en este medio han evaluado la relación entre los estresores laborales y la salud de los profesores universitarios. Recientemente, el grupo de investigación Estrés y Salud, de Colombia, estudió esta temática y encontró una asociación importante entre diferentes factores psicosociales ocupacionales de riesgo y varios indicadores de salud, tales como el síndrome de burnout, la ansiedad y los problemas de sueño, los síntomas psicosomáticos y la depresión (Gómez, 2012).

Además de ser escasos, la mayor parte de los estudios sobre este tópico no evalúan variables que puedan dar cuenta de los mecanismos a través de los cuales se relacionan las condiciones laborales de los profesores con los problemas de salud que presentan. Sin embargo, el conocimiento de las posibles variables moderadoras o mediadoras puede ofrecer a los encargados de definir estrategias y políticas de prevención mejores recursos para tomar las decisiones

necesarias en beneficio de la salud de los trabajadores, en este caso los profesores universitarios.

En el estudio ya mencionado del grupo Estrés y Salud (Gómez, 2012), se estableció que varios factores psicosociales laborales de riesgo como la tensión laboral o *job strain* —un concepto ampliamente estudiado que describe condiciones de trabajo que combinan muchas demandas laborales con pocas oportunidades de control laboral— se relacionaron con indicadores de salud mental, pero no con la tensión arterial. Esta relación fue moderada por variables demográficas y de trabajo, tales como la edad, el sexo, el rango académico y el tipo de contrato laboral. Los datos reportados en el presente trabajo provienen del mismo estudio (Gómez, 2012), pero el objetivo en este caso fue analizar cómo el conflicto y la facilitación entre los roles laborales y familiares (trabajo-familia y familia-trabajo) moderan la relación entre la tensión laboral y la salud mental de los profesores de varias universidades en la ciudad de Bogotá.

El trabajo y la familia representan roles fundamentales en la vida de la mayoría de las personas. Sin embargo, cada vez más, hombres y mujeres enfrentan conflictos asociados al deseo y la necesidad de cumplir con las demandas y responsabilidades de estos (DiRenzo, Greenhaus, & Weer, 2011; Hochschild, 1997). De acuerdo con Major y Germano (2006), la globalización, el aumento de empresas de servicios, los avances tecnológicos, el trabajo flexible, el teletrabajo y la naturaleza cambiante de las relaciones laborales son algunos de los principales factores que han incidido en el aumento de la dificultad para los trabajadores de lidiar con sus roles familiar y laboral paralelamente. Con el fin de profundizar en las interrelaciones entre estos, se han introducido los conceptos de conflicto y facilitación trabajo-familia y familia-trabajo.

Se entiende por conflicto o facilitación trabajo-familia y familia-trabajo una forma de relación entre los roles, en la cual la participación

y las presiones de los roles laboral y familiar son mutuamente incompatibles en algunos aspectos (conflicto) o, por el contrario, facilitan la calidad del desempeño (facilitación; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2006). El conflicto o la facilitación entre estos roles puede darse en dos direcciones: del trabajo hacia la familia o de la familia hacia el trabajo. Autores como Frone (2003) y Grzywacz y Marks (2000) consideran que es necesario estudiar las dos direcciones de la relación, así como sus efectos tanto positivos como negativos. Para facilitar su estudio, caracterizan la relación trabajo-familia en términos de cuatro dimensiones; dos de ellas corresponden al conflicto (del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo) y dos, a la facilitación (del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo). A pesar de esta caracterización y de que diversos autores han resaltado recientemente la necesidad de estudiar las cuatro dimensiones (Cinamon & Rich, 2005, 2010), la realidad es que la mayor parte de las investigaciones se ha centrado solo en el estudio del conflicto.

De acuerdo con Burke y Greenglass (1999) la evidencia acumulada ha mostrado que ambos tipos de conflicto (trabajo-familia y familia-trabajo) están asociados con satisfacción disminuida, así como con niveles más bajos de bienestar psicológico. Bellavia y Frone (2005) afirman que tanto análisis factoriales como diversas investigaciones empíricas sustentan la idea de que estos dos tipos de conflicto, a pesar de estar moderadamente correlacionados, deben tratarse como constructos distintos que pueden mostrar, además, relaciones tanto positivas como negativas con indicadores organizacionales o personales, tales como la salud mental de los trabajadores.

Palmer, Rose, Sanders y Randle (2012) señalaron recientemente que si bien varios estudios se han enfocado en investigar el conflicto trabajo-familia en ocupaciones específicas, son pocos los que lo han abordado en la ocupación de profesores universitarios. Los profesores

más estudiados han sido los de colegio. A partir de la revisión de varios estudios con profesores de escuelas primarias y secundarias, Palmer et al. (2012) señalaron que ambos tipos de conflicto están asociados con resultados negativos como tensión física, insatisfacción laboral, burnout, estrés laboral e intención de dejar la ocupación. El alto número de horas de trabajo ha sido asociado positivamente con el conflicto trabajo-familia. Cinamon, Rich y Westman (2007) encontraron que los estresores específicos a la enseñanza, como el tamaño de la clase, el número de estudiantes con necesidades especiales, la inversión de energía en la disciplina de los estudiantes y en la relación con los padres, explican gran cantidad de la varianza en el estrés de los profesores.

En la educación superior, el conflicto trabajo-familia se ha estudiado ampliamente (en especial en los Estados Unidos), pero enfocándose en evaluar cómo las relaciones trabajo-familia facilitan o no el desarrollo de la carrera académica. Los resultados de muchas de estas investigaciones señalan que las mujeres son quienes reportan mayores niveles de conflicto, porque asumen las principales labores relacionadas con la crianza y el cuidado del hogar. Varios artículos describen también cómo las políticas actuales respecto al desarrollo de la carrera académica, de gran parte de las universidades, no favorecen el desarrollo académico de las mujeres que deciden ser madres (Armenti, 2004; Probert, 2005; Reddick, Rochlen, Grasso, Reilly, & Spikes, 2012).

Un ejemplo de este tipo de estudios es el de Reddick et al. (2012), quienes estudiaron las tensiones que surgen por el conflicto en profesores universitarios hombres, entre las demandas familiares y las implicadas en la búsqueda de la titularidad. Los resultados revelaron que estos académicos sienten que hay un problema importante entre el tiempo y las energías que quieren dedicar a sus familias y las que necesitan para publicar, investigar y obtener los logros que les permitan alcanzar la titularidad. Los

profesores perciben que la labor del académico nunca es suficiente y nunca termina, lo que consume tiempo requerido por los hijos y las esposas. Tratar de balancear estas demandas afecta su salud y satisfacción. Por otra parte, ellos señalaron ser conscientes de que las desventajas y los conflictos por esta situación son mayores para las mujeres académicas. Curiosamente, a pesar de que algunas instituciones disponen de políticas para aliviar el conflicto trabajo-familia, muchas personas no las utilizan porque consideran que usar estas políticas afectaría el desarrollo de su carrera y porque perciben que la cultura universitaria dicta que este tipo de facilidades son para las mujeres, principales responsables de los hijos.

El modo en que las condiciones psicosociales de trabajo afectan la salud y el papel que el conflicto o la facilitación entre trabajo y familia pueden jugar como *moderadores* o *mediadores* en esta relación no se han estudiado en casi ninguna ocupación. Judge y Colquitt (2004) hicieron uno de los pocos estudios que existen al respecto. En él evaluaron si el conflicto trabajo-familia mediaba la relación entre la justicia organizacional y el estrés percibido en una muestra de 174 profesores de universidades norteamericanas. El razonamiento que sustentó esta investigación fue que los empleadores justos facilitan la habilidad de los empleados de combinar las demandas de sus vidas personales y profesionales y en tal medida deben ayudar a disminuir el estrés. La definición de las diferentes fuentes de justicia organizacional y el razonamiento que explica por qué su ausencia se asocia con malestar se asemeja mucho a lo que plantean varios de los modelos de estrés laboral. Esto en el sentido de que la falta de equilibrio entre demandas laborales y control sobre las condiciones de trabajo o que el desequilibrio entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas obtenidas a cambio son fuentes de estrés y, por tanto, de enfermedades, malestar e insatisfacción laboral.

En el estudio de Judge y Colquitt (2004), la falta de justicia se midió como la fuente de estrés laboral, y el estrés, como la sensación de no sentirse suficientemente capaz de hacer frente a las exigencias del trabajo, sumado a la presencia de varios indicadores de malestar. Los resultados mostraron una asociación negativa entre la presencia tanto de justicia interpersonal como procedural y la percepción de estrés, lo cual se debió a la disminución del conflicto trabajo-familia de los profesores. En otras palabras, los profesores que percibieron más justicia interpersonal y procedural en sus instituciones tuvieron menos conflicto entre sus trabajos y sus familias y, como consecuencia, percibieron menos estrés. Este estudio evaluó uno de los aspectos que pueden caracterizarse como factor psicosocial de riesgo en el ambiente laboral (injusticia organizacional) y logró demostrar que la menor percepción de estrés de los profesores se debió a que tenían menos conflicto entre sus áreas laboral y familiar. Lamentablemente, no se evaluaron otros factores psicosociales de riesgo presentes en el ambiente laboral de profesores universitarios diferentes a la falta de justicia organizacional, ni el papel de la posible facilitación entre el trabajo y la familia (a diferencia del conflicto).

Además de evaluar los factores psicosociales laborales que representan un riesgo importante para la salud mental y física de los trabajadores, es igualmente importante identificar variables individuales o contextuales que medien o moderen la relación entre el entorno psicosocial laboral estresante y la salud. De esta manera, es posible tener mejores criterios para la prevención e intervención. En el caso concreto del presente análisis el objetivo fue evaluar si el conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia (las transferencias positivas y negativas del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo) moderan la relación entre la tensión laboral y varios indicadores de malestar psicológico, tales como ansiedad y problemas de sueño,

depresión, presencia de síntomas psicosomáticos, ajuste social y el síndrome de burnout. La hipótesis es que la experiencia de tensión laboral está asociada con mayores niveles de ansiedad y problemas de sueño, depresión, síntomas psicosomáticos, ajuste social y burnout, solo o en mayor medida en los casos en que también se experimente más conflicto y menos facilitación entre el trabajo y la familia. Los profesores que experimenten tensión laboral, pero también facilitación del trabajo hacia la familia o de la familia hacia el trabajo reportarán menos indicadores de malestar.

Dado que estudios previos en otros países han encontrado mayor presencia de conflicto trabajo-familia en las mujeres académicas (Armenti, 2004; Finkel & Olswang, 1996; Reddick et al., 2012; Ward, & Wolf-Wendel, 2004), se evaluará si los niveles de conflicto y facilitación son distintos dependiendo del sexo de los profesores participantes.

En resumen, los objetivos del estudio fueron evaluar si el conflicto y la facilitación entre trabajo y familia moderan la relación de la tensión laboral con la salud psicológica en una muestra de profesores universitarios, y si los niveles de conflicto y facilitación son distintos dependiendo del sexo de los participantes.

Método

Esta fue una investigación con diseño transversal, no experimental y correlacional.

Participantes

Se seleccionaron de manera no probabilística y por conveniencia 302 académicos de universidades privadas (83%) y públicas (17%) de la ciudad de Bogotá, con edad promedio de 42.3 años. El 57.3% de la muestra era del sexo masculino y el 42.7% del sexo femenino. La edad promedio de los hombres fue 43.3 y la de las mujeres 40.7. Esta diferencia de edad fue significativa ($F=5.4$; $p<.05$). El 58% de la muestra estaba casado; el 24%, soltero, el 11%; divorciado o separado,

y el 7% restante tenía otro tipo de condición civil como unión libre o viudez. Adicionalmente, el 10.3% tenía tres hijos, el 23%, dos y el 20%, uno solo. La edad de los hijos estuvo entre 1 y 36 años, siendo 1 año la edad más frecuente.

Con respecto al nivel de educación, el 29% poseía título de doctorado, el 55%, de maestría y el 6%, de pregrado; 10% tenía otros títulos como especialización, diplomados u otros. Con respecto a la categoría Nombramiento, el 74.5% de los docentes era de planta y el 25.5% está nombrado por cátedra, con contratos por un tiempo definido. El 8.9% de los docentes pertenecía a la categoría de Titular, el 31.8% a la de Asociado, el 25.8% a la de Asistente. En la categoría Auxiliar estaba el 7.9% de los docentes, mientras que un 14.2% era catedrático y el 11.3% no se encontraba categorizado.

Instrumentos

Se construyó una encuesta con el siguiente contenido:

El Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ). Evalúa factores psicosociales laborales de riesgo. Se obtuvo del centro JCQ (JCQ-Center) una versión oficial en español (27 ítems, traducción de Leonor Cedillo). Con algunos pequeños ajustes, esta versión ha sido usada y validada previamente con población mexicana (Juárez-García, 2007) y colombiana (Gómez, 2011). Incluye las siguientes escalas y número de ítems: la escala de Control está compuesta por dos subescalas: Uso de Habilidades (seis ítems) y Toma de Decisiones (tres ítems); la escala de Demandas Psicológicas Laborales (cinco ítems); la de Apoyo del Supervisor (cuatro ítems); la de Apoyo de los Compañeros (cuatro ítems); la de Inseguridad Laboral (cuatro ítems), y la de Demandas Físicas del Trabajo (un ítem). Las alternativas de respuesta para cada pregunta fueron presentadas en una escala tipo Likert de 4 puntos. Los extremos fueron etiquetados como *totalmente en desacuerdo* y *totalmente de acuerdo*. Se calculó

el indicador de tensión laboral usando la sugerencia del Centro-JCQ: Un término de razón de tensión laboral: (Demandas*2)/Libertad de decisión. Un puntaje >1 podría indicar tensión laboral. Los alfas de Cronbach obtenidos con esta muestra fueron: Uso Habilidades =.64, Margen de Decisión =.75, Control =.78, Demandas Psicológicas =.68, Apoyo del Supervisor =.87, Apoyo de Compañeros =.87 e Inseguridad Laboral =.71.

El Cuestionario General de Salud (General Health Questionnaire, GHQ-28). Esta escala está compuesta por cuatro subescalas: Síntomas Psicosomáticos, Ansiedad y Problemas de Sueño, Depresión y Disfunción Social. Cada escala tiene siete ítems, los cuales están estimados en una escala tipo Likert que varía desde 1= *no, en lo absoluto*, a 4= *más de lo habitual*. Los alfas de Cronbach obtenidos con esta muestra fueron: Síntomas Psicosomáticos =.82; Ansiedad y Problemas de Sueño =.89; Ajuste Social =.80; y Depresión =.88. Mayor puntaje en la escala general y en las escalas particulares indica mayor presencia de problemas.

Escala de transferencias familia-trabajo de Grzywacz y Marks (2000). Evalúa tanto el conflicto como la facilitación familia-trabajo a través de cuatro dimensiones: Conflicto Trabajo-Familia, Facilitación Trabajo-Familia, Conflicto Familia-Trabajo y Facilitación Familia-Trabajo. Los ítems, 14 en total, se presentan en escala tipo Likert de 5 puntos. Las categorías de respuesta para cada uno de los ítems son: 1 = *nunca*, 2 = *rara vez*, 3 = *algunas veces*, 4 = *la mayor parte del tiempo* y 5 = *todo el tiempo*. En cada uno de los cuatro factores el puntaje mínimo posible es 0 y el máximo 5. Para este estudio se utilizó la versión traducida y retraducida por Pérez (2004). Los alfas obtenidos en el presente estudio, para cada una de las sub-escalas fueron: Conflicto Trabajo-Familia =.88, Facilitación Trabajo-Familia =.66, Conflicto Familia-Trabajo =.80 y Facilitación Familia-Trabajo =.80.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-G; Gil-Monte, 2002). El cuestionario utilizado en este estudio se compone de tres subescalas de cuatro ítems cada una. Los ítems, 12 en total, se presentan en una escala tipo Likert de 7 puntos. Las categorías de respuesta para cada uno de los ítems son: 1 = *nunca*, 2 = *esporádicamente: pocas veces al año o menos*, 3 = *de vez en cuando: una vez al mes o menos*, 4 = *regularmente: algunas veces al mes*, 5 = *frecuentemente: una vez por semana*, 6 = *muy frecuentemente: varias veces por semana* y 7 = *diariamente*. Los alfas obtenidos en este estudio para cada una de las escalas fueron los siguientes: Agotamiento Emocional =.9, Cinismo =.75 y Eficacia Profesional = .82. La escala arroja puntajes continuos para cada uno de los componentes del burnout. Adicionalmente, para calcular si se presenta el síndrome del burnout o no, se siguió el procedimiento sugerido por Schaufeli, Leiter y Maslach (2009): se identificaron aquellas personas que presentan simultáneamente altos niveles de agotamiento emocional, además de altos puntajes de cinismo o bajos de eficacia profesional. En este caso, se identificaron las personas que estaban en el 20% más alto de la distribución de agotamiento y cinismo o en el 20% más bajo de eficacia profesional. Siguiendo este procedimiento, se identificaron 33 personas (12% de la muestra) con burnout. Este valor es categórico, por lo que la mayor parte de los análisis se realizaron utilizando los valores de los componentes individuales.

Procedimiento

A 4.045 profesores, cuyas direcciones electrónicas estaban disponibles en las páginas web de sus instituciones, se les invitó a participar en la investigación, mediante un correo electrónico que describía el objetivo del estudio y la forma de participación. Una vez un docente aceptaba participar (la tasa de participación fue de 7.5%), recibía un nuevo correo con el link que le permitía acceder a la encuesta y contestarla mediante el servicio de Survey Monkey. Cada profesor

recibió un código que utilizó para identificar su cuestionario. Además, se realizó una visita para tomar datos no reportados en este artículo. Durante esta visita cada docente firmó el consentimiento informado.

Para realizar los análisis estadísticos se utilizó el programa SPSS versión 18.

Resultados

Los promedios de los conflictos y las facilitaciones que se evaluaron indican que la facilitación es más frecuente que el conflicto, especialmente de la familia hacia el trabajo ($M=3.8$; $DE=0.87$). Siguen en frecuencia la facilitación trabajo-familia ($M=2.84$; $DE=0.79$), el conflicto trabajo-familia ($M=2.81$; $DE=0.85$) y lo

menos frecuente es el conflicto familia-trabajo ($M=2.06$; $DE=0.73$).

Uno de los objetivos de este estudio fue evaluar si el conflicto y la facilitación trabajo-familia y familia-trabajo moderan las relaciones entre los factores psicosociales laborales y la salud mental. La primera condición para que esta moderación pueda ser posible es que tanto los factores de riesgo psicosocial laboral como el conflicto y la facilitación en ambas direcciones estén relacionados positivamente con los indicadores de salud. En las Tablas 1 y 2 se presentan las correlaciones entre las escalas del JCQ, que miden los factores psicosociales laborales de riesgo y permiten calcular la tensión laboral, y los indicadores de salud.

Tabla 1
Correlaciones entre las escalas del JCQ con las escalas del Cuestionario General de Salud (GHQ-28)

	Síntomas psicosomáticos	Ansiedad	Depresión	Ajuste social
Uso de habilidades	-.22**	-.25**	-.30**	-.19**
Toma de decisiones	-.29**	-.32**	-.29**	-.19**
Control	-.29**	-.32**	-.33**	-.21**
Demandas psicológicas	.31**	.33**	.11	.04
Apoyo supervisor	-.25**	-.24**	-.17**	-.13*
Apoyo compañeros	-.20**	-.22**	-.20**	-.05
Inseguridad laboral	.17**	.18**	.07	.09
Apoyo social	-.26**	-.26**	-.21**	-.10
Tensión laboral	.37**	.39**	.23**	.11

Nota: * $p<.05$ ** $p<.01$ (controlando edad, sexo o ambos cuando estas variables correlacionaron significativamente con alguna de las variables de interés).

Tabla 2
Correlaciones entre las escalas del Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ) y los componentes del síndrome de burnout

	Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
Uso de habilidades	-.23**	-.26**	.34**
Toma de decisiones	-.25**	-.23**	.37**
Control	-.26**	-.26**	.39**
Demandas psicológicas	.50**	.37**	-.13*
Apoyo supervisor	.29**	-.30**	.23**
Apoyo compañeros	-.24**	-.33**	.22**
Inseguridad laboral	.22**	.24**	-.18**
Apoyo social	-.31**	-.36**	.25**
Tensión laboral	.46**	.40**	-.27**

Nota: * $p<.05$ ** $p<.01$ (controlando edad, sexo o ambos cuando estas variables correlacionaron significativamente con alguna de las variables de interés).

Tanto la tensión laboral como los factores psicosociales de riesgo que evalúa el cuestionario JCQ también se relacionaron positivamente con la variable potencialmente moderadora. El conflicto y la facilitación en ambas direcciones presentaron asociaciones significativas con los indicadores laborales de riesgo psicosocial; entre estas correlaciones se destacan por altas y positivas las que se dan entre las demandas laborales y la tensión laboral con el conflicto trabajo-familia (Tabla 3).

El conflicto y la facilitación trabajo-familia y familia-trabajo muestran también una relación positiva y significativa con los indicadores de salud mental evaluados en este estudio (Tabla 4).

Se destacan las relaciones positivas del conflicto trabajo-familia con la sintomatología psicosomática, la ansiedad y los problemas de sueño, así como con dos de los componentes del síndrome de burnout, el agotamiento emocional y el cinismo. El conflicto familia-trabajo también se asoció con mayor presencia de malestar psicológico. Por el contrario, la facilitación en ambas direcciones se asocia inversamente con los indicadores de problemas de salud; los valores de las correlaciones no son altos, pero sí significativos. Las correlaciones con la eficacia profesional son positivas, significativas y de mayor valor que las anteriores.

Tabla 3

Correlaciones entre las escalas del Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ), que miden factores psicosociales laborales de riesgo, y el conflicto y la facilitación trabajo-familia y familia-trabajo

	Conflictivo trabajo-familia	Facilitación trabajo-familia	Conflictivo familia-trabajo	Facilitación familia-trabajo
Uso de habilidades	-.15*	.30**	-.14*	.21**
Toma de decisiones	-.20**	.28**	-.05	.15*
Control	-.20**	.32**	-.11	.19**
Demandas psicológicas	.53**	-.13*	.23**	.08
Apoyo supervisor	-.28**	.18**	-.08	.10
Apoyo compañeros	-.24**	.21**	-.09	.23**
Inseguridad laboral	.10	-.06	.05	-.14*
Apoyo social	-.29**	.22**	-.10	.18**
Tensión laboral	.42**	-.23**	.21**	.02

Nota: * $p<.05$ ** $p<.01$ (controlando edad, sexo o ambos cuando estas variables correlacionaron significativamente con alguna de las variables de interés).

Tabla 4

Correlaciones entre conflicto y facilitación en ambas direcciones y los indicadores de salud evaluados en este estudio

	Conflictivo trabajo-familia	Facilitación trabajo-familia	Conflictivo familia-trabajo	Facilitación familia-trabajo
Síntomas psicosomáticos	.46**	-.12	.34**	-.05
Ansiedad y problemas de sueño	.52**	-.14*	.38**	-.09
Depresión	.30**	-.10	.35**	-.26**
Ajuste social	.13*	-.22**	.15*	-.15**
Agotamiento	.67**	-.13*	.39**	-.11
Cinismo	.53**	-.13*	.40**	-.19**
Eficacia profesional	-.33**	.31**	-.28**	.28**

Nota: * $p<.05$ ** $p<.01$ (controlando edad, sexo o ambos cuando edad o sexo correlacionó significativamente con alguna de las variables de interés)

La facilitación y el conflicto, en las dos direcciones, diferencian significativamente a los docentes que están experimentando burnout de los que no. Los docentes con burnout reportan más conflicto trabajo-familia ($F=69.78$; $p<.01$) y menos facilitación en la misma dirección ($F=10.29$; $p<.01$); así mismo, se encontró que quienes presentan más síntomas del síndrome también muestran más conflicto ($F=22.21$; $p<.01$) y menos facilitación ($F=4.82$; $p<.05$) de la familia hacia el trabajo (Tabla 5).

Para evaluar la posible moderación se realizaron los siguientes procedimientos:

1. Centrar las variables: se centraron las variables tensión laboral, conflicto y facilitación trabajo-familia y familia-trabajo.
2. Crear las variables indicadoras de la interacción: se multiplicó la tensión laboral por cada uno de los tipos de conflicto y facilitación.
3. Calcular una regresión por pasos: en el primer paso se ingresaron las variables

predictoras centradas; en el segundo se ingresó la multiplicación entre las variables predictoras y las posibles moderadoras.

El anterior procedimiento permitía identificar si existe una moderación en caso de que en el segundo paso la multiplicación entre las variables predictoras y la posible moderadora lograra explicar significativamente un porcentaje adicional de la varianza del indicador de salud evaluado. Este análisis arrojó como resultado que el conflicto trabajo-familia (CTF) modera la relación entre la tensión laboral y el agotamiento emocional, el cinismo y la eficacia profesional, los tres componentes del burnout (véanse Figuras 1, 2 y 3). Lo que en otras palabras quiere decir que los indicadores de burnout se presentan con mayor frecuencia en aquellos profesionales que además de experimentar tensión laboral alta, perciben que hay muchos asuntos de origen laboral que dificultan atender adecuadamente las demandas familiares.

Tabla 5
Diferencias en conflicto y facilitación entre los docentes con y sin burnout

Tipo de conflicto o facilitación	Diagnóstico	N	Media	Desviación típica
Conflict Trabajo-Familia	No burnout	215	2.63	0.74
	Burnout	33	3.80	0.80
	Total	248	2.79	0.85
Facilitación Trabajo-Familia	No burnout	213	2.91	0.77
	Burnout	33	2.43	0.89
	Total	246	2.84	0.80
Conflict Familia-Trabajo	No burnout	213	1.97	0.65
	Burnout	33	2.58	0.92
	Total	246	2.05	0.72
Facilitación Familia-Trabajo	No burnout	213	3.86	0.85
	Burnout	33	3.50	1.03
	Total	246	3.81	0.88

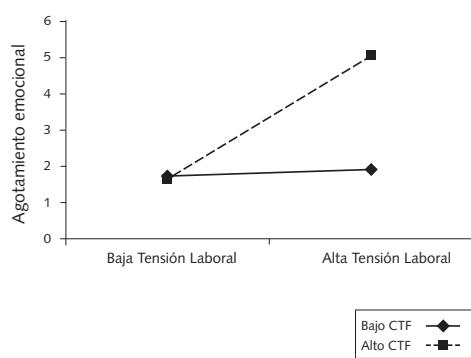


Figura 1. Moderación de la relación entre la tensión laboral y el agotamiento emocional por parte del conflicto trabajo-familia (CTF)

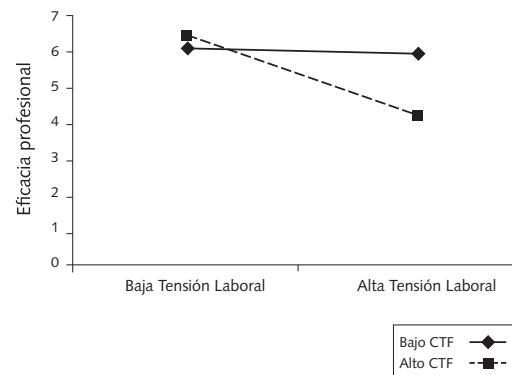


Figura 3. Moderación de la relación entre la tensión laboral y la eficacia profesional, por parte del conflicto trabajo-familia (CTF)

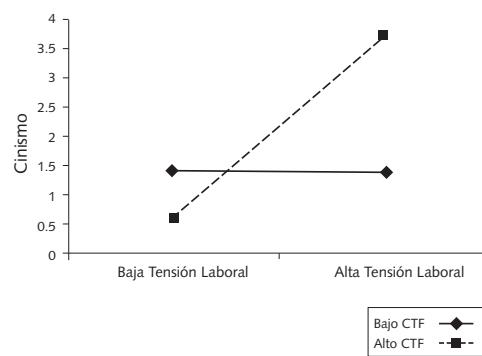


Figura 2. Moderación de la relación entre la tensión laboral y el cinismo, por parte del conflicto trabajo-familia (CTF)

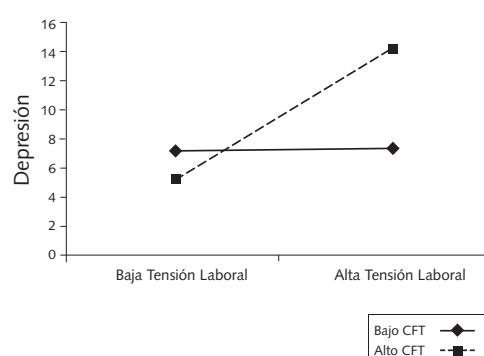


Figura 4. Moderación de la relación entre la tensión laboral y la depresión, por parte del conflicto familia-trabajo (CFT)

Por otro lado, el conflicto que se origina en la dirección contraria, es decir, de la familia hacia el trabajo (CFT), también modera la relación de la tensión laboral. Pero esto solo ocurre en el caso de la depresión, que es mayor cuando además de tensión laboral las personas experimentan dificultades de origen familiar que dificultan la atención de asuntos laborales. La Figura 4 ilustra este efecto.

La facilitación que el trabajo tiene sobre la familia (FTF) también modera la relación de la tensión laboral con algunos indicadores de bienestar. Por ejemplo, los académicos que perciben menos tensión laboral en su trabajo se agotan emocionalmente menos que los que perciben más tensión laboral. Dicho de otra manera,

cuando perciben alta tensión laboral todos los académicos se agotan más que los que no la perciben; pero percibir más facilitación del trabajo hacia la familia genera una especie de protección, por lo que las personas se agotan menos emocionalmente (Figura 5).

Cuando la facilitación es en la dirección contraria, de la familia hacia el trabajo, se produce un efecto casi idéntico al que se acaba de describir, en este caso sobre la ansiedad, la depresión y el cinismo; es decir, hay una acentuación de la relación negativa entre la tensión laboral con estos indicadores, cuando hay poca facilitación.

En la Tabla 6 se presentan los resultados que sustentan todas las interacciones que se acaban de describir.

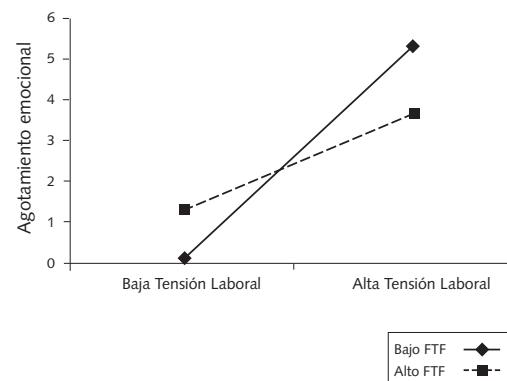


Figura 5. Moderación de la relación entre la tensión laboral y el agotamiento emocional, por parte de la facilitación trabajo-familia (FTF)

Finalmente, se evaluó la presencia de diferencias de sexo en los niveles de conflicto o facilitación. Tal como se esperaba, las profesoras universitarias presentaron significativamente mayores niveles de conflicto trabajo-familia ($F=11.55$; $p<.01$), pero también más facilitación familia-trabajo ($F=5.9$; $p<.5$). Las correlaciones entre el conflicto y la facilitación en ambas direcciones, tanto con la tensión laboral como con los indicadores de salud, no se modificaron cuando se controló el sexo. Por esa razón, no se consideró pertinente realizar análisis de moderación adicionales para cada sexo.

Tabla 6

Evaluación de los efectos moderadores por parte del conflicto y la facilitación trabajo-familia (y viceversa) de la relación entre tensión laboral e indicadores de salud

	B	SE	95% CI	Beta	R ²
Variable dependiente: Agotamiento Emocional					
Paso 1					.48**
Constante	2.66	0.53	2.56 - 2.76		
TL	0.78	0.24	0.31 - 1.26	.17**	
CTF	0.79	0.07	0.65 - 0.93	.59**	
Paso 2					.50**
Constante	2.58	0.56	2.47 - 2.79		
TL	0.91	0.24	0.45 - 1.38	.20**	
CTF	0.76	0.07	0.63 - 0.90	.58**	
TL x CTF	0.81	0.23	0.36 - 1.26	.16**	
Variable dependiente: Cinismo					
Paso 1					.30**
Constante	1.85	0.04	1.77 - 1.94		
TL	0.64	0.20	0.26 - 1.03	.20**	
CTF	0.40	0.06	0.29 - 0.52	.43**	
Paso 2					.35**
Constante	1.78	0.05	1.69 - 1.87		
TL	0.77	0.19	0.39 - 1.15	.24**	
CTF	0.38	0.07	0.26 - 0.49	.40**	
TL x CTF	0.79	0.19	0.42 - 1.15	.29**	
Variable dependiente: Eficacia Profesional					
Paso 1					.13**
Constante	8.59	0.05	5.52 - 5.73		
TL	-0.48	0.25	-0.98 - 0.15	-.13	
CTF	-0.33	0.07	-0.47 - 0.18	-.30**	
Paso 2					.16*
Constante	5.67	0.06	5.55 - 5.79		
TL	-0.58	0.26	-1.08 - 0.08	-.16*	
CTF	-0.32	0.07	-0.46 - 0.17	-.29**	
TL x CTF	-0.52	0.26	-1.03 - 0.00	-.12*	
Variable dependiente: Depresión					
Paso 1					.14**
Constante	8.57	0.17	8.24 - 8.93		
TL	1.97	0.73	0.54 - 3.04	.16**	
CFT	1.30	0.25	0.79 - 1.80	.31**	
Paso 2					.16*
Constante	8.50	0.18	8.15 - 8.85		
TL	2.30	0.74	0.84 - 3.75	.19**	
CFT	1.21	0.26	0.70 - 1.71	.29**	
TL x CFT	2.18	1.03	0.15 - 4.21	.13*	
Variable dependiente: Agotamiento Emocional					
Paso 1					.21**
Constante	2.63	0.06	2.51 - 2.76		
TL	1.95	0.27	1.41 - 2.48	.43**	
FTF	-0.11	0.08	-0.28 - 0.05	-.08	
Paso 2					.22*
Constante	2.60	0.07	2.47 - 2.74		
TL	1.89	0.27	1.36 - 2.42	.42**	
FTF	-0.13	0.08	-0.30 - 0.37	.92	
TL x FTF	-0.70	0.35	-1.39 - 0.02	-.12*	

Nota: * $p<.05$ ** $p<.01$; TL = Tensión laboral; CFT = Conflicto Familia-Trabajo; CTF = Conflicto Familia-Trabajo; FTF = Facilitación Trabajo-Familia.

Discusión y Conclusiones

El interés central en este estudio, al evaluar el conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia, fue determinar qué tanto estas formas de relación entre dominios vitales moderan la asociación entre las condiciones laborales y el malestar psicológico en docentes universitarios. Al respecto, los resultados permiten afirmar que el conflicto trabajo-familia es un moderador importante de la asociación que algunas condiciones laborales negativas muestran con los tres componentes del síndrome de burnout. Experimentar simultáneamente condiciones de tensión laboral y conflicto del trabajo hacia la familia se asocia con mayor experiencia de agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y menor experiencia de eficacia profesional. De hecho, quienes experimentan el síndrome del burnout (los tres componentes simultáneamente), claramente reportan no solo más conflicto, sino también menos facilitación en ambas direcciones.

Cuando el conflicto tiene origen en la familia, también modera la asociación de la tensión laboral, pero esto solo ocurre con la depresión, al menos en este grupo de profesores. Es decir, hay mayor reporte de depresión entre quienes experimentan tanto tensión laboral como menos facilitación del trabajo hacia la familia. Afortunadamente, de acuerdo con los resultados presentes, la facilitación en ambas direcciones parece ser más frecuente que el conflicto.

El resumen previo de los resultados obtenidos sugiere que el conflicto entre el trabajo y la familia modera la asociación positiva entre la tensión laboral y el síndrome del burnout en profesores universitarios de Bogotá: tanto la tensión laboral como el conflicto entre la familia y el trabajo se asocian positivamente con más indicadores de burnout; sin embargo, si alguien experimenta ambas condiciones, su situación es peor. Esto destaca la importancia de la interacción entre estos dos dominios de la vida

para agravar o proteger a los académicos cuando las condiciones de su trabajo exceden ciertos límites en términos de demandas y control. El estudio también confirma la utilidad de evaluar las diferentes dimensiones de relación entre dos dominios vitales, como son el laboral y el familiar, con el fin de entender su posible impacto y relación con la salud mental de los trabajadores. Finalmente, el estudio confirmó que las profesoras universitarias experimentan más conflicto del trabajo hacia la familia.

Los resultados obtenidos coinciden con los de Judge y Colquitt (2004), en cuyo estudio se evidenció una asociación negativa entre la presencia tanto de justicia interpersonal como procedural y la percepción de estrés, lo cual se debió a la disminución del conflicto trabajo-familia de los profesores. En otras palabras, los profesores que percibieron menos condiciones psicosociales de riesgo en sus instituciones (más justicia interpersonal y procedural en el estudio de Judge y Colquitt) tuvieron menos conflicto entre sus trabajos y sus familias y, como consecuencia, percibieron menos malestar.

Uno de los marcos teóricos que permitiría dar mayor sentido a estos resultados es la teoría expansionista de Barnett y Hyde (2001), que precisamente trata de llenar el vacío teórico que existe para entender los efectos de los múltiples roles y su interrelación. Con base en las propuestas de esta teoría, se ha sugerido que la ideología sobre los roles de género puede acarrear consigo dificultades de diverso orden, por ejemplo, cuando se asume que es deber de las mujeres, y no de los hombres, ocuparse de la crianza de los hijos (Gómez, 2004). Esto explicaría que el conflicto entre el trabajo y la familia sea más frecuente entre mujeres.

Los resultados apuntan a concluir que hay ciertas condiciones bajo las cuales los múltiples roles son beneficiosos, fundamentalmente cuando cada uno ofrece recursos que facilitan o enriquecen el desempeño de los otros. Más allá de

ciertos límites, no hay beneficios y se presenta la recarga y el malestar. Esta recarga puede ocurrir en condiciones en las que el número de roles asumidos aumenta o cuando las demandas de alguno de estos son excesivas. El exceso de demandas y la falta de recursos en un rol o el desempeño de varios roles simultáneamente pueden ser razones muy importantes para que se genere estrés y eventualmente se presenten problemas de salud. Por ejemplo, dificultades con el manejo del tiempo, demandas en uno de los roles que no se saben manejar, tener muchas cosas por hacer, pero no contar con apoyo de colegas o de la pareja; en el contexto laboral, tener muchas demandas y poco control (tensión laboral) sobre ellas es una de las más frecuentes fuentes de estrés (Gómez, 2004).

Claramente quienes experimentan tensión laboral y tienen menos recursos para balancear las demandas de los roles laboral y familiar tienen más riesgo de experimentar mayor malestar y, si esta situación persiste, se pueden observar efectos como los que capture el concepto de burnout (agotamiento emocional, cinismo o percepción de ineeficacia profesional). Al desempeñar un trabajo en condiciones apropiadas, además de aumentar los ingresos y las posibilidades de recibir apoyo social, también se incrementan las oportunidades de experimentar éxito y la posibilidad de satisfacer necesidades afectivas básicas, como las de pertenencia, autoeficacia e independencia. Desempeñar múltiples roles permite que tanto hombres como mujeres expandan sus marcos de referencia, los lentes desde los cuales se comprende e interpreta la vida misma. No es igual conocer solo el mundo doméstico, sus dificultades y satisfacciones, que conocer y experimentar las demandas y satisfacciones de la vida laboral, de la familia, de la administración de un hogar, etc. Si además los dos miembros de una pareja desempeñan múltiples roles, se hacen similares sus experiencias de vida y aumentan las posibilidades de compartir.

Limitaciones y Recomendaciones

Como en cualquier estudio correlacional, en este se pueden hacer afirmaciones en términos de asociaciones entre variables, más no de causalidad. No es posible conocer a ciencia cierta la direccionalidad de la relación, es decir qué causa qué. Por otro lado, estos resultados no pueden generalizarse fácilmente a otras ocupaciones, puesto que los evaluados fueron profesores universitarios y la naturaleza de su trabajo no es asimilable a otras labores. Quizá profesores de otro tipo de instituciones educativas, universidades de países latinoamericanos, puedan asemejarse en alguna medida, y las ideas aquí expresadas puedan iluminar de alguna manera lo que ocurre en sus propios casos. Otra razón que limita la generalización de los resultados es el hecho de que los participantes no fueron seleccionados al azar, sino que se auto-seleccionaron. Podría ser que los profesores con más, o con menos, condiciones psicosociales de riesgo fueron aquellos que tomaron la decisión de colaborar con el estudio. Finalmente, este trabajo no controló el afecto positivo o negativo que caracteriza a cada uno de los participantes. Algunos autores sugieren que este rasgo afectivo puede influenciar la valoración que las personas hagan de sus condiciones de trabajo; sin embargo no todos los estudios han demostrado la validez de esta afirmación (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003).

Los resultados de este trabajo señalan la necesidad de realizar acciones de promoción y prevención por parte de las organizaciones para disminuir los efectos negativos de las condiciones laborales en la vida familiar de los profesores universitarios, especialmente en el caso de las mujeres.

Tanto los profesores como las directivas universitarias necesitan ser más conscientes de los riesgos para la salud de los profesores, asociados al incremento de la presión de las instituciones para mejorar su competitividad y la calidad

de sus servicios. Esta calidad se mide usualmente con indicadores tales como el número y tipo de publicaciones y otras que no necesariamente reflejan el bienestar o la salud de los miembros de la comunidad que produce esos resultados.

Las universidades, como otras corporaciones, deben tratar de contribuir a un equilibrio entre las áreas de la vida. Incluso si no es posible, por el momento, determinar la relación de causalidad entre las variables evaluadas en este estudio, y estos resultados todavía necesitan confirmación, los datos obtenidos sugieren que para entender y mejorar la salud mental de los profesores universitarios, tanto el conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia como las condiciones de trabajo deben ser tomados en cuenta.

Ayudar a los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar es visto, cada vez más, como un imperativo social y económico. En muchos artículos se sugiere que la capacidad de combinar con éxito el trabajo y la vida familiar se convertirá en un asunto importante tanto para la fuerza laboral como para el mercado de trabajo, con el fin de atraer y retener a trabajadores de alta calidad. La dificultad para conciliar el trabajo y la vida familiar es un gran desafío para la actual generación de trabajadores (Corporate Voices for Working Families, 2006).

Es necesario implementar algunas acciones de promoción y prevención con el fin de evitar un impacto negativo en la salud de los profesores y, tal vez, en la calidad de su trabajo. Pero adicionalmente, la eficacia de las medidas que se tomen debe ser evaluada.

Referencias

- Armenti, C. (2004). Women faculty seeking tenure and parenthood: Lessons from previous generations. *Cambridge Journal of Education*, 34(1), 65-83. doi:10.1080/0305764042000183133
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796. doi:10.1037/0003-066X.56.10.781
- Barraca, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing. *EduPsykhé: Revista de Psicología y Educación*, 9(1), 85-100.
- Bellavia, G. M. & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. En J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 113-148). Oaks, Ca: Sage.
- Buckhold, D. R. & Miller, G. E. (Eds.). (2013). *Faculty Stress*. London: Routledge.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 327-336. doi:10.1037/1076-8998.4.4.327
- Cárdenas, M., Méndez, L. M., & González, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores. *Revista Actualidades Educativas en Educación*, 14(1), 1-22.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21, 365-378. doi:10.1016/j.tate.2004.06.009
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 59-70. doi:10.1177/1069072709340661
- Cinamon, R. G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, 55, 249-261. doi:10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x
- Corporate Voices for Working Families. (2006). *Workplace flexibility for lower wage workers*. Boston, MA: WFD Consulting. Recuperado de http://www.cvworkingfamilies.org/downloads/lower_wage_flex_review_report.pdf
- Crosmer, J. L. (2010). Professional burnout among U.S. full-time university faculty: Implications for worksite health promotion. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 70(7-A), 2010-2403.
- DiRenzo, M., Greenhaus, J., & Weer, Ch. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 305-314. doi:10.1016/j.jvb.2010.10.002

- Domínguez, J. A. (2004). Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España). *Revista Salud de los Trabajadores*, 12(2), 5-25.
- Finkel, S. K. & Olswang, S. G. (1996). Child rearing as a career impediment to women assistant professors. *Review of Higher Education*, 19(2), 123-139.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. En J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40.
- Gmelch, W. H., Lovrich, N. P., & Wilke, P. K. (1984). Sources of stress in academe: A national perspective. *Research in Higher Education*, 20, 477-490. doi:10.1007/BF00974924
- Gómez, V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. *Avances en Psicología Latinoamericana (Número Monográfico Sobre Psicología de la Salud de la Mujer)*, 22, 117-128.
- Gómez, V. (2011). Assessment of psychosocial stressor at work: Psychometric properties of the Spanish version of the JCQ (Job Content Questionnaire) in Colombian workers. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 43(2), 125-138.
- Gómez, V. (2012). *Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales-laborales*. Documento CESO 196. Bogotá: Uniandes-CESO.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. doi:10.5465/AMR.2006.19379625
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface. An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. doi:10.1037/1076-8998.5.1.111
- Hochschild, A. R. (1997). *The time bind*. New York, NY: Metropolitan Books.
- Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública de México*, 49, 109-117.
- Judge, T. & Colquitt, J. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404. doi:10.1037/0021-9010.89.3.395
- Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21(4), 473-492. doi:10.1080/01443410120090849
- Kinman, G. & Jones, F. (2003). "Running up the down escalator": Stressors and strains in UK academics. *Quality in Higher Education*, 9(1), 21-38. doi:10.1080/13538320308162
- Lease, S. H. (1999). Occupational role stressors, coping, support and hardiness as predictors of strain in academic faculty: An emphasis on new and female faculty. *Research in Higher Education*, 40, 285-307. doi:10.1023/A:1018747000082
- Major, D. A. & Germano, L. M. (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. En F. Jones, R. J. Bourke, & N. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 13-38). London: Psychology Press.
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 63-73. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<63::AID-JOB873>3.0.CO;2-J
- Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., & Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teaching and Teacher Education*, 28, 1049-1058. doi:10.1016/j.tate.2012.05.002

- Pérez, L. A. (2004). *Factores psicosociales laborales, estrés e infarto agudo del miocardio en trabajadores colombianos* (Tesis de maestría no publicada). Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Probert, B. (2005). "I just couldn't fit in": Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work, and Organization*, 12(1), 50-72.
- Reddick, R., Rochlen, A., Grasso, J., Reilly, E., & Spikes, D. (2012). Academic fathers pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies, and departmental culture. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(1), 1-15. doi:10.1037/a0023206
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, Ch. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. doi:10.1108/13620430910966406
- Urquidi, L. E. & Rodríguez, J. R. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), 1-21.
- Vera, M., Salanova, M., & Martín, B. (2010). Profesorado universitario y su bienestar laboral: la importancia del triple perfil laboral. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 581-602.
- Ward, K. & Wolf-Wendel, L. (2004). Academic motherhood: Managing complex roles in research universities. *Review of Higher Education*, 27(2), 233-258. doi:10.1353/rhe.2003.0079