

CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN TIEMPOS DEL COVID-19 Y SU RELACIÓN CON EL *ENGAGEMENT* Y *BURNOUT* DE DOCENTES UNIVERSITARIOS DE CHILE

WORK-FAMILY BALANCE IN TIMES OF COVID-19 AND ITS RELATIONSHIP WITH THE ENGAGEMENT AND BURNOUT OF UNIVERSITY TEACHERS IN CHILE

Álvaro Acuña-Hormazábal^a • Rodolfo Mendoza-Llanos^b • Carolina Luengo-Martínez^c
• Alicia Hermosilla-Ávila^d • Olga Pons-Peregró^e

Clasificación: Trabajo empírico – investigación

Recibido: 15 de enero, 2022 / Revisado: 18 de marzo, 2022; / Aceptado: 4 de junio, 2022

Resumen

La pandemia por COVID-19 se presentó como un evento repentino que generó emociones negativas por todo lo que ha implicado desde su aparición en el mundo. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la conciliación trabajo-familia con *engagement* y *burnout*, y comparar su conciliación trabajo-familia, *engagement* y *burnout*, en 203 docentes universitarios según la institución a la que pertenecen y datos sociodemográficos. El enfoque metodológico fue correlacional-explicativo. Los resultados indican que a mayor conciliación trabajo-familia, mayor es el *engagement* y menor el *burnout*. Al realizar las correlaciones por universidades, los resultados son diferentes, mediante la aplicación de *t* de *student* y ANOVA se observaron diferencias significativas en los diversos grupos, siendo las principales las del *engagement* según la universidad a la que pertenecen, del *burnout* según el género y la compañía con las que enfrenta la pandemia (pareja, hijos), de las interacciones negativas trabajo-familia según la edad y de las interacciones positivas trabajo-familia la cantidad de personas con las que se vive. Estos resultados ponen de relieve la importancia de seguir avanzando en temas de equidad de género, vida en comunidad y la gestión que hagan las universidades a través de prácticas organizacionales para el bienestar, felicidad y salud de los trabajadores.

Palabras clave: conciliación trabajo-familia, *engagement*, *burnout*, gobernanza universitaria, COVID-19.

Abstract

A COVID-19 pandemic is a sudden event generating negative emotions for everything it has involved throughout its stay in the world. This research aimed to analyze the relationship between work-family balance with Engagement and Burnout of university faculties and compare their Work-Family Balance, Engagement, and Burnout, according to the institution they belong to and sociodemographic data. The methodological approach was correlational-explanatory, with surveys of 203 university professors. The variables correlate as expected for the total sample: positive between work-family Balance with Engagement and negative with Burnout. However, when making the correlations by universities, the results are different. We found significant differences in this study: the main ones being Engagement according to the university to which they belong, Burnout according to gender and the company with which they face the pandemic (partner, children), the negative work-family interactions according to age and of the positive work-family interactions

^a Universidad del Bío-Bío, Facultad de Ciencias Empresariales, Chile. Autor de correspondencia. Correo electrónico: alacuna@ubiobio.cl

^b Universidad del Bío-Bío, Facultad de Educación y Humanidades, Chile. Correo electrónico: rmendoza@ubiobio.cl

^c Universidad del Bío-Bío, Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos, Chile. Correo electrónico: cluengo@ubiobio.cl

^d Universidad del Bío-Bío, Facultad de Ciencias de la Salud y los Alimentos, Chile. Correo electrónico: ahermosilla@ubiobio.cl

^e Universidad Politécnica de Catalunya, Departamento de Organización de Empresas, Catalunya, España. Correo electrónico: olga.pons@upc.edu

the number of people with whom one lives. These results highlight the importance of continuing to advance in issues of gender equity, community life, and management by companies through organizational practices for the well-being, happiness, and health of workers.

Keywords: Work-family balance, engagement, burnout, university governance, COVID-19.

Introducción

La pandemia por COVID-19 se presenta como un evento repentino que ha generado emociones negativas, dado sus diversos efectos en la salud de la población (Caballero-Domínguez y Campos-Arias, 2020; Lorenzo et al., 2020; Nicola et al., 2020; Wang et al., 2020). En este contexto es válida la pregunta de Izaguirre-Torres y Siche (2020) respecto si existe un impacto negativo en la salud mental de las personas, encontrando respuestas positivas expuestas en diversas investigaciones (Brooks et al., 2020; Helms et al., 2020; Li et al., 2020; Wang, et al., 2020; Yao et al., 2020). Además, estos autores postulan que, no importando las diferentes condiciones económicas, sociales o culturales de las personas, todos sufrirán algún tipo de trastorno, lo que se incrementaría con las medidas que los gobiernos han tomado para frenar el nivel de contagios, como el confinamiento y su respectivo aislamiento social, situaciones que han favorecido el desarrollo de síntomas depresivos, ansiedad y estrés (Fiorillo et al., 2020).

Las condiciones indicadas anteriormente afectaron proyectos personales, familiares, educativos y laborales. Es así que las organizaciones no han estado exentas de estas dificultades y han debido adecuar sus procesos a esta nueva realidad, implementando el teletrabajo como uno de los principales medios para que los trabajadores, desde sus casas, sigan cumpliendo con sus responsabilidades, alterando con esta medida la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas y su bienestar (Landolfi et al., 2021; Lizana y Vega-Fernández, 2021; Mahgoub et al., 2021).

Las situaciones laborales para las organizaciones educativas en todos sus niveles (primario, secundario y terciario) se vieron afectados y, sin embargo, estas se vieron obligadas a mantener su continuidad dado su rol social. Así, los docentes universitarios son un grupo de trabajadores que han debido reemplazar sus clases presenciales por clases telemáticas y, dadas las exigencias de estas actividades remotas han buscado nuevas metodologías para seguir cumpliendo el rol formador. La sala de clases tradicional fue sustituida por un aula virtual, con estudiantes conectados desde sus casas, lo que generó una nueva realidad para los docentes y estudiantes, a quienes se les ha exigido adaptarse a este nuevo contexto, donde se han visto directamente afectados por las impli-

cancias de la pandemia en su vida cotidiana (Ribeiro et al., 2020).

En condiciones previas a la pandemia por COVID-19, la evidencia indicaba que el trabajo docente es una de las ocupaciones más estresantes (Kyriacou, 2001). Estudios como los de Jackson, Rothmann y Van de Vijver (2006), señalan que el trabajo docente puede hacer que estos se sientan más inclinados a experimentar problemas de salud, sumado a una disminución de la satisfacción laboral y aumento del ausentismo (Naylor, 2001). Ahora, este nuevo escenario de docencia remota impuesta, con las distintas adaptaciones para su realización, puede provocar en los docentes agotamiento emocional extra, por el aislamiento, la distancia social y la sobrecarga de trabajo —ya sea por actividades laborales como las asociadas a los roles familiares—, exponiendo a los docentes a riesgos que pueden afectar su salud mental durante la pandemia (Costa et al., 2020).

Considerando lo anterior, esta investigación pretende dar respuesta a los interrogantes anteriores, estableciendo como objetivos analizar la relación entre la conciliación trabajo-familia con el *engagement* y *burnout* de los docentes universitarios; y comparar su conciliación trabajo-familia, *engagement* y *burnout*, según características sociodemográficas.

Revisión de la literatura

Conciliación trabajo-familia

La conciliación trabajo-familia puede ser definida como “Las percepciones de un individuo acerca de lo bien que se equilibran sus roles en la vida (...) evaluando subjetivamente el equilibrio entre el trabajo y el resto de su vida” (Haar et al., 2014, p. 362). Las investigaciones sobre la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar se han centrado en los conflictos que se generan al intentar compatibilizar estos ámbitos de la vida (Grzywacz, 2000; Livingston y Judge, 2008). Guerrero (2003) señala que el conflicto trabajo-familia se explica por tres dimensiones: conflicto interrol, sobrecarga de rol y acumulación de roles. El *conflicto interrol* aflora cuando el ejercicio de un rol imposibilita el desarrollo del otro, es decir, cuando el rol del trabajo es irreconciliable con el rol familiar, por ejemplo cuando los horarios laborales son incompatibles

con los familiares. La *sobrecarga de rol* ocurre cuando ambos roles presentan las mismas exigencias generando una competencia por los recursos personales. Éste segundo rol tiene que ver con las limitadas energías con que se cuenta para cumplir con él. La *acumulación de roles*, opuesta a las otras dimensiones, se entiende como el ejercicio de múltiples roles, permitiendo mayor interacción social y desarrollo personal. A estas dimensiones es posible agregar el conflicto por *interferencia del trabajo en la familia* que se produce cuando las actividades relacionadas con el trabajo interfieren con las responsabilidades del hogar, por ejemplo, llevar trabajo al hogar lo que disminuye el tiempo de convivencia con la familia. De manera opuesta se observa el conflicto que surge cuando las responsabilidades del rol familiar impiden las actividades de trabajo, por ejemplo, cuando el trabajador tiene que cancelar una reunión importante debido a problemas de salud de un integrante de la familia (McNall et al., 2010).

Se ha demostrado que los mejores predictores del conflicto trabajo-familia son las demandas laborales, mientras que los mejores predictores del conflicto familia-trabajo son las demandas familiares (Aryee et al., 1999). Entre las demandas laborales se encuentra el número de horas de trabajo, cuya relación es negativa, pues cuantas más horas trabaja una persona, mayores niveles de conflicto trabajo-familia experimenta (Kinnunen et al., 2006). En cambio, las demandas familiares, vienen dadas según la estructura familiar, es decir, si la persona convive con su pareja, si hay personas mayores a su cargo o si tienen hijos, siendo esta última la que conduce a mayores niveles de conflicto familia-trabajo (Luk y Shaffer, 2005).

Desde un punto de vista organizacional, la inexistencia de conciliación trabajo-familia disminuye la satisfacción laboral, el compromiso afectivo (McNall et al., 2010), además de aumentar la intención de abandonar el trabajo (Watanabe y Falci, 2014). Todo ello en un escenario de extensas jornadas laborales, sobrecarga de trabajo y falta de apoyo organizacional, factores que afectan los ámbitos de bienestar de los trabajadores, y que se hacen evidentes en problemas de conflicto trabajo-familia (Jiménez y Gómez, 2015).

En este contexto es que las organizaciones han desarrollado prácticas organizacionales para que sus trabajadores puedan conciliar los diferentes ámbitos de sus vidas. Algunas propuestas para ello son la del Modelo HERO (Healthy and Resilient Organizations u Organizaciones Saludables y Resilientes de Salanova et al., 2012) y en el ámbito de la consultoría la propuesta del modelo *Great place to work* (Bush, 2018), con los que se busca que los trabajadores puedan mantener una relación armónica en ambas esferas de la vida, considerando

las medidas adoptadas como tácticas personales y organizacionales, con el fin de generar condiciones positivas y saludables que permita el cumplimiento idóneo de las responsabilidades laborales y familiares en hombres y mujeres (Jiménez y Gómez, 2015).

Sin embargo, y en el mejor de nuestro conocimiento, no existen estudios que den cuenta de las dificultades experimentadas en contexto de pandemia por COVID-19 en el personal docente universitario, que sostiene su rol laboral sobrecargado (Jackson et al, 2006; Kyriacou, 2001; Naylor, 2001) al cual se suma el confinamiento que exige el cumplimiento de roles del ámbito familiar de manera simultánea, lo que puede afectar la salud mental (Costa et al., 2020).

Conflicto trabajo-familia en docentes universitarios

La evidencia internacional reciente en docentes universitarios indica que existen factores asociados al ámbito del trabajo como aspectos individuales que contribuyen al conflicto trabajo-familia.

En esta línea de investigación, Pillay et al. (2013) estudiaron la conciliación entre la vida laboral y familiar de 693 trabajadores de universidades australianas. Al comparar entre trabajadores docentes y no docentes encontraron que los trabajadores docentes presentan mayor conflicto entre la vida laboral y familiar, reportando que el desarrollo de múltiples tareas (docencia, investigación, administración académica) les implica mucho tiempo de dedicación, lo que disminuye su tiempo para con la familia, los mantiene con estrés permanente y les genera sentido de ineficacia. Por su parte, Rahman et al. (2017) desarrollaron una investigación a 325 docentes de universidades de Malasia y entre sus resultados destaca que el apoyo laboral y el apoyo familiar tuvieron efectos moderadores significativos y positivos en la relación entre el equilibrio trabajo-familia y el compromiso organizativo afectivo.

En el contexto latinoamericano es interesante el aporte de Michel y Michel (2012) y Gutiérrez et al. (2017) por la cercanía entre las características culturales con el contexto en el que se desarrolla nuestra investigación. Michel y Michel (2012) desarrollaron una investigación entre 125 docentes universitarios de Bolivia. En ella encontraron que los docentes que sienten que la vida laboral enriquece la vida familiar, cuentan con más satisfacción laboral que quienes no. Esta relación se veía moderada por la flexibilidad que la universidad entregue a su personal para desarrollar sus funciones y roles. Por su parte, Gutiérrez et al. (2017) desarrollaron una investigación en Colombia con 178 académicos, donde sus principales resultados evidenciaron que el conflicto trabajo-familia

presentado se relacionó con los horarios de trabajo y el estrés de la vida laboral, que intervienen en la calidad de vida familiar. Estos autores indican que existen diferencias entre quienes tienen hijos y quienes no, en conflicto trabajo-familia ya que afectaría la concentración de quienes tienen hijos. Además refieren diferencias entre hombres y mujeres, siendo los primeros los que refieren faltar más a actividades familiares por tener responsabilidades laborales. También sostienen que un 61.5 % de los académicos con edades entre 36 y 50 años consideran que el trabajo eficaz no afecta su rol parental ni marital (Gutiérrez et al., 2017). Sin embargo, el apoyo social en el trabajo de los miembros de la familia disminuye el conflicto trabajo-familia para personas menores de 45 años (Mendoza-Llanos y Moyano-Díaz, 2019).

De acuerdo con lo anterior existirían diferencias asociadas a las condiciones laborales de los docentes universitarios, así como condicionantes individuales (sexo, edad, número de hijos) que contribuyen al conflicto trabajo-familia.

Engagement y burnout

El *engagement* es un estado motivacional positivo de vigor, dedicación y absorción (Bakker et al., 2014), que está relacionado con la forma en que los trabajadores abordan y enfrentan el trabajo, por tanto no es precisamente una consecuencia de él. Como plantean Saari et al. (2017), el tipo de gestión desplegada puede tener efectos distintos en las personas y también en su estado de *engagement*.

En este contexto, Parker, Bindl y Strauss (2010), desarrollaron una revisión de diversas investigaciones concluyendo que los trabajadores que presentan mayor *engagement* suelen ser más proactivos, tienen un aprendizaje mayor y un comportamiento más creativo. En la misma línea, Parker y Griffin (2011), señalan que los trabajadores con mayor *engagement* son más empoderados y están más preparados para asumir liderazgo en la organización. Con todo esto, los autores sostienen que se puede esperar que estas personas sean más proclives al cambio en tiempos turbulentos y de crisis.

Por otra parte, el Síndrome de *Burnout* se define como un estado de agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal (Bakker et al., 2014; Maslach y Jackson, 1981), con consecuencias que se proyectan más allá del trabajo y se relacionan con otros ámbitos de la vida de los trabajadores. Se presenta con mayor frecuencia en los trabajadores que pasan mucho tiempo en contacto con otras personas, como clientes o usuarios de un servicio que provee una organización (Balladares y Hablick, 2017; Maslach y Jackson, 1981; Yépez-Pabón, 2019).

En este contexto, Schaufeli y Bakker (2004) realizaron un análisis del *engagement* y el *burnout* como un continuo que representa los extremos de los estados emocionales de los trabajadores. En ese espacio se atreven a graficar cómo las subdimensiones de ambas variables también son extremos de una misma línea, especificando que el vigor del *engagement* se convierte en agotamiento del *burnout*, la implicación en cinismo y la eficacia en la ineficacia, de las mismas variables mencionadas. Situación reafirmada más tarde por Bakker et al. (2008), quienes además afirman que tanto el *engagement* como el *burnout* influyen en el funcionamiento de las personas y, por lo tanto, en su desempeño y en el de los resultados organizacionales.

En este sentido, diversas investigaciones demuestran lo planteado. Una de ellas es la desarrollada por Schaufeli et al. (2009) quienes desarrollaron una investigación longitudinal de un año, estudiando el *engagement* y *burnout* y su relación con algunas prácticas de gestión. Sus principales resultados señalan que la autonomía del trabajo, las oportunidades para aprender, el apoyo social y la retroalimentación del desempeño, correlacionan de manera positiva con dos subdimensiones del *engagement* (vigor y dedicación), y de manera negativa con la subdimensión del *burnout* de cinismo.

Más relacionado con el sujeto de esta investigación, Bakker et al. (2007) investigaron el *engagement* en 805 docentes finlandeses, encontrando correlaciones positivas entre el apoyo del supervisor con el vigor, dedicación y absorción. Específicamente respecto de la relación trabajo-familia, Bakker et al. (2005) desarrollaron una investigación con una muestra de 1012 trabajadores de una institución de educación superior de los Países Bajos, encontrando una relación positiva y significativa entre el conflicto trabajo-familia y dos de las tres dimensiones del *burnout*: agotamiento ($r = 0.55$; $p < .01$) y cinismo ($r = 0.27$; $p < .01$).

Las condiciones laborales actuales que se viven a propósito de la pandemia por COVID-19 son, sin duda alguna, un evento negativo que los trabajadores y organizaciones deben afrontar para permanecer en el tiempo, lo que implica, por parte de las personas, un esfuerzo por desarrollar recursos propios que le permitan seguir trabajando y, por parte de las organizaciones desplegar recursos y prácticas que faciliten la adaptación del conjunto de personas a los nuevos desafíos, promoviendo el *engagement* de los trabajadores y reduciendo los niveles de estrés, para que estos no lleguen a presentar el Síndrome de *Burnout*.

En este contexto, hemos planteado las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1 (H1): la relación entre la conciliación trabajo-familia con el *engagement* es positiva y significativa; y con el *burnout* es negativa y significativa entre los docentes de dos universidades chilenas.

Hipótesis 2 (H2): existen diferencias significativas entre el *engagement*, *burnout* y la conciliación trabajo-familia de los docentes universitarios según sus características.

Metodología

Tipo de estudio

El estudio realizado es de carácter cuantitativo y no probabilístico. Se aplicó una encuesta a través de un cuestionario en línea entre los meses de julio del 2021 a octubre del 2021, considerando un muestreo por conveniencia. Se obtuvieron 203 cuestionarios válidos de las dos universidades participantes (una pública y una privada), un 49.3 % universidad pública y 50.7 % universidad privada; el 4.9 % tiene entre 18 y 29 años; el 35.5 % entre 30 y 44 años; el 51.7 % entre 45 y 60 años y el 7.9 % tiene más de 60 años; 45.3 % se identifica con el género femenino y el 53.7 % masculino, 2 docentes declararon otro género; el 45.8 % declaró estar soltera(o) y el 54.2 % casada(o) o en pareja.

Instrumentos

Conciliación trabajo-familia. Se utilizó el cuestionario de interacción trabajo-familia “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING)” desarrollado por Geurts et al. (2005), adaptado al idioma español por Moreno et al. (2009). El cuestionario está compuesto por cuatro subdimensiones: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. Todos los ítems son respondidos en una escala Likert de 7 puntos que va de 0 (nunca) a 6 (siempre). La consistencia interna de este grupo de afirmaciones para este estudio fue $\alpha_{\text{Conciliación}} = 0.822$.

Engagement. Se evaluó con la Escala de Compromiso de Trabajo de Utrecht (UWES; Schaufeli et al., 2002), adaptada por Salanova et al. (2000). Este instrumento contempla el reporte de un puntaje total, así como el de tres subdimensiones, las que se describen a continuación: Vigor, que se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental (6 ítems; por ejemplo: Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar); Dedicación, referida a estar fuertemente involucrado en el trabajo (5 ítems; por ejemplo: Estoy entusiasmado con mi trabajo) y Absorción, que

se caracteriza porque la persona mientras trabaja está totalmente concentrada y disfrutando de la actividad (6 ítems, por ejemplo: Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo). Todos los ítems son respondidos en una escala Likert de 7 puntos que va de 0 (nunca) a 6 (siempre). La consistencia interna general en este estudio fue $\alpha_{\text{Engagement}} = 0.917$.

Burnout. Se utilizó la adaptación del Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS. Maslach et al., 1986), realizada por Salanova et al. (2000) y que ha sido empleada en muestras chilenas, reportando adecuada confiabilidad (Acuña et al., 2021). Esta escala está compuesta por quince ítems para medir el nivel de *burnout*, en una escala de frecuencia de 0 (nunca) a 6 (cada día) puntos. En su conjunto provee una puntuación general de *burnout*, aunque suele analizarse según las tres dimensiones clásicas reportadas en la literatura: Agotamiento emocional, que se manifiesta por la presencia de sentimientos de debilidad y agotamiento frente a las exigencias laborales (5 ítems; por ejemplo: Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo), Cinismo, se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática frente a diversos aspectos del trabajo (4 ítems; por ejemplo: He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto) e Ineficacia Profesional, referida a un sentido disminuido de autoeficacia y logros en el trabajo, lo cual es agravado por una carencia de recursos (6 ítems negativos; por ejemplo: En mi opinión soy bueno en mi puesto). La consistencia interna general para este estudio fue $\alpha_{\text{Burnout}} = 0.843$.

Procedimiento y análisis estadístico

Los cuestionarios fueron respondidos en línea, de manera libre, autónoma y voluntaria por parte de los docentes, previo contacto con las instituciones en las que se desempeñaban. Para probar las hipótesis del estudio se realizó un análisis de correlación entre las variables mediante el coeficiente de Pearson y se comparó las medias de las universidades y grupos con la prueba t de Student y ANOVA, reportando los correspondientes tamaños de efectos. Las correlaciones se interpretaron como grandes ($r = 0.50$), medianas ($r = 0.30$) y pequeñas ($r = 0.10$), y los tamaños de efecto para las diferencias de dos grupos, como grandes ($d = 0.8$), medianos ($d = 0.5$) y pequeños ($d = 0.3$) y para más de dos grupos, como grandes ($\eta^2 = 0.14$), medianos ($\eta^2 = .06$) y pequeños ($\eta^2 = .01$) de acuerdo a lo propuesto por Sink y Mvududu (2010).

Resultados

A continuación se entregan los resultados obtenidos para la muestra de docentes universitarios. Primero se presentan las correlaciones entre las distintas variables

Tabla 1. Correlaciones entre las interacciones trabajo-familia con el engagement y burnout

		Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo	Interacción positiva trabajo-familia	Interacción positiva familia-trabajo
Engagement	Muestra total	-0.299**	-0.275**	0.401**	0.418**
	Univ. Pública	-0.551**	-0.423**	0.361**	0.562**
	Univ. Privada	-0.079	-0.083	0.448**	0.290**
Burnout	Muestra total	0.649**	0.497**	-0.278**	-0.241**
	Univ. Pública	0.648**	0.584**	-0.103	-0.240*
	Univ. Privada	0.654**	0.380**	-0.421**	-0.240*

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

Fuente: elaboración propia.

en estudio, para presentar posteriormente las comparaciones de las variables según el tipo de universidad y grupos de estudio (género, estado civil, edad, con cuántas personas vive y cuántos hijos tienen).

Como se observa en la tabla 1, las correlaciones para la muestra total entre las interacciones trabajo-familia se relacionan de manera esperada según lo establecido en la literatura, así las interacciones negativas muestran una correlación inversa y significativa (con un tamaño pequeño) con el *engagement*, y directas y significativas (con un tamaño grande para trabajo-familia y mediana para familia-trabajo) con el *burnout*; y las interacciones positivas muestran una correlación directa y significativa (con un tamaño mediano) con el *engagement* e inversa y significativa (con un tamaño pequeño) con el *burnout*. Sin embargo, y al observar los resultados desagregados por universidad las diferencias en intensidad de las asociaciones presentan panoramas diversos. Específicamente se puede observar que la universidad privada no presenta relaciones entre el *engagement* de los docentes, con las interacciones negativas trabajo-familia. En el caso del *burnout*, este no presenta relaciones con la interacción positiva trabajo-familia, pero solo de los docentes de la universidad pública.

Como se ha podido observar hasta aquí, las correlaciones por universidad presentan diferencias con los

resultados obtenidos al realizar las correlaciones incluyendo a toda la muestra, sin separarlos por universidad.

Con estos resultados, toma más fuerza el segundo objetivo planteado en esta investigación y que dice relación con comparar los niveles conciliación trabajo-familia, *engagement* y *burnout*, según la universidad y características sociodemográficas, para lo cual se realizaron las comparaciones de medias que se presentan a continuación.

Comparación de medias

En la tabla 2 se puede apreciar que solo existen diferencias significativas y con un tamaño de efecto pequeño, entre las medias de las dos universidades para el *engagement*, siendo mayor el reportado por los docentes de la universidad privada, que son justamente los que no presentan relación entre esta variable con las interacciones negativas entre trabajo-familia y viceversa. Este resultado fortalece la posibilidad de que, para estos docentes, el conflicto trabajo-familia, y viceversa no afecte sus estados motivacionales positivos para con su rol en la universidad.

A continuación se presentarán las comparaciones de medias según los datos sociodemográficos de los docentes de ambas universidades. Con respecto al género, se puede ver en la tabla 3 que existen diferencias significativas entre los docentes que declararon sentirse identificados con el género femenino y masculino en las variables

Tabla 2. Comparación de medias para las variables en estudio según la universidad

	U. pública		U. privada		t	p	d
	M	DE	M	DE			
Engagement	4.65	0.83	4.91	0.85	-2.177	0.031	0.30
Burnout	3.38	0.92	3.28	0.85	0.850	0.397	0.11
Interacción negativa trabajo-familia	2.80	1.57	2.67	1.73	0.543	0.588	0.07
Interacción negativa familia-trabajo	1.78	1.44	1.52	1.18	1.411	0.160	0.19
Interacción positiva trabajo-familia	3.52	1.17	3.48	1.65	0.181	0.857	0.02
Interacción positiva familia-trabajo	4.26	1.38	4.35	1.46	-0.467	0.641	0.06

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Comparación de medias para las variables en estudio según género

	<i>Femenino</i>		<i>Masculino</i>		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>			
Engagement	4.58	1.04	4.96	0.62	-3.075	0.003	0.44
Burnout	3.49	0.93	3.19	0.83	2.391	0.018	0.33
Interacción negativa trabajo-familia	2.90	1.72	2.63	1.59	1.145	0.254	0.16
Interacción negativa familia-trabajo	1.43	1.03	1.84	1.50	-2.233	0.027	0.32
Interacción positiva trabajo-familia	2.91	1.41	4.00	1.27	-5.751	0.000	0.81
Interacción positiva familia-trabajo	4.10	1.65	4.46	1.18	-1.822	0.070	0.25

Fuente: elaboración propia.

de *engagement*, con un tamaño de efecto pequeño, donde los hombres presentan mayores niveles de *engagement* que las mujeres. También se observa diferencias significativas y de tamaño pequeño en el *burnout*, donde las mujeres tienen el nivel más alto que los hombres.

Respecto a las interacciones trabajo-familia, la interacción negativa trabajo-familia y la positiva familia-trabajo no presentaron diferencias significativas, en cambio la interacción negativa familia-trabajo sí presentó diferencias significativas con un tamaño de efecto pequeño, en donde es el hombre quien reporta mayores niveles que la mujer. La interacción positiva trabajo-familia presentó diferencias significativas con un tamaño de efecto grande, siendo los hombres quienes presentaron nuevamente mayores niveles que las mujeres.

En la tabla 4 se puede observar que, con respecto al estado civil de los docentes, las diferencias de medias significativas se dan en *burnout* y en la interacción positiva familia-trabajo, ambas con un tamaño de efecto pequeño, reportándose mayor *burnout* para los solteros que quienes señalaron no estarlo, lo mismo que sucede en el caso de la interacción positiva familia-trabajo donde los solteros reportan mayor puntuación que los no solteros.

Para el caso de la edad, se diferenciaron a los docentes en edades menores o iguales de 44 años e iguales o mayores de 45. Como se aprecia en la tabla 5, las diferencias significativas se dan en las variables: *engagement* (donde los mayores de 45 presentaron mayor nivel) con un tamaño de efecto pequeño; interacción negativa tra-

bajo-familia (donde los menores de 44 años presentaron mayores niveles) con un tamaño de efecto mediano; e interacción negativa familia-trabajo (donde los menores de 44 años presentaron mayores niveles nuevamente) con un tamaño de efecto pequeño.

Para realizar las comparaciones relativas a con cuántas personas viven los docentes y cuántos hijos tienen, se utilizó ANOVA y los resultados son los siguientes:

Respecto a con cuántas personas viven los docentes, en las variables de *burnout*, interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo e interacción positiva trabajo-familia, existen diferencias significativas en los grupos, todas con un tamaño de efecto mediano, como se puede apreciar en la tabla 5.

Para saber entre qué grupos se dan las diferencias, se realizó un análisis *post hoc* el cual indica que, para el caso del *burnout*, las diferencias se dan entre quienes viven solos, con quienes viven con 1, 3 y 4 o más personas, siendo mayor el *burnout* de quien vive solo.

Para el caso de la interacción negativa trabajo-familia, como para la interacción negativa familia-trabajo, las diferencias se dan entre quienes viven con 1 persona más con quienes viven con 2 personas más, siendo estos últimos los que reportan mayores niveles.

Respecto a la interacción positiva trabajo-familia, las diferencias se dan entre quienes viven solos con quienes viven con 1 persona más y con quienes viven con 3 personas más, siendo menor el nivel para quien vive solo, además existen diferencias entre quienes

Tabla 4. Comparación de medias para las variables en estudio según estado civil

	<i>Soltero</i>		<i>No soltero</i>		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>			
Engagement	4.74	1.09	4.80	0.71	-0.42	0.67	0.06
Burnout	3.51	0.94	3.18	0.84	2.49	0.01	0.37
Interacción negativa trabajo-familia	2.90	1.62	2.56	1.70	1.39	0.16	0.20
Interacción negativa familia-trabajo	1.64	1.25	1.56	1.29	0.42	0.67	0.06
Interacción positiva trabajo-familia	3.48	1.55	3.62	1.39	-0.61	0.54	0.09
Interacción positiva familia-trabajo	4.61	1.04	4.13	1.66	2.40	0.01	0.34

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5. Comparación de medias para las variables en estudio según edad

	≤ 44		45 o más		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>			
Engagement	4.61	0.84	4.91	0.84	-2.14	0.01	0.35
Burnout	3.42	0.82	3.27	0.93	1.15	0.25	0.17
Interacción negativa trabajo-familia	3.22	1.62	2.40	1.61	3.54	0.00	0.50
Interacción negativa familia-trabajo	2.01	1.30	1.39	1.28	3.32	0.00	0.48
Interacción positiva trabajo-familia	3.69	1.18	3.37	1.57	1.63	0.10	0.23
Interacción positiva familia-trabajo	4.44	1.14	4.22	1.58	1.16	0.24	0.15

Fuente: elaboración propia.

viven con 1 persona más con quienes viven con 4 o más personas, teniendo estos últimos menos niveles para la variable.

Respecto a cuántos hijos tienen los docentes, solo se encontraron diferencias significativas en la variable de burnout, como se puede apreciar en la tabla 6.

Realizando el análisis *post hoc*, se puede apreciar que las diferencias se dan entre quienes no tienen hijos y quienes tienen 1 y 2 hijos, siendo mayor el burnout para quienes no tienen hijos.

Discusión

El objetivo del presente estudio fue analizar la relación entre la conciliación trabajo-familia con el *engagement* y *burnout* de los docentes universitarios y comparar la conciliación trabajo-familia, *engagement* y *burnout* de los docentes universitarios, según la institución a la que pertenecen y sus diferencias sociodemográficas, para lo cual se evaluaron dos hipótesis.

La primera hipótesis que sostenía que la relación entre la conciliación trabajo-familia con el *engagement* es positiva y significativa; y con el *burnout* es negativa y significativa, se acepta parcialmente pues los resultados para la muestra completa son los esperados. Es decir, las interacciones positivas trabajo-familia en ambos sentidos se relacionan de forma positiva y significativa con el *engagement* y negativa y significativa con el *burnout*; y las interacciones negativas trabajo-familia en ambos senti-

dos se relacionan de forma negativa y significativa con el *engagement* y de forma positiva y significativa con el *burnout*, todas estas relaciones a un nivel de significancia del 1 %. Ahora bien, se acepta la hipótesis parcialmente ya que, al realizar las correlaciones por universidad existen diferencias, específicamente la universidad pública no presentó relación entre la interacción positiva trabajo-familia con el *burnout* y la interacción positiva familia-trabajo si bien se relaciona con el *burnout*, solo lo hace a un nivel de significancia del 5 %. Esto encuentra relación con lo expuesto por Greenhaus y Powell (2006) quienes señalan que el aporte de las tareas laborales puede ser nulo al desarrollo de las tareas familiares.

La universidad privada, por su parte no, encontró relación significativa entre las interacciones negativas con el *engagement*, al igual que en el trabajo desarrollado por Guerrero (2003) donde se concluye que el rol desarrollado en el trabajo no siempre imposibilita los desempeños en la familia y viceversa, por lo cual cuando esto sucede no afecta el bienestar de los trabajadores.

Estos resultados llevan a reafirmar la necesidad de realizar análisis desagregados siempre que se trabaje con instituciones diferentes, puesto que en la generalidad se pueden esconder realidades propias de cada institución y por tanto entregar resultados —y sus consecuentes diseños de intervención— errados por omisión de la variable contextual.

Respecto de la segunda hipótesis que sostenía que existen diferencias significativas entre el *engagement*,

Tabla 6. Comparación de medias para las variables en estudio según cantidad de hijos que tienen los docentes

	Sin hijos		1		2		3 o más		<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>			
Engagement	4.63	1.18	4.98	0.67	4.78	0.61	4.76	0.77	1.66	0.17	0.02
Burnout	3.63	1.02	3.15	0.86	3.22	0.74	3.29	0.84	3.48	0.01	0.04
I.N. trabajo-familia	2.73	1.63	2.76	1.69	2.92	1.70	2.22	1.50	1.12	0.33	0.01
I.N.f familia-trabajo	1.58	1.30	1.78	1.63	1.49	0.95	1.88	1.37	0.80	0.49	0.01
I.P. trabajo-familia	3.54	1.74	3.36	1.38	3.54	1.14	3.50	1.43	0.23	0.87	0.00
I.P. familia-trabajo	4.45	1.27	4.19	1.46	4.12	1.39	4.67	1.66	1.27	0.28	0.01

I. N. = Interacción Negativa; I.P. = Interacción Positiva. Fuente: elaboración propia.

burnout y la conciliación trabajo-familia de los docentes universitarios según la institución a la que pertenecen y sus diferencias sociodemográficas, también se acepta parcialmente puesto que solo se encontraron diferencias, según la universidad de pertenencia, para la variable de *engagement*, siendo mayor para los docentes de la universidad privada, institución en donde esta variable (*engagement*) no encontró relación significativa con las interacciones negativas trabajo-familia, pero sí con las positivas, lo cual invita a reflexionar sobre que en esta universidad no existen problemas de conciliación, ya sea por las prácticas organizacionales que al respecto la institución desarrolla (Salanova, Llorens y Martínez, 2019) o porque los docentes han logrado desarrollar un nivel de capital psicológico alto (Donaldson et al., 2020). Estas posibilidades expresadas son sin duda temas para futuras investigaciones.

Respecto a las características sociodemográficas, las mujeres presentan menos dificultades para que la familia no afecte su desempeño en el trabajo, pero también tienen menor facilidad para que su trabajo no dificulte sus responsabilidades en la familia. Estos resultados impulsan a revisar cómo los roles domésticos comienzan a ser compartidos entre hombres y mujeres, pero no en el equilibrio esperado. Al respecto Martucci (2021) encontró que las madres que dividieron el cuidado de los niños con sus parejas tuvieron una experiencia más positiva del equilibrio trabajo-familia durante el confinamiento, en comparación con las madres que se encargaron de la mayor parte del cuidado de los niños. En Australia Craig y Churchill (2020) encontraron que las brechas de género se redujeron con la pandemia, ya que con el confinamiento, hombre y mujer trabajaron desde sus hogares y tuvieron que compartir labores. En Chile, Donoso et al. (2020) y Undurraga et al. (2021) encontraron en sus respectivas investigaciones que la pandemia y sus implicancias, como el teletrabajo y el confinamiento, han extendido e intensificado las jornadas laborales, generando una sobrecarga laboral, pero que a la vez les ha permitido generar una mayor flexibilidad.

Otra diferencia reportada es el mayor nivel de *engagement* en los hombres que en las mujeres, resultado contradictorio a investigaciones anteriores (Acuña-Hormazabal et al., 2021; Saari et al., 2017) y que invitan a revisar lo señalado por Jeanson y Michinov (2018) quienes sostienen que el *engagement* no se asocia al género.

Las diferencias en el *burnout* de esta investigación son consistentes con otras investigaciones donde las mujeres también reportaron mayores niveles (Astudillo et al., 2018; Sanchez-Narváez y Velasco-Orozco, 2017).

En lo que se refiere al estado civil, los docentes que tienen pareja presentan mayores niveles de conciliación

entre la vida familiar y la laboral y menos *burnout* que quienes están solteros, lo que nos hace cuestionar el papel que juega la compañía y apoyo en las personas, ya que, quienes reportaron vivir solos, también tienen mayores niveles de *burnout*, factor que ya ha sido señalado como una preocupación importante a considerar en tiempos de COVID-19 por Saltzman et al. (2020).

Referente a la edad, los menores de 44 años tienen más dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar en ambos sentidos y tienen menos *engagement* que los mayores de 45 años, situación que venía sosteniendo Saari et al. (2017) y Guevara y Fernández (2015).

En cuanto a vivir con más personas, ya sean hijos, parejas u otros, los resultados, (aunque existen diferencias significativas entre algunos grupos), no son concluyentes respecto a la conciliación trabajo-familia, pero sí respecto al *burnout*, pues está presente en mayor nivel entre quienes viven solos y no tienen hijos. Estos resultados remarcan la importancia de la compañía para ser más felices y estar más preparados para los diversos eventos adversos que se deben enfrentar en la vida, como lo propone Robert Waldinger en sus diversas investigaciones (Waldinger y Schulz, 2010; Waldinger et al., 2014; Nevarrez et al., 2017).

Desde un punto de vista teórico, estos resultados permiten reafirmar la importancia que tiene para los trabajadores conciliar sus vidas laborales y familiares para su bienestar. Pero a la vez se hace necesario revisar en futuras investigaciones, cómo otras prácticas en conjunto con esta podrían tener igual o mayor valoración por los trabajadores, como las propuestas por el modelo HERO (Salanova et al., 2012), en donde se señala que la sola percepción de este conjunto de prácticas aumenta el bienestar y previene el estrés (Acosta et al., 2013; Solares et al., 2016; Salanova et al., 2021).

Desde un punto de vista práctico creemos importante resaltar el rol de la gestión de recursos humanos en las organizaciones y su formalización a través de prácticas que sean diseñadas para el bienestar de los trabajadores y faciliten el buen vivir en los diversos ámbitos de la vida.

Financiamiento

Investigación financiada por la Universidad del Bío-Bío, Proyectos DIUBB 2230327 IF/R y 2240326 IF/R, a su vez, en las actividades del Grupo de Investigación en Gestión del Comportamiento Organizacional (2150376 GI/EF) de la misma universidad.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias

- Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S., & Salanova, M. (2013). Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el *engagement* con el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 107-120.
- Acuña-Hormazábal, A., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Peregort, O. (2021). *Burnout, engagement* y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511. <https://doi.org/10.1177/014920639902500402>
- Astudillo, P., Losada, H., Schneeberger, P., Coronado, F., & Curitol, S. (2018). Prevalencia de Síndrome de *Burnout* en un Centro de Cirugía Académico-Asistencial Público en Chile. *Revista Chilena de Cirugía*, 70(2), 117-126.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J. Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. 2007. Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands are High. *Journal of Educational Psychology*, 99 (2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work Stress*, 22, 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Balladares, K., & Hablick, F. (2017). Burnout: the Labor Syndrome. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.37956/jbes.v1i1.1>
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920.
- Bush, M. (2018). *Un great place to work para todos*.
- Caballero-Domínguez, C. C., & Campo-Arias, A. (2020). Problemas de salud mental en la sociedad: un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena. *Duazary*, 17(3), 1-3. <https://doi.org/10.21676/2389783X.3467>
- Craig, L., & Churchill, B. (2020). Dual-earner Parent Couples' Work and Care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- Costa, R., Lino, M., Souza, A., Lorenzini, E., Fernandes, G., Brehmer, L. et al. (2020). Enseñanza de enfermería en tiempos de COVID-19: ¿cómo reinventarla en este contexto?. *Texto & Contexto Enfermagem*, 29, 1-3. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2020-0002-0002>
- Donaldson, S., Chan, L., Villalobos, J., & Chen, C. (2020). The generalizability of HERO across 15 nations: Positive psychological capital (PsyCap) beyond the US and Other WEIRD countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 9432.
- Donoso, G. R., Valderrama, C. G., & LaBrenz, C. A. (2020). Academic and family disruptions during the COVID-19 pandemic: A reflexive from social work. *Qualitative Social Work*, 20(1-2), 587-594. <https://doi.org/10.1177/1473325020973293>
- Fiorillo, A., Sampogna, G., Giallonardo, V., Del Vecchio, V., Luciano, M., Albert, U., Carmassi, C., Carrà, G., Cirulli, F., Dell'Osso, B., Nanni, M., Pompili, M., Sani, G., Tortorella, A., & Volpe, U. (2020) Effects of the lockdown on the mental health of the general population during the COVID-19 pandemic in Italy: results from the COMET Collaborative Network. *European Psychiatry*, 63(1), E87. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2020.89>
- Geurts, S., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236-243.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.

- Guevara, L., & Fernández, L. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Gutiérrez, L., Muñoz, M., & Vargas, P. (2017) Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 299-317. <https://doi.org/10.18566/rces.v25n38.a3>
- Haar, J., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Helms, J., Kremer, S., Merdji, H., Clere-Jehl, R., Schenck, M., Kummerlen, C., ..., & Meziani, F. (2020). Neurologic features in severe SARS-CoV-2 infection. *New England Journal of Medicine*, 382(23), 2268-2270.
- Izaguirre-Torres, D., & Siche, R. (2020). COVID-19 disease will cause a global catastrophe in terms of mental health: A hypothesis. *Medical Hypotheses*, 143. <https://doi.org/10.1016/j.mehy.2020.109846>
- Jackson, L. T. B., Rothmann, S., & Van de Vijver, F. J. R. (2006). A model of workrelated well-being for educators in South Africa. *Stress and Health*, 22, 263-274. <https://doi.org/10.1002/smi.1098>
- Jeanson, S., & Michinov, E. (2018). What is the key to researchers' job satisfaction? One response is professional identification mediated by work engagement. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9778-2>
- Jiménez, A., & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista diversitas*, 11, 289. <https://doi.org/10.4067/s0718-09502004000100003>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Landolfi, A., Barattucci, M., De Rosa, A., & Lo Presti, A. (2021). The association of job and family resources and demands with life satisfaction through work-family balance: A longitudinal study among Italian schoolteachers during the COVID-19 Pandemic. *Behavioral Sciences* 11(10), 136. <https://doi.org/10.3390/bs11100136>
- Li, Z., Ge, J., Yang, M., Feng, J., Qiao, M., Jiang, R., ..., & Yang, C. (2020). Vicarious traumatization in the general public, members, and non-members of medical teams aiding in COVID-19 control. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 916-919.
- Livingston, B., & Judge, T. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-216.
- Lizana, P., & Vega-Fernández, G. (2021). Teacher Teleworking during the COVID-19 Pandemic: Association between Work Hours, Work-Family Balance and Quality of Life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7566. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147566>
- Lorenzo, A., Díaz, K., & Zaldivar, D. (2020). La psicología como ciencia en el afrontamiento a la COVID-19: apuntes generales. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 10(2), 1 -17.
- Luk, D., & Shaffer, M. (2005). Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489-508. <https://doi.org/10.1348/096317905X26741>
- Mahgoub, I. M., Abdelrahman, A., Abdallah, T. A., Mohamed Ahmed, K. A. H., Omer, M. E. A., Abdelrahman, E., & Salih, Z. M. A. (2021). Psychological effects of the COVID-19 pandemic: Perceived stress, anxiety, work-family imbalance, and coping strategies among healthcare professionals in Khartoum state hospitals, Sudan, 2021. *Brain and Behavior*, 11(8). <https://doi.org/10.1002/brb3.2318>
- Martucci, S. (2021). He's working from home and I'm at home trying to work: Experiences of childcare and the work-family balance among mothers during COVID-19. *Journal of Family Issues*, 0192513X2110484. <https://doi.org/10.1177/0192513x211048476>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1986). Maslach burnout inventory, *Consulting Psychologist Press*, 21, 3463-3464.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *Journal of Psychology*, 144(1), 61-81. <https://doi.org/10.1080/00223980903356073>

- Mendoza-Llanos, R., & Moyano-Díaz, E. (2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.21615/cesp.13.1.2>
- Michel, R. D. J., & Michel, C. E. J. (2012). Faculty satisfaction and work-family enrichment: The moderating effect of human resource flexibility. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5168-5172. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.402>
- Moreno, B., Sanz Vergel, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*. Psicotherma.
- Naylor, C. (2001). Teacher workload and stress: An international perspective on human costs and systemic failure. *BCTF Research Report*. BCTF-RR-RT01-0043
- Nevarez, M. D., Yee, H. M., & Waldinger, R. J. (2017). Friendship in war: Camaraderie and prevention of posttraumatic stress disorder prevention. *Journal of Traumatic Stress*, 30(5), 512-520. doi:10.1002/jts.22224
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M., & Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78, 185-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.04.018>
- Parker, S. K., Bindl, U., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *J. Manag.*, 36, 827-56.
- Parker, S. K., & Griffin, M.A. (2011). Understanding active psychological states: embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 20, 60-67.
- Pillay, S., Kluvers, R., Abhayawansa, S., & Vranic, V. (2013). An exploratory study into work/family balance within the Australian higher education sector. *Higher Education Research & Development*, 32(2), 228-243. <https://doi.org/10.1080/07294360.2012.679645>
- Rahman, A., Sa'adah, N., Mohamad, S., Normahaza, M., & Fadillah, I. (2017). The relationship between work-family balance and affective organizational commitment among academic staff of Malaysian research universities. *Advanced Science Letters*, 23(1), 482-485. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.7229>
- Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Índex de Enfermeria*, 29(3), 137-141.
- Saari, T., Melin, H., Balabonova, E., & Efendiev, A. (2017). The job demands and resources as antecedents of work engagement comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 240-254. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2016-0112>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2000). Desde el *burnout* al *engagement*: ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. (2012). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785-822. <https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, IM. (2019). *Organizaciones Saludables. Una mirada desde la psicología positiva*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Salanova, M., Acosta-Antognoni, H., Llorens, S., Le Blanc, P. (2021) We Trust You! A Multilevel-Multireferent Model Based on Organizational Trust to Explain Performance. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 4241. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084241>
- Saltzman, L., & Hansel, T. C., & Bordnick, P. S. (2020). Loneliness, isolation, and social support factors in post-COVID-19 mental health. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1), S55-S57. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000703>
- Sánchez-Narváez, F., & Velasco-Orozco, J. (2017). Comorbilidad entre síndrome de *Burnout*, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de Educación Básica del Estado de México. *Papeles de Población*, 23(94), 261-286.
- Sink, C. A., & Mvududu, N. H. (2010). Statistical power, sampling, and effect sizes: Three keys to research relevancy. *Outcome Research Design*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/10.1177/2150137810373613>
- Schaufeli, W., Martínez, I., Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>

- Solares, J., Peñalver, J., Meneghel, I., & Salanova, M. (2016). Desarrollando Equipos Empáticos: la influencia de las prácticas organizacionales saludables en la empatía colectiva. *Revista de Psicología (Arequipa)*, 6(1), 51-63.
- Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis*, 20(59), 12-38. <http://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2021-n59-1594>
- Waldinger, R. J., & Schulz, M. S. (2010). What's love got to do with it? Social functioning, perceived health, and daily happiness in married octogenarians. *Psychology and Aging*, 25(2), 422-431. <https://doi.org/10.1037/a0019087>
- Waldinger, R. J., Cohen, S., Schulz, M. S., & Crowell, J. A. (2014). Security of Attachment to Spouses in Late Life. *Clinical Psychological Science*, 3(4), 516-529. <https://doi.org/10.1177/2167702614541261>
- Wang, C., Horby, P. W., Hayden, F. G., & Gao, G. F. (2020). A novel coronavirus outbreak of global health concern. *The Lancet*, 395(10223), 470-473. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30185-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30185-9)
- Watanabe, M., & Falci, C. D. (2014). A Demands and Resources Approach to Understanding Faculty Turnover Intentions Due to Work-Family Balance. *Journal of Family Issues*, 37(3), 393-415. <https://doi.org/10.1177/0192513x14530972>
- Yao, H., Chen, J.-H., & Xu, Y.-F. (2020). Patients with mental health disorders in the COVID-19 epidemic. *The Lancet Psychiatry*, 7(4), e21. [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(20\)30090-0](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(20)30090-0)
- Yépez-Pabón, A. (2019). Síndrome de *Burnout*: el mal de los trabajadores que tratan con clientes y usuarios. Visiones desde el punto de vista ergonómico. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 1(3), 55-74. http://revistasacademicas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/1348