

# Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19

Un estudio piloto con profesores y no profesores

SALVADOR BOIX VILELLA\* | RAQUEL BARRERA GARCÍA\*\*  
EVA LEÓN ZARCEÑO\*\*\* | MIGUEL ÁNGEL SERRANO ROSA\*\*\*\*

El objetivo principal del presente estudio piloto es analizar los niveles de conciliación trabajo-familia (clima familiar, conflicto trabajo-familia, interacción positiva e interacción negativa trabajo-familia) y variables psicosociales de salud (estrés, *burnout*, tensión laboral, satisfacción laboral y mentalidad hacia el estrés) con el fin de comparar dos grupos: profesores no universitarios y no profesores. Además, se analizarán las relaciones entre las variables de conciliación y las psicosociales. 95 sujetos (50 profesores y 45 trabajadores de otros colectivos) participaron en este estudio transversal. Los resultados muestran que los profesores puntúan significativamente más en clima familiar y en uso de habilidades en sus trabajos, y menos en *burnout* y mentalidad hacia el estrés. Además, en ambos grupos las variables de conciliación correlacionan con el uso de habilidades, *burnout* y estrés. Estos resultados se discuten enfatizando la puesta en práctica de medidas efectivas que ayuden a mejorar el bienestar laboral, familiar y personal.

*The main objective of this pilot study is to analyze the subjects' work and family reconciliation levels (i.e., family climate, work-family conflicts, positive and negative work-family interaction) taking into consideration the existing psychosocial health variables (stress, burnout, work tension, job satisfaction and mentality towards stress) in order to compare two groups: non-university professors and non-professors. Furthermore, we will examine the relationship between the work-life balance variables and the psychosocial variables. A total of 95 subjects (50 teachers and 45 workers from other groups) participated in this cross-sectional study. The results show that teachers score significantly higher in family climate and in use of skills, and lower in burnout and mentality towards stress. They also reveal that, in both groups, the work-life balance variables correlate with the use of skills, burnout and stress factors. Finally, we discuss these results emphasizing the need to implement effective measures that help improve work, family and personal well-being.*

## Palabras clave

Desempeño del profesor  
*Burnout*  
Estrés  
Trabajo  
Familia  
Satisfacción en el trabajo

## Keywords

Teacher performance  
*Burnout syndrome*  
Stress  
Work  
Family  
Job satisfaction

Recepción: 22 de junio de 2020 | Aceptación: 16 de junio de 2021

DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59993>

\* Profesor de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Isabel I (España). Doctor en Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones. Línea de investigación: salud ocupacional del profesorado. CE: [salvador.boix@ui1.es](mailto:salvador.boix@ui1.es)

\*\* Profesora de Educación Infantil en el CEIP Mestre Canaletes (España). Magister en Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones. Línea de investigación: desarrollo e innovación de materiales pedagógicos en la etapa de educación infantil: CE: [barrera\\_raq@gva.es](mailto:barrera_raq@gva.es)

\*\*\* Profesora del Departamento Ciencias del Comportamiento y Salud de la Universidad Miguel Hernández de Elche (España). Doctora en Psicología. Línea de investigación: salud y emociones en el ámbito laboral y deportivo. CE: [eleon@umh.es](mailto:eleon@umh.es)

\*\*\*\* Profesor del Departamento de Psicobiología de la Universidad de Valencia (España). Doctor en Psicología. Línea de investigación: neurociencia cognitiva y afectiva. CE: [m.angel.serrano@uv.es](mailto:m.angel.serrano@uv.es)

## INTRODUCCIÓN

En los últimos 30 años, la conciliación entre el trabajo y la vida familiar se ha considerado como una cuestión política, económica y social muy importante, ya que mediante ésta se pretende mejorar la calidad de vida de los empleados (Beigi *et al.*, 2018; Gutek *et al.*, 1991). La dificultad para conciliar estos dos ámbitos ha captado el interés de numerosos investigadores que analizan posibles desequilibrios entre trabajo y familia con el fin de proponer soluciones a esta problemática (Holland *et al.*, 2019; Sorensen y Mckim, 2014). Las estrategias de conciliación persiguen minimizar los conflictos entre el trabajo remunerado y las demandas familiares, los cuales desencadenan menor productividad laboral y mayor malestar personal (Carlson *et al.*, 2009; Glass y Estes, 1997).

La normativa vigente en España pretende promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados. La Ley 39/1999, del 5 de noviembre, recoge los diferentes momentos y condiciones en las que el trabajador puede acogerse a permisos, reducciones de jornada, excedencias, suspensiones y extinciones del contrato. La ley también contempla la relevancia de la incorporación de la mujer al mundo laboral y pretende establecer un sistema equilibrado de distribución de responsabilidades, tanto a nivel laboral como familiar. Con el paso de los años, el Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 de marzo, establece y actualiza una serie de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. Las diferentes comunidades que conforman España también han avanzado en esta materia, y en el caso concreto de la Comunidad Valenciana, el Decreto 42/2019, del 22 de marzo, del Consell, recoge en su artículo 33 los permisos por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral del personal funcionario. Sin embargo, los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) relativos a la conciliación trabajo-familia que se desprenden de la Encuesta de Población Activa (EPA)

señalan que en el 2018 más de la mitad de los trabajadores (54.14 por ciento) no tuvo la posibilidad de modificar su jornada laboral para cumplir con responsabilidades relacionadas con el cuidado de familiares. Si se considera por sectores, para cumplir con tareas familiares se observa un mayor porcentaje de permisos para cambiar el inicio y el final de la jornada laboral en los trabajadores de servicios (47.70 por ciento) y de la industria (45.19 por ciento). Estos datos señalan las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, pese a que existe una base legal que recalca la necesidad de buscar fórmulas para equilibrar o compatibilizar las responsabilidades laborales de los trabajadores con las obligaciones personales y/o familiares. La puesta efectiva y real de estas fórmulas conciliadoras favorecería la satisfacción laboral del trabajador y su compromiso con la organización (Gaete, 2018).

El equilibrio entre el trabajo y la familia es definido por McCarthy *et al.* (2010: 158) como “las iniciativas introducidas voluntariamente por las empresas que faciliten la conciliación de trabajo de los empleados y su vida personal”. En este caso, la conciliación es sólo vista desde la organización, sin tener en cuenta la percepción del trabajador. Sin embargo, el equilibrio trabajo-familia también puede ser visto como “la experiencia que el individuo tiene sobre el equilibrio o desequilibrio existente entre su vida laboral y no laboral” (Romeo *et al.*, 2014: 49). De hecho, en un reciente estudio se señala que el equilibrio percibido por el trabajador entre su vida laboral y personal predice la intención de abandonar o permanecer en la organización (Lindfelt *et al.*, 2018). La existencia de conflictos entre los tiempos dedicados al trabajo y a la familia pueden darse en dos direcciones, denominadas por Greenhaus y Beutell (1985) como: a) interferencia del trabajo a la familia; y b) interferencia de la familia al trabajo. Estas interferencias se apoyan en el supuesto teórico de que múltiples roles producen tensiones e incompatibilidades (Delgado *et al.*, 2011; Lapo y Jácome, 2014).

La profesión docente es uno de los colectivos que más problemas psicosociales presenta por la exposición prolongada a situaciones de estrés (Rodríguez-Rojo *et al.*, 2019; Silvero, 2007). Estos problemas se recogen en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en la última modificación del 10 de octubre de 2015 al Real Decreto 39/1997. Por su parte, D'Adamo y Lozada (2019) señalan que existen evidencias en la literatura científica que muestran que la profesión docente es muy estresante, y que esto acaba por afectar de manera negativa a su salud física y mental. A ello se debe añadir que el profesorado tiene dificultades para equilibrar sus funciones laborales con los roles familiares (Crutchfield *et al.*, 2013). De hecho, se ha afirmado que el desgaste laboral se produce como consecuencia de la dificultad de conciliar trabajo y familia, lo que impulsa a los profesores, en ocasiones, a buscar empleo en otras profesiones, como ha sucedido con los docentes de escuelas públicas en Estados Unidos (Flynt y Morton, 2009).

La docencia también es considerada una de las profesiones más afectadas del síndrome de *burnout*, o estar “quemado” por el trabajo (Rodríguez-Mantilla y Fernández-Díaz, 2017), lo que supone una disminución de la calidad de vida de los docentes y de su satisfacción laboral (Moya-Albiol *et al.*, 2010). Maslach y Jackson (1981: 103) definen el *burnout* como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”. A pesar de que existen estudios que consideran una mayor incidencia de *burnout* entre profesores de educación secundaria, en el trabajo de Solera *et al.* (2017) se evidencia que también los profesores de primaria son trabajadores de alto riesgo. La aparición de este síndrome podría deberse a la necesidad de lidiar diariamente con conflictos con los alumnos y familias y a la propia complejidad de la profesión, ya que se les considera uno de los responsables principales de la educación

(Acosta y Burguillos, 2014). Además, en las escuelas es evidente el cambio social y familiar en la educación y en el cuidado de los más pequeños, ya que actualmente gran parte de tales responsabilidades se delegan en el profesorado (Solera *et al.*, 2017).

Los docentes no universitarios chilenos también presentan problemas importantes en la conciliación entre trabajo y familia como consecuencia de extensas jornadas laborales, que prosiguen en sus hogares con actividades de corrección y/o planificación (Gaete y Henríquez, 2016). En el caso de Estados Unidos, Bullough (2016) considera que se sabe muy poco sobre la vida del profesorado de las primeras etapas educativas y el impacto que ésta tiene en la calidad de su docencia. Lo que parece evidente es que el equilibrio entre el trabajo docente y la vida personal es un aspecto crítico para ayudar a mejorar la satisfacción de los maestros, el desempeño, las actitudes y el compromiso organizacional (De Nicolis *et al.*, 2005; Punia y Kamboj, 2013; Sorensen y McKim, 2014). De hecho, al mejorar la conciliación se estará favoreciendo su práctica docente y también el rendimiento y el bienestar del alumnado (Hall-Kenyon *et al.*, 2014).

Las dificultades de conciliación también afectan al resto de los miembros de la familia, aunque no trabajen como profesores, y ello condiciona sus tiempos de ocio y familia (Suárez *et al.*, 2012). Si bien apenas existen evidencias científicas en la literatura por sector, se sabe que, entre los asalariados que desempeñan sus funciones en España, las mujeres y los inmigrantes se muestran más insatisfechos en la conciliación trabajo-familia que los hombres y los nativos, respectivamente (Rico, 2012). El estudio de Martín *et al.* (2011) es el único trabajo encontrado que compara la conciliación de un grupo de docentes con otros profesionales, en este caso del ámbito publicitario. Los resultados muestran que los publicistas perciben que se produce un desbordamiento desde el ámbito laboral hacia el familiar, mientras que los profesores universitarios consideran

que ese desbordamiento se produce justo en sentido contrario, desde la familia al ámbito laboral. Por tanto, pese a que la falta de conciliación es considerada un factor relevante en la sociedad actual, por los efectos negativos que tiene sobre los trabajadores, siguen siendo muy escasos los estudios que analizan la conciliación familia-trabajo, tanto en el ámbito público como en el privado.

## OBJETIVOS

En función de los antecedentes presentados en el marco teórico, en el presente estudio se establecen tres objetivos y tres hipótesis de investigación. Los objetivos y las hipótesis iniciales son:

1. Identificar posibles diferencias entre los niveles de conciliación familiar y laboral de profesores y no profesores.  
H<sub>0</sub> 1: no hay diferencias significativas entre los niveles de conciliación de profesores y no profesores.
2. Analizar las diferencias entre profesores y no profesores en variables psicosociales de salud (estrés, *burnout*, tensión laboral y satisfacción laboral).  
H<sub>0</sub> 2: el grupo de profesores obtiene

puntuaciones más altas en estrés, *burnout* y tensión laboral.

3. Explorar las relaciones entre variables de conciliación y las variables psicosociales de salud en los dos grupos estudiados.

H<sub>0</sub> 3: las variables de conciliación se relacionan con variables psicosociales en ambos grupos.

## METODOLOGÍA

### Participantes

Se estableció una serie de criterios de inclusión y exclusión para participar en el presente estudio piloto: como primer criterio de inclusión se precisó que todos los hombres y mujeres fueran mayores de edad; como segundo criterio, en el momento de cumplimentar los cuestionarios tenían que estar en activo laboralmente; el tercero de los criterios de inclusión fue que el grupo de los profesores participantes debería desempeñar sus funciones en la educación no universitaria; y respecto a los no profesores, se estableció como criterio de inclusión que desempeñaran sus funciones dentro del sector servicios, para tratar de comparar grupos de profesiones (profesores y no profesores)

Tabla 1. Aspectos sociodemográficos de los grupos participantes

	Grupo profesores (n=50)	Grupo no profesores (n=45)	Total (n=95)
<b>Puntuaciones medias</b>			
Edad	41.30	40.09	40.73
Hijos	1.23	1.01	1.13
Implicación propia en el hogar	8.80	8.58	8.69
<b>Frecuencias y porcentajes</b>			
Hombre	10 (20)	18 (40)	28 (29.5)
Mujer	40 (80)	27 (60)	67 (70.5)
Estudian	10 (20)	9 (20)	19 (20)
No estudian	40 (80)	36 (80)	76 (80)
Viven solos	6 (12)	6 (13.3)	12 (12.6)
Vive con pareja sin hijos	11 (22)	16 (35.6)	27 (28.4)

**Tabla 1. Aspectos sociodemográficos de los grupos participantes**

(continuación)

	Grupo profesores (n=50)	Grupo no profesores (n=45)	Total (n=95)
Vive con pareja e hijos	29 (58)	19 (42.2)	48 (50.5)
Vive solo con hijos	1 (2)	1 (2.2)	2 (2.1)
Vive con amigos	3 (6)	3 (6.7)	6 (6.3)
Un único sueldo en casa	13 (26)	12 (26.7)	25 (26.3)
Dos sueldos en casa	37 (74)	33 (73.3)	70 (73.7)
Tareas de hogar sin ayuda	10 (20)	10 (22.2)	20 (21.1)
Tareas de hogar con pareja	23 (46)	27 (60)	50 (52.6)
Tareas de hogar con pareja e hijos	10 (20)	6 (13.3)	16 (16.8)
Tareas con personal externo	7 (14)	2 (4.4)	9 (9.5)

Fuente: elaboración propia.

con una carga física relativamente parecida y donde todos están expuestos laboralmente al contacto con otras personas. Como criterios de exclusión se convino en descartar participantes que, pese a cumplir con estos requisitos de inclusión descritos, vivieran en casa con sus padres, ya que se entendía que el sustento familiar era de sus progenitores.

Los cuestionarios fueron respondidos por un total de 95 participantes, de los cuales 28 son hombres (29.47 por ciento) y 67 son mujeres (70.53 por ciento). Las edades de la muestra están comprendidas entre los 27 y 62 años ( $M=40.73$ ;  $DT=9.80$ ). La muestra total se divide en dos grupos: uno está formado por 50 participantes que desarrollan sus tareas como profesores no universitarios (52.6 por ciento) y otro está compuesto por 45 participantes (47.4 por ciento) que trabajan en profesiones diferentes a la docencia. Las profesiones no docentes pertenecen al sector servicios, con el fin de minimizar las diferencias de carga física que se podrían producir con otros trabajos, por ejemplo, del sector primario o secundario.

### Instrumentos

Para el presente estudio se elaboró, en primer lugar, un cuestionario sociodemográfico con variables consideradas relevantes para la

investigación; en segundo lugar, se confeccionaron tres escalas con puntuaciones de 0 a 100 para evaluar de forma general las percepciones del trabajador sobre niveles de satisfacción laboral, *burnout* y satisfacción con la vida; y en tercer lugar se seleccionan cinco escalas: la interacción familia-trabajo (SWING), la escala de relaciones familia-trabajo (FT), el cuestionario de tensión laboral (JCQ), el estrés percibido (PSS10) y la medida de la mentalidad sobre el estrés (MMS).

### Cuestionario sociodemográfico

Se elaboró un cuestionario sociodemográfico con el fin de recabar información relevante para la investigación sobre aspectos laborales, personales y familiares. Los participantes debían marcar con una X entre las diferentes opciones que se les planteaban. Otra alternativa de respuesta era puntuar de 0 a 10 sobre los diferentes grados de implicación en las situaciones que se les presentaban.

### Cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)

El primero de los cuestionarios empleados es el de interacción trabajo-familia en su versión

española (Moreno *et al.*, 2009). Se compone de un total de 22 ítems que se contesta mediante una escala de respuesta tipo Likert. Los participantes deben marcar la frecuencia con la que experimentan diferentes situaciones con puntuaciones comprendidas entre 0 (nunca) y 3 (siempre). Este instrumento incluye cuatro factores. Los índices de fiabilidad alfa de Cronbach obtenidos en el trabajo de Moreno *et al.* (2009) para estos cuatro factores son: .89 en interacción negativa trabajo-familia; .84 interacción negativa familia-trabajo; .75 interacción positiva trabajo-familia; y .85 interacción positiva familia-trabajo. En el presente estudio los alfa de Cronbach obtenidos son de .86 en el factor interacción negativa trabajo-familia; .80 en la interacción negativa familia-trabajo; .78 en interacción positiva trabajo-familia; y .84 en interacción positiva familia-trabajo. Con estas puntuaciones se puede afirmar que el cuestionario cuenta con buenos índices de fiabilidad. Por último, cabe señalar que niveles elevados en el apartado positivo implican mejores niveles de conciliación y, en cambio,

elevadas puntuaciones en el apartado negativo indican un conflicto en la conciliación de ambas esferas de la vida.

#### Escala de relaciones familia-trabajo (FT)

En segundo lugar, se empleó la escala de relaciones familia-trabajo (FT) de Delgado *et al.* (2011). Esta escala cuenta con 11 ítems que se responden mediante una escala tipo Likert que oscilan entre 1 (total desacuerdo) y 7 (total acuerdo). La escala comprende dos factores que registran una puntuación alfa de Cronbach de .82 en el factor sobrecarga y déficit de apoyo familiar (clima familiar) y de .72 en conflicto familia-trabajo (Delgado *et al.*, 2011). Éste último factor hace alusión al grado de compromiso entre la dedicación a la familia y al trabajo. Los análisis en el presente trabajo revelan unos índices alfa de Cronbach de .80 en clima familiar y de .75 en el conflicto familia-trabajo. La Tabla 2 presenta las puntuaciones para la interpretación de los resultados de ambos factores.

**Tabla 2. Puntuaciones de las variables de la escala de relaciones familia-trabajo**

Clima familiar	Conflicto trabajo-familia
Alta satisfacción 4.01 a 5	Alta satisfacción 0.01 a 1
Satisfacción 3.01 a 4	Satisfacción 1.01 a 2
Indiferencia 2.01 a 3	Indiferencia 2.01 a 3
Insatisfacción 1.01 a 2	Insatisfacción 3.01 a 4
Alta insatisfacción 0.01 a 1	Alta insatisfacción 4.01 a 5

Fuente: Lapo y Jácome (2014).

#### Job Content Questionnaire (JCQ)

En tercer lugar, para evaluar la tensión laboral se empleó la versión adaptada de Steptoe *et al.* (1999) de la escala original de Karasek y Theorell (1990). El cuestionario tiene un total de 15 ítems con 4 opciones de respuesta, donde 1 es igual a totalmente en desacuerdo y 4 se corresponde con totalmente de acuerdo. El cuestionario evalúa las dimensiones: a) demandas en

el trabajo; b) control; c) uso de habilidades; y d) apoyo social. Además, puede obtenerse un índice de tensión laboral total. En el trabajo de Steptoe *et al.* (1999) los alfa de Cronbach fueron de .72 para demandas laborales, .64 para control, .64 para uso de habilidades y .76 para apoyo social. En el presente trabajo se obtuvieron niveles de fiabilidad alfa de Cronbach de .67 en demandas, .59 en control, .57 en uso de habilidades y .49 en apoyo social.

## Cuestionario de estrés percibido (PSSI0)

El cuarto cuestionario empleado es la versión española de Remor (2006), que parte de la escala original de Cohen *et al.* (1983). El cuestionario contiene 10 ítems que permiten valorar la percepción de estrés de los participantes en el último mes. Cada uno de los ítems incluidos tiene una escala Likert con cinco opciones de respuesta: 0 corresponde a nunca, y 4 a muy a menudo. Los ítems 4, 5, 7 y 8 invierten sus puntuaciones para su corrección. Las puntuaciones totales oscilan entre 0 y 40, de manera que, a mayor puntuación, mayor índice de estrés. Según el trabajo de Campo-Arias *et al.* (2009) la escala tiene un índice de Cronbach de .86, mientras que en el presente estudio se obtuvo un valor de .85.

## Mentalidad sobre el estrés (MMS)

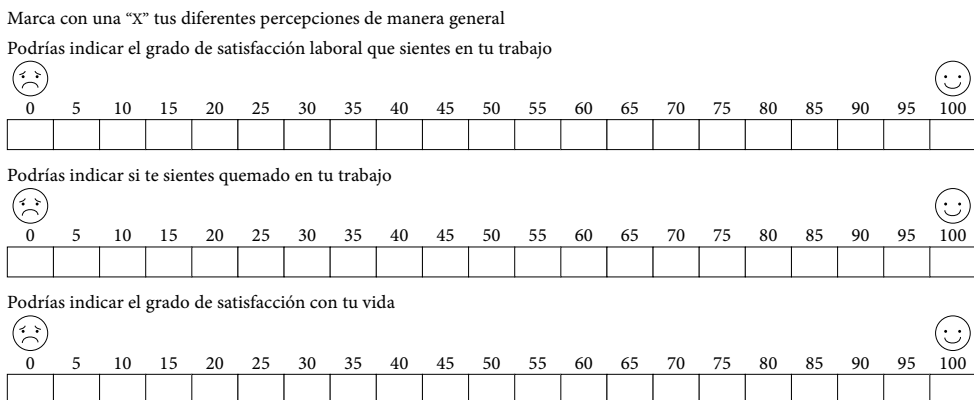
El quinto cuestionario es la versión española de la escala original de Crum *et al.* (2013) que evalúa la fortaleza o la debilidad que genera el estrés en los participantes. El cuestionario cuenta con 8 ítems que se responden mediante

una escala tipo Likert. Las puntuaciones oscilan entre 0 (completamente en desacuerdo) y 4 (completamente de acuerdo). Las puntuaciones de los ítems 1, 3, 5 y 7 se invierten para luego obtener la media de todos los ítems. Elevadas puntuaciones en esta escala reflejan una mentalidad más fuerte ante el estrés. El índice de fiabilidad alfa de Cronbach en el trabajo de Crum *et al.* (2013) fue de .87, mientras que en el presente trabajo se obtuvo una puntuación de .79.

## Escalas de valoración de *burnout*, satisfacción con la vida y satisfacción laboral

Por último, se midió con tres escalas de elaboración propia el grado de satisfacción con el trabajo, con la vida y el *burnout*. Los participantes debían puntuar de 0 a 100 mediante una cruz. En función de la variable, una puntuación de 0 implica bajo nivel de satisfacción laboral, no sentirse nada “quemado” en el trabajo y muy baja satisfacción con su vida. Cada escala cuenta con dos caras (sonriente y triste) para ayudar al participante en la clarificación de las respuestas (Fig. 1).

Figura 1. Escalas de valoración empleadas



Fuente: elaboración propia con base en la EPTPE, 2018.

## Procedimiento

En el presente trabajo se desarrolla un estudio piloto de tipo transversal con una única medición que se lleva a cabo entre los días

1 y 13 de marzo 2020, semanas anteriores a la declaración del estado de alarma en España por la irrupción del COVID-19. Previa a la cumplimentación de las escalas, se explicaron



los fines del estudio a los participantes, quienes debían firmar su consentimiento informado. Se explicó que todas sus respuestas serían totalmente anónimas y que nunca se emitirían informes de carácter individual a partir de sus datos. Además, se aclaró que la participación era totalmente voluntaria y que el procedimiento del presente estudio había sido aprobado por el comité ético de la Universidad Miguel Hernández.

El estudio piloto es considerado una práctica importante, ya que permite enfocar futuras líneas de actuación en trabajos con muestras más amplias (Díaz-Muñoz, 2020). Para realizar el presente estudio se contactó con cinco centros educativos de educación infantil y primaria de la provincia de Alicante (España). Una vez obtenido el permiso del equipo directivo se distribuyeron entre el claustro de profesores los cuestionarios de la investigación. Una vez elegidos los centros participantes, el tipo de selección de la muestra fue no aleatorio. Los participantes del grupo de no profesores fueron seleccionados a partir del contacto de las parejas de los propios profesores participantes y de una empresa de formación ubicada en la provincia de Alicante.

### *Análisis estadísticos*

Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra con el fin de determinar aquellas variables normales y no normales. Posteriormente se llevaron a cabo análisis no paramétricos de comparación entre grupos mediante la prueba U de Mann-Whitney con las variables con una distribución no normal. Con el resto de las variables (normales) se realizaron los análisis descriptivos y las ANOVA de un factor. Por último, para conocer posibles relaciones entre las variables de salud y de conciliación se efectuaron las correlaciones de Spearman. Se estableció un nivel de significación estadística de  $p < .05$  y se empleó el paquete SPSS versión 25.

## RESULTADOS

### *Análisis preliminares*

Tras los análisis de normalidad se comprobó que las variables estrés percibido, interacción positiva total de SWING, interacción negativa total de SWING, el factor uno de clima familiar y el factor dos de conflictos familia-trabajo, se distribuían de manera normal. El resto de las variables se analizaron con pruebas no paramétricas.

### *Resultados de la conciliación trabajo-familia*

En relación con el primer objetivo, se realizaron las pruebas ANOVA para las variables de conciliación. Para ello, se comprobó que existe una diferencia significativa entre las medias de ambos grupos en clima familiar ( $F_{1,93} = 8.684$ ;  $p = .004$ ). El grupo de profesores obtuvo una puntuación media de 3.52 ( $DT = 1.33$ ) mientras el grupo de no profesores obtuvo una puntuación de 3.18 ( $DT = 1.18$ ). A pesar de esa diferencia, ambos grupos se encuentran dentro de la horquilla 3.01-4, lo que implica una alta satisfacción, por lo que se considera que en ambos casos existe un clima de convivencia adecuado. En el resto de las variables no se encontraron diferencias significativas (Tabla 3).

### *Resultados de las variables psicosociales*

Los análisis efectuados para dar respuesta al segundo objetivo muestran que las puntuaciones de *burnout* son diferentes significativamente ( $u = 825.000$ ;  $p = .024$ ) entre los profesores y no profesores; el grupo no docente obtuvo mayor puntuación. Respecto a la mentalidad frente al estrés, existen nuevos datos significativos ( $u = 837.000$ ;  $p = .031$ ) entre grupos, donde el grupo de no profesores es el que obtiene mayor puntuación. Por último, la variable uso de habilidades del cuestionario de tensión laboral en el JCQ muestra diferencias significativas ( $u = 870.500$ ;  $p = .050$ ) entre ambos grupos;



**Tabla 3. Estadísticos descriptivos de los grupos profesores, no profesores y total**

Escala/variable	Grupo profesores (n=50)	Grupo no profesores (n=45)	Total (n=95)
<b>SWING</b>			
Interacción positiva	28.00 (17.58)	17.93 (6.73)	17.74 (6.34)
Interacción negativa	9.28 (6.20)	10.35 (4.58)	9.79 (5.49)
<b>FT</b>			
Clima familiar	3.52 (1.33)	3.18 (1.18)	3.36 (1.27)
Conflicto familia trabajo	4.78 (1.27)	4.60 (1.21)	4.70 (1.24)
<b>JCQ</b>			
Tensión laboral	8.36 (1.54)	8.43 (2.22)	8.40 (1.88)
Demandas	9.46 (1.76)	8.93 (2.07)	9.21 (1.92)
Control	9.80 (1.42)	9.55 (1.93)	9.68 (1.68)
Uso habilidades	12.90 (1.51)	12.02 (2.30)	12.48 (1.97)
Apoyo social	15.34 (2.17)	15.35 (2.40)	15.35 (2.27)
<b>PSS10</b>			
Estrés percibido	14.66 (6.89)	17.15 (6.74)	15.84 (6.90)
<b>MMS</b>			
Mentalidad estrés	0.79 (0.72)	1.09 (0.70)	0.93 (0.72)
<b>Escalas valoración</b>			
<i>Burnout</i>	30.10 (25.62)	42.78 (28.91)	36.11 (27.82)
Satisfacción laboral	77.00 (18.46)	76.56 (19.65)	76.79 (18.93)
Satisfacción con la vida	80.10 (13.15)	79.00 (17.37)	79.58 (15.22)

Fuente: elaboración propia.

el grupo de profesores es el que registra una mayor puntuación.

En el resto de las variables analizadas no hay diferencias significativas entre los dos grupos.

### *Relaciones entre las variables de conciliación y los factores psicosociales en ambos grupos*

Las correlaciones realizadas para dar respuesta al objetivo 3 confirman la existencia de relaciones significativas en ambos grupos (Tabla 4). Concretamente, en el grupo de profesores, la variable interacción positiva trabajo-familia correlacionó de manera directa con el uso de habilidades ( $p=.022$ ) y el apoyo social ( $p=.005$ ). En este mismo grupo, la variable interacción negativa se relacionó

significativamente de manera inversa con la satisfacción laboral ( $p=.015$ ) y con la satisfacción con la vida ( $p=.000$ ); y de manera directa con el *burnout* ( $p=.001$ ), con las demandas en el trabajo ( $p=.006$ ), con el estrés ( $p=.000$ ) y con la tensión laboral total ( $p=.000$ ). En el mismo grupo de profesores, se encontró una relación significativa directa entre las variables clima familiar y estrés ( $p=.034$ ) y entre el conflicto familia-trabajo con satisfacción con la vida ( $p=.006$ ). La relación de forma inversa se dio entre las variables clima familiar y satisfacción con la vida ( $p=.029$ ) y entre la variable conflicto familia-trabajo con la tensión laboral ( $p=.013$ ) y con el estrés ( $p=.001$ ).

En el grupo de no profesores se obtuvieron diferentes relaciones significativas entre variables. La variable interacción positiva

trabajo-familia correlacionó de manera directa con control en el trabajo ( $p=.007$ ) y con el uso de habilidades ( $p=.005$ ). La variable interacción negativa también se relacionó significativamente de manera directa con el *burnout* ( $p=.013$ ) y con el estrés ( $p=.030$ ). En el caso del

clima familiar, la relación directa se dio con la variable estrés ( $p=.007$ ). Por último, la variable conflicto familia-trabajo correlacionó significativamente y de manera directa con la satisfacción laboral ( $p=.033$ ) y de manera inversa con la variable demandas en el trabajo ( $p=.046$ ).

**Tabla 4. Correlaciones de Spearman entre variables de conciliación y variables de salud**

Relación de variables		Correlación		Significación		Dirección	
Variable 1	Variable 2	Profesor	No profesor	Profesor	No profesor	Profesor	No profesor
Interacción positiva	Control	—	.395**	—	.007	—	Directa
Interacción positiva	Uso de habilidades	.323*	.407**	.022	.005	Directa	Directa
Interacción positiva	Apoyo social	.390**	—	.005	—	Directa	—
Interacción negativa	Satisfacción laboral	-.342*	—	.015	—	Inversa	—
Interacción negativa	<i>Burnout</i>	.465**	.369*	.001	.013	Directa	Directa
Interacción negativa	Satisfacción con la vida	-.477**	—	.000	—	Inversa	—
Interacción negativa	Demandas	.386**	—	.006	—	Directa	—
Interacción negativa	Tensión laboral total	.486**	—	.000	—	Directa	—
Interacción negativa	Estrés	.591**	.323*	.000	.030	Directa	Directa
Clima familiar	Satisfacción con la vida	-.309*	—	.029	—	Inversa	—
Clima familiar	Estrés	.301*	.399**	.034	.007	Directa	Directa
Conflicto familia-trabajo	Satisfacción laboral	—	.319*	—	.033	—	Directa
Conflicto familia-trabajo	Satisfacción con la vida	.385**	—	.006	—	Directa	—
Conflicto familia-trabajo	Demandas	—	-.299*	—	.046	—	Inversa
Conflicto familia-trabajo	Tensión laboral total	-.350*	—	.013	—	Inversa	—
Conflicto familia-trabajo	Estrés	-.463**	—	.001	—	Inversa	—

Nota: \*  $p<.05$  \*\*  $p<.01$

Fuente: elaboración propia.

## DISCUSIÓN

En relación con el objetivo 1 sobre conciliación familiar, el único resultado significativo se observa en la variable clima familiar. Pese a que ambos grupos analizados obtienen puntuaciones que se consideran como satisfactorias

en la corrección del cuestionario, el grupo de profesores muestra niveles más altos significativamente. Estos mejores resultados podrían deberse a las condiciones laborales con las que cuenta este colectivo de funcionarios; entre ellas destaca la reciente incorporación de la jornada continua escolar, lo que les permite

una mayor conciliación trabajo-familia (Boix *et al.*, 2020). Además, estos mejores resultados también podrían deberse a que algunos de los maestros tienen en su propio centro laboral a sus hijos, lo que les facilita aliviar factores de transporte incompatibles en otras profesiones (De Nicolis *et al.*, 2005). Por tanto, se rechaza la hipótesis inicial y se acepta la hipótesis alternativa, ya que existen diferencias entre grupos: los profesores son los que obtienen mayores niveles en la variable clima familiar.

Respecto al objetivo 2, los resultados significativos muestran cómo el grupo de profesores presenta menores niveles de *burnout* y mentalidad hacia el estrés y mayores puntuaciones en el uso de habilidades en el trabajo. Con los resultados obtenidos se rechaza la segunda hipótesis inicial, ya que se esperaban mayores niveles de estrés, *burnout* y tensión laboral en los profesores, al considerarse un colectivo de riesgo en la literatura científica revisada (Rodríguez-Mantilla y Fernández-Díaz, 2017).

La ausencia de *burnout* en el profesorado español también se refleja en el estudio de Serrano-Díaz *et al.* (2018). Uno de los motivos que puede explicar esto en los profesores del presente estudio puede relacionarse con la etapa educativa en la que imparten clase. El trabajo de Acosta y Burguillos (2014) señala que gran parte de los casos de *burnout* se dan en la etapa de secundaria y, más concretamente, en centros grandes, céntricos y urbanos. En el presente estudio, dos de los cinco centros educativos analizados son pequeños y se ubican en zonas del extrarradio, próximas a la ciudad, con un estilo de vida poco estresante y rodeadas de zonas naturales. Además, la participación del profesorado de secundaria en este estudio es muy baja (12 por ciento), lo que también podría justificar los menores niveles registrados de *burnout* frente al grupo de trabajadores del sector servicios.

Respecto al uso de habilidades, los niveles obtenidos por el profesorado son superiores significativamente. Una posible explicación de estos resultados podría asociarse con las

características de la profesión docente y los diferentes roles que desempeña. En la actualidad la profesión docente es considerada exigente, ya que se enfrenta a un número elevado de diferentes tareas (Acosta y Burguillos, 2014; Solera *et al.*, 2017), lo que podría implicar un mayor uso de habilidades. Entre ellas, el profesorado se enfrenta diariamente al manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la aplicación de nuevas metodologías de trabajo, la resolución de conflictos y mediación escolar, la preparación de reuniones con familias, alumnado y otros docentes, la adaptación a nuevas normativas y exigencias sociales, la renovación pedagógica continua, etc. Otra posible explicación podría deberse a la diferencia en los años de experiencia laboral previa de ambos grupos. Concretamente, el grupo de docentes registra una media de tres años más de experiencia, lo que podría influir en un mayor dominio en el uso de habilidades; sin embargo, el estudio previo de Boix *et al.* (2016) apunta que el profesorado con edades comprendidas entre los 20-30 años tienen mayor uso de habilidades que otro grupo de mayor edad. Por todo lo anterior, se considera necesario realizar nuevos estudios que arrojen luz a los resultados aquí encontrados.

En relación con la mentalidad al estrés, los trabajadores del sector servicios presentan un pensamiento más fuerte y consideran el estrés como algo positivo para su rendimiento y crecimiento. El hecho de que la función docente, particularmente en las escuelas, sea considerada una profesión muy estresante (Stoerber y Rennert, 2008) podría relacionarse con la visión negativa que tienen los profesores hacia el estrés. Una cuestión que podría tener relación con los resultados obtenidos en el grupo de profesores sería que sus estrategias para afrontar el estrés podrían ser inadecuadas. Se sabe, por ejemplo, que el profesorado de centros públicos, que compone la muestra del actual trabajo, emplea como estilo de afrontamiento más recurrente la autofocalización negativa y la evitación (Martínez-Ramón, 2015). Ante

esta realidad, parece necesario dotar al profesorado de herramientas eficaces con las que hacer frente al estrés y gestionarlo para concebirlo como algo positivo para su trabajo diario. Dos posibles estrategias positivas para el afrontamiento del estrés en profesores serían: la planificación racional ante los problemas y la reinterpretación positiva (Gismero-González *et al.*, 2012). Su interiorización y puesta en práctica serán necesarias entre el personal docente ya que la sobrecarga laboral, la ambigüedad de roles y las continuas reformas educativas parecen prácticamente inevitables a corto plazo. A ello se debe añadir que los problemas de convivencia en los centros escolares y el ciberacoso fuera del horario lectivo son cuestiones extendidas a nivel mundial a las que se enfrenta el profesorado de manera habitual (Pávez y García-Béjar, 2020), por lo que gestionar adecuadamente el estrés resulta fundamental para este colectivo.

Respecto al objetivo 3, se comprueba la existencia en ambos grupos de relaciones significativas entre variables de conciliación y variables psicosociales, por lo que se confirma la hipótesis inicial número 3. La variable interacción positiva correlaciona de manera directa, en ambos grupos, con el uso de habilidades. Esta relación podría deberse a que un uso adecuado de las habilidades en el trabajo proporcionaría un mayor tiempo para conciliar y, por lo tanto, una interacción positiva trabajo-familia. La variable interacción negativa trabajo-familia correlaciona de manera directa con el *burnout* en los trabajadores de ambos grupos. Se sabe que el *burnout* se asocia con una elevada frustración, un mayor agotamiento emocional, una baja autoestima y una elevada insatisfacción laboral (Moya-Albiol *et al.*, 2010) que podría afectar negativamente a la conciliación trabajo-familia. Por ello, esta relación parece encajar en los resultados de los trabajos científicos existentes, con independencia del colectivo estudiado. Algo similar ocurre con la relación entre interacción negativa y estrés: momentos de elevado

estrés en el trabajo se relacionan con una peor conciliación familia-trabajo. La última correlación que comparten ambos grupos se da en las variables clima familiar y estrés percibido durante el último mes. Esta relación directa podría justificarse con la situación previa a la alarma nacional por la COVID-19. A mejor clima familiar podría darse una mayor preocupación por la salud de sus miembros y, por tanto, aumentaría el estrés percibido de profesores y no profesores.

Respecto al profesorado, se observa que elevadas puntuaciones en la interacción positiva trabajo-familia se asocia con elevadas puntuaciones de apoyo social. El apoyo social también es considerado un factor importante en otros ámbitos de los docentes, como en su satisfacción con la vida (Rey y Extremera, 2011). Bajas puntuaciones en interacción negativa trabajo-familia se relacionan con elevadas puntuaciones en satisfacción laboral. Estos resultados apuntan que la satisfacción laboral sería relevante para alcanzar una buena conciliación. Sucede algo similar en la siguiente relación, según la cual bajos niveles de interacciones negativas entre trabajo y familia se relacionan con elevadas puntuaciones de satisfacción con la vida. Para finalizar con la variable de interacción negativa, el profesorado analizado muestra que a mayor tensión laboral y más demandas en el trabajo, aumenta también la interacción negativa, ya que se presupone una mayor carga laboral durante la semana que repercutiría negativamente en su conciliación. La variable clima familiar se relaciona de manera inversa con la satisfacción con la vida. Este resultado no se ajusta a las evidencias científicas, ya que se esperaría que en ambas variables se produjera de manera directa, pero podría deberse al avance de la COVID-19. La última variable que presenta correlaciones con otras es el conflicto familia-trabajo. Ésta se relaciona de manera directa con la satisfacción con la vida, y de manera inversa con la tensión laboral y el estrés. Estas tres relaciones pueden parecer evidentes, ya que cuando aumenta el

empeño del empleado por compatibilizar la familia y el trabajo podría mejorar su satisfacción percibida con la vida y a su vez disminuir los niveles de tensión laboral y estrés.

Entre las limitaciones del presente estudio se encuentra que la muestra es reducida y la transversalidad del estudio, lo que impide establecer conclusiones en relación a la causalidad. Además, hubiera sido interesante recabar información meses más tarde para ver si la evolución y la incidencia de la COVID-19 afectó de manera importante a las variables analizadas. También se considera interesante poder establecer nuevas comparaciones entre dos grupos conformados únicamente por dos profesiones, y no como en este caso, que se utiliza un grupo de comparación de profesiones diversas. Respecto a las futuras líneas de investigación, serían interesantes nuevos estudios que establecieran diferencias en función del sexo de los participantes. Por último, se podrían llevar a cabo estudios en los que se diferenciara a los profesores con base en su etapa educativa, y valorar en cuál de ellas los niveles de salud psicosocial y de conciliación son más elevados.

## CONCLUSIÓN

Los resultados del presente trabajo apuntan que el profesorado participante concilia mejor que el grupo de los no profesores, ya que puntúan más en clima familiar y en uso de

habilidades y menos en *burnout* y mentalidad hacia el estrés; en segundo lugar, todas las correlaciones significativas entre variables de conciliación y variables psicosociales que se comparten en ambos grupos mantienen la misma dirección. Por todo ello, se podría considerar que existen variables que se relacionan de la misma forma, independientemente de la profesión y del momento de crisis sanitaria vivido; sin embargo, en las relaciones propias del profesorado se muestra cómo la interacción positiva trabajo-familia se relaciona de manera directa con el apoyo social en el trabajo, mientras que en los no profesores esta interacción correlaciona con el control sobre el trabajo. El conflicto familia-trabajo correlaciona en ambos grupos, pero con variables diferentes: en el caso del profesorado, el compromiso por compatibilizar familia y trabajo se relaciona con una mayor satisfacción con la vida y menor estrés y tensión laboral; mientras que, en el grupo de no profesores, se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral y con un menor número de demandas en el trabajo. Por todo ello, y a partir de los resultados diferenciales entre grupos en este trabajo piloto, se considera clave seguir avanzando en el estudio de la conciliación docente ya que podría mejorar no sólo su bienestar laboral, familiar y personal, sino también se estaría ayudando a aumentar la calidad de su docencia.

## REFERENCIAS

- ACOSTA, Manuel y Ana Isabel Burguillos (2014), "Estrés y *burnout* en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección", *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 1, núm. 4, pp. 303-310.
- BEIGI, Mina, Melika Shirmohammadi y Jim Stewart (2018), "Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict: A metasynthesis of qualitative studies among academics", *Human Resource Development Review*, vol. 17, núm. 3, pp. 314-336. DOI: <https://doi.org/10.1177/1534484318787628>
- BOIX, Salvador, Adrián Alacreu, Diana Abad, Raquel Costa y Miguel Ángel Serrano (2016), "Niveles de salud psicosocial en función de la edad del profesorado", en José Luis Castejón (ed.), *Psicología y educación: presente y futuro*, Madrid, Asociación Científica de Psicología y Educación (ACIPE), pp. 2929-2935.
- BOIX, Salvador, Eva León y Miguel Ángel Serrano (2020), "Mood, Physical, and Mental Load in Spanish Teachers of Urban School: The role of intensive or split shift", *Education and Urban Society*, vol. 52, núm. 5, pp. 759-773. DOI: <https://doi.org/10.1177/0013124519884065>

- BULLOUGH, Robert (2016), "Early Childhood Education Teachers: Life history, life course, and the problem of family-work balance", *Journal of Research in Childhood Education*, vol. 30, núm. 4, pp. 441-455. DOI: <https://doi.org/10.1080/02568543.2016.1214936>
- CAMPO-Arias, Adalberto, Gloria Johanna Bustos-Leiton y Aristóbulo Romero-Chaparro (2009), "Consistencia interna y dimensionalidad de la escala de estrés percibido (EEP-10 y EEP-14) en una muestra de universitarios de Bogotá, Colombia", *Aquichan*, vol. 9, núm. 3, pp. 271-280.
- CARLSON, Dawn, Joseph Grzywacz y Suzanne Zivnuska (2009), "Is Work-Family Balance More than Conflict and Enrichment?", *Human Relations*, vol. 62, núm. 10, pp. 1459-1486. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0018726709336500>
- COHEN, Sheldon, Tom Kamarck y Robin Mermelstein (1983), "A Global Measure of Perceived Stress", *Journal of Health and Social Behaviour*, vol. 24, núm. 4, pp. 385-396. DOI: <https://doi.org/10.2307/2136404>
- CRUM, Alia, Peter Salovey y Shawn Achor (2013), "Rethinking Stress: The role of mindsets in determining the stress response", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 104, núm. 4, pp. 716-733. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0031201>
- CRUTCHFIELD, Nina, Rudy Ritz y Scott Burris (2013), "Why Agricultural Educators Remain in the Classroom", *Journal of Agricultural Education*, vol. 54, núm. 2, pp. 1-14. DOI: <https://doi.org/10.5032/jae.2013.02001>
- D'ADAMO, Paola y Mariana Lozada (2019), "Una intervención centrada en prácticas de atención plena (*mindfulness*) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés en profesores", *Ansiedad y Estrés*, vol. 25, núm. 2, pp. 66-71. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.10.002>
- DE NICOLIS, Jennifer, Ofelia Rodríguez-Srednicki, Eugene Kutcher, Lisa Indovino y Erin Rosner (2005), "Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behaviour among Teachers", *Journal of Business and Psychology*, vol. 20, núm. 2, pp. 303-324. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8266-0>
- Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, "de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat", publicado en el DOGV n.º 8518, de 31 de marzo de 2019.
- DELGADO, Ana, Lorena Saletti, Silvia Toro, Luis Andrés López, Juan de Dios Luna e Inmaculada Mateo (2011), "Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia", *Revista Española de Salud Pública*, vol. 85, núm. 2, pp. 149-162.
- DÍAZ-Muñoz, Gustavo (2020), "Metodología del estudio piloto", *Revista Chilena de Radiología*, vol. 26, núm. 3, pp. 100-104. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0717-93082020000300100>
- FLYNT, Samuel y Rhonda Collins Morton (2009), "The Teacher Shortage in America: Pressing concerns", *National Forum of Teacher Education Journal*, vol. 19, núm. 3, pp. 1-5.
- GAETE, Ricardo (2018), "Conciliación trabajo-familia y responsabilidad social universitaria: experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas", *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, vol. 12, núm. 1, pp. 81-100. DOI: <https://doi.org/10.19083/ridu.12.615>
- GAETE, Ricardo y Fabián Henríquez (2016), "Análisis de la labor docente desde la perspectiva de la responsabilidad social interna", *Cuadernos de Investigación Educativa*, vol. 7, núm. 2, pp. 13-29. DOI: <https://doi.org/10.18861/cied.2016.7.2.2608>
- GISMERO-González, María Elena, Laura Bermejo, María Prieto, Virginia Cagigal, Ana García-Mina y Vicente Hernández (2012), "Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el estrés docente", *Acción Psicológica*, vol. 9, núm. 2, pp. 87-96. DOI: <https://doi.org/10.5944/ap.9.2.4107>
- GLASS, Jennifer y Sara Beth Estes (1997), "The Family Responsive Workplace", *Annual Review of Sociology*, vol. 23, núm. 1, pp. 289-313. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.289>
- GREENHAUS, Jeffrey y Nicholas Beutell (1985), "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, vol. 10, núm. 1, pp. 76-88.
- GUTEK, Barbara, Sabrina Searle y Lilian Klepa (1991), "Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, núm. 4, pp. 560-568.
- HALL-Kenyon, Kendra, Robert Bullough, Kathryn MacKay y Esther Marshall (2014), "Preschool Teacher Well-Being: A review of the literature", *Early Childhood Education Journal*, vol. 42, núm. 3, pp. 153-162.
- HOLLAND, Peter, Tse Leng, Cathy Sheehan y Brian Cooper (2019), "The Impact of Perceived Workload on Nurse Satisfaction with Work-Life T Balance and Intention to Leave the Occupation", *Applied Nursing Research*, vol. 49, pp. 70-76. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Instituto Nacional de Estadística (2018), "Encuesta de población activa (EPA). Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar", en: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2018\\_m.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf) (consulta:15 de mayo de 2021).
- KARASEK, Robert y Töres Theorell (1990), *Healthy Work: Stress, productivity and the recon-*



- struction of working life, Nueva York, Basic Books.
- LAPO, María del Carmen y Mariella Jácome (2014), “Estudio del conflicto trabajo-familia y su impacto en el clima familiar”, *Alternativas*, vol. 15, núm. 2, pp. 5-13.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, “de prevención de riesgos laborales”, publicado en el *BOE*, n.º 269, de 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, “para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, publicada en el *BOE*, n.º 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942.
- LINDFELT, Tristan, Eric Ip, Alejandra Gómez y Mitchell Barnett (2018), “The Impact of Work-Life Balance on Intention to Stay in Academia: Results from a national survey of pharmacy faculty”, *Research in Social and Administrative Pharmacy*, vol. 14, núm. 4, pp. 387-390. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2017.04.008>
- MARTÍN, Marta, Marian Navarro y María José Rodríguez (2011), “El escenario de conciliación para la igualdad en el entorno publicitario. Una comparación entre el sector docente y el profesional”, *Revista de Estrategias, Tendencias e Innovación en Comunicación*, vol. 2, núm. 2, pp. 183-200. DOI: <https://doi.org/10.6035/2174-0992.2011.2.13>
- MARTÍNEZ-Ramón, Juan Pedro (2015), “Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 31, núm. 1, pp. 1-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- MASLACH, Christina y Susan Jackson (1981), “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 2, núm. 2, pp. 99-113. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- MCCARTHY, Alma, Colette Darcy y Geraldine Grady (2010), “Work-Life Balance Policy and Practice: Understanding line manager attitudes and behaviours”, *Human Resource Management Review*, vol. 20, núm. 2, pp. 158-167. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.12.001>
- MORENO, Bernardo, Ana Isabel Sanz, Alfredo Rodríguez y Sabine Geurts (2009), “Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)”, *Psicothema*, vol. 21, núm. 2, pp. 331-337.
- MOYA-Albiol, Luis, Miguel Ángel Serrano y Alicia Salvador (2010), “Job Satisfaction and Cortisol Awakening Response in Teachers Scoring High and Low on Burnout”, *The Spanish Journal of Psychology*, vol. 13, núm. 2, pp. 629-636.
- PÁVEZ, Isabel y Ligia García-Béjar (2020), “Ciberacoso desde la perspectiva docente. Discursos, percepciones y estrategias de profesores en dos ciudades de Chile y México”, *Perfiles Educativos*, vol. 42, núm. 168, pp. 94-106. DOI: <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2020.168.58850>
- PUNIA, Vandana y Meenakshi Kamboj (2013), “Quality of Work-life Balance among Teachers in Higher Education Institutions”, *International Journal of Educational and Social Development*, vol. 4, núm. 3, pp. 197-208. DOI: <https://doi.org/10.5958/j.2231-458X.4.3.010>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, “de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, publicado en el *BOE*, n.º 57, de 7 de marzo de 2019, pp. 21692-21717.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, “por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención”, publicado en el *BOE*, n.º 27, de 31 de enero de 1997.
- REMOR, Eduardo (2006), “Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS)”, *Spanish Journal of Psychology*, vol. 9, núm. 1, pp. 86-93. DOI: <https://doi.org/10.1017/s1138741600006004>
- REY, Lourdes y Natalio Extremera (2011), “El apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado”, *Revista de Psicología Social*, vol. 26, núm. 3, pp. 401-412.
- RICO, Paz (2012), “Satisfacción con la conciliación laboral y familiar de los asalariados en España”, *Revista de Economía Laboral*, vol. 9, núm. 1, pp. 30-45.
- RODRÍGUEZ-Mantilla, Jesús Miguel y María José Fernández-Díaz (2017), “The Effect of Interpersonal Relationships on Burnout Syndrome in Secondary Education Teachers”, *Psicothema*, vol. 29, núm. 3, pp. 370-377.
- RODRÍGUEZ-Rojo, Carlos, Mariano Meseguer y María Isabel Soler (2019), “Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores de salud docente”, *Revista de Educación, Innovación y Formación*, vol. 1, núm. 1, pp. 45-61.
- ROMEO, Marina, Montserrat Yepes-Baldó y Rita Berger (2014), “Contribución española e iberoamericana al estudio del ‘work life balance’: claves para la intervención”, *Papeles del Psicólogo*, vol. 35, núm. 1, pp. 48-58.
- SERRANO-Díaz, Noemí, Margarida Pocinho y Estibaliz Aragón-Mendizábal (2018), “Competencias emocionales y síndrome de burnout en el profesorado de Infantil”, *Revista de Psicología y Educación*, vol. 13, núm. 1, pp. 1-12.
- SILVERO, Marta (2007), “Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria”, *Estudios sobre Educación*, vol. 1, núm. 12, pp. 115-138.
- SORENSEN, Tyson y Aaron McKim (2014), “Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers”, *Journal of Agricultural*

- Education*, vol. 55, núm. 4, pp. 116-132. DOI: <https://doi.org/10.5032/jae.2014.04116>
- SOLERA, Eva, Sonia Gutiérrez y Domingo Palacios-Ceña (2017), "Evaluación psicológica del síndrome de *burnout* en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertados", *Universitas Psychologica*, vol. 16, núm. 3, pp. 1-9. DOI: <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-3.epsb>
- STEPTOE, Andrew, Mark Cropley y Katherine Joeke (1999), "Job Strain, Blood Pressure and Response to Uncontrollable Stress", *Journal of Hypertension*, vol. 17, núm. 2, pp. 193-200.
- STOEBER, Joachim y Dirk Rennert (2008), "Perfectionism in School Teachers: Relations with stress appraisal coping styles and burnout", *Anxiety Stress Coping*, vol. 21, núm. 1, pp. 37-53. DOI: <https://doi.org/10.1080/10615800701742461>
- SUÁREZ, Natalia, Estrella Fernández, Rebeca Cerezo, Celestino Rodríguez, Pedro Rosario y José Núñez (2012), "Tareas para casa, implicación familiar y rendimiento académico", *Aula Abierta*, vol. 40, núm. 1, pp. 73-84.