



Interacción Trabajo-Familia en profesores universitarios brasileños

Work-Family Interaction in Brazilian university professors

Por Mary Sandra CARLOTTO¹, Sheila GONÇALVES CÂMARA²

Carlotto, M. S. y Gonçalves Câmara, S. (2024). Interacción Trabajo-Familia en profesores universitarios brasileños. *Revista RAES*, XVI(28), pp. 108-121.

Resumen

La interacción recíproca entre trabajo y familia es un tema importante que preocupa a las organizaciones laborales y a los trabajadores, pues las demandas en ambos contextos han aumentado en los tiempos actuales. En la educación superior, la ampliación de las funciones docentes en los últimos años ha requerido un mayor equilibrio entre las demandas profesionales y familiares. Este estudio transversal tuvo como objetivo identificar predictores sociodemográficos, laborales y psicosociales de las Interacciones Trabajo-Familia y Familia-Trabajo en una muestra aleatoria de 522 profesores universitarios brasileños. Se utilizó un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, el Survey Work-Home Interaction-Nijmegen y el Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Los resultados obtenidos a través del análisis de regresión lineal revelaron que las variables demanda cuantitativa, significado del trabajo, compromiso con el trabajo, satisfacción laboral, libertad en el trabajo, número de disciplinas, remuneración y género femenino funcionaron como predictores de las dimensiones de Interacción Trabajo-Familia y Familia-Trabajo. Así, se sugiere un cambio cultural en los contextos universitarios, siendo reemplazado por uno que privilegie y fomente un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar y que redimensione las demandas cuantitativas del trabajo.

Palabras Clave trabajo-familia/ factores laborales/ factores psicosociales/ profesores universitarios

Abstract

The mutual interaction between work and family is a significant issue for labor organizations and workers, as demands in both contexts have increased in modern times. In higher education, the expansion of teaching functions in recent years has required a greater balance between professional and family demands. This cross-cutting study aimed to identify sociodemographic, labor, and psychosocial predictors of work-family and family-work interactions in a random sample of 522 Brazilian university professors. A sociodemographic and labor data questionnaire, the Work-Home Interaction-Nijmegen Survey, and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire were used. The results obtained through the linear regression analysis revealed that the variables quantitative demand, meaning of work, commitment to work, job satisfaction, freedom at work, number of disciplines, remuneration, and women's gender

¹ Universidade de Brasília, Distrito Federal, Brasil/ mscarlotto@gmail.com / <https://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

² Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Porto Alegre, RS, Brasil/ sheila.gcamara@gmail.com/ <https://orcid.org/0000-0001-6761-7644>

functioned as predictors of the dimensions of Work-Family and Family-Work Interaction. Thus, a cultural change is suggested in university contexts, being replaced by one that privileges and encourages a healthy balance between work and family life and resizes the quantitative demands of work.

Key words work-family/work factors/psychosocial factors/university professors

Introducción³

La carrera de profesor universitario es llevada a cabo por profesionales con diferentes formaciones científicas. En su vida diaria, este profesional prepara e imparte clases, evalúa a sus estudiantes a través de actividades prácticas y teóricas y realiza actividades de extensión universitaria a través de las cuales brinda conocimiento y asistencia a la comunidad. También pueden trabajar a nivel de pregrado y posgrado donde realizan investigaciones científicas que generan tesis y artículos científicos (Campos et al., 2019; Lee et al., 2022). La enseñanza a nivel de educación superior implica competencias cognitivas, funcionales, comportamentales, éticas y políticas (Mendonça et al., 2012). A estas tareas se suman los nuevos desafíos surgidos con la pandemia de COVID-19, ya que los docentes debieron revisar sus prácticas pedagógicas, así como didácticas y desarrollar habilidades digitales para lograr sus objetivos pedagógicos (Ota & Dias-Trindade, 2020).

Su actividad se ha vuelto cada vez más compleja y exigente, ya que el docente, para mantenerse activo en su trabajo, debe incorporar y producir conocimientos actualizados, en ocasiones interdisciplinarios y con un amplio dominio de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), que están en constante evolución (Roa-Cárdenas et al., 2022). La pandemia exigió abruptamente innovaciones y la necesidad de repensar las prácticas de educación superior, para avanzar hacia una integración más armoniosa de herramientas y métodos físicos y digitales en favor de un aprendizaje más activo, flexible y significativo (Rapanta et al., 2021).

Los profesores universitarios desempeñan tareas en un lugar de trabajo caracterizado por un entorno psicosocial crítico (Converso et al., 2019). El contexto universitario tiene una cultura de trabajo rigurosa con exigencias que sobrecargan a los profesores que necesitan trabajar en la docencia, la investigación y los servicios. No es raro que impartan clases en horario nocturno y los fines de semana para clases con un número excesivo de alumnos, tareas que se realizan con poco apoyo administrativo e institucional (Diego-Medrano & Salazar, 2021). Estos profesionales no tienen plena autonomía para el desempeño de todas sus funciones (Pace et al., 2021), trabajan con cargas de trabajo pesadas, horarios de trabajo prolongados, limitaciones de tiempo y recursos, salarios bajos, incertidumbre laboral y falta de reconocimiento social (Naidoo-Chetty & Plessis, 2021).

En Brasil, los profesores universitarios han sufrido en las últimas décadas una serie de situaciones que impactan negativamente su actividad laboral. El desprestigio social, la ausencia de planes de carrera, reajustes salariales por debajo de los índices de la inflación y la sobrecarga de trabajo son, entre otros factores, causantes de devaluación profesional. A esto se suma la competencia exagerada en el entorno académico, que se ha orientado hacia el productivismo, siguiendo la lógica del mercado capitalista. (Mazzei et al., 2019). En los últimos años, Brasil ha experimentado un aumento significativo en la educación superior, ha habido un aumento en el número de docentes, pero también un aumento de la cantidad de estudiantes por profesor (Marques, 2023).

La construcción de la profesión docente en la educación superior es larga y compleja, permeada por exigencias curriculares como formación a nivel de maestría y doctorado, dedicación a la lectura constante para mantenerse actualizado, actividades generalmente no formalizadas en su carga laboral. Este importante tiempo se desvía de otras actividades relacionadas con la familia y el ocio (Prata-Ferreira & Vasques-Menezes, 2021). La intensificación y la precariedad del trabajo hace inevitable renunciar a espacios de vida personal y de ocio, siendo necesario cubrir huecos en el tiempo dedicado al no trabajo para poder afrontar los compromisos profesionales (Mazzei et al., 2019).

La interacción trabajo-familia se ha convertido en instancias de vida cada vez más antagónicas, exigiendo iguales cantidades de energía, tiempo y responsabilidad. El lugar de trabajo moderno se caracteriza por largas horas de trabajo, plazos más cortos, mayor competencia, menos vacaciones, viajes frecuentes, y transferencias de empleo (Aboobaker & Edward, 2020). En el trabajo moderno, caracterizado por nuevas tecnologías y asignaciones de

³ Financiación: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq/Brasil)

trabajo extendidas al tiempo personal, se espera que los trabajadores equilibren múltiples funciones y mantengan su máxima productividad (Obrenovic et al., 2020).

La interacción trabajo-familia, en el modelo Geurts et al. (2005), fundamentada en el modelo de Greenhaus y Beutell (1985), e inspirada en la teoría del esfuerzo y la recuperación de Meijman y Mulder (1998), tiene un enfoque bidireccional. Así, cuando el esfuerzo invertido en uno de los dominios (familia o trabajo) es excesivo y la recuperación es insuficiente, ocurrirán reacciones negativas que se propagarán en el otro dominio. Cuando el esfuerzo invertido en un dominio es aceptable y permite ajustar el comportamiento, habrá un impacto positivo en el otro dominio. El impacto negativo ocasiona un conflicto de rol entre el desempeñado en el ámbito laboral y el familiar, y el positivo posibilita un mejor desempeño del papel debido a la participación en el otro papel (Matias & Fontaine, 2012).

Por tanto, esta relación puede entenderse como conflicto, equilibrio o interacción. Como conflicto, la relación entre familia y trabajo implica que estos dos ámbitos son incompatibles, antagónicos, de diferente naturaleza y que sus efectos mutuos son siempre negativos en cualquier dirección a la que se oriente la relación. Al equilibrar la balanza, las áreas de la vida personal, familiar y laboral pueden lograr una gestión adecuada mediante el desarrollo de estrategias o prácticas que permitan equilibrar y conciliar las demandas de cada una de ellas. Como interacción, se entiende que el ámbito familiar y laboral se afecta de forma bidireccional y puede tener efectos tanto positivos como negativos en ambas direcciones, lo que dependerá de cómo cada potenciación contribuye al enriquecimiento de la otra, o efectos contraproducentes (Vesga Rodríguez, 2019).

Un estudio realizado con profesores universitarios por Zambrana et al. (2022) identificó que las excesivas exigencias laborales provocaban tensión entre los roles profesionales y familiares debido a los compromisos y obligaciones de cuidado hacia la familia de origen y la familia nuclear, teniendo pocos recursos de afrontamiento para mantener una vida equilibrada. En otro estudio con profesores universitarios suizos, el conflicto trabajo-familia se relacionó con el sexo femenino, mayor esfuerzo y menor recompensa en el trabajo (Tanimoto et al., 2023).

Los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo tienen importantes impactos negativos en la salud (Gagnano et al., 2020), en el bienestar (Moreira et al., 2023), con riesgo de desarrollar depresión (Engels et al., 2019) y síndrome de burnout (Zábrodská et al., 2018). Los trabajadores presentan menor desempeño en la tarea (Moreira et al., 2023), satisfacción laboral (Labrague et al., 2021), implicaciones laborales y mayor intención de abandonar la institución (Ribeiro et al., 2023) y pérdidas en el desarrollo profesional (Aguilar-Morales, 2022). Las interacciones positivas generan mayores niveles de apoyo social en el trabajo, autonomía en el trabajo, seguridad laboral (Lapierre et al., 2018), motivación intrínseca (Lopes et al., 2022), satisfacción laboral e intención de permanecer en el trabajo (Jing et al., 2021).

La relación trabajo-familia se presenta hoy como un tema clave de estudio por parte de teóricos e investigadores tanto de la psicología organizacional y del trabajo como de la gestión organizacional (Vesga Rodríguez, 2019). Los resultados del estudio pueden ayudar a los gerentes en el desarrollo de estrategias de gestión de la relación trabajo-familia y familia-trabajo, sus factores de riesgo y protección, y subvencionar la elaboración de políticas institucionales que mejoren la calidad de vida y el equilibrio entre estas importantes instancias de la vida de la categoría profesional de profesores universitarios. Por lo expuesto, el presente estudio buscó identificar los predictores sociodemográficos, laborales y psicosociales de las interacciones trabajo-familia y familia-trabajo en profesores universitarios.

Método

Participantes

Participó en el estudio una muestra no probabilística de 522 profesores universitarios de instituciones de educación superior. Fue adoptado como criterio de inclusión el estar trabajando desde hace, al menos, un año como profesor universitario. Como criterio de exclusión, estar realizando sólo actividades administrativas en el momento de la recopilación de datos.

La mayoría se declaró de sexo femenino (60,3%; n = 315), con pareja (76,6%; n = 400), hijos (60,3 %; n = 315) y edad media de 47 años (DE = 10; Min = 25, Max = 77). En cuanto a la formación, la mayoría poseía doctorado (83,3%; n = 435). En relación con los datos laborales, el tiempo de experiencia profesional promedio fue de 16 años (DE = 10; Min = 1, Max = 52).

La carga de trabajo promedio fue de 36 horas/semana (DE = 11; Min = 3, Max = 60) y la mayoría trabajó la mayor parte de su carga horaria en cursos de posgrado stricto sensu (58,4%, n = 305) y no posee otra actividad profesional (72,0%; n = 376). El promedio de materias en el semestre actual fue de 4 (DE = 2; Min = 0, Max = 11) y de alumnos era de 126 (DE = 84; Min = 0, Max = 1009). La remuneración media mensual era de BRL/R\$ 11.708,63 (DE = BRL/R\$ 4.955,65; Min = BRL/R\$ 1.500,00, BRL/Max = 35.000,00). En el presente año, la mayor proporción de profesores actúa de forma presencial (83,3%; n = 435).

La mayor parte de los participantes que respondieron a esta pregunta (n = 467; 89,5%) dijeron que pertenecía a la Área de conocimiento del Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico [CNPq-Brasil] de Ciencias Humanas (n = 130, 27,8%), seguida por Ciencias de la Salud (N = 122, 26,1%), Ciencias Sociales y Aplicadas (n = 64, 13,7%), Ciencias Agrarias (n = 37; 7,9%), Ciencias Biológicas (n = 32; 6,9%), Lingüística, Letras y Artes (n = 31; 6,6%), Ingenierías (n = 27, 5,8%) y Ciencias Exactas y de la Tierra (n = 24; 5,1%). En cuanto a la región de la institución de enseñanza, 502 (96,2%) participantes respondieron a esta pregunta e indicaron estar distribuidos en las cinco regiones del país: Sur (n = 171, 32,8%), Sudeste (n = 124; 23,8%), Nordeste (n = 85; 16,3%), Norte (n = 75; 14,4%) y Centro-oeste (n = 47; 9,0%).

Instrumentos

1) Cuestionario de datos sociodemográficos: edad; género (varón/mujer); situación matrimonial (con compañero(a), sin compañera(a)); hijos (sí, no) y formación (carrera de grado, especialización, máster, doctorado).

2) Cuestionario de datos laborales: nivel de enseñanza que trabaja en la mayor parte de su carga horaria (graduación, posgraduación); carga horaria de trabajo semanal contractual; número de clases en el período actual; número de estudiantes que atiende diariamente; tiempo de trabajo como profesor universitario; trabajar en otra actividad profesional (sí, no); remuneración; formato actual de trabajo (presencial, en línea, híbrido).

3) Escala de Interacción Trabajo-Familia-*Survey Work-Home Interaction Nijmegen* (SWING) de Geurts et al. (2005), adaptada para el uso en Brasil por (Carlotto & Câmara, 2014). Se trata de una escala compuesta por 22 ítems que tiene como finalidad evaluar la interacción de la relación trabajo-familia considerando su dirección y calidad en cuatro dimensiones: (1) Interacción Negativa Trabajo-Familia, que evalúa el impacto negativo de las situaciones de trabajo en el funcionamiento familiar (ocho ítems; Ej. ítem: me siento irritado en casa debido a las exigencias en el trabajo), (2) Interacción Negativa Familia-Trabajo, se refiere a la influencia positiva de la situación del trabajo en la vida familiar (cinco ítems; Ej. ítem: siento que soy más capaz de interactuar con la familia, amigos y casa que por la satisfacción de los amigos), (3) Interacción Positiva de Trabajo-Familia, caracterizada por el impacto positivo en el

funcionamiento familiar de situaciones positivas que ocurren en el trabajo (cinco ítems; Ej. ítem: después de pasar un fin de semana agradable con mi familia, amigos y cónyuge, siento más satisfacción en el trabajo), (4) Interacción Positiva Familia-Trabajo, que evalúa el impacto positivo en el funcionamiento familiar de situaciones positivas que ocurren en el trabajo (después de pasar un fin de semana agradable con mi familia, amigos y mi cónyuge, siento más satisfacción en el trabajo). Su evaluación se realiza a través de una escala de frecuencia que varía de 1 a 4 (1 = Nunca; 2 = A veces, 3 = Muchas veces, 4 = siempre).

4) *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQII), desarrollado por el Centro Nacional de Investigación de Dinamarca para estudios del entorno laboral y adaptado para su uso en Brasil por Silva et al. (2017). 4.1 Demandas cuantitativas (tres ítems; ej. ítem: ¿con qué frecuencia no tienes tiempo para completar todas tus tareas laborales?); 4.2 Demandas cognitivas (tres ítems; ej. ítem: ¿tu trabajo requiere que recuerdes muchas cosas?); 4.3 Demandas emocionales (tres ítems; ej. ítem: en su trabajo, ¿se encuentra en situaciones emocionalmente perturbadoras?); 4.4 Significado del trabajo (tres ítems; ej. ítem: ¿sientes que el trabajo que haces es importante?); 4.5 Compromiso en el trabajo (tres ítems; ej. ítem: ¿crees que los problemas en tu lugar de trabajo también son tuyos?), 4.6 Satisfacción laboral (cuatro ítems; ej. ítem: Estoy satisfecho con mi trabajo en su conjunto, teniendo en cuenta el contexto general). 4.7 Sentido de comunidad (tres ítems; ej. ítem: hay buena cooperación entre usted y sus compañeros de trabajo); 4.8 Calidad de la gestión (tres ítems; ej. ítem: ¿Su superior ofrece a las personas buenas oportunidades de desarrollo?); 4.9 Libertad en el trabajo (tres ítems; ej. ítem: en tu trabajo, ¿puedes decidir cuándo tomar un descanso?); 4.10 Claridad del trabajo (tres ítems; ej. ítem: ¿su trabajo tiene objetivos claros?). Todos los ítems fueron evaluados utilizando una puntuación que oscilaba entre 1 para nunca y 5 para siempre.

Procedimientos de recopilación de datos

La recolección se realizó mediante un formulario electrónico (*SurveyMonkey*). Tuvo lugar entre marzo y septiembre de 2023. Los participantes fueron reclutados por medio de redes sociales y correo electrónico y a través de los contactos de las investigadoras. También se utilizó la técnica de la bola de nieve (Leighton et al., 2021), en la que se pidió a los participantes que invitaran a otros colegas que cumplieran los requisitos del estudio.

El acceso a la investigación sólo se produjo después de la lectura y aceptación del Formulario de Consentimiento Libre e Informado (TCLE). El estudio fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de [nombre oculto para preservar la revisión ciega], bajo el número [número oculto para preservar la revisión ciega].

Procedimientos de análisis de datos

La base de datos se analizó mediante el programa SPSS 20 (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales). Inicialmente, se realizaron análisis descriptivos de carácter exploratorio con el fin de evaluar la distribución de los ítems. Posteriormente, se calcularon las frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones típicas de las variables de estudio y de caracterización de la muestra.

Se realizó un Análisis de Regresión Lineal Múltiple (método por pasos) considerando las cuatro dimensiones de la Interacción Trabajo-Familia (Interacción Negativa Trabajo-Familia, Interacción Negativa Familia-Trabajo, Interacción Positiva Trabajo-Familia, Interacción Positiva Familia-Trabajo) como variables dependientes y como variables independientes, se consideraron variables sociodemográficas, laborales y psicosociales.

Se probaron los supuestos de la regresión lineal múltiple y no se encontraron violaciones que contraindicaran su uso según las directrices de Marôco (2007). La selección de variables predictoras adoptó un nivel de significancia

de $p < 0,05$. En el análisis de regresión, la magnitud del efecto se obtuvo mediante los coeficientes de regresión estandarizados calculados para cada modelo final.

Resultados

En la Tabla 1 se enumeran los resultados del análisis descriptivo de la muestra y de las dimensiones de los instrumentos utilizados. El mayor índice, considerando la escala de puntuación, se obtuvo en la dimensión Interacción Negativa Trabajo-Familia y en los factores psicosociales fue en la dimensión Significado del trabajo. Todas las dimensiones de los constructos investigados presentaron coeficientes de consistencia interna, obtenidos mediante el coeficiente alfa de Cronbach, considerados satisfactorios ($\alpha > 0,70$).

Tabla 1. Media, desviación estándar y puntuación de las dimensiones de los instrumentos utilizados

Variables	Min	Ma x	M	DE	α
Interacción negativa trabajo-familia	1,00	4,00	2,36	0,71	0,93
Interacción negativa familia-trabajo	1,00	3,25	1,58	0,49	0,80
Interacción positiva trabajo-familia	1,00	4,00	2,04	0,64	0,83
Interacción positiva familia-trabajo	1,00	4,00	2,16	0,70	0,80
Demanda cuantitativa	1,00	5,00	3,47	0,82	0,75
Demanda cognitiva	2,00	5,00	4,07	0,65	0,71
Demanda emocional	1,00	5,00	3,37	0,93	0,88
Desarrollo en el trabajo	1,00	4,33	1,95	0,66	0,71
Libertad en el trabajo	1,00	5,00	3,38	0,94	0,76
Significado del trabajo	1,00	5,00	4,10	0,76	0,85
Compromiso en el trabajo	1,00	5,00	3,56	0,75	0,70
Claridad del papel	1,00	5,00	4,04	0,73	0,82
Apoyo social	1,00	5,00	3,26	0,91	0,85
Sentido de comunidad	1,00	5,00	3,55	0,92	0,87
Calidad de la gestión	1,00	5,00	3,17	1,03	0,88
Satisfacción laboral	1,50	5,00	3,68	0,68	0,83

Fuente: elaboración propia

En cuanto a los predictores, la Interacción Negativa Trabajo-Familia fue predicha por una mayor demanda cuantitativa, mayor número de materias impartidas en el semestre actual, menor satisfacción laboral y menor libertad en el trabajo, ser mujer y trabajar la mayor parte del tiempo en el nivel educativo de posgrado. La dimensión Interacción Negativa Familia-Trabajo presentó como predictores la mayor demanda cuantitativa y el menor significado del trabajo. En cuanto a la Interacción Positiva Trabajo-Familia, se observa que su aumento se da con mayor Satisfacción laboral y Sentido del trabajo y disminuye con un aumento de la Demanda cuantitativa. La dimensión Interacción Positiva Familia-Trabajo se explicó por mayor Sentido en el trabajo y Compromiso con el trabajo y menor Remuneración.

La magnitud del efecto de los modelos se considera muy alta ($R^2 = 0,53$) para la dimensión Interacción Negativa Trabajo-Familia según los parámetros de Marôco (2007), quien realiza esta clasificación para valores de R^2 superiores a 0,50. Para otras dimensiones entre 0,07 y 0,01, la magnitud se evalúa como baja. En este sentido, indica que las relaciones identificadas de Interacción Negativa Trabajo-Familia posiblemente también estarán presentes en la población objetivo de profesores universitarios y las demás dimensiones tienen especificidad muestral.

Tabla 2. Análisis de regresión lineal múltiple para la Interacción Trabajo-Familia y Familia-Trabajo

Predictores	Beta	EP	B	t	p
<i>Interacción Negativa Trabajo-Familia</i>					
Demanda cuantitativa	0,30	0,03	0,36	9,77	0,00**
Satisfacción laboral	-0,22	0,04	-0,21	-6,13	0,00**
Sexo femenino ^(a)	0,17	0,03	0,23	6,42	0,00**
Libertad en el trabajo	-0,13	0,02	-0,17	-5,16	0,00**
Número de clases	0,04	0,01	0,11	3,49	0,00**
Nivel de estudios-posgrado ^(b)	0,10	,004	0,08	2,40	0,02**
R ² ajustado=0,53; F=96,84; p=0,0001; VIF=1,11; DW=2,08; dCook=0,002					
<i>Interacción Negativa Familia-Trabajo</i>					
Demanda cuantitativa	0,11	0,03	0,1	3,88	0,00**
Significado del trabajo	-0,09	0,03	-0,143	-2,91	0,00**
R ² ajustado=0,07; F=14,94; p=0,0001; VIF=1,05; DW=1,95; dCook=0,003					
<i>Interacción Positiva Trabajo-Familia</i>					
Satisfacción laboral	0,16	0,06	0,17	2,78	0,00**
Significado del trabajo	0,13	0,05	0,16	2,65	0,01**
Demanda cuantitativa	-0,08	0,04	-0,11	-2,14	0,0**
R ² ajustado=0,12; F=18,54; p=0,0001; VIF=1,17; DW=1,90; dCook=0,003					
<i>Interacción Positiva Familia-Trabajo</i>					
Significado del trabajo	0,22	0,05	0,24	4,63	0,00**
Remuneración	-0,17	0,00	-0,12	-2,64	0,01**
Compromiso en el trabajo	0,12	0,05	0,13	2,58	0,01**
R ² ajustado=0,10; F=15,69; p=0,0001; VIF=1,17; DW=1,98; dCook=0,002					

Nota: (a) 0 = Varón, 1 = Mujer; (b) 0 = Carrera de grado, 1 = Posgraduación; **p ≤ 0,01

Fuente: elaboración propia

Discusión

El presente estudio buscó identificar los predictores sociodemográficos, laborales y psicosociales de las Interacciones Trabajo-Familia y Familia-Trabajo en profesores universitarios. En cuanto a los predictores, los resultados identificaron que las variables de mayor demanda cuantitativa, mayor número de clases impartidas en el semestre actual, ser mujer, trabajar la mayor parte del tiempo en estudios de posgrado, y menor satisfacción y libertad en el trabajo, el impacto negativo del trabajo en la vida familiar es mayor. Los resultados están en línea con la literatura que indica que las demandas cuantitativas generan sobrecarga de trabajo, provocando que parte del tiempo dedicado a la familia se destine al trabajo (Converso et al., 2019; Mazzei et al., 2019; Prata-Ferreira & Vasques-Menezes, 2021).

En el caso de los profesores universitarios, principalmente aquellos que se desempeñan en estudios de posgrado formando maestrías y doctores. En este nivel educativo, el docente necesita, además de impartir clases de pregrado, desarrollar y ejecutar proyectos de investigación y publicar sus resultados (Campos et al., 2019). La intensidad del recorrido universitario se potencia en los estudios de posgrado, debido a los requisitos cuantitativos y cualitativos impuestos por los organismos de financiación y evaluación (Vivian et al., 2019). Los docentes universitarios con un mayor enfoque en la investigación son particularmente vulnerables a altos niveles de estrés, ya que se les anima a trabajar en exceso con poco o ningún equilibrio entre la vida laboral y personal (Munro et al., 2019).

El resultado respecto de las mujeres se puede entender por la aún división de roles entre hombres y mujeres en el ámbito familiar, lo que implica mayores costos para las mujeres (Miller & Riley, 2022; Souza et al., 2021). Según los autores, incluso con carrera intelectual, a nivel universitario y gozando de prestigio social, la división sexual del trabajo se mantiene debido a la construcción social histórica de roles, que exige mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de la familia. El estudio desarrollado por Guzmán et al. (2021) identificó que las mujeres expresaron que experimentan desigualdad de género y estereotipos en la carrera académica, ya que son ellas, más que los hombres, quienes tienen que hacer malabares para tratar de equilibrar los ámbitos laboral y familiar, siendo más vulnerables a las tensiones de roles que los hombres.

El resultado respecto a la reducción del impacto negativo del trabajo en la vida familiar se asocia con una mayor satisfacción laboral y libertad en el trabajo. Este resultado se puede entender a partir de las características del trabajo docente, que tiene mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo en comparación con otras profesiones, aspectos que contribuyen a un mejor equilibrio entre la vida profesional y familiar (Winefield et al., 2014).

La dimensión Interacción Negativa Familia-Trabajo presentó como predictores la mayor demanda cuantitativa y el menor significado del trabajo, revelando que a medida que existe mayor demanda de trabajo, el docente puede ser presionado por la familia para atender también situaciones familiares y tener, en segundo lugar, mayor dificultad para concentrarse en el trabajo debido a preocupaciones sobre el contexto familiar (Geurts et al., 2005). Se puede pensar que en la medida que el docente no siente que su trabajo tiene sentido, como afirma Lavy (2022), tiene menos involucramiento en el trabajo. Por tanto, se puede pensar que esto se debe a su mayor centralidad en la familia que en el trabajo.

En cuanto a la Interacción Positiva Trabajo-Familia, los resultados indicaron que su aumento ocurre con mayor Satisfacción laboral y Significado del trabajo y disminuye con un aumento de la Demanda cuantitativa. Se puede pensar que a medida que los docentes perciben su trabajo como importante y se sienten satisfechos con él, son capaces de dirigir estos sentimientos positivos al contexto familiar. Según Pérez et al. (2015), el enriquecimiento trabajo-familia está relacionado con prácticas laborales flexibles que permiten un mayor equilibrio entre las exigencias profesionales y familiares, lo que aumenta la satisfacción y el compromiso en el trabajo.

La dimensión Interacción Positiva Familia-Trabajo se explicó por mayor Sentido en el trabajo y Compromiso con el trabajo y menor remuneración. El resultado sobre el significado del trabajo y el compromiso confirma la literatura (Gabini, 2020; Pérez et al., 2015) que revela que el vínculo que se establece tiene una mejor articulación entre las diferentes esferas vitales como el trabajo y la familia y viceversa (Gabini, 2020). Así, se puede pensar que, en el caso de los profesores universitarios, aún con demandas diversas, cuando son capaces de percibir la relevancia de su trabajo y comprometerse con él, son capaces de transponer sus experiencias y aprendizajes entre los dos ámbitos de la vida, familiar y profesional. El resultado en términos de menor remuneración probablemente esté relacionado con una menor carga de trabajo, lo que permite dedicar más tiempo a las tareas familiares y una menor carga de trabajo.

La menor varianza explicada en las dimensiones Interacción Negativa Familia-Trabajo, Interacción Positiva Trabajo-Familia e Interacción Positiva Trabajo-Familia puede explicarse por la mayor centralidad del trabajo en la identidad del profesor universitario, según el modelo de Kanungo (1982). En este modelo, la centralidad laboral y la centralidad familiar describen la importancia de los roles laboral y familiar, respectivamente, para la identidad central de una persona. Según Tanimoto et al. (2023), el trabajo es un componente central en los profesores universitarios.

Se cree que los modelos identificados pueden contribuir a un mayor conocimiento sobre las relaciones trabajo-familia en sus dos direcciones y cualidades, proporcionando también información para apoyar intervenciones para mejorar la calidad de vida de los profesores universitarios, promoviendo una mayor salud y bienestar.

El estudio tiene algunas limitaciones que deben ser consideradas al leer sus resultados: la primera es que el estudio tiene un diseño observacional, lo que impide sacar conclusiones en términos de causalidad; el segundo se debe al uso únicamente de medidas de autoinforme, lo que puede provocar algún tipo de sesgo por deseabilidad social.

En este sentido, se sugiere la realización de nuevos estudios con un diseño longitudinal mixto y el uso de otras técnicas de recogida de datos como el método del diario. Además, se sugiere investigar variables personales como personalidad, satisfacción familiar, autoeficacia y estrategias de enfrentamiento a estresores ocupacionales y familiares, con el objetivo de aumentar el poder predictivo de los modelos identificados. Por lo tanto, también se recomienda verificar el papel mediador de estas variables entre las demandas y recursos laborales y familiares a través del análisis de ecuaciones estructurales.

Como implicaciones para la práctica, se sugiere a las universidades un cambio cultural en los contextos universitarios, siendo reemplazado por uno que privilegie y promueva un sano equilibrio entre la vida laboral y familiar y que redimensione las demandas cuantitativas del trabajo, principalmente la reducción del número de estudiantes por clases. Se recomienda que directivos y docentes establezcan conjuntamente objetivos más realistas y alcanzables y con mayor autonomía en el trabajo. Los trabajadores que se dan cuenta de que su organización respalda las necesidades familiares pueden sentirse más cómodos dedicando tiempo y energía a su vida familiar y personal y tener mejores expectativas para su carrera (van der Lippe & Lippényi, 2020).

Son igualmente importantes las intervenciones dirigidas a desarrollar los aspectos positivos y enriquecedores de la interacción entre trabajo y familia, y viceversa, con el fin de sensibilizar a docentes y familiares sobre la transferencia positiva de los aprendizajes obtenidos en estas dos importantes instancias de la vida. Otro eje importante de intervención tiene que ver con la centralidad y el significado atribuido al trabajo de los profesores universitarios a través del replanteamiento de creencias distorsionadas relacionadas con la carrera y la productividad, el valor atribuido al trabajo, el ocio y la vida familiar.

Referencias bibliográficas

Aboobaker, N., & Edward, M. (2020). Collective influence of work–family conflict and work–family enrichment on turnover intention: exploring the moderating effects of individual differences. *Global Business Review*, 21(5), 1218-1231. <https://doi.org/10.1177/0972150919857015>

Aguilar-Morales, N. (2022). Interacción trabajo-familia en investigadores de una universidad pública. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 29, 179-199.

Campos, E. V., Carvalho, A. M. A., & de Souza, A. S. (2019). Satisfação no trabalho e qualidade de vida de professores universitários brasileiros: revisão integrativa. *Multitemas*, 24(57), 59-77. <http://dx.doi.org/10.20435/multi.v24i57.2260>

Carlotto, M. S., & Câmara, M. S. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família - Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19, 210-216. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300006>

Converso, D., Sottimano, I., Molinengo, G., & Loera, B. (2019). The unbearable lightness of the academic work: The positive and negative sides of heavy work investment in a sample of Italian university professors and researchers. *Sustainability*, 11(8), 2439. <http://dx.doi.org/10.3390/su11082439>

Diego-Medrano, E., & Salazar, L. R. (2021). Examining the work-life balance of faculty in Higher education. *International Journal of Social Policy and Education*, 3(3), 27-36. www.icpknet.org

Engels, M., Weyers, S., Moebus, S., Jöckel, K. H., Erbel, R., Pesch, B., ..., Wahrendorf, M. (2019). Gendered work-family trajectories and depression at older age. *Aging Mental Health*, 23, 1478-1486. <https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1501665>

Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), e352. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>

Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, 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, 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>

Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17030907>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Guzmán, M. R., Rocha, T. E., Reynoso, K. M., & Gurrola, P. B. (2021). Caminar con pies de plomo. Estrategias de sostenibilidad en mujeres académicas ante la tensión familia- trabajo. *Asparkia. Investigació Feminista*, 39, 185-211. <https://doi.org/10.6035/asparkia.4487>

Jing, S., Li, Z., Stanley, D. M. J. J., Guo, X., & Wenjing, W. (2021) Work-family enrichment: Influence of job autonomy on job satisfaction of knowledge employees. *Frontiers in Psychology*, 12, 726550. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726550>

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>

Labrague, L. J., Ballard, C. A., & Fronda, D. C. (2021). Predictors and outcomes of work-family conflict among nurses. *International Nursing Review*, 68(3), 349-357. <https://doi.org/10.1111/inr.12642>

Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>

Lavy, S. (2022). A meaningful boost: Effects of teachers' sense of meaning at work on their engagement, burnout, and stress. *AERA Open*, 8(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/23328584221079857>

Lee, M., Coutts, R., Fielden, J., Hutchinson, M., Lakeman, R., Mathisen, B., Nasrawi, D., & Phillips, N. (2022). Occupational stress in University academics in Australia and New Zealand. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(1), 57-71. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2021.1934246>

Leighton, K., Kardong-Edgren, S., Schneidereith, T., & Foisy-Doll, C. (2021). Using social media and snowball sampling as an alternative recruitment strategy for research. *Clinical Simulation in Nursing*, 55, 37-42. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2021.03.006>

Lopes, S., Sabino, A., Dias, P. C., Rodrigues, A., Chambel, M. J., & Cesário, F. (2022). Through the lens of workers' motivation: ¿Does it relate to work–family relationship perceptions? *Sustainability*, *14*(23), 16117. <https://doi.org/10.3390/su142316117>

Marôco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3. ed.). Sílabo.

Marques, F. T. (2023). Análise do perfil dos professores do Ensino Superior brasileiro de 2010 a 2019. *Revista Internacional de Educação Superior*, *11*, e025019-e025019. <https://doi.org/10.20396/riesup.v11i00.8673199>

Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *28*, 235-244. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722012000200012>

Mazzei, V. R., da Silva Camargo, M. C., & da Silva Mello, A. (2019). Produtivismo versus criatividade: a intensificação do trabalho docente universitário à luz do ócio criativo. *Licere*, *22*(3), 623-646. <https://doi.org/10.35699/1981-3171.2019.15352>

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, y C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Psychology Press.

Mendonça, J. R. C., Paiva, K. C. M. de, Padilha, M. A., & Milk Barbosa, M. A. C. (2012). *Competências profissionais de professores do ensino superior no Brasil: proposta de um modelo integrado*. In: Fórum da gestão do ensino superior nos países e regiões de língua portuguesa, 2. Macau, China. Anais... Macau, China: Instituto Politécnico de Macau. <http://www.aforges.org/wp-content/uploads/2017/03/Mendonca-Jose-et-al-Brasil.pdf>

Miller, K. E., & Riley, J. (2022). Changed landscape, unchanged norms: Work-family conflict and the persistence of the academic mother ideal. *Innovative High Education*, *47*, 471–492. <https://doi.org/10.1007/s10755-021-09586-2>

Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (work-family and family-work) and task performance: The role of well-being in this relationship. *Administrative Sciences*, *13*(4), 94. <https://doi.org/10.3390/admsci13040094>

Munro, G., O'Meara, P., & Mathisen, B. (2019). Paramedic transition into an academic role in universities: A qualitative survey of paramedic academics in Australia and New Zealand. *Irish Journal of Paramedicine*, *4*(1), 1-11. <https://doi.org/10.32378/ijp.v4i1.107>

Naidoo-Chetty, M., & Plessis, M. du (2021). Systematic Review of the Job Demands and Resources of Academic Staff within Higher Education Institutions. *International Journal of Higher Education*, *10*(3), 268-284. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n3p268>

Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020) Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, *11*, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>

Ota, M., & Dias-Trindade, S. (2020). Ambientes digitais de aprendizagem e competências digitais: conhecer o presente para agir num futuro pós-covid. *Interfaces Científicas-Educação*, *10*(1), 211-226. <https://doi.org/10.17564/2316-3828.2020v10n1p211-226>

Pace, F., D'Urso, G., Zappulla, C., & Pace, U. (2021). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, *40*, 3417-3424. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00294-x>

Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., Garcés, S. A., & Sánchez, Á. M. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business Review*, 45, 16-33. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43335414001.pdf>

Prata-Ferreira, P. A., & Vasques-Menezes, I. (2021). Conflitos do professor universitário: o que sabemos sobre isso?. *Psicologia em Estudo*, 26, e46380. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v26i0.46380>

Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L., & Koole, M. (2021). Balancing technology, pedagogy and the new normal: Post-pandemic challenges for higher education. *Postdigital Science and Education*, 3, 715–742. <https://doi.org/10.1007/s42438-021-00249-1>

Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533-549. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>

Roa-Cárdenas, F. L., & González-Puebla, F. J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*, 86, 193-210. <https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>

Silva, M. A., Wendt, G. W., & Argimon, I. I. L. (2017). Propriedades psicométricas das medidas do Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I), versão curta. *REGE – Revista de Gestão*, 24, 348-359. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rege.2017.05.007>

Souza, K. R. D., Simões-Barbosa, R. H., Rodrigues, A. M. D. S., Felix, E. G., Gomes, L., & Santos, M. B. M. D. (2021). Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 5925-5934. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13852021>

Tanimoto, A. S., Richter, A., & Lindfors, P. (2023). How do effort, reward, and their combined effects predict burnout, self-rated health, and work-family conflict among permanent and fixed-term faculty?. *Annals of Work Exposures and Health*, 67(4), 462-472. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxac094>

van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicator Research*, 151, 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>

Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 33, 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33>

Vivian, C., de Lima Trindade, L., Rezer, R., Vendruscolo, C., & Junior, S. A. R. (2019). Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação stricto sensu. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), 217-234. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p217-234>

Winefield, H. R., Boyd, C., & Winefield, A. H. (2014). Work- family conflict and well-being in university employees. *The Journal of Psychology*, 148(6), 683–697. <http://dx.doi.org/10.1080/00223980.2013.822343>

Zábrodská, Z., Mudrák, J., Šolcová, I., Květon, P., Blatný, M., & Machovcová, K. (2018). Burnout among university faculty: the central role of work-family conflict. *Educational Psychology*, 38(6), 800-819. <https://doi.org/10.1080/01443410.2017.1340590>

Zambrana, R. E., Hardaway, C. R., & Neubauer, L. C. (2022). Beyond role strain: Work–family sacrifice among underrepresented minority faculty. *Journal of Marriage and Family*, 84(5), 1469-1486. <https://doi.org/10.1111/jomf.12865>

Fecha de recepción: 24-10-2023

Fecha de aceptación: 29-4-2024