



## **Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile<sup>1</sup>**

### **Work-Family Balance, Family Support, Parental Self Efficacy and Perceived Family Functioning in a Chilean Public Workers**

**Elizabeth Riquelme Orellana\***

**Aransazú Rojas Habibe\***

**Andrés Jiménez Figueroa\*\***

#### **RESUMEN**

Se analiza la relación entre Equilibrio trabajo-familia, Apoyo familiar, y Autoeficacia parental en funcionarios públicos, determinado las diferencias entre hombres y mujeres. A 181 funcionarios profesionales les fueron aplicados tres instrumentos de medición de las variables referidas. Se observa que existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de equilibrio trabajo-familia entre hombres y mujeres, obteniendo un mayor equilibrio las mujeres. Por otra parte no se encontró diferencias en apoyo familiar, autoeficacia parental y en funcionamiento familiar. En cuanto a la relación entre dichas variables se encontró una relación estadísticamente significativa entre Apoyo familiar y autoeficacia parental ( $r=-0,333$ ;  $p<0,01$ ); entre apoyo familiar y funcionamiento familiar ( $r=0,734$ ;  $p<0,01$ ); equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental ( $r=0,275$ ;  $p<0,01$ ) y entre autoeficacia parental y funcionamiento familiar ( $r=-0,276$ ;  $p<0,01$ ).

**Palabras clave:** equilibrio trabajo familia, apoyo familiar, autoeficacia parental, funcionamiento familiar.

#### **ABSTRACT**

It is analyzed the relationship between work-family balance, family support, parental self-efficacy and public officials, given the differences between men and women. A 181 professional staff We applied three instruments measuring variables related. It is noted that there were significant differences in the level of work-family balance among men and women, giving women a better

---

<sup>1</sup> Trabajo que forma parte del programa de investigación “Calidad de Vida y Ambientes Saludables” (DPI, Universidad de Talca, 2007). Se agradece de manera especial al Servicio Nacional de la Mujer Región del Maule (SERNAM).

\* Psicóloga, Facultad de Psicología, Universidad de Talca

\* Psicóloga, Facultad de Psicología, Universidad de Talca

\*\* Psicólogo, Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, Universidad de Santiago, Chile. Facultad de Psicología Universidad de Talca. Correo: [anjimenez@utalca.cl](mailto:anjimenez@utalca.cl)

balance. On the other hand there was no difference in family support, parental self-efficacy and family functioning. Regarding the relationship between these variables was found a statistically significant relationship between family support and parental self-efficacy ( $r = -0.333$ ,  $p < 0.01$ ) between family support and family functioning ( $r = 0.734$ ,  $p < 0.01$ ), work-family balance and parental self-efficacy ( $r = 0.275$ ,  $p < 0.01$ ) and between parental efficacy and family functioning ( $r = -0.276$ ,  $P < 0.01$ ).

**Keywords:** work-family balance, family support, parental self-efficacy and family functioning.

## SUMARIO

Introducción. Método. Muestra. Instrumentos. Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia SWING. Escala de Evaluación Parental EEP. Escala de Funcionamiento Familiar APGAR. Inventario de Percepción de Apoyo Familiar. Procedimiento. Resultados. Bibliografía.

\*\*\*\*\*

## INTRODUCCIÓN

El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, caracterizadas por ser interdependientes y complementarias entre sí. La influencia de cada una de ellas no se puede estudiar de forma aislada ya que ambos influyen sobre el otro (Debeljuh & Jáuregui, 2004; Jiménez y Moyano, 2008). En Chile, el panorama laboral ha cambiado considerablemente, ya que en un período de diez años la fuerza de trabajo femenina aumentó en 7,5 puntos porcentuales, esto solo en los años 1992 al 2002. Asimismo existe un aumento porcentual de la fuerza de trabajo femenina de un 50,1% respecto del año 2002, mientras que la de los hombres solo alcanzó un 17,6 % (INE, 2002).

La integración de la mujer al mercado laboral ha sido tema de estudio en el último tiempo, por lo que algunos investigadores se han centrado en la búsqueda de factores asociados a esta situación, los cuales han encontrado cuatro consecuencias principales: baja de la natalidad, disminución de las uniones matrimoniales, tiempo dedicado al cuidado de los hijos (educación de los hijos) y las implicaciones laborales para la mujer. Respecto de la primera de ellas, es posible indicar que las tasas de natalidad han disminuido desde mediados del siglo XX, en los años 1977 al 2002 el promedio de hijos por mujer era de 2 a 3, cifra que se ve disminuida a través del tiempo, en el período del 2003 al 2006 se calcularon un promedio de 1,9 hijos por mujer (INE, 2009). Todo esto ha afectado principalmente a la familia, produciendo así un desequilibrio en la relación trabajo-familia (Jiménez & Moyano, 2008).

Lo que implica este cambio en la cultura chilena no es menor ya que dentro de los efectos que se pueden notar en la sociedad se encuentra el conflicto trabajo-familia, el cual se ve reflejado en la prolongada ausencia de los padres en el hogar, en la insuficiencia del salario de uno solo de los progenitores para solventar las necesidades familiares y por la necesidad de adquirir destrezas laborales adicionales a las domésticas. Este conflicto se ha definido como el resultado de las preocupaciones incompatibles derivadas de roles laborales y familiares (Greenhaus y Beutell, 1985) además el conflicto se estaría dando ya sea porque se dedica más tiempo a una de las dos esferas, o también porque las tensiones generadas en una de ellas afecta el comportamiento en la otra o los comportamientos en la esfera del trabajo son contrarios a los de la familia (Repetti, 1987).

Lo común en las investigaciones en torno a la interacción Trabajo- Familia ha sido el estudio desde la perspectiva del conflicto, asumiendo que al tener distintos roles se generan inevitablemente conflicto y estrés (Barnett, 1998). Sin embargo, actualmente se está incorporando una perspectiva que sin dejar de ver que el conflicto existe, propone investigar la interdependencia

positiva de los dominios (Greenhaus et al., 2003; Grzywarcz, 2002; Frone, 2003), apareciendo conceptos como enriquecimiento y facilitación, planteamientos teóricos que se dirigen a analizar este fenómeno desde una perspectiva de la psicología positiva (Seligman, 2002). Es así como emerge el concepto de Equilibrio Trabajo- Familia, cuya definición tiene elementos comunes que son derivados principalmente de la noción de equilibrio o no equilibrio entre las experiencias del rol laboral y familiar (Marks & MacDermid, 1996; Kirchmeyer, 2000; Clark, 2000; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Greenhaus & Powell, 2006).

Lo ideal en este escenario sería que existiera un equilibrio entre trabajo y familia, es decir, que se lograra un compromiso total en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellas (Marks & MacDermid, 1996) lo cual traería beneficios para la calidad de vida de las personas, ya que se estarían evitando las consecuencias del conflicto de roles, como lo son aumento de niveles de estrés laboral, tensión psicológica, mayor deterioro de salud y un mal desempeño en la función parental (Frone, Russell y Cooper, 1997).

Respecto de este último punto es posible indicar que uno de los aspectos que se ve deteriorado en los padres es la percepción que ellos tienen de su rol como padre o madre cuando deben salir del hogar para trabajar, muchas veces sienten culpa ya que deben, entre otras cosas, delegar el cuidado de los hijos a otras personas. Es posible hablar entonces de Autoeficacia Parental lo cual se define como aquellas creencias personales sobre las propias capacidades para lograr ser un buen padre, por lo que aquellos padres que creen en sus propias habilidades se sentirán generalmente más satisfechos y capaces de hacer lo necesario para perseverar y lograr una tarea determinada. Todo esto trae consigo tener expectativas reales y además ser capaces de percibirse a sí mismos como padres competentes (Farkas, 2008).

En este escenario cobra gran importancia el apoyo que recibe el trabajador por parte de su familia, ya que tanto hombres como mujeres deben lidiar con complicaciones en el trabajo, con altos niveles de estrés, jornadas laborales extensas y en ocasiones con ambientes laborales poco favorables. Es en estas situaciones en que el individuo busca apoyo, refugio y comprensión, principalmente en el seno de su familia, esperando a su vez que frente a la presencia de éstas situaciones los miembros de su familia logren implementar estrategias de apoyo efectivas (Cabello y D'Anello, 2001).

King, Mattimore, King & Adams (1995) señalan que el apoyo familiar estaría constituido por conductas verbales y no verbales en las que se produce un intercambio, ya sea de tipo informativo o afectivo, las cuales dan muestra, en el caso de un trabajador, de que su familia valora su esfuerzo y labor en el trabajo e incluso están dispuestos a mostrar su ayuda compartiendo responsabilidades. Por otro lado y con el propósito de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral, en hombres y mujeres se ha planteado el compartir las responsabilidades, o que exista corresponsabilidad familiar, lo que es entendido como la distribución de las labores y las responsabilidades domésticas de forma equitativa y que implique por igual a todos los miembros del grupo familiar (Rodríguez, Peña y Torío, 2010) lo cual sería un aporte para disminuir los niveles de estrés y de conflicto trabajo-familia.

La presente investigación pretende obtener datos concretos de la situación actual de las instituciones u organismos del sector público en Chile, en materia de Equilibrio Trabajo- Familia, Apoyo Familiar, Autoeficacia Parental y Funcionamiento Familiar, considerando las posibles diferencias entre hombres y mujeres, lo que puede servir de base para ayudar a fomentar las políticas de conciliación trabajo- familia desde una perspectiva de igualdad de género

## **MÉTODO**

### **Muestra**

La muestra utilizada en esta investigación comprende a 181 mujeres y hombres, funcionarios públicos de la Región del Maule. 60.22% corresponde al sexo femenino, mientras que

un 39.78% corresponde al sexo masculino, en cuanto a las edades estas fluctúan entre 23 y 67 años, con una media de 42 años. 57.78% de los participantes es casado, el 20% vive en pareja, en tanto que el 15.56% corresponde a solteros con hijos y el 7.22% se encuentra separado. En cuanto al nivel educacional, el 95.58% de los participantes cuenta con enseñanza universitaria, mientras que el 4.42% tiene enseñanza superior a nivel técnico. Respecto al ámbito laboral de los, el 19.34% de los participantes posee cargo directivo, el 35.36% tiene cargo medio y el 45.30% son empleados.

## **Instrumentos**

**Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia SWING.** Este cuestionario está compuesto por 22 Items tipo likert, distribuidos en 4 subescalas: Interacción negativa trabajo-familia; Interacción negativa familia-trabajo; Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo. Este cuestionario posee propiedades psicométricas adecuadas, con buena consistencia interna, con valores que se sitúan entre 0,77 y 0,89 (Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts, 2009).

**Escala de Evaluación Parental EEP.** La Escala de Evaluación Parental es un cuestionario auto-administrado, creado para evaluar la satisfacción y los sentimientos de Autoeficacia con respecto a la maternidad. Inicialmente la EEP se compuso de 20 ítems, los que fueron chequeados en una población de mujeres chilenas, obteniendo una adecuada consistencia interna, mientras que el análisis factorial arrojó dos factores que explican el 63% de la varianza. La versión final de la EEP considera 10 ítems y entrega un puntaje global de la autoeficacia materna. Obteniendo una consistencia interna de 0.85 (Farkas, 2008).

**Escala de Funcionamiento Familiar APGAR.** Este cuestionario fue diseñado en 1978 por Smilkstein, con el objetivo de explorar la funcionalidad familiar. Su nombre deriva de cinco componentes (del Inglés), éstos son: Adaptabilidad (adaptability); Cooperación (partnership); Desarrollo (growth); Afectividad (affection); y Capacidad Resolutiva. Está compuesto por 5 preguntas tipo likert, cuyas respuestas van desde 0 a 2 (0=Casi Nunca, 1=A veces, 2=Casi Siempre) su aplicación se realiza de forma individual y es autoadministrado. La escala está compuesta por 5 preguntas tipo likert y posee una buena consistencia interna (0.793) y está compuesta por un solo factor que explica el 55.6% de la varianza, esto con 3 niveles diferentes de acuerdo al funcionamiento familiar, éstos son: Normofuncionantes, disfunción leve y disfunción grave.

**Inventario de Percepción de Apoyo Familiar.** El Inventario de Percepción de Apoyo Familiar, posee una buena consistencia interna (0.93). A su vez se encuentra compuesto por 42 ítems tipo likert, los cuales se agrupan en tres factores: factor 1 de consistencia afectiva; factor 2 de adaptación familiar; factor 3 de autonomía familiar (Baptista, 2007). Los valores de confiabilidad por cada factor son de 0,91, 0,90 y 0,78 respectivamente.

## **Procedimiento**

Se realizó contacto con las entidades y autoridades públicas se entregaron los instrumentos en los lugares acordados entre Agosto y Octubre del año 2010. Los instrumentos fueron administrados a 181 trabajadores de ambos sexos conjuntamente con su respectivo consentimiento en los servicios públicos mencionados anteriormente. La duración total de la aplicación de los 4 cuestionarios por persona tuvo una duración estimada de 20 minutos. Finalmente para el análisis de los datos se utilizaron procedimientos estadísticos descriptivos, además de comparación de medias por medio de pruebas T para muestras independientes. Se realizaron también procedimientos estadísticos correlacionales bivariados, todos mediante el programa estadístico SPSS 15.0.

## RESULTADOS

Respecto a la variable equilibrio trabajo-familia es posible señalar que las mujeres presentan una media de 27,3761 (DE= 8,20) en tanto que los hombres obtienen una media de 24,35 (DE=10,80). Por medio del análisis realizado mediante la prueba T para muestras independientes en la que se ha asumido desigualdad de varianza ( $F=, 2,162$ ;  $p> 0,05$ ), es posible señalar que si existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de equilibrio entre hombres y mujeres ( $t(123,620)=, 2,027$ ;  $p< 0,05$ ).

Tabla 1: Comparación de medias de equilibrio trabajo-familia según sexo

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias					95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencias de medias	Error típ. de la diferencia	Superior	Inferior
Equilibrio Trabajo-familia	Se han asumido varianzas iguales	2,162	,143	2,142	179	,034	3,02892	1,41427	,23813	5,81972
	No se han asumido varianzas iguales			2,027	123,620	,045	3,02892	1,49458	,07064	5,98721

Respecto a los resultados obtenidos en la variable apoyo familiar se observa que las mujeres presentan un nivel medio-alto de apoyo familiar ( $M= 67,01$ ;  $D= 10,66$ ) en tanto que los hombres obtienen un resultado similar ( $M= 66,83$ ;  $D= 12,12$ ) situándose en la misma categoría.

Al analizar los resultados mediante una prueba T para muestras independientes en la que se ha asumido desigualdad de varianza ( $F=,291$ ;  $p< 0,05$ ) es posible señalar que no existe diferencia de apoyo familiar entre hombres y mujeres ( $t(138,337)=,100$ ;  $p> 0,05$ ).

Tabla 2: Comparación de medias apoyo familiar en hombres y mujeres

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias					95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencias de medias	Error típ. de la diferencia	Superior	Inferior
Apoyo Familiar	Se han asumido varianzas iguales	,291	,590	,103	179	,918	,17584	1,70971	3,19793	3,54962

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias					
	F	Sig.	t	Gf	Sig. (bilateral)	Diferencias de medias	Error típ. de la diferencia	
No se han asumido varianzas iguales	,100	,337	,920	138,337	,17584	1,75523	3,29471	3,64639

A partir de los resultados obtenidos en la variable autoeficacia parental se observa que las mujeres presentan una media de 42,17 (DE= 15,78) en tanto que los hombres obtienen una media de 41,36 (DE=12,63). En relación a las diferencias de Autoeficacia parental percibido entre hombres y mujeres, se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas de apoyo familiar entre hombres y mujeres ( $t(172,409) = ,383; p > 0,05$ ).

Tabla 3: Comparación de medias de Autoeficacia parental en hombres y mujeres.

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias					95% Intervalo de confianza para la diferencia	
	F	Sig.	t	Gf	Sig. (bilateral)	Diferencias de medias	Error típ. de la diferencia	Superior	Inferior
Autoeficacia parental	3,153	,077	,366	179	,715	,81320	2,21947	-3,56648	5,19288
Se han asumido varianzas iguales									
No se han asumido varianzas iguales			,383	172,409	,702	,81320	2,12167	-3,37459	5,00099

De acuerdo a los resultados obtenidos en la variable funcionamiento familiar, se observa que las mujeres se sitúan en la categoría normofuncionante ( $M = 8,17; DE = 2,01$ ) lo que da cuenta de un adecuado funcionamiento familiar, el cual se caracteriza por la adaptabilidad, cooperación, desarrollo, afectividad y capacidad resolutoria que proporciona la familia, de igual modo se comportan los resultados obtenidos en los hombres, lo que los ubican en igual categoría ( $M = 8,15; DE = 2,01$ ).

Al analizar estos resultados mediante la prueba T para muestras independientes en la que se ha asumido desigualdad de varianza ( $F = ,373; p > 0,05$ ), es posible señalar que no existe diferencia estadísticamente significativa en el nivel de funcionamiento familiar entre hombres y mujeres ( $t(152,378) = ,004; p < 0,01$ ).

Tabla 4: Comparación de medias de funcionamiento familiar en hombres y mujeres

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias					95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencias de medias	Error típ. de la diferencia	Superior	Inferior
Funcionamiento Familiar	Se han asumido varianzas iguales	,373	,542	0,04	179	,968	,01236	,30592	-,59131	,61603
	No se han asumido varianzas iguales			0,04	152,378	,968	,01236	,30578	-,59175	,61647

La relación entre las variables apoyo familiar, equilibrio trabajo-familia, autoeficacia parental y funcionamiento familiar, permite reconocer la existencia de relación estadísticamente significativa entre las siguientes variables. Apoyo familiar y autoeficacia parental ( $r=-0,333$ ;  $p<0,01$ ) de modo que a mayor apoyo familiar mayor autoeficacia parental y viceversa. Lo mismo ocurre con apoyo familiar y funcionamiento familiar ( $r= 0,734$ ;  $p<0,01$ ) mientras mayor apoyo familiar mayor funcionamiento familiar.

Por su parte equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental también presentan una relación estadísticamente significativa ( $r= 0,275$ ;  $p<0,01$ ) por lo que a medida que existe mayor equilibrio trabajo-familia existe mayor autoeficacia parental y viceversa.

También existe una relación estadísticamente significativa entre autoeficacia parental y funcionamiento familiar ( $r= -0,276$ ;  $p<0,01$ ).

Tabla 5: Relación entre apoyo familiar, equilibrio trabajo-familia, autoeficacia parental y funcionamiento familiar.

		Apoyo Familiar	Equilibrio trabajo-familia	Autoeficacia parental	Funcionamiento Familiar
Apoyo Familiar	Correlación Pearson	1	-,117	-,333**	,734**
	Sig. (bilateral)		,117	,000	,000
	N	181	181	181	181
Equilibrio trabajo-familia	Correlación Pearson	-,117	1	,275**	-,169*
	Sig. (bilateral)	,117		,000	,023
	N	181	181	181	181
Autoeficacia Parental	Correlación Pearson	-,333**	,275**	1	-,276**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	181	181	181	181
Funcionamiento Familiar	Correlación Pearson	,734**	-,169*	-,276**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,023	,000	
	N	181	181	181	181

## DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados obtenidos, es posible señalar que en la variable Equilibrio trabajo-familia, existen diferencias estadísticamente entre hombres y mujeres profesionales, funcionarios de Organismos públicos de la Región del Maule. Frente a lo cual se puede concluir que los hombres son los que presentan un nivel más bajo respecto de las mujeres, es decir, presentan más conflicto interrolístico que las mujeres, menos satisfacción en el trabajo y en el hogar y menor nivel de ajuste entre los múltiples roles, lo cual puede tener como causas varios factores. Si se analiza desde el punto de vista de Greenhaus, Collins y Shaw (2003) la diferencia puede estar siendo generada porque existen problemas en los componentes que ayudan a lograr el ajuste y equilibrio, es decir, en el tiempo, nivel de compromiso y equilibrio en la satisfacción. Es decir, los hombres no dedican la misma cantidad de horas al trabajo y a la familia, no existe el mismo nivel de compromiso psicológico en ambos dominios y existen distintos niveles de satisfacción en el trabajo y el hogar. Todo esto nos hace suponer que se puede percibir un menor nivel de ajuste entre las dos esferas.

Por otro lado es posible indicar además, que esta diferencia puede estar siendo generada por el hecho de que los hombres pasan más tiempo en su trabajo, y por ende dedican una menor cantidad de tiempo a su familia en comparación con las mujeres. De acuerdo Cifre & Salanova (2004) los hombres en comparación a las mujeres se muestran poco dispuestos a organizar su tiempo libre para colaborar con los quehaceres de sus parejas, cuando en realidad debieran compartirse los quehaceres del hogar entre los integrantes que las componen.

Otra de las causas de la diferenciación podría encontrarse en los niveles de atribución que se perciben en el rol. Mientras que los hombres se les atribuyen aquellas tareas que se encuentran en el ámbito público, como el trabajo remunerado, las mujeres se les atribuyen tareas que tienen relación con el trabajo doméstico, entre ellas las tareas del hogar, cuidado de los hijos e hijas y de otras personas dependientes y el trabajo emocional, que se enfoca en la contención, apoyo y soporte emocional (Grañeras, Mañeru, Martín, De la Torres, y Alcalde, 2007; Rodríguez, Peña y Torío, 2010). Es así como es posible indicar que esta diferencia en el nivel de equilibrio percibido por mujeres y hombres, puede ser generada por el modo en que se distribuyen las tareas entre ambos sexos, lo cual no permitiría conciliar la vida personal, familiar y laboral en hombres, ya que no existe corresponsabilidad, es decir, no existe una distribución de las labores y las responsabilidades domésticas de forma equitativa y que implique por igual a todos los miembros del grupo familiar (Rodríguez, Peña y Torío, 2010). A pesar de que las mujeres se ven expuestas a una doble jornada, es decir, trabajan remuneradamente fuera del hogar y además llegan a éste a realizar labores



domésticas y a dedicarse el cuidado de los hijos, estarían logrando un mayor ajuste trabajo- familia. Lo anterior podría ser explicado por el nivel de compromiso que poseen por ambas esferas, ya que no solo consideran relevante su función de madres, sino que también la de profesional, tratando de cumplir en ambos aspectos, teniendo en cuenta que la mayor cantidad de la muestra cuenta con estudios superiores. Por lo que el mantener un trabajo remunerado implicaría un nivel de desarrollo profesional mayor.

Por otro lado un punto a destacar en el sector público, es la paulatina incorporación de políticas de conciliación trabajo- familia, las cuales están dirigidas a las responsabilidades familiares y se relacionan directamente con los hijos (SERNAM, 2002). Entre ellas destaca el derecho a sala cuna y permiso para amamantar, apoyo en la organización del tiempo laboral, permisos especiales, lo cual favorece directamente a la madre y ayuda sustancialmente a poder permitir ejercer su responsabilidad familiar.

Con respecto a la variable Apoyo Familiar, es posible señalar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre apoyo familiar percibido entre hombres y mujeres profesionales, funcionarios de Organismos públicos en la Región del Maule. Esto se puede deber a que se está implementando un cambio cultural en el país, valorando también a las mujeres como personas que pueden desarrollarse profesionalmente. Por otro lado el escenario en el que crecen los hijos hoy es diferente, ya que las familias se caracterizan por tener padre y madre que trabajan, los cuales deben cumplir diferentes roles y no solo dedicarse al trabajo o al hogar, si no que muchas veces a ambos. Hay un cambio sociodemográfico importante relacionado con la disminución en la cantidad de hijos, disminución en la natalidad y aumento en fuerza de trabajo femenina que hacen necesario un cambio cultural.

Debido a las características de la muestra es que quizás no se encontraron diferencias entre ambos géneros respecto del apoyo percibido, ya que el servicio público entregan beneficios a las personas que trabajan allí, como por ejemplo derecho a sala cuna, además se puede deber también a que un porcentaje no menor contaba con apoyo doméstico (36.46%). Es decir, al llegar a casa pueden tener la tranquilidad de que no es necesario que realicen todas las labores domésticas ya que cuentan con una persona que les ayuda en su ejecución. Por otro lado el 68.51% señala que su pareja trabaja, lo cual pueden sentir como un apoyo para poder mantener los recursos necesarios en el hogar, sintiendo menor la carga que deben asumir.

En los resultados obtenidos en la variables Autoeficacia parental, es posible indicar que existen diferencias estadísticamente significativas entre Autoeficacia parental percibido entre hombres y mujeres profesionales, funcionarios de Organismos públicos en la Región del Maule. Lo anterior se puede deber a varios factores, entre ellos las características de la muestra, por ejemplo el nivel educacional que poseen, ya que todos los participantes cuentan con enseñanza superior o universitaria y mantienen niveles económicos que les permiten tener a sus hijos en un lugar donde ellos mismos se sientan seguros. Por otro lado, y respecto de lo mencionado anteriormente, es posible indicar que el número de hijos estaría relacionado con los niveles de responsabilidad percibidos en la enseñanza de los hijos.

Estos resultados nos indican que ambos, hombres y mujeres, se sienten competentes como padres, lo cual hace mención a que ellos creen que tienen la capacidad para generar y coordinar respuestas (afecto, cognición, comunicación y comportamiento) es decir, sienten que tienen las capacidades que les permiten afrontar de modo flexible y adaptativo la tarea vital de ser padres, de acuerdo con las necesidades evolutivas y educativas de los hijos e hijas y con los estándares considerados como aceptables por la sociedad y aprovechando todas las oportunidades y apoyos que les brindan los sistemas de influencia de la familia para desplegar dichas capacidades (Rodrigo, Máiquez, Martín y Byrne, 2008).

Es posible indicar también que cuando los padres perciben que tienen las competencias necesarias para brindar las mejores condiciones a sus hijos en el desarrollo, la percepción de su autoeficacia también debería aumentar, con ello los esfuerzos implicados y el compromiso en cada

una de las tareas, por lo que si aquellos padres que componen la muestra, sienten que tienen todas las competencias para cumplir como tales, es posible que sus niveles de autoeficacia sean más elevados, sin existir diferencias entre hombres y mujeres.

Otro factor por el que se pueden haber obtenido estos resultados, puede ser que la muestra haya contestado los cuestionarios escogiendo aquellas alternativas socialmente más deseadas, es decir, actuando con el principio de Deseabilidad Social, el cual según Ferrado & Chico (2000) tiene su punto de partida en el supuesto de que algunas de las alternativas de respuesta en ciertos reactivos son socialmente más convenientes o deseables que otros, por lo que algunos sujetos pueden tender a elegirlos independientemente de lo que consideren que realmente debieran responder, manteniendo una imagen distorsionada de sí mismos, de acuerdo a lo que la sociedad considera positivo. Plantean además que ésta tendencia a “disimular” o a “quedar bien” se acentuaría cuando la motivación para hacerlo fuese alta, en este caso el querer quedar como buenos padres o madres.

Con respecto a Funcionamiento Familiar, es posible señalar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre Funcionamiento familiar percibido entre hombres y mujeres profesionales, funcionarios de Organismos públicos en la Región del Maule. Lo anterior podría ser explicado por el hecho de que el funcionamiento familiar, al ser considerado como la dinámica interactiva y sistémica que se produce entre los miembros de la familia (Ortiz, Padilla y Padilla, 2005; Camacho, León y Silva, 2009) no depende completamente del trabajador, es decir, en su dinámica se encuentran presentes todos los miembros del grupo familiar, por ende si existe un adecuado o un inadecuado funcionamiento familiar, este influye tanto a hombres y mujeres, razón por la cual no se encontraron diferencias en esta investigación.

Al analizar si existe relación entre Equilibrio trabajo-familia y Apoyo familiar entre hombres y mujeres profesionales, funcionarios públicos, es posible indicar que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables. Los resultados discrepan en cierta medida con lo que establece la teoría, puesto que se plantea que el apoyo recibido por parte de los trabajadores provee recursos para afrontar el conflicto trabajo- familia, proporcionando estrategias de resolución de conflictos. Sin embargo, no existe clara evidencia de la relación entre equilibrio trabajo-familia y apoyo familiar, puesto que esta última variable no ha sido estudiada en profundidad (Mendiburo y Olmedo, 2010).

A partir de los análisis realizadas, es posible señalar que existe relación entre Equilibrio trabajo-familia y Autoeficacia parental entre hombres y mujeres profesionales, funcionarios públicos, por lo que a mayor equilibrio trabajo-familia, mayor autoeficacia parental y viceversa, es decir, cuando los jefes de hogar (padres o madres) se sienten autoeficaces, sentirán también que son capaces de cumplir óptimamente sus funciones en el trabajo y en la familia, manteniendo un equilibrio entre ambas esferas. Lo anterior puede deberse a varios factores, entre ellos el nivel educacional de los participantes, de modo que la totalidad de la muestra cuenta con estudios superiores, ya sea nivel técnico superior o nivel universitario. Sería interesante indagar si el paso de la enseñanza superior se relaciona con la percepción de autoeficacia, como por ejemplo la organización del tiempo y de las funciones a desarrollar en el mundo laboral se puede extrapolar a la función de padre o madre.

Otra de las variables que estaría influyendo, tiene relación con la autoeficacia. Una persona eficaz que siente que realiza bien su tarea tanto en el trabajo como en su hogar, querrá invertir más tiempo en ambas esferas, realizará más esfuerzos por hacer que la relación padre- hijo funcione adecuadamente, estará más involucrado en sus tareas, invertirá más esfuerzos en casa, frente a los obstáculos podrá tener una mirada diferente y tendrá más resistencia frente a la adversidad. Todo esto debido a que tener un alto sentido de autoeficacia se asocia a un mayor esfuerzo y persistencia, por lo que enfrentarán las dificultades y exigencias cotidianas viéndolas como desafíos y no como amenazas. Además de poseer un interés intrínseco y concentración en sus tareas, planteándose objetivos difíciles por lo cual logran un alto nivel de compromiso y les resulta menos difícil superar

fracasos, los que creen ocurren por falta de habilidades que ellos pueden adquirir (Pajares, 2002). Todo esto contribuye a un mejor ajuste trabajo- familia, ya que aquellos sujetos autoeficaces cuentan con las competencias necesarias para superar los obstáculos que pueden encontrar en ambas esferas, pudiendo así resolver el conflicto trabajo-familia.

Es importante mencionar que se han cumplido con los objetivos propuestos en esta investigación. Sin embargo, durante la realización del estudio se encontraron algunas limitaciones. Las principales se relacionan con la ausencia de investigaciones que relacionen las variables consideradas y que a su vez analicen las diferencias entre hombres y mujeres en ellas, lo que obstaculiza el planteamiento de resultados consistentes que sean avalados por investigaciones anteriores.

Además sería pertinente relacionar el equilibrio trabajo-familia con variables que se relacionen directamente con el ámbito laboral, por ejemplo: inseguridad laboral, compromiso laboral, distribución de jornadas laborales y clima laboral entre otras. Por otro lado y respecto a la metodología utilizada, se sugiere la utilización de técnicas mixtas, incluyendo instrumentos de carácter cualitativo que permitan conocer la opinión de los trabajadores en torno a las temáticas trabajo y la familia, sus representaciones sociales y el significado contextualizado de la realidad actual. La utilización de la metodología mixta posibilita la realización de un análisis más profundo del tema en estudio.

En relación a la muestra utilizada se considera pertinente que en futuros estudios se incluya a empleados de empresas privadas, teniendo así la posibilidad de realizar comparaciones entre organismos públicos y empresas privadas en el nivel de equilibrio trabajo- familia y en la aplicabilidad de políticas de conciliación trabajo- familia. Por otra parte se sugiere que en la medición de la variable autoeficacia parental, se incluya a los hijos de los trabajadores para conocer sus opiniones en torno a éstos tópicos, permitiendo también eliminar el sesgo de la deseabilidad social arrojado por los padres.

Respecto a los instrumentos utilizados, es posible señalar que éstos fueron los adecuados para medir las variables en estudio y para poder cumplir con los objetivos propuestos en la investigación, además de poseer un adecuado nivel de confiabilidad. Sin embargo, para futuras investigaciones se podría utilizar instrumentos que consideren más de una dimensión, ya que en el caso de la Escala de Evaluación Parental (EEP) y de la Escala de Funcionamiento Familiar APGAR, sólo consideran una única dimensión, existiendo aspectos en ambas escalas que no han sido incluidos.

Finalmente se considera que este estudio es un aporte en la investigación del tema equilibrio trabajo- familia en el ámbito público, relacionando variables que anteriormente no habían sido estudiadas y realizando una comparación del comportamiento de estas variables entre hombres y mujeres, propiciando así un sustento teórico y empírico que facilite la implementación y puesta en marcha de políticas de conciliación trabajo- familia, con el fin de generar cambios que logren la equidad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, mediante el compromiso de todos los actores de la sociedad.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Ardila, S. (2009). El apoyo familiar como uno de los pilares de la reforma de la atención psiquiátrica. Consideraciones desde una perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(1), 114-125.
- Baptista, M. (2007). Inventário de percepção de suporte familiar (IPSF): estudo componencial em duas configurações. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27(3), 496-509.

- Cabello, L. y D'Anello, S. (2001). Síndrome de desgaste profesional (Burnout) y el apoyo familiar en médicos residentes de la Universidad de los Andes. *Revista de Facultad de medicina*, 12(4), 40-47.
- Camacho, P., León, C. y Silva, I. (2009). Funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson en Adolescentes. *Revista de Enfermería Herediana*, 2(2), 80- 85.
- Cifre, E. & Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios Financieros*, 259, 11- 154.
- Clark, S. (2000). Work Cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Debeljuh, P. y Jáuregui, k. (2004). Trabajo y Familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. Esan-cuadernos de difusión, 16, 91-102. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/paginas/pdf/jauregui.pdf>
- Farkas, C. (2008). Escala de evaluación parental (EEP): Desarrollo, propiedades psicométricas y aplicaciones. *Universitas Psychologica*, 7(2), 457-467
- Ferrado, P. y Chico, E. (2000). Adaptación y análisis psicométrico de la escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne. *Psicothema*, 12(2), 383-389.
- Frone M. Russell, M. & Cooper, M. (1997), "Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Grañeras, M., Mañeru, A., Martín, R., De la Torres. y Alcalde, A. (2007). La prevención de la violencia contra las mujeres desde la educación: investigaciones y actuaciones educativas públicas y privadas. *Revista de Educación*, 342, 189-209.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76- 88.
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2009). *Fecundidad en Chile bajó 59% en casi 60 años*. Extraído el 26 de octubre de 2010 en [http://www.ine.cl/canales/sala\\_prensa/noticias/2009/mayo/not040509.php](http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/noticias/2009/mayo/not040509.php)
- King, L., Mattimore, L., King, D. & Adams, G. (1995). Family Support Inventori for Workers: a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235- 258.
- Marks, S. & MacDermid, S. (1996). Múltiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the family*, 58, 417- 432.
- Martínez, M. y Osca, A. (2002). Análisis psicométrico del Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores. *Psicothema*, 14, 310-316.
- Mendiburo, N. y Olmedo, P. (2002). Satisfacción y Apoyo Familiar en el Conflicto Trabajo-familia en una muestra de trabajadores del Sector Retail de la Séptima Región. Talca: Universidad de Talca. (Tesis de Pregrado sin publicar).
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009) Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21, 331-337.
- Ortiz, M., Padilla, M. y Padilla, E. (2005). Diseño de Intervención de Funcionamiento Familia. *Psicología para América Latina. Revista de la Unión Latinoamericana de Psicología*, 3, 1-8.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self- efficacy. Estados Unidos: Emory University, Recuperado de <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>
- Repetti, R. (1987). Individual and common components of the social environment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 710- 720.

- Rodrigo, M., Máiquez, M. L.; Martín, J. C. y Byrne, S. (2008). *Preservación Familiar: un enfoque positivo para la intervención con familias*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, M., Peña, J. y Torío, S. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers: Revista de sociología*, 95 (1), 95-117.
- Servicio Nacional de la Mujer (2002) *Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as*. Departamento de Estudios y Estadísticas, nº76.