

## EQUILIBRIO TRABAJO- FAMILIA Y AUTOEFICACIA PARENTAL EN MUJERES PROFESIONALES CON Y SIN CARGOS DE DIRECCIÓN EN SERVICIOS PÚBLICOS<sup>1</sup>

Andrés Jiménez Figueroa.<sup>2</sup>  
anjimenez@utalca.cl

Carolina Fuentes Chamorro.<sup>3</sup>  
ps.fuentes.carolina@gmail.com  
CHILE

Fecha de recepción: 10 de julio de 2011

Fecha de aceptación: 02 de enero de 2012

### RESUMEN

Se analizan las diferencias en los niveles de Equilibrio Trabajo-Familia y Autoeficacia Parental en mujeres profesionales con y sin cargos de dirección en organismos públicos. Se administró a 120 mujeres profesionales la Escala de Evaluación Parental y el Cuestionario interacción Trabajo-Familia a madres trabajadoras con cargos de dirección (N=36) y sin cargos de dirección (N=84). Los resultados muestran que no hay diferencia significativa entre mujeres con o sin cargos de dirección respecto a ambas variables. Sin embargo, se observa una relación significativa y negativa entre las dimensiones interacción negativa trabajo-familia ( $r = -0,390$ ;  $p < 0,00$ ) y Familia-Trabajo con autoeficacia parental ( $r = -0,366$ ;  $p < 0,00$ ).

### Abstract

It analyzes the differences in levels of work-family balance and Parental Self-efficacy in women with and without professional leadership positions in public bodies. It administered the Parental Evaluation Scale and the Survey Work-Family Interaction working mothers and women in positions of leadership (N = 36) and without management positions (N = 84). The results show no significant difference between women with and without management positions with respect to both variables. However, there is a significant and negative relationship between the dimensions of work-family negative interaction ( $r = -0.390$ ,  $P < 0.00$ ) and family-work ( $r = -0.366$ ,  $P < 0.00$ ) with parental self-efficacy.

**Palabras claves:** Equilibrio, Trabajo-Familia, Autoeficacia Parental, Mujeres.

**Key words:** Work-Family Balance, Parental Self-efficacy, Women

1 Trabajo que forma parte del programa de investigación «Calidad de Vida y Ambientes Saludables» (DPI, Universidad de Talca, 2007). Facultad de Psicología Universidad de Talca

2 Psicólogo, Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, Universidad de Santiago, Chile.

3 Psicóloga Universidad de Talca. Talca, Chile.

## **I**ntroducción

Las investigaciones entorno a la interacción trabajo-familia, tradicionalmente se han centrado en la perspectiva del conflicto, asumiendo que las personas participan en múltiples papeles, lo que deriva inevitablemente en conflicto y estrés en detrimento de su calidad de vida (Barnett, 1998). Recientemente se ha incorporado una nueva perspectiva que ha investigado la interdependencia positiva de los dominios familiar y laboral (Greenhaus y otros, 2003; Grzywarck y Bass, 2003; Frone, 2003), a fin de analizar el fenómeno desde la psicología positiva (Seligman, 2002). Así emerge el concepto de equilibrio trabajo-familia, cuyas definiciones presentan elementos comunes, derivados principalmente de la noción de equilibrio o no equilibrio entre las experiencias en el rol laboral y en el rol familiar (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Clark, 2000).

Aquí el centro de la cuestión radica en la dificultad de conciliar las tareas productivas y reproductivas, en particular debido a ciertas demandas incompatibles de los roles familiares y laborales, que por sobre todo las mujeres que trabajan deben enfrentar, debido a que suelen asumir múltiples papeles, desarrollarse en sus carreras, entre otras (Alba, 2000; Andrés, 2006; Crompton, 1999; Durán, 2006; Folbre y Bittman, 2004). Por lo demás, las mujeres con hijos pequeños son las que presentan las menores tasas de actividad laboral y las más altas de empleo a tiempo parcial, lo que intensifica el problema de equilibrio familia-trabajo (Rivero, 2005; Tobío, 2005).

Según lo aportado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2010), la tasa de participación femenina en Chile solo alcanza el 44%, lo que comparado con países desarrollados es bastante bajo. Australia, Canadá, Francia o el Reino Unido tienen tasas de participación laboral femenina que oscilan entre un 65% y 71%, aún cuando las tasa de fecundidad con dichos países son similares. Por lo demás, este informe plantea que un país no puede mantener altas tasas de crecimiento con una fuerza de trabajo femenina tan baja, lo que indica la importancia de indagar y evaluar las actuales condiciones de trabajo de estas mujeres, para así identificar las debilidades estructurales del mercado laboral chileno.

Otro factor que hace sumamente importante la participación femenina tiene directa relación con la superación de la pobreza, lo que queda de manifiesto en el ingreso per cápita, que en Chile es de 14,5 dólares, y en países desarrollados con alta participación femenina, tales como Australia, Canadá, Francia o el Reino Unido es de 35 dólares per cápita (PPA, citado

en INE, 2010). Según la última encuesta CASEN (2009) un 31,1% de los hogares más pobres de nuestro país tienen una jefatura femenina y ocupan la tasa más alta de desocupación (12,3%).

Se constata que son las mujeres que ingresan al mundo laboral las que deben verse enfrentadas a una doble jornada de trabajo y, al no existir políticas de conciliación adecuadas, se genera un conflicto en sus vidas que deben resolver en la esfera de la privacidad. Un informe de la CEPAL (2007) revela que la gran mayoría de las mujeres dedica una parte importante de su tiempo a actividades domésticas, estén insertas o no en el mercado laboral. Las mujeres realizan más horas de trabajo que los hombres, entendiendo por trabajo la suma del trabajo remunerado y no remunerado. En el caso de Chile, las mujeres dedican 1.5 veces más tiempo que los hombres a las responsabilidades del hogar, lo que puede verse incrementado con la presencia de niños y adultos mayores (OIT, 2009). A pesar de que el 33% de las mujeres entre 20 y 39 años tienen mayor educación superior versus un 31% de los hombres, la tasa de ocupación masculina sigue siendo más alta (CENSO, 2002).

Se ha constatado que la implementación de políticas de conciliación trabajo-familia podrían mejorar la producción y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, evidencia de esto es que las empresas que se han sumado a las políticas de buenas prácticas laborales han aumentado su productividad entre un 10% y 15% (Sernam, 2002). Por su parte, el PNUD (2010) señala que sólo un 5,2% de todos los gerentes generales son mujeres y otro 3% participa en la propiedad de la empresa. Todo esto nos plantea un gran desafío como sociedad, aportar para que sea más fácil equilibrar los roles de la familia y el trabajo.

Sin duda, el reto de la conciliación trabajo-familia es un tema complejo que combina el trabajo como sociedad, familia e instituciones educativas, lo que exige integrar estrategias individuales, familiares y políticas (Cantera y otros, 2009). Por sobre todo, parece muy importante lograr que se formulen políticas de apoyo familiar, lo que puede producir beneficios para las organizaciones en áreas tales como desempeño de los empleados, retención de buenos elementos y puede facilitar la capacidad del personal para manejar asuntos de familia y mejorar su rendimiento en el trabajo (Cantera y otros, 2009).

Muchos estudios avalan que la sobrecarga de trabajo tiene implicaciones en la calidad de las interacciones familiares, actuando como factores mediadores la ocupación de los padres, la satisfacción, la posibilidad de interactuar con los hijos y la autoeficacia parental (Crouter y otros, 1990; Greenberger, O'Neil, y Nagel, 1994).

Con respecto al área de autoeficacia parental, los individuos sostienen un conjunto de autoCREENCIAS basadas en sus experiencias personales de la infancia. Es decir, cuando se habla de autoeficacia parental se hace referencia a estas autoCREENCIAS sobre las capacidades para lograr ser un buen padre o madre. Por ende, los padres que crean en sus capacidades tenderán a sentirse más satisfechos y capaces de realizar una tarea específica (Farkas-Klein, 2008). Existe evidencia que señalaría que la autoeficacia regularía efectos de una serie de variables de padres, madres e hijos sobre la calidad de la parentalidad. Con respecto a lo anterior, autores tales como Hastings y Brown (2002) y Bouma y Schweitzer (1990) señalan que los padres que se sienten más efectivos tienden a ser más capaces de hacer frente a problemas conductuales y situaciones complejas con respecto a sus hijos. Además, media los efectos de los problemas conductuales de los niños sobre la depresión y ansiedad de las madres (Hastings y Brown, 2002) Estudios como los de Sanders y Woolley (2005) confirman que los padres que buscan ayuda para solucionar los problemas de comportamiento de sus hijos tienen por lo general una baja autoeficacia en las tareas cotidianas de la crianza.

Perry-Jenkins y Gillman (2000) señalan que los factores de estrés relacionados con el trabajo afectan negativamente la forma en que los padres se relacionan con los hijos, así como, el comportamiento de éstos; en el caso de las madres, se menciona que son menos afectuosas con sus hijos. En una investigación de Cinamon y Rich, (2002), se descubrió que los hombres que son padres perciben una autoeficacia mayor que las madres, señalando también que hay una correlación significativamente negativa entre autoeficacia y conflicto trabajo-familia para las madres, no así en los hombres que sólo correlacionan significativamente negativo con el conflicto trabajo familia. Por otro lado, Erdwins y otros (2001) y Gali, Weisel, Tzuk (2007) detectaron en una de sus investigaciones que la autoeficacia parental únicamente se relaciona con la dimensión de conflicto trabajo-familia, ya que hay una correlación negativa y si aumenta la autoeficacia, el conflicto trabajo-familia baja.

Yan Shuguang (2008) descubrió en uno de sus estudios, que en general la autoeficacia tiene una correlación negativa con el estrés basado en el conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo, basada en la interacción de tiempo asignado al trabajo, pero tiene una correlación positiva con el tiempo asignado a la familia.

Se señala que la autoeficacia parental es un predictor importante en el comportamiento de los padres, ya que las personas que poseen un fuerte sentido de autoeficacia parental tienden a realizar actividades que

promueven las habilidades de sus hijos y previenen la aparición de experiencias negativas, así como, en las mujeres influye positivamente en la sobrecarga por las exigencias de múltiples roles (Erdwins y otros 2001). Por otro lado, la autoeficacia resulta una variable crucial en el proceso de estrés laboral, debido a que afecta la percepción de control de un individuo, donde las personas con alta autoeficacia perciben un mayor control personal, control que puede moderar la relación entre el estrés y el bienestar (Litt, 1988).

Investigaciones que han explorado el lado positivo de la gestión del trabajo y los roles familiares sugieren que la autoestima, la autoeficacia y la confianza en sí mismo mejoran el rendimiento de otro papel, ya que pueden estimular la motivación, establecimiento de metas, esfuerzo y persistencia (DiPaula Campbell, 2002; Erez y Judge, 2001). Otros autores que sugieren, en el caso de las madres, un conjunto de aspectos (como percibir niveles de apoyo social de otras personas significativas, tener creencias de autoeficacia materna, prácticas de crianza adaptativa de los hijos y estrategias de afrontamiento positivas) que funcionan como factores de protección y facilitan el equilibrio entre sus roles, además se prevé que el estrés parental se ve reducido por el aumento de la autoeficacia y prácticas adaptativos de crianza (Marín y Sanders, 2003).

Se puede señalar que una persona con una alta autoeficacia parental puede tener una fuerte iniciativa cuando desea organizar el trabajo o la familia, lo que puede ayudar a evitar cualquier fuente de conflicto entre estos dos ámbitos. Así mismo, las personas con una alta autoeficacia parental siempre piensan que pueden controlar el conflicto trabajo-familia, por lo que harán más esfuerzos para evitarlo o reducirlo (Zhang y Liu, 2011). Al mismo tiempo, el equilibrar las responsabilidades de los roles profesionales y personales pueden crear oportunidades de salud y de satisfacción para muchas personas (Hennessy, 2007).

## **METODO**

Muestra: La muestra estuvo conformada por 120 funcionarias profesionales del Sector Público, 36 de ellas con cargos de dirección y 84 son trabajadores a cargo. 94,2% posee enseñanza universitaria completa, un 5,8 % posee enseñanza técnico profesional. Con respecto al estado civil, un 52,5% son casadas, 6,75 son separadas, 21,7% en pareja sin vínculo legal y 19,2% son solteras. El 55,8% de las participantes son el principal proveedor de sus familias, no así el 44,2% de las mujeres.

Instrumentos: Son tres los instrumentos administrados durante el estudio: 1) Cuestionario de interacción Trabajo-Familia, SWING (Moreno y otros, 2009). Está compuesto por 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89. 2) Escala de Evaluación Parental, EEP (Farkas-Klein, 2008). Está compuesta por 10 ítems siete de los cuales son afirmaciones negativas sobre la maternidad y tres son afirmaciones positivas con una confiabilidad de 0.85 para la escala total. 3) Registro de Antecedentes Sociodemográficos. Se realizaron 14 ítems para obtener datos sociodemográficos, que resultaron de interés en la investigación (sexo, edad, estado civil y nivel educacional), incluyéndose preguntas de carácter laboral, con respecto al cónyuge o pareja y con respecto a antecedentes familiares.

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 120 trabajadoras con su respectivo consentimiento en los servicios públicos mencionados anteriormente. La duración total de la aplicación de los 3 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 dimensión interacción negativa Trabajo-Familia, se observa que las mujeres profesionales con cargos de dirección (45,7%) y mujeres sin cargos (69%) de dirección, presentan una baja interferencia del trabajo en la familia. Sin embargo, la mujeres con cargos de dirección presentan una leve diferencia ya que un 14,35% presenta una alta interferencia del trabajo en la familia, a diferencia de las mujeres sin cargos de dirección, donde sólo el 4,85% presenta una alta interferencia en esta área. Esta tendencia fue confirmada al comparar los puntajes de la dimensión interacción negativa trabajo-familia con los grupos de cargos, ya que tal como lo podemos observar en la Tabla 1 si existe diferencia significativa entre mujeres profesionales con y sin cargos de dirección ( $p < 0, 05$ ).

En cuanto a la dimensión interacción negativa Familia-Trabajo, los datos no muestran diferencias significativas en mujeres con cargos de dirección y mujeres sin cargos de dirección, ya que las mujeres con cargos de dirección en su mayoría presentan una baja interferencia de la familia en el trabajo (80%) como las mujeres sin cargos de dirección (94%). Esta tendencia fue confirmada al comparar los puntajes de la dimensión interacción negativa familia-trabajo con los grupos de cargos, los que resultaron no ser significativos ( $p > 0, 05$ ).

En la dimensión positiva Trabajo-Familia, los datos no muestran diferencias significativas en mujeres con cargos de dirección (34,3%) y mujeres sin cargos de dirección (40%), ya que ambas en su mayoría presentan una interacción positiva media alta del trabajo en la familia. Tal como lo podemos observar en la Tabla1, esta tendencia es confirmada ( $p > 0, 05$ ).

Del mismo modo, la dimensión interacción positiva Familia-Trabajo no muestra diferencias significativas, ya que las mujeres con cargos de dirección (40%) en su mayoría presentan una interacción positiva media alta de la familia en el trabajo, así como las mujeres sin cargos de dirección (53,3%). Lo que podemos confirmar al observar la Tabla 1 ( $p > 0, 05$ ).

Tabla 1. Comparación de medias de las dimensiones de Equilibrio Trabajo-Familia según cargo.

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Resultado Interacción negativa trabajo-familia</b>	Inter-grupos	3,792	1	3,792	11,572	,001
	Intra-grupos	38,665	118	,328		
	<b>Total</b>	<b>42,456</b>	<b>119</b>			
<b>Resultado Interacción negativa familia-trabajo</b>	Inter-grupos	,734	1	,734	3,583	,061
	Intra-grupos	24,164	118	,205		
	<b>Total</b>	<b>24,898</b>	<b>119</b>			
<b>Resultado Interacción positiva trabajo-familia</b>	Inter-grupos	,401	1	,401	,689	,408
	Intra-grupos	68,676	118	,582		
	<b>Total</b>	<b>69,077</b>	<b>119</b>			
<b>Resultado Interacción positiva familia-trabajo</b>	Inter-grupos	,040	1	,040	,065	,799
	Intra-grupos	71,827	118	,609		
	<b>Total</b>	<b>71,867</b>	<b>119</b>			

Fuente: Elaboración Propia

Al comparar mujeres con (88,9%) y sin cargos de dirección (82,1%), se observa que ambos se perciben con una medianamente alta autoeficacia parental, por lo cual no existen diferencias significativas entre ambos grupos. Para conocer si esta tendencia se confirmaba, se realizó una comparación de medias, con los puntajes brutos de la escala de Autoeficacia Parental, obtenidos por mujeres profesionales con y sin cargos de dirección, lo que arrojó que no existen diferencias significativas ( $p > 0,05$ ).

Tabla 2. Comparación de medias de Autoeficacia Parental según cargos

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Inter-grupos</b>	,177	1	,177	,057	,811
<b>Intra-grupos</b>	363,899	118	3,084		
<b>Total</b>	<b>364,076</b>	<b>119</b>			

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3. Relación entre las dimensiones de Equilibrio Trabajo- Familia y Autoeficacia Parental

		Escala autoeficacia parental	Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo	Interacción positiva trabajo-familia	Interacción positiva familia-trabajo
<b>Escala autoeficacia parental</b>	Correlación de Pearson	1	-,390(**)	-,366(**)	,085	,081
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,354	,377
	N	120	120	120	120	120
<b>Interacción negativa trabajo-familia</b>	Correlación de Pearson	-,390(**)	1	,449(**)	-,131	-,151
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,153	,099
	N	120	120	120	120	120
<b>Interacción negativa familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	-,366(**)	,449(**)	1	-,048	-,187(*)
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,602	,041
	N	120	120	120	120	120
<b>Interacción positiva trabajo-familia</b>	Correlación de Pearson	,085	-,131	-,048	1	,588(**)
	Sig. (bilateral)	,354	,153	,602		,000
	N	120	120	120	120	120
<b>Interacción positiva familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	,081	-,151	-,187(*)	,588(**)	1
	Sig. (bilateral)	,377	,099	,041	,000	
	N	120	120	120	120	120

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Fuente: Elaboración Propia

Respecto a la relación entre la dimensión interacción negativa Trabajo-Familia y Autoeficacia Parental, se observa que es negativa y muy significativa ( $r = -0,390$ ;  $p < 0,01$ ), al igual que con la dimensión interacción negativa Familia-Trabajo ( $r = -0,366$ ;  $p < 0,01$ ), lo que indica que a medida que aumenta la interacción negativa trabajo-familia o la interacción familia-trabajo disminuye la Autoeficacia Parental y viceversa. Por el contrario, la dimensión de interacción positiva Trabajo-Familia ( $r = 0,85$ ;  $p > 0,01$ ) y la dimensión de interacción positiva Familia-Trabajo ( $r = 0,81$ ;  $p > 0,01$ ) no presentan una relación significativa con la Autoeficacia Parental. Finalmente, se constata que no existe una relación significativa entre Autoeficacia Parental y cantidad de hijos ( $r = 0,029$ ;  $p > 0,01$ ) ni con la variable edad de los hijos ( $r = -0,070$ ;  $p > 0,01$ ).

## CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

En general los resultados referidos al objetivo central: identificar las diferencias entre mujeres con cargos de dirección y mujeres sin cargos de dirección de organismos públicos de la región del Maule con respecto a las dimensiones de Equilibrio Trabajo- Familia y Autoeficacia Parental, no concuerdan con estudios anteriores, donde se señalaba que mujeres con cargos de dirección tendían a mostrar un menor equilibrio trabajo-familia debido a que, tal como lo señala Moorosi-Mokolatsie (2006) el asumir cargos de alta gestión trae consigo un estrés adicional asociado con un nivel mayor de inflexibilidad y restricción, lo que se puede deber a la imagen del jefe ideal que sugiere a alguien que está dispuesto a poner las obligaciones del trabajo por sobre las obligaciones familiares (Ely y Meyerson, 2000), así como, el lidiar con normas implícitas que establecen que la mujer es la que se debe hacer cargo del hogar y de la crianza de los hijos, lo que les dificulta aún más negociar el equilibrio entre el trabajo y la familia. A excepción de la dimensión interacción negativa trabajo-familia, donde se mostró una diferencia significativa entre mujeres profesionales con y sin cargos de dirección. Según lo señalado por Moorosi- Mokolatsie (2006), una vez que las mujeres están en cargos de dirección deben hacer competir sus compromisos profesionales con las responsabilidades familiares y para no ser tratadas de incompetentes, según lo señalado por Ely y Meyerson (2000), sobreponen las responsabilidades de su trabajo ante la familia, aunque al mismo tiempo tratan de cumplir sus responsabilidades familiares, lo que obviamente genera un conflicto desde el trabajo hacia la familia. Otra razón de que las mujeres profesionales con cargos de dirección puntúen más alto en esta dimensión pudiese ser que los sujetos que están más ocupados en el trabajo que en la familia, presentan mayor conflicto trabajo-familia,

razón que parece ser muy lógica pensando en que estos cargos demandan mayor responsabilidad (Adams y otros, 1996; Frone y otros, 1997; Netemeyer y otros, 1996).

Sin embargo, a las diferencias entre la dimensión interacción negativa familia- trabajo percibido por mujeres profesionales con y sin cargos de dirección, resultó ser de una baja interferencia en la mayoría de estas mujeres, por lo demás, se corroboró que no existe diferencia significativa de esta dimensión con respecto a ambos grupos de mujeres. Lo que según Gareis y otros (2009), se puede deber a la teoría de asimilación, donde el enriquecimiento permite a las familias reconocer el conflicto no como una amenaza, sino como algo manejable, ya que evaluarían las capacidades de la familia (enriquecimiento) como superiores a las demandas (conflicto), de modo que se usa la estrategia de asimilación del balance entre los recursos y las demandas, donde el predictor es el enriquecimiento sin conflicto, lo que significa que más que interferir la familia al trabajo, la enriquece.

Respecto las diferencias entre la Autoeficacia Parental percibida entre mujeres profesionales con y sin cargos de dirección, no se presentan diferencias significativas, ya que ambos grupos de mujeres presentaron altos índices. Lo que corrobora la teoría, y lo señalado por diversos autores, acerca de que la autoestima, la autoeficacia y la confianza en sí mismo mejoran el rendimiento del otro papel, ya que pueden estimular la motivación, establecimiento de metas, esfuerzo y persistencia, por lo demás una persona con una alta autoeficacia puede tener una fuerte iniciativa cuando desea organizar el trabajo o la familia, lo que puede ayudar a evitar cualquier fuente de conflicto entre estos dos ámbitos (DiPaula y Campbell, 2002; Erez y Judge, 2001). Además, estos resultados son avalados por una investigación de Erdwins y otros (2001) donde queda demostrado que un alto sentido de autoeficacia parental en mujeres influye positivamente en la sobrecarga por las demandas de múltiples roles. Sin embargo, es importante considerar como una hipótesis, con base en estos buenos resultados, el factor de la deseabilidad social ya que los padres pueden evaluar su rol enmarcándolo dentro de sus creencias, lo que no necesariamente indica que puedan ser los más eficaces.

Otra variable explicativa en este caso es el apoyo social, ya que de las mujeres de la muestra el 52,5% son casadas, el 21,7% están en pareja y un 40% cuenta con servicio doméstico, de lo que se podría inferir que una gran cantidad cuenta con alguien que les proporcione ayuda dentro de sus funciones familiares. Lo que queda de manifiesto en la investigación de Moorosi-Mokolatsie (2006), donde las mujeres que manifestaban mayor

apoyo social, ya sea de sus maridos, empleadas domésticas o familiares presentaban menores dificultades en el equilibrio trabajo-familia. Situación similar sucede en la Autoeficacia Parental, donde las mujeres que perciben mayor apoyo social de sus parejas ante situaciones adversas como dificultades financieras, suelen conservar una alta autoeficacia, teniendo el mismo efecto cuando este es proporcionado por una relación positiva intrageneracional, ya sea una tía, una abuela u otro (Elder y otros, 1995; Mayor y otros, citados en Lipsmeyer, 2005). Lo que según Lipsmeyer (2005), se debe a que si la madre siente que está siendo validada en la relación con su pareja, de co-paternidad, entonces es probable que esto también surta efecto en la forma cómo se percibe en su papel como madre. Por otro lado, Lederberg y Prezbindowski (2000) señalan que el nivel educacional de las madres pudiese ser un factor determinante en el nivel de autoeficacia materna, lo que en el caso de esta investigación indicaría que las madres educadas en la universidad pueden presentar interacciones significativamente de mayor calidad.

Respecto a la relación entre las dimensiones de Equilibrio Trabajo-Familia y Autoeficacia Parental, se determinó que sólo existe una relación significativa y negativa entre Autoeficacia Parental y las dimensiones interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo, lo cual es corroborado en investigaciones de Cinamon y Rich (2002) y Yan Shuguang (2008), señalando que esto se debe a la interacción de tiempo asignado al trabajo, en desmedro de la familia. Del mismo modo, esto se puede deber a lo señalado por Farkas-Klein (2008), según el cual un padre que cree en sus capacidades tenderá a sentirse más satisfecho y capaz de realizar una tarea, por el contrario, un padre que no crea en sus capacidades tenderá a no ser capaz de llevar a cabo sus tareas y sentirse satisfecho con ellas, lo que provocará un conflicto en los ámbitos de su vida por no poder cumplir con sus funciones adecuadamente.

En cuanto a la relación entre equilibrio trabajo-familia y variables sociodemográficas, Ford, Beth, y Langkamer (2007) señalan que las mujeres con niños pequeños tienen mayores conflictos para interactuar en estas dos áreas, debido a lo demandante que pueden ser las responsabilidades de crianza en esta etapa. Sin embargo, los resultados de la investigación señalan que estas variables sociodemográficas no tienen una relación significativa con los constructos evaluados, lo que pareciera deberse a los altos niveles de autoeficacia percibido por ambos grupos de mujeres, ya que existe evidencia que señalaría que la autoeficacia regularía efectos de una serie de variables de los padres, madres e hijos sobre la calidad de la parentalidad. Del mismo

modo, Hastings y Brown (2002) y Bouma y Schweitzer (1990) señalan que los padres que se sienten más efectivos tienden a ser más capaces de hacer frente a problemas conductuales y situaciones complejas con respecto a sus hijos, lo que implicaría que madres con una alta autoeficacia podrían hacer frente a las demandas de sus hijos sin importar cantidad y edad de éstos. Por lo demás, como señala Gonya (2003) el número de niños que viven con la madre constituyen el grado de dificultad de la tarea, lo que a su vez esta regulado por el factor de apoyo social, es decir que el grado de dificultad de la tarea puede haber sido disminuido por la presencia de ayuda doméstica, que en el caso de la investigación represento al 40% de las participantes, así como en su gran mayoría contaban con un cónyuge (52,5%) o una pareja (21,7%), quienes las pueden ayudar en las tareas parentales.

Con respecto a las limitaciones de esta investigación, la primera se relaciona directamente con el tamaño muestral, ya que a pesar de que se tuvo acceso a una muestra bastante amplia a nivel regional, la devolución de los cuestionarios por parte de las mujeres no pudo ser controlada, debido a que dependía de su voluntad y disposición de tiempo para contestarlos y luego devolverlos a sus respectivos servicios.

Por otro lado, otra de las limitaciones del estudio hace referencia a la muestra de mujeres con cargos de dirección, la cual es poco representativa, sin embargo, esto obedece a la realidad nacional, ya que las mujeres que participaron dentro de esta investigación son casi la totalidad de cargos de dirección de los servicios públicos. Es por ello que sería interesante para una próxima investigación sumar a mujeres del servicio público de otras regiones o incorporar a mujeres en cargos de dirección del área privada, para así comparar si las condiciones son similares o distintas a las del servicio público. Además, se podrían controlar variables con relación al apoyo social, saber si además del servicio doméstico, cuentan con la ayuda de algún familiar u otro para cumplir con las responsabilidades domésticas. Del mismo modo, sería interesante incorporar en un próximo estudio variables con respecto al apoyo familiar y evaluar como esto influye en la percepción de equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental.

## Referencias bibliográficas

- Adams, Gary; King, Linda, y King, Daniel. (1996). «*Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction*». *Journal of Applied Psychology*, N° 81, U.S.A., A.P.A., 411-420
- Alba, Alfonso (2000). *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Barcelona, Ariel.
- Andrés, María de (2006). *La pirámide hueca: conciliación de la vida profesional y personal*. Madrid. España. Editorial ESIC.
- Barnett, Rosalind (1998). «*Toward a review and reconceptualization of the work/family literature*». *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, Washintong D.C., Heldref Publishing. 125-182.
- Bouma, R. y Schweitzer, R. (1990). *The impact of chronic childhood illness on family stress: A comparison between autism and cystic fibrosis*. *Journal of clinical psychology*, 46, 722-730.
- Cantera, Leonor; Cubells, Ma. Eugenia; Martínez, Luz y Blanch, Joseph (2009). «*Work, Family, and Gender: Elements for a Theory of Work-Family Balance*». *The Spanish Journal of Psychology*, 12, España, U. Complutense de Madrid, 641-647.
- CASEN (2009). *Encuesta de caracterización Socioeconómica Nacional*. Ministerio de planificación. Gobierno de Chile. Chile.
- CENSO (2002). *Estadísticas*. Disponible en: [www.Censo.cl](http://www.Censo.cl). [2010, 20 de noviembre]
- CEPAL (2007). *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*. Disponible en: [www.cepal.cl](http://www.cepal.cl) [2010, 15 de agosto]
- Cinamon, Rachel y Rich, Yisrael (2002). «*Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict*». *Sex Roles*, 47, U.S.A, Springer, 531-541.
- Clark, Sue (2000). «*Work/family border theory: A new theory of work/family balance*». *Human Relations*, 53, London, The Tavistock Institute, 747-770.

- Crompton, Rosemary (1999). *The decline of the «Male Breadwinner»*. Oxford, UK: University Press.
- Crouter, Ann; MacDermid, Shelley; McHale, Susan y Perry-Jenkins, Maureen (1990). «Parental monitoring and perceptions of children's school performance and conduct in dual- and single-earner families». *Developmental Psychology*, 26, Estados Unidos, A.P.A., 649-657.
- DiPaula, Adam y Campbell, Jeniffer (2002). «*Self-esteem and persistence in the face of failure*». *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, Washington D.C. Estados Unidos, A.P.A., 711-724.
- Durán, María Angeles (2006). *Sociopsicología del trabajo no remunerado*. Garrido, Alicia (Coord.). Sociopsicología del trabajo. Editorila UOC. Barcelona. España.
- Elder, Glen; Eccles, Jacquelynne; Ardel, Monika y Lord, Sarah (1995). «*Inner-City parents under economic pressure: Perspectives on the strategies of parenting*». *Journal of Marriage and the Family*, 57, Estados Unidos, Wiley Blackwell, 771-784.
- Ely, Robbin y Meyerson, Debra (2000). «*Theories of Gender in Organisations: A new Approach to Organisational Analysis and Change*». *Research in Organisational Behaviour*, 22, Berkeley, Elsevier, 103-151.
- Erdwins, Carol; Buffardi, Louis; Casper, Wendy y O'Brien, Alison (2001). «*The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self efficacy*». *Family Relations*, 50, Estados Unidos, Wiley Blackwell, 230-238.
- Erez, Amir y Judge, Timothy. (2001). «*Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance*». *Journal of Applied Psychology*, 86, Estados Unidos, A.P.A., 1270-1279.
- Farkas-Klein, Chamarrita (2008). «Escala de Evaluación Parental (EEP): Desarrollo, Propiedades psicométricas y aplicaciones». *Universitas Psychologic*, 07, Bogotá, U. Javeriana, 457-467.
- Folbre, Nancy, & Bittman, Michael (2004). *Family time. The social organization of care*. Editorial Routledge. Londres. Inglaterra.
- Ford, Michael; Heinen, Beth y Langkamer, Krista (2007). «*Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations*». *Journal of Applied Psychology*, 92, Estados Unidos, A.P.A., 57- 80

- Frone, Michael (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington D.C. American Psychological Association.
- Gali, Rachel; Weisel, Amatzia y Tzuk, Kineret (2007). «*Work Family Conflict Within the Family: Crossover Effects, Perceived Parent Child Interaction Quality, Parental Self-Efficacy, and Life Role Attributions*». *Journal of Career Development*, 34, Estados Unidos, SAGE, 79-100.
- Gareis, Karen; Chait, Rosalind; Ertel, Karen y Berkman, Lisa. «*Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance?*» *Journal of Marriage and Family*, 71, Estados Unidos, Wiley-Blackwell, 696 – 707.
- Gonya, Jeniffer (2003). *Factors influencing maternal self-efficacy: a comparison of hearing mothers with deaf children and hearing mothers with hearing children dissertation*. Tesis de doctorado no publicada. School of The Ohio State University.
- Greenberger, Ellen; O'Neil, Robin y Nagel, Stacy (1994). «*Linking work place and home place: Relations between nature of adults' work and their parenting behaviors*». *Developmental Psychology*, 30, Estados Unidos, A.P.A, 990-1002.
- Greenhaus, Jeffrey & Beutell, Nicholas (1985). «*Sources of conflict between work and family roles*». *Academy of Management Review*, 10, Birmingham, U.K. 76 – 88.
- Greenhaus, Jeffrey; Collins, Karen & Shaw, Jason (2003). «*The relation between work-family balance and quality of life*». *Journal of Vocational Behavior*, 63, Estados Unidos, A.P.A., 510-531
- Greenhaus, Jeffrey y Powell, Gary (2006).» *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*». *Academy of Management Review*, 31, Birmingham, U.K., 72 – 92.
- Grzywacz, Joseph & Bass, Brenda (2003). «*Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit*». *Journal of Marriage and Family*, 65, Estados Unidos, Wiley-Blackwell, 248-268.
- Hastings, R.P.; & Brown, T. (2002). *Behavior problems of children with autism, parental self-efficacy, and mental health. American Journal on Mental Retardation*. 107, Estados Unidos, 222-232.

- Hennessey, Kelly (2007). *Work-family balance: an exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Tesis de doctorado no publicada. Department of Counseling and Personnel Services.
- INE (2010). *Baja participación laboral femenina en Chile*. Disponible en: <http://www.ine.cl/noticia.php?opc=news&id=143&lang=esp> [2010, 15 de octubre]
- Kirchmeyer, C. (2000). *Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time*.
- Lederberg, Amy y Prezbindowski, Amy (2000). Impact of child deafness on mother-toddler interaction: Strengths and weaknesses. Chapter in Spencer, Patricia, Erting, Carol (Eds.), *The deaf child in the family and at school*. Editorial Mahwah, New Jersey. Estados Unidos.
- Lipsmeyer, Elizabeth (2005). *Adolescent co-parenting relationships and their effect on parental self-efficacy*. Tesis no publicada. Faculty of Auburn University.
- Litt, Mark (1988). «*Self-efficacy and perceived control: Cognitive mediators of pain to tolerance*». *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, Estados Unidos, A.P.A., 149-153.
- Martin, Alicia y Sanders, Matthew (2003). «*Balancing Work and Family: A Controlled Evaluation of the Triple P- Positive Parenting Program as a Work-Site Intervention*». *Child and Adolescent Mental Health*, 8, Estados Unidos, 161-169.
- Moorosi-Mokolatsie, P. (2006). Creating linkages between private and public: Do women principals have a chance?. Disponible en: <http://www.topkinisis.com/conference/CCEAM/wib/index/outline/PDF/MOOROSI-MOKOLATSIE%20Pontso.pdf> [2010, 30 de septiembre]
- Moreno, Bernardo; Sanz, Ana; Rodríguez, Alfredo y Geurts, Sabine (2009). «*Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*». *Revista Psicothema*, 21, España, Oviedo, 331-337.
- Netemeyer, Richard, Boles, James y McMurrian, Robert (1996). «*Development and validation of work-family conflict and family-work conflict*

- scales». *Journal of Applied Psychology*, 81, Estados Unidos, A.P.A., 400-410.
- OIT (2009). *Trabajo y familia hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Disponible en: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/...trab\\_familia%5BOIT-PNUD%5D.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/...trab_familia%5BOIT-PNUD%5D.pdf). [2009, 06 de septiembre]
- Perry-Jenkins, Maureen y Gillman, Sally (2000). «*Parental job experience and children's well being: The case of two-parent and single mother working class families*». *Journal of Family and Economic Issues*, 21, Springer, 123-147.
- PNUD (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género, los desafíos de la Igualdad*. Programa para el desarrollo de las Naciones Unidas. Chile.
- Rivero, A. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Sanders, Matthew y Woolley, M. (2005). «*The relationship between maternal self-efficacy and Parenting practices: implications for parent training*». *Child: Care, Health & Development*, 31, Estados Unidos, Wiley Blackwell, 65-73.
- Seligman, Martin (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York.
- Sernam. (2002). *Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as*. Documento de Trabajo 76. Santiago de Chile.
- Shuguang, Yan (2008). «*On the relationship of WFC to work/family satisfaction and happiness the effect of self-efficacy. A master's degree thesis*». University of International Business and Economics. 1, Beijing, China, 36-44.
- Tobío, Constanza (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Editorial Cátedra. Barcelona, España.
- Zhang, Jianwei y Liu, Yuxin (2011). «*Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect*». *International Journal of Business and Management*, 6, Beijing, China 89-103.

