

RESERVA

M
F469c
2001
C.1

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

**CONFLICTO INTERROL FAMILIA-TRABAJO, BIENESTAR PSICOLÓGICO
Y APOYO SOCIAL: ESTUDIO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL EN UNA
MUESTRA DE MUJERES ACADÉMICAS DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR
DE LA V REGIÓN**

Reg: 35

**TESIS PRESENTADA A LA FACULTAD DE MEDICINA PARA ÓPTAR AL
TÍTULO DE PSICÓLOGO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

N. Marc 51700

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

POR

**PAMELA FIGUEROA TORRES
JENNIFFER VALENZUELA SAAVEDRA**

**PROFESORA PATROCINANTE
MARÍA ELENA VALDOVINOITT**

**VIÑA DEL MAR, CHILE
AGOSTO, 2001**



AGRADECIMIENTOS

A nuestra profesora, María Elena Valdovinoitt, por sus grandes enseñanzas, por su apoyo y por la confianza depositada en nosotras.

A nuestra amiga Fanny, que nos brindó ayuda en los momentos difíciles y de poco entendimiento.

A las mujeres académicas de nuestra universidad, por su aporte, primordial para esta investigación; y a las secretarias de cada escuela, quienes también apoyaron este trabajo.

A mis padres, por su confianza incondicional, por su entereza y por el gran amor que siempre me han entregado.

A mis hermanos, por apoyarme y sonreír.

A Claudio, por su compañía y por esos ojos infinitos que me abrazan con sólo mirarme.

Pame.

A mis padres, por el apoyo que me han dado en estos años de mi vida.

Jennifer.

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS.....	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN.....	1
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
ANTECEDENTES RELEVANTES.....	8
GÉNERO.....	8
LA MUJER EN EL TRABAJO.....	14
Participación Laboral de Hombres y Mujeres.....	14
Factores Determinantes y Diferencias de Género.....	18
Participación Laboral en la V Región.....	27
Legislación Laboral.....	29
Situación Laboral de la Mujer en la Educación Superior.....	31
Situación a nivel de la V región.....	35
La Mujer como Docente.....	38
Jerarquía docente.....	41
Socialización y docencia.....	44
Docentes y Malestar Psicológico.....	46
FAMILIA Y TRABAJO.....	49
Concepción y Función de la Familia.....	49
Factores de Cambio en la Familia Actual.....	54
CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO.....	63
DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	63
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.....	66

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	70
PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DE LA SALUD MENTAL.....	70
Salud Mental en Mujeres.....	74
CONCEPTOS Y ENFOQUES DE LA SALUD MENTAL.....	77
Bienestar Psicológico.....	79
Factores que influyen en el bienestar psicológico.....	83
Apoyo Social.....	85
Factores determinantes del apoyo social.....	92
Efectos del apoyo social.....	93
Conflicto Interrol Familia-Trabajo.....	104
Conflicto familia trabajo.....	106
EL EMPLEO Y SUS IMPLICANCIAS.....	108
MODELO DE ADAMS Y COLABORADORES (1996).....	112
Estudio de Martínez-Pérez y Osca (1999).....	115

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	121
TIPO DE ESTUDIO.....	121
MUESTRA.....	122
Sujetos Incluidos en la Muestra.....	123
Sujetos No Incluidos en la Muestra.....	123
DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	124
Variables Independientes.....	124
Variables Dependientes.....	126
TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	127
ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS.....	135
PROCEDIMIENTO.....	137

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	139
OBJETIVO 1.....	139
OBJETIVO 2.....	140
OBJETIVO 3.....	142
OBJETIVO 4.....	143
OBJETIVO 5.....	159
OBJETIVO 6.....	169

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	180
DISCUSIÓN.....	184
CONCLUSIONES.....	189
ANEXOS.....	194
REFERENCIAS.....	201

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1. Distribución de la Población de 15 años y más Ocupada por Sexo según Rama de Actividad. 1998 (en porcentaje).....	20
Tabla N°2. Composición Porcentual de la Población de 15 Años y más por Situación en la Fuerza de Trabajo pos Sexo, según Área de Estimación. Noviembre 1999-Enero 2000 (en porcentaje).....	22
Tabla N°3. Composición Porcentual de la Población de 15 Años y más por Situación en la Fuerza de Trabajo pos Sexo, según Área de Estimación. Enero-Marzo 2000 (en porcentaje).....	23
Tabla N°4. Salarios Promedio por Sexo en el Gran Santiago. Años 1960-1987.....	25
Tabla N°5. Promedio de Ingreso Mensual de la Ocupación Principal por Sexo según Región. Noviembre de 1998 (en pesos).....	26
Tabla N°6. Participación Según Sexo en Sectores de la Economía Regional (1978-1994).....	29
Tabla N°7. Resumen Institucional.....	32
Tabla N°8. Presencia Femenina y Masculina en las Universidades.....	34
Tabla N°9. Instituciones Universitarias de la V región.....	36
Tabla N°10. América Latina y el Caribe. Tasas de Participación Femenina (en porcentaje) en el Cuerpo Docente.....	39

Tabla N°11. América Latina y el Caribe. Porcentaje de Personal Docente Femenino por Nivel Educativo (1960-1990).....	40
Tabla N°12. Distribución del Profesorado Universitario por Categoría Académica y Porcentaje de Mujeres. Escuelas Universitarias.....	42
Tabla N°13. Poder Universitario y Mujeres.....	44
Tabla N°14. Jerarquía docente y Sexos (cursos 1985-1986).....	44
Tabla N°15. Composición de hogares 1970, 1982, 1990.....	52
Tabla N°16. Tasa Específica de Fecundidad.....	56
Tabla N°17. Relación entre Edad y Tasa de Participación Laboral.....	56
Tabla N°18. Tasa de Participación en el mercado Laboral según Número de Hijos.....	57
Tabla N°19. Principales actividades Realizadas Diariamente por Sexo.....	59
Tabla N°20. Estado Civil Académicas.....	66
Tabla N°21. Número de Hijos Académicas.....	67
Tabla N°22. Tipo de Contrato Académicas.....	67
Tabla N°23. Académicas que Renuncian al Derecho de Maternidad.....	67
Tabla N°24. Tipo de Jornada Académicas.....	68

Tabla N°25. Académicas Jornada Completa.....	68
Tabla N°26. Académicas Media Jornada.....	68
Tabla N°27. Dificultades Laborales Mujeres Académicas.....	69
Tabla N°28. Académicas con otros Empleos.....	69
Tabla N°29. Confiabilidad de los Cuestionarios.....	135
Tabla N°30. Correlación Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo.....	136
Tabla N°31. Correlación General Health Questionnaire.....	136
Tabla N°32. Correlación Cuestionario Apoyo Social Percibido.....	137
Tabla N°33. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación al Bienestar Psicológico (GHQ-12).....	139
Tabla N°34. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación al Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu).....	141
Tabla N°35. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ-12) en relación al Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu).....	143
Tabla N°36. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Edad.....	144

Tabla N°37. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación al Tipo de Familia.....	145
Tabla N°38. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación al Número de Hijos.....	146
Tabla N°39. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Edad de los Hijos.....	146
Tabla N°40. Análisis de Varianza de la Escala Conflicto Interrol (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Edad de los Hijos.....	147
Tabla N°41. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación al Ingreso Familiar.....	149
Tabla N°42. Análisis de Varianza de la Escala Conflicto Interrol (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación al Ingreso Familiar.....	150
Tabla N°43. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Capacitación.....	151
Tabla N°44. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a los Años en la Institución.....	152
Tabla N°45. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación al Tipo de Contrato.....	153

Tabla N°46. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a las Actividades Extradocencia.....	154
Tabla N°47. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Satisfacción Laboral.....	154
Tabla N°48. Análisis de Varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Molestia laboral.....	155
Tabla N°49. Análisis de Varianza de la Escala Conflicto Interrol (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Molestia Laboral.....	156
Tabla N°50. Análisis de Varianza de la Escala Conflicto Familia (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Molestia Laboral.....	157
Tabla N°51. Análisis de Varianza de la Escala Conflicto Trabajo (Cuestionario Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Molestia Laboral.....	158
Tabla N°52. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Edad.....	160
Tabla N°53. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al Tipo de Familia.....	161

Tabla N°54. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al Número de Hijos.....	162
Tabla N°55. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Edad de los Hijos.....	162
Tabla N°56. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al Ingreso Familiar.....	163
Tabla N°57. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Capacitación.....	164
Tabla N°58. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a los Años en la Institución.....	165
Tabla N°59. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al Tipo de Contrato.....	165
Tabla N°60. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Actividad Extradocencia.....	166
Tabla N°61. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Satisfacción Laboral.....	167
Tabla N°62. Análisis de Varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Molestia Laboral edad.....	168
Tabla N°63. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Edad.....	169

Tabla N°64. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al Tipo de Familia.....	170
Tabla N°65. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al Número de Hijos.....	171
Tabla N°66. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Edad de los Hijos.....	172
Tabla N°67. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al Ingreso Familiar.....	173
Tabla N°68. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Capacitación.....	174
Tabla N°69. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a los Años en la Institución.....	175
Tabla N°70. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al Tipo de Contrato.....	176
Tabla N°71. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Actividad Extradocencia.....	177

Tabla N°72. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Satisfacción Laboral.....	178
--	-----

Tabla N°73. Análisis de Varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Molestia Laboral.....	178
--	-----

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1. Modelo de Khan del Efecto de las Relaciones Sociales en El Bienestar en el Trabajo. (adaptado de Khan, 1981).....	102
---	-----

Gráfico N°2. Promedios de Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) por categorías de Bienestar Psicológico (GHQ-12).....	140
---	-----

Gráfico N°3. Promedios de Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) por categorías de Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu).....	142
---	-----

Gráfico N°4. Promedios de Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) por categorías de Edad de los Hijos.....	148
--	-----

Gráfico N°5. Promedios de Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) por categorías de Ingreso Familiar.....	151
---	-----

Gráfico N°6. Promedios de Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) por categorías de Molestia Laboral.....	159
---	-----

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es describir y relacionar el conflicto interrol familia-trabajo con el bienestar psicológico y el apoyo social percibido que presentan las mujeres académicas de una institución de educación superior de la V región, para lo cual nos basamos en los estudios realizados por Adams y cols. acerca de estas mismas variables; y además relacionarlas con variables independientes tales como: edad, tipo de familia, número de hijos, edad de los hijos, ingreso familiar, perfeccionamiento, años en la institución, tipo de contrato, actividades extradocencia, satisfacción y molestia laboral.

Este estudio es de tipo Exploratorio No Experimental Transeccional Descriptivo Correlacional, realizado en una muestra no probabilística conformada por 103 mujeres docentes.

Para la consecución de los objetivos, fueron administrados los siguientes instrumentos de medición: Cuestionario de Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Andaur, Conejeros, Figueroa, Guzmán y Valenzuela), General Health Questionnaire (GHQ-12, Goldberg) y Cuestionario de Apoyo Social Percibido (Gracia y Musitu); además se realizó una encuesta de tipo sociodemográfico.

En relación a los resultados podemos decir que el conflicto interrol familia trabajo se relacionó significativamente con el bienestar psicológico y el apoyo social en la muestra; sin embargo no se encontró en este estudio una relación significativa entre el bienestar psicológico y el apoyo social. Por otro lado, en cuanto a la relación de las variables dependientes con la independientes, el conflicto interrol familia- trabajo es el único que muestra significancia, relacionándose significativamente con la edad de los

hijos y el nivel de ingreso familiar para el caso de la escala conflicto interrol, y con molestia laboral para el caso del conflicto interrol familia-trabajo y sus respectivas escalas.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En 1948, la Organización Mundial de la Salud (OMS) definía la salud como: “el estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad”. Con esta definición se reconocen por primera vez como componentes de la salud tres áreas relevantes en el ser humano: la biológica, la psicológica y la social, posibilitando un concepto integral de la salud, llamado “Modelo biopsicosocial” (MINSAL, 1998-2000).

Diferentes autores han planteado algunas formulaciones del modelo psicosocial (Caplan, 1978; Tyler, 1984; Costa y López, 1986; Páez, 1986; Warr, 1987; Sánchez Vidal, 1988; Klevens et. al., 1989, etc.), que coinciden a lo menos en tres tipos de factores para establecer, entender, describir y explicar la aparición del síntoma de la salud mental. Algunos tipos de factores están directamente relacionados con la individualidad del sujeto, cogniciones, conductas y maneras de actuar y responder a los diferentes eventos de su vida, logrando adaptarse de mejor o peor manera. En relación con esto el modelo de Warr incluye en los componentes psicológicos de salud variables de carácter sociodemográfico como la edad, el género, el estatus socioeconómico, valores personales y habilidades intelectuales, psicomotoras y sociales (Alvaro y Torregosa, 1996). Otros tipos de factores están directamente relacionados con el entorno social en el que se encuentran los sujetos.

Así, varios estudios han observado la relación positiva entre apoyo social y salud mental (Gracia, Herrero y Musitu, 1995). Además, la investigación reconoce que el conflicto familia-trabajo puede darse de forma bidireccional, produciéndose en ambos casos efectos negativos sobre aspectos de los dos ámbitos. La interferencia del trabajo sobre la familia se ha asociado con burnout, alienación, insatisfacción laboral, depresión y quejas de salud, así como un detrimento de la calidad de vida familiar y una menor satisfacción con la vida (Burke, 1988; Bacharach y cols., 1991; Thomas y Ganster, 1995).

El trabajo remunerado, siendo un componente del entorno social, es una fuente primordial de satisfacción de necesidades formadas socialmente, como estructurar el día, tener un campo más amplio de experiencias sociales, tomar parte en las metas colectivas (y disfrutar de los resultados de la acción colectiva), saber cual es la posición que se tiene en la sociedad en comparación con otros, clarificando así la identidad personal y tener actividades regulares (Jahoda, 1982). Diversos estudios han demostrado que en este ámbito la mujer ha tenido una incorporación tardía, caracterizada por dos o más roles difíciles de compatibilizar entre sí y por las múltiples negociaciones que ésta debe realizar constantemente con su entorno sociofamiliar, con el fin de desempeñarse en forma óptima en cada uno de sus roles, influyendo así en su salud mental y por ende en su calidad de vida.

En los últimos años estudios españoles van describiendo que la profesión docente es mayormente femenina. Si bien es cierto que en términos generales se da esta feminización, lo cierto es que al analizarla pormenorizadamente se observa que tiene una estructura piramidal. Mientras en los niveles básicos de la enseñanza el profesorado es básicamente femenino, en la enseñanza superior y, especialmente en algunas

especialidades y categorías docentes, esos porcentajes se invierten (Ferrer y Bosch, 2000). Por otro lado en Chile, la docencia en general está representada por un 65,7% de mujeres; sin embargo, se puede afirmar que la presencia femenina es minoritaria en la educación superior (Corporación de Promoción Universitaria, 1998).

La investigación presentada a continuación fue realizada en mujeres que trabajan remuneradamente como docentes en una institución de educación superior de la quinta región, desde la perspectiva psicosocial de la salud mental. Esta investigación se ha desarrollado desde la perspectiva del modelo de Adams, King y King, el cual reconoce que el bienestar psicológico y la satisfacción de los individuos puede verse afectado por la relación familia y trabajo, que se caracteriza por el conflicto entre éstos y el apoyo social con que la persona cuenta (Martínez-Pérez y Osca, 1998).

El interés por realizar este trabajo es generado por la falta de estudios de este tipo, ya que, los existentes son básicamente sociodemográficos y, aquellos estudios que rescatan variables psicosociales son en su mayoría realizados en muestras no diferenciadas por género. Además, muchos de estos estudios no pertenecen a la realidad de nuestro país.

Por esto consideramos relevante haber realizado un estudio descriptivo y comparativo que evaluara ciertas variables personales, tales como el bienestar psicológico, el apoyo social y el conflicto interrol familia-trabajo que presentan estas mujeres docentes, relacionándolas con variables de contexto (como edad, ingreso familiar, molestia laboral, etc.) con el fin de conocer la realidad de este campo y ampliar los estudios existentes en este ámbito. Asimismo, creemos que esta investigación es un aporte para la psicología social aplicada en estudios de este tipo que consideren el área

de género, además de los múltiples estudios que puedan generarse a partir de los resultados de éste.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Existen diversos estudios en relación al tema “trabajo y salud mental”, siendo las principales variables analizadas, bienestar psicológico, satisfacción laboral entre otras. Sin embargo, en ninguno de éstos ha estado presente la variable género, como una de las directrices de la investigación para obtener una concreta evaluación del conflicto interrol que presentan las mujeres que trabajan remuneradamente.

De esta manera, Adams, King y King proponen el estudio del tema mujer y trabajo desde la perspectiva psicosocial de la salud mental tomando como variable principal el conflicto interrol familia-trabajo, así como el bienestar psicológico y el apoyo social.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿El Conflicto Interrol Familia-Trabajo tiene relación con el Bienestar Psicológico y el Apoyo Social Percibido de las académicas de una institución de educación superior de la V región?

¿Influye la edad, tipo de familia, número de hijos, edades de los hijos, nivel de ingreso familiar, perfeccionamiento, año en la organización y tipo de contrato, actividades extra docencia, satisfacción y molestia laboral en el Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido y Conflicto Interrol Familia-Trabajo de las académicas de una institución de educación superior de la V región?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Estudiar y analizar el Conflicto Interrol Familia-Trabajo en relación al Bienestar Psicológico y Apoyo Social Percibido de las académicas de una institución de educación superior de la V región.

Relacionar el Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido y Conflicto Interrol Familia-Trabajo en la muestra, considerando edad, tipo de familia, número de hijos, edad de los hijos, nivel de ingreso familiar, perfeccionamiento, años en la institución y tipo de contrato, actividades extra docencia, satisfacción y molestia laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) y el Bienestar Psicológico (GHQ) presentada en las académicas de una institución de educación superior de la V región.
2. Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) y el Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) presentada en las académicas de una institución de educación superior de la V región.
3. Describir la relación entre el Bienestar Psicológico (GHQ) y el Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) presentada en las académicas de una institución de educación superior de la V región.
4. Describir el Bienestar Psicológico en las Mujeres Académicas de una institución de educación superior de la V región en relación con su edad, tipo de familia, número de hijos, edad de los hijos, nivel de ingreso familiar, perfeccionamiento, años en la institución y tipo de contrato, actividades extra docencia, satisfacción y molestia laboral.
5. Describir el Apoyo Social Percibido en las Mujeres Académicas de una institución de educación superior de la V región en relación con su edad, tipo de familia, número de hijos, edad de los hijos, nivel de ingreso familiar, perfeccionamiento, años en la institución y tipo de contrato, actividades extra docencia, satisfacción y molestia laboral.

6. Describir el Conflicto Interrol Familia-Trabajo en las Mujeres Académicas de una institución de educación superior de la V región en relación con su edad, tipo de familia, número de hijos, edad de los hijos, nivel de ingreso familiar, perfeccionamiento, años en la institución y tipo de contrato, actividades extra docencia, satisfacción y molestia laboral.

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1. El conflicto interrol familia-trabajo del grupo de mujeres pertenecientes a la muestra se relaciona negativamente con el bienestar psicológico y el apoyo social percibido.
2. El apoyo social del grupo de mujeres pertenecientes a la muestra se relaciona positivamente con el bienestar psicológico.
3. El bienestar psicológico del grupo de mujeres pertenecientes a la muestra se relaciona significativamente con la edad.
4. El conflicto interrol familia-trabajo del grupo de mujeres pertenecientes a la muestra se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

ANTECEDENTES RELEVANTES

GÉNERO¹

En relación a la temática que hemos abordado, salud mental en la mujer trabajadora, y la dinámica de este proceso de roles, contextualizamos nuestro estudio desde una perspectiva de género.

El ser humano, cuando se enfrenta a una situación de interacción, no lo hace de forma neutra, sino que realiza toda una valoración de la situación, de sus demandas sociales y personales, de la persona con que va a interactuar (sus características físicas, comportamientos, etc.), de los objetivos que quiere alcanzar con dicha interacción, de lo que se espera de él (ya sea como persona individual o como miembro de un grupo). Uno de los aspectos más relevantes en esta situación es el sexo de la otra persona (Geis, 1993). Su importancia se deriva de dos fuentes: en primer lugar, por el hincapié que la sociedad concede a todo lo relacionado con el sexo (o el género), y, en segundo lugar, por ser la característica que más fácilmente puede ser evaluada, al imponerse de forma inmediata en cualquier relación social. Este posible efecto que, en una situación de interacción, tiene el sexo de una persona para su intercomunicador, es lo que se denomina “sexo como variable estímulo”.

Algunos de los procesos que influyen en una interacción y, por tanto, en la posibilidad de tratamiento diferencial según sea la otra persona del mismo o diferente sexo son los de comparación e identidad social. Uno de los objetivos de la comparación social

es el deseo de obtener resultados positivos, con la finalidad de afirmar la imagen de sí mismo o conseguir una imagen positiva respecto al grupo a que pertenece; de ahí que las personas tiendan a integrarse en grupos formados por aquellas personas que le son más afines, ya sea por características físicas, intelectuales o por intereses. (Sánchez, 1998).

Este sentido de pertenencia genera en las personas una identidad social, es decir, una imagen personal derivada de las características del grupo de pertenencia. Esto hace que las personas integradas en grupo realicen continuamente comparaciones, ya sea con miembros de su mismo grupo o con miembros de grupos cercanos, para comprobar el nivel de ejecución sobre las características representativas de su grupo. Se pueden establecer, pues, dos criterios de calidad: primero, el nivel de ejecución respecto a los miembros del propio grupo (con un criterio de semejanza) y, segundo, respecto al grupo de comparación (en dirección de la positividad) (Sánchez, 1998).

Sin embargo, hay que hacer una salvedad, debido a que los dos grupos, mujeres y varones, muestran, en cuanto a las conductas que representan a cada grupo, una diferencia de posición social considerable, siendo el grupo de las mujeres claramente discriminado, al estar identificadas con comportamientos de bajo reconocimiento social (emocional, gentil, sensible, paciente, sentimental, comprensivo, compasivo, crédulo, etc.) en comparación con los comportamientos masculinos (agresivo, dominante, activo, aventurero, fuerte, racional, independiente, competitivo, etc.), esto hace que los procesos de comparación e identidad sean distintos en ambos grupos, ya que los varones, como grupo con una posición social superior, intentarán mantener una imagen consistente con respecto a las características masculinas, tanto para probar su semejanza con los demás varones como

¹ Material extraído de Fernández, J. (1998). "Género y Sociedad".

para tratar de comprobar un grado de ejecución superior al grupo de las mujeres. Mientras que el grupo de las mujeres, más que mostrar una actitud de aceptación, llevará a cabo movimientos en la dirección de modificar y equilibrar esta situación de desigualdad (Sánchez,1998).

La probabilidad de que los procesos de comparación y de identidad social puedan activarse al interaccionar con personas del mismo o de distinto sexo, dependerá tanto de las características del contexto como de las propias creencias con las que una persona se acerca a la situación, especialmente debido al predominio de sus esquemas de género. En esta relación diádica los procesos inferenciales y de confirmación de expectativas desempeñan un papel central a la hora de reproducir los estereotipos de género (Sánchez,1998).

Al analizar concretamente cómo influye el sexo, como variable estímulo, durante una interacción diádica resulta un proceso de tres fases (Sánchez,1998):

- a) Conductas y expectativas del observador. Las personas no se acercan a una situación de interacción de forma neutra, pues previamente poseen el conocimiento que su sociedad aporta sobre los estereotipos de género, es decir, sobre lo que son y pueden hacer diferencialmente hombres y mujeres (Deaux y Major, 1987).
- b) Conducta-respuesta del sujeto 2. En función de las dos variables antes citadas, una serie de sesgos cognitivos pueden emerger en el sujeto 1, provocando la manifestación en el sujeto 2 de las conductas deseadas, haciendo que las expectativas previas se confirmen. Es lo que se ha denominado “efecto de la profecía autocumplida”. El sujeto 2 una vez que ha observado las conductas interpersonales manifestadas hacia él, interpreta su significado

y las causas que las han provocado. Entre éstas se pueden encontrar las características del sujeto 1, de la situación, del sujeto 2 o las posibles combinaciones entre éstas.

c) Interpretación que realiza el sujeto 1 de la conducta-respuesta emitida por el sujeto 2.

La conducta emitida por el sujeto 2 puede que confirme o refute las concepciones previas basadas en el estereotipo de género. En el primer caso, cuando se produce confirmación, lo habitual es que la explicación aportada se centre en las características personales acordes con el estereotipo, mientras que se infravaloran ciertas variables del contexto que pueden influir en la emisión de las conductas. En el caso de que la conducta no sea acorde con el estereotipo puede suceder que la persona que interpreta dicha conducta confirme sus creencias, lo que depende de una serie de procesos cognitivos. Primero, dada la capacidad reducida de procesamiento de información (necesariamente las personas son selectivas a la hora de atender y seleccionar información), puede que se atiendan exclusivamente aquellas conductas que confirman las expectativas previas, a la vez que se obvian aquellas que las desmienten .

Por otro lado, para reducir las posibles disonancias y la variabilidad propia del mundo social, pudieran aportarse, no conscientemente, explicaciones acerca de la conducta observada consistentes con los esquemas de género, a pesar del carácter no confirmatorio de su manifestación. Tres posibles explicaciones se suelen aducir: se puede dudar de la fiabilidad de la conducta aludiendo a atribuciones debidas al azar; puede atribuirse la conducta inesperada a la influencia de la propia conducta; y puede pensarse que la persona estaba fingiendo poseer una serie de características que realmente no tiene (Sánchez,1998).

La enorme actualidad e interés por el análisis psicológico de los estereotipos y específicamente los de género se pone de manifiesto en la proliferación de estudios (Gardner, 1994; Hamilton y Sherman, 1994; Hilton y Hippen, 1996). Existe en todos ellos un acuerdo compartido respecto a su consideración como un sistema de creencias acerca de las características, atributos y comportamientos que se piensa son propios, esperables y adecuados para determinados grupos (Barberá, 1998).

Según relatan Unger y Crawford (1996), la palabra estereotipo fue utilizada por primera vez en 1922 por un periodista (Lippman), refiriéndose con ella a ciertas imágenes culturalmente determinadas que se inmiscuyen entre las facultades cognitivas del individuo y sus percepciones del mundo. La vinculación del estereotipo con un proceso de distorsión de la realidad parece, por tanto, estar presente desde el principio (Barberá, 1998).

En el caso particular de los estereotipos de género, esta consistencia y aparente universalidad en el colectivo de “mujeres”, como algo monolíticamente distinto y con frecuencia opuesto al grupo de “varones”, es fácilmente observable y se manifiesta en expresiones populares bien conocidas, como “las mujeres conducen mal” o “es cosa de hombres”. El peligro mayor deriva de que tales estereotipos afectan a las percepciones de quienes comparten tal sistema de creencias, con independencia de las características individuales de las personas que integran el grupo estereotipado, y pueden llegar a influir sobre los comportamientos y actitudes de dichas personas, según lo demuestra la metáfora de la profecía autocumplida (Geis, 1993; Merton, 1948). Desde esta perspectiva, los estereotipos de género parecen actuar más como formas de consenso social que como actitudes individuales (Barberá, 1998).

El orden social de las relaciones entre los sexos reposa sobre una construcción basada en un conjunto de categorías, cuya elaboración sigue la estructura de una lógica binaria que las concibe como jerarquizadas, opuestas y complementarias, y sobre unos contenidos y representaciones que responden a lugares de diferente ocupación en el proceso de producción y reproducción, lugares que señalan papeles y posiciones asignados a los sexos según la lógica de la oposición, de la complementariedad y de la jerarquía. Como indica Préjean (1994), el proceso de categorización por sí mismo no implica la lógica de la oposición y de la complementariedad; sin embargo, la lógica de la diferenciación asimétrica, que está en la base de las relaciones entre los sexos esencializa y separa las identidades varón/mujer, eliminando la borrosidad y flexibilidad de las categorías, los posibles universos compartidos y las posiciones intermedias (Barberá, 1998).

La discriminación que actúa sobre las mujeres como grupo impone un sistema de trato desigual, el grupo dominante de los varones se las arregla para producir una exclusión y un alejamiento de las mujeres de ámbitos como el trabajo asalariado, la educación, la toma de decisiones y el ejercicio de libertades, limitando su acceso a ciertos medios sociales (Barberá, 1998).

En la jerarquía de género se pone de manifiesto que el poder social y el control sobre el trabajo, recursos o productos están asociados a la masculinidad (Gayley, 1987). El estudio de sociedades patriarcales permite observar que, históricamente, la autoridad social sobre la mujer se ha apoyado en dos papeles básicos: el del marido y el del padre, siendo la ley, las costumbres o la tradición las que otorgan el grado y el modo de

subordinación dentro de la jerarquía, aunque las mujeres también lleguen a desempeñar una cierta autoridad apoyadas en el papel de madre (Barberá, 1998).

En la actualidad, aunque la transformación de las sociedades occidentales ha supuesto la quiebra de algunos mitos sociales sobre las mujeres y también cambios considerables en la estructura de la familia y en las relaciones de dependencia conyugal (divorcio, personas solas, independencia económica de las mujeres, familias monoparentales); todavía, el poder social tradicional continúa asociado con características y atributos considerados como masculinos. Esto se muestra incluso cuando algunas mujeres ejercen un poder político, que se sostiene por supuesto, en actitudes, roles y valores masculinos (por ejemplo la “dama de hierro”). La discriminación refuerza ideológicamente los papeles sociales en su simbología masculina y, a pesar de que existan cambios en la formas que adopta esta jerarquía, según las culturas, la masculinidad aparece asociada con el poder y el prestigio social (Barberá, 1998).

LA MUJER EN EL TRABAJO

Participación Laboral de Hombres y Mujeres

Como en todo el mundo, en América Latina y en Chile, se ha establecido el patrón cultural de división sexual del trabajo, lo que atribuye a la mujer la responsabilidad del trabajo doméstico, crianza y cuidado del hogar, y al hombre la participación en lo “extradoméstico”, se han situado desproporcionadamente en roles de trabajo que generan acceso directo a los recursos materiales no limitándose al dinero (Saltzman, 1992). Esto

ha sido así independientemente de que la mujer se integre o no a las actividades extradomésticas, lo cual se convierte en una característica distintiva de la inserción laboral de las mujeres: la necesidad de compatibilizar las actividades del mercado con las responsabilidades del espacio doméstico (cuidado de los hijos y del hogar), lo que se transforma en un factor de desigualdad para su participación en el mercado laboral.

Asimismo, la concepción de actividad económica que rige nuestra sociedad, basadas en el intercambio de dinero, ha significado que el aporte de la mujer en el plano doméstico no sea contemplado como aporte material a la sociedad.

En la década de los sesenta, más de la mitad de las mujeres inició su vida laboral en puestos manuales asalariados, muchas de ellas lo hicieron como empleadas domésticas, ya sea porque eran muy jóvenes o adultas mayores con escasa preparación y formación. También fue importante su presencia en algunos servicios sociales como salud y educación. Las transformaciones posteriores de la estructura productiva brindaron a las mujeres nuevas oportunidades laborales en los servicios financieros y en puestos de trabajo no manuales (oficinas y venta). Los niveles de escolaridad más altos de las mujeres más jóvenes permitieron a una mayoría cumplir con los requerimientos de los nuevos empleos. Esto explica que los miembros de la generación más joven, que ingresaron al mercado laboral a mediados de los ochenta, dupliquen su presencia en puestos no manuales de nivel bajo (oficinista, vendedora y supervisora) a la par que disminuya su entrada como independientes.

A la mayoría de las mujeres, independientemente de su escolaridad, no se les plantea la posibilidad de transgredir las prescripciones genéricas y entrar a espacios tradicionalmente masculinos y mucho menos acceder a posiciones de mando. En otros

casos menos frecuentes, se cuestionan más abiertamente los contenidos atribuidos a lo femenino y masculino, donde se valoriza el papel de las propias madres y los aportes de las mujeres. Finalmente en otros casos más excepcionales se manifiestan más abiertamente los deseos de ingresar a territorios masculinos, donde la circulación de imágenes de género fuertemente jerarquizadas en el medio lleva a valorar las actividades y profesiones desempeñadas por los hombres y a desvalorizar sistemáticamente las realizadas tradicionalmente por las mujeres.

Así, aún cuando las oportunidades laborales abiertas a las mujeres se diversifican a lo largo de los años, las imágenes de género presentes en el mercado y en los medios sociales que rodean a las mujeres las encauzan hacia lugares de trabajo determinados donde ocupan posiciones subordinadas o de mando intermedio. Las ocupaciones connotadas como femeninas no ofrecen resistencia a su incorporación y permanencia contando con el apoyo de redes personales en el momento de su ingreso. Es al interior de estos territorios femeninos donde la mayoría de las mujeres desenvuelven sus expectativas de logros profesionales y afirman sus proyectos de desarrollo laboral.

Estos datos sustraídos de una investigación realizada por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM), sobre las trayectorias laborales de mujeres muestran que las mujeres que aspiraron a incorporarse a espacios considerados masculinos y/o acceder en ellos a posiciones de mando más importantes enfrentaron mayores dificultades en concitar el apoyo de los demás para entrar y más exigencias que cumplir para poder permanecer en el trabajo, sobre todo si tienen pareja e hijos.

Las mujeres socializadas en ambientes más abiertos y críticos y que cuentan con mayores recursos educativos tienen mayores posibilidades de sustraerse al efecto de las

prescripciones genéricas y hacer frente a la resistencia. De esta manera pueden obtener empleos con mejores ingresos, condiciones de trabajo y perspectivas de ascenso que aquellas con bajos niveles de escolaridad, quienes están más presionadas a aceptar condiciones laborales muy precarias.

Las mujeres que han podido orientar sus trayectorias laborales a partir de expectativas de avances y logros y para las cuales el trabajo tiene una gran centralidad en la autoestima personal, han conseguido acumular más bienes materiales y simbólicos que las otras trabajadoras y afirmar su perfil de trabajadoras como una experiencia incuestionable y no negociable. También las mujeres jóvenes con mayores niveles de escolaridad y en puestos que les permiten más márgenes de libertad para alcanzar sus expectativas laborales tienen la voluntad de afirmar y no renunciar a esta dimensión de su identidad personal.

En suma, en relación a la participación laboral de la mujer intervienen múltiples factores. Por un lado los factores económicos, políticos y sociales; por otro los factores demográficos y culturales asociados a distintos momentos del ciclo de vida: fin de los estudios, casamiento, formación de la familia, crianza de los hijos, divorcio o viudez. Junto con los cambios que se producen a nivel económico y social, las variaciones en las tasas de nupcialidad y fecundidad, en la composición y estructura de las familias, así como las modificaciones en las concepciones sociales sobre el papel de la mujer, el significado de la maternidad y el trabajo productivo, tienen gran importancia en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Factores Determinantes y Diferencias de Género

Existen varios factores que inciden en la participación de la mujer en la fuerza laboral, y se pueden clasificar en tres niveles: societal, grupal e individual.

El factor societal tiene relación con la modernización que el país ha alcanzado y las características de la estructura ocupacional; las oportunidades que ella ofrece a la mujer se sustentan en el proceso de especialización que trae consigo una creciente subdivisión de tareas en la producción industrial.

El factor grupal tiene relación con el grupo socioeconómico de pertenencia, el tipo de familia (nuclear o extensa, lo que influye en la mayor ocupación que tiene la mujer como dueña de casa) y la posición de su cónyuge o pareja frente a la incorporación de la mujer al trabajo.

Por último, dentro de los factores individuales, se consideran elementos como la edad de la mujer, su percepción personal frente al trabajo y, de manera relevante, su autoconfianza². Es así como en esta mitad del siglo XX se produce una mayor toma de conciencia en las mujeres en relación a su realización personal. La mujer se preocupa de su educación, lo que trae consigo una mayor cantidad de proyecciones y una necesidad de desarrollar sus capacidades fuera del ámbito hogareño. Además se produjo un ingreso masivo de mujeres a la educación media y al estudio universitario, sobrepasando así el nivel promedio de escolaridad de los hombres, llegando a un 10,4 por sobre un 9,3 de estos últimos (MINEDUC, 1997).

² Extraído de Dávila, G., Valenzuela, M. & Waceols, D. "La Mujer en el Espacio Público Remunerado: Dinámica Familiar y Esquema de Género. Estudio exploratorio en una muestra de trabajadoras de cuatro universidades tradicionales de Valparaíso", 1997. Tesis para optar al título de Psicólogo y grado de Licenciado en Psicología. Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología. Valparaíso, Pág. 40-41.

Por otra parte se ha producido un notable cambio en el tipo de profesiones que seleccionan las mujeres. Según el anuario estadístico del Consejo de Rectores de Universidades Chilenas, éstas se encuentran participando en estudios que tradicionalmente efectuaban los hombres, como es el caso de las Ciencias Agrícolas, Ingeniería, Medicina, Economía, Leyes y Computación. Tradicionalmente las mujeres se orientaban por carreras como Enfermería, Servicio Social, Secretariado y el área de la docencia.

Sin embargo, tampoco el gran incremento de los niveles de escolaridad de las mujeres (fenómeno también observado en América Latina) ha sido suficiente para romper esa segmentación, ya que no ha cambiado el bajo valor social (y por lo tanto las bajas calificaciones) atribuido al trabajo femenino. Este hecho relativiza mucho el poder explicativo de la idea de que la baja presencia de mujeres en las profesiones calificadas se podría explicar por deficiencias en su formación.

Por lo tanto, es necesario insistir que el proceso de construcción del valor social de los trabajos ejercidos por hombres y mujeres son las variables clave para entender los mecanismos de producción y reproducción de la segmentación de género en el mercado de trabajo³.

Según la última encuesta CASEN (1998), la actividad ocupacional se concentra principalmente en los servicios comunales, sociales y personales (46,3%), el comercio (25%) la industria manufacturera (10,9%).

³ Extraído de Gur, R., López, A., Otegui, R., Vila-Coro, M., Veil, S., Haaland, J., Retuerto, M. & Alberdi, C. (1998) "La mujer en el umbral del siglo XXI".

Mientras la mayoría de las mujeres se desempeñan en actividades relacionadas con los servicios comunales, sociales y personales, los hombres se ocupan de la rama de agricultura, caza, silvicultura y pesca (18,4%). Cabe destacar también la participación masculina en el área de la construcción (12,0%), actividad en que las mujeres tienen una participación marginal.

Tabla N°1

Distribución de la Población de 15 años y más ocupada por Sexo, según Rama de

Actividad. 1998

(en porcentaje)

Rama de actividad	Hombre	Mujer	Total
No bien especificada	0,8	0,8	0,8
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	18,4	5,5	13,8
Explotación de minas y canteras	2,3	0,2	1,6
Industria manufacturera	15,2	10,9	13,7
Electricidad, gas y agua	1,2	0,1	0,8
Construcción	12,0	1,2	8,1
Comercio	15,9	25,8	19,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10,3	2,8	7,6
Establecimientos financieros	6,6	7,3	6,9
Servicios comunales, sociales y personales	17,2	46,3	27,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 1998.

Muchos estudios han demostrado que el lugar ocupado por un(a) trabajador(a) en la estructura ocupacional son un elemento fundamental en la determinación de su salario, tipo de contrato, oportunidades de capacitación, condiciones de trabajo y reconocimiento social. Por otro lado, la suposición de que la modernización tecnológica y organizacional

podría por sí sola alterar significativamente esa segmentación ocupacional de género, cada vez más se viene mostrando equivocada⁴.

Según los datos extraídos de la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre enero-marzo de 1997 realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en las Regiones Quinta, Sexta, Séptima y Metropolitana se desprende que la tasa de la participación laboral, calculada como la proporción de población económicamente activa (que trabaja o se encuentra en búsqueda de empleo) sobre la población total de 15 años o más, sigue un patrón de comportamiento similar a nivel de cada región seleccionada, como también a nivel nacional; la participación laboral femenina es muy inferior a la masculina.

En efecto a nivel nacional los varones aparecen doblemente más activos económicamente (75,2%) que las mujeres (33,8%). En las regiones seleccionadas se observa una situación similar, a excepción de la Región Metropolitana, en la cual la participación masculina no alcanza a ser dos veces mayor que la participación femenina. En todo caso, esta situación no es nueva sino que, por el contrario, viene arrastrándose desde los inicios de la producción de estadísticas nacionales. En efecto, también en 1982 las cifras oficiales hablaban de una tasa de actividad femenina muy reducida, que sólo habría alcanzado al 17,4%.

A nivel nacional, sólo se encontraría activo, poco más de un tercio de la población femenina en edad de trabajar e inactivos los dos tercios restantes. Entre los varones, las cifras oficiales arrojan un 25% de inactivos y un 75% de activos.

⁴ Extraído de Gur, R., López, A., Otegui, R., Vila-Coro, M., Veil, S., Haaland, J., Retuerto, M. & Alberdi, C. (1998) "La mujer en el umbral del siglo XXI".

Tabla N°2

Composición Porcentual de la Población de 15 Años y Más por Situación en la Fuerza de Trabajo por Sexo, según Área de Estimación Noviembre 1999-Enero 2000 (en %)

Área De estimación	Total	Hombres	Mujeres	Tasa De Participación			En La Fuerza De Trabajo								Fuera De La Fuerza De Trabajo			
				Total	Hombres	Mujeres	Ocupada			Desocupada					Quehaceres Del Hogar	Estudiantes	Jubilados y Otros	
							Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres		Mujeres					
											Cesantes	Buscan Por 1° Vez	Cesantes	Buscan Por 1° Vez				
Total Nacional	100,00	48,97	51,03	54,85	74,28	36,21	91,60	61,18	30,42	8,40	4,41	0,73	2,57	0,69	55,68	24,19	20,13	
Urbano	100,00	48,06	51,94	55,32	73,40	38,59	90,85	58,22	32,64	9,15	4,77	0,78	2,85	0,75	53,58	26,19	20,23	
Grandes Centros Urbanos	100,00	47,62	52,38	55,80	73,21	39,96	90,55	56,87	33,68	9,45	4,80	0,82	3,05	0,78	50,45	27,53	20,02	
R.A.U. Nacional	100,00	49,92	50,05	53,29	74,18	32,48	92,21	64,25	27,96	7,79	4,63	0,60	1,92	0,64	58,14	20,79	21,07	
Rural	100,00	54,39	45,61	52,05	78,89	20,05	96,32	79,92	16,40	3,68	2,10	0,40	0,86	0,31	67,30	13,11	19,59	

Tabla N°3

Composición Porcentual de la Población de 15 Años y Más por Situación en la Fuerza de Trabajo por Sexo, según Área de Estimación Enero-Marzo 2000 (en %)

Área de Estimación	Total	Hombres	Mujeres	Tasa de Participación			En la Fuerza de Trabajo								Fuera de la Fuerza de Trabajo		
				Total	Hombres	Mujeres	Ocupada			Desocupada				Quehaceres Del Hogar	Estudiantes	Jubilados y Otros	
							Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres		Mujeres				
											Cesantes	Buscan por 1ª vez	Cesantes				Buscan por 1ª vez
V Región Valparaíso	100,00	48,38	51,62	51,59	69,78	34,54	89,89	59,66	30,23	10,11	5,21	0,57	3,35	0,98	47,76	22,24	29,99
Urbano	100,00	47,87	52,13	51,33	69,01	35,10	89,11	58,13	30,98	10,89	5,61	0,62	3,63	1,03	46,95	22,94	31,11
Rural	100,00	53,95	46,05	54,41	77,32	27,57	97,95	75,50	22,45	2,05	1,04	0,12	0,45	0,44	57,29	14,06	28,66
Prov. Petorca	100,00	51,26	48,74	60,46	79,49	40,46	91,26	62,16	29,10	8,74	4,14	1,08	2,92	0,61	54,44	5,24	40,31
Prov. Los Andes	100,00	49,99	50,01	54,62	71,45	37,80	92,48	61,27	31,21	7,52	4,12	-	3,06	0,34	51,13	26,76	22,09
Prov. San Felipe	100,00	49,45	50,55	52,63	72,03	33,65	95,62	64,50	31,11	4,38	2,63	0,55	1,20	-	47,06	19,89	33,05
Prov. Quillota	100,00	48,60	51,40	52,99	73,70	33,40	95,26	64,77	30,49	4,74	2,67	0,16	1,84	0,07	55,92	15,63	28,44
Conjunto : Quillota																	
Calera - La Cruz	100,00	47,50	52,50	53,11	72,94	35,17	96,76	63,03	33,72	3,24	1,89	0,31	1,04	-	56,07	15,99	27,94
Prov. Valparaíso	100,00	47,61	52,39	50,38	67,46	34,87	86,72	56,45	30,27	13,28	6,57	0,73	4,42	1,56	43,53	24,89	31,58
Gran Valparaíso	100,00	46,92	53,08	49,85	66,37	35,25	86,59	55,43	31,17	13,41	6,43	0,61	4,71	1,66	42,83	25,31	31,87
Ciudad Valparaíso	100,00	48,12	51,88	49,41	68,23	31,95	88,94	60,49	28,44	11,06	4,81	1,15	3,87	1,23	47,99	20,29	31,72
Ciudad Viña Del Mar	100,00	46,61	53,39	50,66	66,05	37,20	83,80	52,21	31,59	16,20	8,45	0,14	5,55	2,07	39,22	28,88	31,90
Prov. San Antonio	100,00	49,57	50,43	49,65	70,01	29,63	93,64	65,10	28,53	6,36	4,47	0,33	1,30	0,27	59,73	21,25	19,01
Ciudad San Antonio	100,00	49,08	50,92	48,59	69,31	28,62	92,02	64,52	27,50	7,98	5,49	-	2,06	0,43	58,81	22,57	18,62

Sin embargo, parece que la sociedad sigue considerando el trabajo femenino como accesorio; esto, porque al proporcionar oportunidades de empleo se sitúan frecuentemente por debajo de la preparación y capacidades que la mujer tiene. Así, la mujer se mantiene semiintegrada al mundo laboral. Así, como afirmó Saltzman en el año 1992, las mujeres que han salido de las actividades domésticas a las productivas, generalmente son responsables de las labores que generan menos recursos que aquellas de las que se responsabilizan los hombres. Hoy en día las mujeres se emplean en trabajos de subsistencia, que por no cumplir con los requisitos de la economía capitalista entregan pocas recompensas y bajo reconocimiento social. Esto quiere decir, que el empleo femenino está concentrado en un número reducido y determinado de sectores y ocupaciones consideradas típicamente femeninas, manteniéndose restringido su acceso a otras profesiones y calificaciones. A esta segregación se le agrega el hecho de que la concentración de las mujeres se encuentra en los niveles más bajos de cada ocupación, lo que desemboca también en puestos de trabajo peor remunerados y más inestables.

En relación con los ingresos del trabajo según el género, se constató que el ingreso promedio de las mujeres ocupadas que se ubicaban en 1996 en el tramo de ingresos inferiores representaba sólo el 74% del monto del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de recopilación de información (\$65.000). Entre los varones en cambio, el respectivo ingreso promedio alcanzaba al 105% del monto del salario mínimo legal. Sin embargo, esta brecha salarial presenta una clara y sostenida tendencia a la disminución. En 1960, las mujeres obtenían un salario promedio correspondiente al 46% del que recibían los hombres, cifra que aumentó 10 años después a un 60.4%; en 1980 el salario promedio correspondiente a una mujer era del 68.3%.

Tabla N°4

Salarios Promedio por Sexo en el Gran Santiago Años 1960-1987

Año	Hombres	Mujeres	Mujeres/Hombres
1960	66,75	30,78	46,0
1965	69,63	36,95	52,9
1970	100,81	60,95	60,4
1975	45,64	29,20	64,0
1980	86,08	58,79	68,3
1982	111,20	77,83	70,0
1984	77,18	57,70	74,8
1987	75,53	53,47	70,8

Fuente: Flacso, Mujer Latinoamericana en Cifras.

La mayor diferencia salarial se produce entre los 35 y 45 años de edad.

Entre los niveles educacionales más altos, con formación universitaria, las mujeres perciben por el mismo trabajo, sólo un 51.7% de los salarios masculinos, la mitad de lo que un hombre percibe por el mismo empleo.

En cuanto al ingreso mensual que reciben las mujeres por su trabajo, la encuesta CASEN 1998, confirma que los hombres ganan un 40,6% más que lo que ganan las mujeres por ocupación principal. Sin embargo, en algunas regiones se pueden observar situaciones más desventajosas aún para las mujeres.

Tabla N°5

Promedio Ingreso Mensual de la Ocupación Principal por Sexo, según Región.**Noviembre de 1998****(en pesos)**

Región	Hombre	Mujer	Total	Relación Ingreso Hombre/Mujer
I	287.852	180.008	251.085	59,9%
II	358.524	223.178	315.956	60,0%
III	245.785	157.986	218.244	55,65%
IV	216.824	158.480	197.870	36,8%
V	258.540	185.802	232.753	39,1%
VI	209.172	139.022	187.627	50,5%
VII	173.552	136.966	172.694	26,7%
VIII	244.311	175.801	221.952	39,0%
IX	223.390	209.359	218.900	6,7%
X	194.672	164.224	185.843	18,5%
XI	339.248	179.381	290.820	89,1%
XII	334.586	172.543	273.121	93,9%
R.M.	371.976	246.309	323.869	51,0%
País	293.451	208.705	263.900	40,6%

Las regiones XII y XI presentan las diferencias más extremas respecto a los ingresos por ocupación principal, donde los hombres llegan a ganar en promedio un 93,9% y 89,1% respectivamente sobre lo que ganan las mujeres; prácticamente duplicando sus promedios salariales. Entre las regiones donde las diferencias son menores, se encuentran la IX y la X con 6,7% y 18,5% respectivamente más que los ingresos promedios de las mujeres por ocupación principal.

Por último, otra diferencia en este ámbito es la investigación y la prevención en salud ocupacional. Así, Messing, Seifert y González (1998) señalaron que ésta hasta ahora ha sido escueta debido al prejuicio de que el trabajo de las mujeres es seguro en comparación con el trabajo muchas veces de fuerza física de los hombres, sin tomar en

cuenta que las mujeres también pueden tener enfermedades ocupacionales en distintos niveles de la salud.

Participación Laboral en la V Región⁵

En 1997, la fuerza de trabajo de la Región de Valparaíso se componía de 544.780 personas, correspondiente al 36% de la población regional, mostrando un incremento respecto de la relación que existía en 1987, equivalente al 32,7%. Durante esta década la fuerza de trabajo ha crecido a una tasa promedio anual de 2,3%, más que el doble de la tasa de crecimiento anual de la población regional, que ha sido 1,2%.

El mayor incremento de la fuerza laboral respecto del incremento de la población regional estaría causado por el aumento de la tasa de participación de la población que se ubica entre los 15 y 24 años, y el ingreso de un número mayor de mujeres al mercado de trabajo, que en el mismo período aumenta su participación a 55,4%.

Al comparar la evolución de la fuerza de trabajo regional con la del país se aprecian dos aspectos. El primero de ellos es que a partir de 1991 la fuerza de trabajo regional comienza a disminuir su tasa de participación del total nacional, desde 10,5% a 9,58% en 1997. De la misma forma, el porcentaje de la fuerza de trabajo ocupada también disminuye respecto del total nacional, lo que estaría indicando una migración hacia otras regiones a causa de menores oportunidades de trabajo.

⁵ Material extraído de “Plan regional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2000-2010”. SERNAM (2001).

Por otro lado, la fuerza de trabajo desocupada es proporcionalmente mayor en su participación en el total nacional, aspecto que es reforzado por una tasa de desempleo mayor que el promedio nacional.

En síntesis, la región tiene la capacidad de generar una fuerza de trabajo que debe emigrar por falta de oportunidades.

Al analizar la distribución de la fuerza de trabajo por ramas de actividad económica regional, se observa que en 1997 el sector de Servicios Personales lideraba la actividad que daba mayor ocupación, con un 28,3% del empleo. Le seguían el Comercio (20,03%), la Agricultura y Pesca (12,4%), Industrias Manufactureras (11,6%), Construcción (11,06%), Transporte y Comunicaciones (9,02%), Servicios Financieros (5,44%), Minas y Canteras (1,37%) y finalmente Electricidad, Gas y Agua (0,7%).

La fuerza laboral de la región estaba compuesta, en 1978, por un 74,4% de hombres, el cual tiende a disminuir con el tiempo. En 1994 la estructura considera una participación del 32,2% de mujeres y 67,8% de hombres. La preeminencia del sexo masculino también se aprecia en las distintas ramas de la actividad económica: sólo a partir de 1990 aparece un sector con mayor presencia de mujeres, como es el caso de Servicios Personales con un 54%.

La mayor participación de la mujer en el mercado del trabajo también muestra efectos importantes en otros sectores. En la agricultura aumenta 3,6 veces la participación de mujeres, fenómeno que se aprecia en la incorporación de la mujer en labores de recolección, cosecha y packing. De la misma forma muestran un importante incremento de la participación femenina los sectores: Electricidad, Gas y Agua, Comercio y Transporte y Comunicaciones.

Tabla N°6

Participación según Sexo en Sectores de la Economía Regional

	1978		1986		1990		1994	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura y Pesca	94,7	5,3	87,4	12,6	81,2	18,8	80,9	19,1
Minas y Canteras	97,6	2,4	98,3	1,7	99,1	0,9	99,2	0,8
Industrias Manufactureras	69,8	30,2	74,6	25,4	73,3	26,7	75,8	24,2
Electricidad, Gas y Agua	96,7	3,3	89,8	10,	97,3	2,3	93,7	6,3
Construcción	S/I	S/I	98,9	1,1	97	3	97,6	2,4
Comercio	66,7	33,3	61,8	38,2	56,7	43,3	54,6	45,4
Transporte y Comunicaciones	92	8	90,7	9,3	92,7	7,3	60,4	9,6
Servicios Financieros	71	29	72,9	27,1	69,1	30,9	70,3	29,7
Servicios Personales	53,3	46,7	54,6	45,4	46	54	46,4	53,4

Fuente: Mercado del Trabajo y Empleo Regional. Región de Valparaíso.

Legislación Laboral

En cuanto a la legislación en materia laboral, desde su origen, la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) se ha preocupado de adoptar medidas que permitan garantizar iguales oportunidades en el empleo a los trabajadores de uno y otro sexo. A partir de 1919 y hasta la década de los 50, enfatizó la protección de la mujer trabajadora, preocupándose especialmente de su fragilidad física y social en relación con los hombres. En este sentido, uno de los principales objetivos era proteger la salud de la mujer, en especial por la maternidad. Hacia principios de los 50, esta inquietud decayó,

apareciendo en cambio una creciente preocupación acerca del fomento de la igualdad de las mujeres en el trabajo.

El primer *Año Internacional de la Mujer* (1975) fue la ocasión propicia para enunciar un enfoque más amplio y coherente de la acción a favor de la igualdad de géneros. A partir de este momento, los textos de la OIT resaltan que el fomento de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres debería constituir el objetivo principal de las actividades de la OIT relacionadas con la mujer.

Es importante señalar que a lo largo de este período de evolución, la OIT no ha dejado de preocuparse por proporcionar a las mujeres un nivel adecuado de protección y prestaciones por maternidad. Aunque el embarazo, el alumbramiento y la lactancia son, por motivos biológicos, estados exclusivos de la mujer, la reproducción es una función social que debe recibir protección de la comunidad.

Hasta el momento en que se votaron el *Convenio 156 y la Recomendación 165*, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el énfasis estuvo en la suposición que la mujer asumía en el hogar más responsabilidades que el hombre y, en consecuencia, debía beneficiarse de medidas específicas para ayudarla a atender dichas responsabilidades y las de orden profesional.

Esta suposición cambió a partir de la concepción moderna, en que hombre y mujer deben compartir las responsabilidades parentales y otras obligaciones familiares y, por lo tanto, deben ponerse a disposición de ambos los servicios y demás medios de asistencia que se desarrollen con este propósito.

Tomando en cuenta todo lo anteriormente mencionado, se puede señalar que la humanización del trabajo se traduce en mejorar la calidad del empleo y la calidad de vida

a través de la búsqueda del equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares de hombres y mujeres.

Situación Laboral de la Mujer en la Educación Superior

Al estudiar a la población económicamente activa de 15 años o más que se desempeña laboralmente en el área educación es posible constatar que ésta es mayoritariamente femenina, con una representatividad de un 65,7%.

Al surgir la inquietud por tener antecedentes que permitieran constatar si esta misma proporción femenina se presentaba en el subgrupo que constituye la educación superior de nuestro país, la Corporación de Promoción Universitaria se interesó en realizar una investigación que tuvo por objetivo efectuar un diagnóstico que permitiera describir la situación laboral y estudiantil del género femenino en este ámbito, abarcando a las universidades del Consejo de Rectores, las universidades privadas, los institutos profesionales y los centros de formación técnica.

A partir de la información recopilada se construyeron cuadros resúmenes que muestran la presencia porcentual del género femenino en el sistema total de educación superior chileno.

Tabla N°7

Resumen Institucional

Rol que desempeña	Porcentaje Promedio de Mujeres
Rector	15,9
Vicerrector	22,5
Decano	9,4
Director de Escuela	40,1
Secretario de Estudios o Coordinador Académico	45,9
Personal Administrativo	
-Directivo	33,9
-Operativo	48,9
Otros Funcionarios	40,4
Académicos	
-Jornada Completa	36
-Media Jornada	38,1
-Por Hora	33,7
Alumnos	
-Pregrado	50
-Posgrado	28,4
-Postítulo	47,9
Titulados	
-Pregrado	50,8
-Posgrado	20,5
-Postítulo	55,2
Ayudantes	38,8

De acuerdo a los antecedentes, se puede afirmar que la presencia femenina es minoritaria en todos los niveles de cargos de las personas que se desempeñan laboralmente en la educación superior. Esta presencia minoritaria es aún más marcada en el subsistema universitario. Las excepciones que se presentan corresponden a los directores de escuela en los institutos profesionales y centros de formación técnica, a los administrativos, tanto directivos como operativos, en los centros de formación técnica y los cargos catalogados como otros empleados en los institutos profesionales.

A mayor nivel jerárquico de los cargos la diferencia entre las tasas de género es aún más marcada.

En relación con los alumnos, tanto vigentes como titulados, existe en los niveles de postgrado y postítulo una presencia mayoritariamente masculina, lo mismo que en el nivel de ayudantes. Lo anterior no se cumple para el nivel de pregrado, donde se constata una equivalencia entre hombres y mujeres a nivel del sistema, existiendo una mayor presencia femenina en los institutos profesionales y centros de formación técnica. Por último, sólo en el subsistema de los institutos profesionales existen más mujeres que hombres en los programas de postítulo.

Tabla N°8

Presencia Femenina y Masculina en las Universidades

Cargos	% Promedio de Varones	% Promedio de Mujeres
Rector	88,5	11,5
Vicerrector	90,4	9,6
Decano	94,3	5,7
Director de Escuela	75,4	24,6
Secretario de Estudios	55,3	44,7
Académico		
-Jornada Completa	70,6	29,4
-Media Jornada	63,8	36,2
-Por Horas	71,4	28,6
Personal Administrativo		
-Directivo	62,7	37,3
-Operativo	52	48
Otros Empleados	56,7	43,3
Alumnos Vigentes		
-Pregrado	56,1	43,9
-Posgrado	72,2	27,8
-Postítulo	55,9	44,1
Titulados		
-Pregrado	52	48
-Posgrado	77,5	22,5
-Postítulo	60,9	39,1
Ayudantes	60,9	39,1
Remuneraciones		
Bajo \$100.000	49,9	50,1
Entre \$100.000 y \$399.999	53,1	46,9
Entre \$400.000 y \$699.999	58,1	41,9
Entre \$700.000 y \$1000.000	71	29
Sobre \$1000.000	90,4	9,6

Por otra parte, al analizar los diferentes niveles de remuneraciones del sistema total, se pudo constatar la presencia mayoritaria del género masculino en todos ellos, lo que se consideró lógico al existir también una mayoría masculina para los distintos tipos de cargos. La única excepción a esta realidad la constituye el subsistema universitario en

el nivel de remuneraciones bajo los \$100.000, donde el 52% de las personas que perciben estos ingresos son mujeres.

De la misma manera, en el sistema general y en el subsistema universitario, a mayor nivel de remuneración existe una mayor presencia masculina. En el caso de los institutos profesionales, siempre existiendo una mayoría masculina, los porcentajes en los diferentes niveles de remuneración son relativamente parejos. Para los centros de formación técnica no existe una tendencia en los diferentes niveles de remuneración, dándose en todos ellos una clara presencia masculina.

Finalmente parece importante destacar el hecho de que en todos los subsistemas, como en el sistema en general, la presencia femenina en el rango de remuneraciones sobre \$1.000.000 es menor que la tasa de este género que se presenta en prácticamente la totalidad de los cargos directivos superiores. Esto indicaría que las mujeres que asumen cargos directivos pertenecen a las instituciones que remuneran en forma más baja o que, dentro de una misma institución, las mujeres estarían percibiendo un ingreso menor para un mismo cargo. En el subsistema de las universidades, al parecer, se da esta misma situación para los cargos no directivos en todas sus categorías ya que a pesar de existir una mayoría masculina en sus funcionarios, en el rango de remuneraciones bajo los \$100.000, ellos son minoría.

Situación a nivel de la V región

Tomando en cuenta las universidades estatales de la región: Universidad Católica de Valparaíso (UCV), Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación

(UPLACED), Universidad de Valparaíso (UV) y Universidad Técnica Federico Santa María (UTFSM), se observa la siguiente distribución femenina y masculina en relación con cargos y remuneraciones analizados por el Centro de Promoción Universitaria.

Tabla N°9

Instituciones Universitarias de la V Región

(en porcentaje)

Cargos	UCV		UPLACED		UV		UTFSM	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Rector	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem
Vicerrectores	100	0	100	0	100	0	100	0
Decanos	100	0	100	0	100	0		
Director Escuela	93,93	6,06	75	25	81,3	18,7	100	0
Secretario Estudio	56,09	43,9	80	20	68,8	31,2	100	0
Académicos								
-Jornada Completa	80,06	19,3	66,1	33,9	66,4	33,6	92,5	7,5
-Media Jornada	64,29	35,7	61,97	38	68,4	31,5	70	30
-Por horas	68,31	31,6	54,16	45,8	76,9	23	78,75	21,2
Remuneración								
Bajo \$100.000	78	22	50	50	66,4	33,6	75	25
\$100 a \$399 mil	59,53	40,47	53,20	46,79	60,8	39,2	66	34
\$400 a \$669 mil	51,02	48,98	60,15	39,84	54,1	45,9	68	32
\$700 a \$1000 mil	82,35	17,65	67,12	32,87	75,4	24,6	92	8
Sobre \$1000.000	100	0	85	15	84,9	15,1	93	7

Describiendo estos resultados se puede decir que los cargos de rector, vicerrector y decano son ejercidos por hombres en las cuatro universidades. Directores de escuela y secretarios de estudio son en su gran mayoría hombres, destacándose la Universidad Católica de Valparaíso donde sólo un 6% de los directores de escuela son mujeres y la Universidad Federico Santa María donde estos cargos no son ocupados por éstas. En cuanto a los académicos en las tres jornadas, la mayoría de ellos son hombres a

excepción de la Universidad de Playa Ancha, en donde los académicos que se desempeñan por horas son sólo 10% más que las académicas, destacando la jornada completa en la Universidad Federico Santa María donde sólo un 7,5% de los académicos son mujeres.

En cuanto a las remuneraciones, en todos los niveles se observan más hombres que mujeres, con excepción de la Universidad de Playa Ancha donde en el nivel “bajo \$100.000” se ubican la misma cantidad de hombres y mujeres. En el nivel “sobre \$1.000.000” es donde las diferencias son más grandes, en las cuatro universidades, sobre el 85% de los funcionarios que ganan esta cantidad son hombres, en la Universidad Católica no hay mujeres en este rango de remuneración y en la Universidad Federico Santa María sobre el 90% de las personas en este nivel y el nivel “entre \$700.000 y \$1.000.000” son hombres.

Otro dato interesante en este ámbito es el caso de la Universidad Austral de Chile, donde se realizó un estudio similar al presentado anteriormente, en el cual se consideraron además las relaciones dadas por categoría docente, grado académico, investigadores en proyectos DID y FONDECIT diferenciados por sexo; los resultados siguieron el mismo patrón que el estudio realizado en las instituciones de educación superior en la V región, mostrando la presencia en los cargos directivos, categorías docentes altas, grados académicos altos y en la universidad en general, de un porcentaje mayor de académicos que de académicas. Resalta también que las investigaciones en proyectos DID y FONDECIT, tienen una proporción mayor de hombres que de mujeres.

La Mujer como Docente

Dentro del trabajo público, la mujer, se ha abierto un espacio en el ámbito académico, el cual no está exento de la discriminación de la que han sido protagonistas a lo largo de la historia. Existen exhaustivas investigaciones realizadas en el extranjero que arrojan interesantes resultados; en nuestro país también se ha comenzado a estudiar el tema por el gran impacto social que posee. Tanto en el trabajo docente como en el administrativo, en el sector educación, se observa que las mujeres tienen menores oportunidades de llegar a los cargos de mayor jerarquía. Mientras casi la totalidad de los docentes de nivel preescolar son mujeres, sólo lo son las tres cuartas partes de los maestros de primaria, alrededor de la mitad de secundaria y un tercio del nivel superior. En la medida que cada nivel del sistema educativo suele ofrecer remuneraciones más altas, es evidente que las mujeres tienen mayor dificultad que los varones para tener acceso a los cargos docentes de mayor remuneración. Si se supone una distribución “normal” de talento en el momento de ingreso sería razonable esperar una distribución similar, y si existiera un sesgo, debería ser favorable a las mujeres. En efecto, suele existir una mayor oferta de profesoras por lo que, en realidad, se debería esperar un mayor nivel promedio de talento entre las mujeres que entre los hombres (Schiefelbein, E. y Tedesco, J., 1995).

Tabla N°10

*América Latina y El Caribe. Tasas De Participación Femenina (%) en el Cuerpo**Docente*

PAIS	AÑO	NIVEL DE EDUCACION			
		PRESCOLAR	PRIMARIO	MEDIO	SUPERIOR
América del Sur (a)		97	83	57	36
Argentina	1987	99	91	67	33
Bolivia	1980	--	48	--	--
Brasil	1980	98	85	53	43
Colombia	1986	60	79	44	24
Chile	1987	100	75	56	22
Ecuador	1987	91	65	40	--
Paraguay	1981	--	70	--	--
Perú	1985	99	60	46	16
Uruguay	1980	--			30
Venezuela	1986	98	83	55	--
América Central (a)		97	73	49	33
Costa Rica	1986	--	--	--	33
El Salvador	1987	94	63	31	34
Guatemala	1975	93	62	38	--
Honduras	1984	100	74	48	34
Nicaragua	1987	98	86	61	32
Panamá	1986	99	77	53	30
Golfo de México (a)		100	66	42	43
Cuba	1987	100	78	51	43
Haití	1984	100	50	12	13
México	1987	100	62	33	--
Caribe Anglófono (a)		99	78	58	26
Bahamas	1986	--	--	--	51
Barbados	1983	--	--	--	27
Belice	1986	--	74	44	--
Islas Vírgenes Británicas	1983	93	83	60	--
Dominica	1987	100	69	--	65
Granada	1986	99	70	48	30
Guyana	1981	99		45	23
Jamaica	1986	--	88	66	29
Montserrat	1981	95	87	--	--
San Cristóbal y Nieves	1985	98	74	54	29
San Vicente y las Granadinas	1986	99	68	53	32
Santa Lucía	1986	--	76	57	37
Surinam	1986	100	65	50	10
Trinidad y Tobago	1987	100	70	53	--
Región (a)		98	80	54	37

Las posibles explicaciones, entonces, corresponderían a diferencias en la cantidad de tiempo que están dispuestas a trabajar unas y otros, a diferencias en los días de asistencia al trabajo por causas de enfermedad, a la dificultad para trabajar con subordinados del propio sexo o simplemente, a prejuicios y discriminación, lo que requiere mayor y mejor investigación a fin de desmitificar las bases de la actual forma en que se toman las decisiones (Schiefelbein, E. y Tedesco, J., 1995).

En el último tiempo se han producido cambios importantes en la formación de los docentes, en la composición del conjunto de maestros, en sus niveles salariales y en sus condiciones de trabajo, uno de estos es que la docencia se ha convertido en una profesión de masas, compuesta por grupos muy diferentes tanto en su formación como en sus tareas. El proceso de masificación de la actividad docente fue particularmente intenso en las últimas décadas y generó cambios en las características de los docentes. El tradicional predominio femenino en la composición del sector docente se mantuvo estable, aunque resulta interesante constatar algunos cambios, menores, en la composición por sexo, según nivel educativo (Schiefelbein, E. y Tedesco, J., 1995).

Tabla N°11

América Latina y el Caribe. Porcentaje de Personal Docente Femenino por Nivel Educativo. 1960-1990

	1960	1970	1980	UAD*
Pre-primaria		98,4	98,3	97,2
Primaria	80,5	80,8	76,6	77,3
Media	44,9	48,4	47,3	48,7
Superior	11,4	20,9	31,3	37,6

*UAD = Último Año Disponible en el período 1985-1990.

Fuente: UNESCO. Statistical Yearbook. París, 1990.

Los datos de la tabla permiten apreciar la estabilidad en la participación femenina en los niveles pre-primario, primario y medio y un claro aumento en la participación femenina en la docencia de nivel superior. Si bien una parte de este aumento se explica por la expansión de las carreras con tradicional predominio femenino (incluida la propia carrera de educación), es evidente que la incorporación femenina a la docencia de nivel superior ha aumentado en el conjunto de las disciplinas (Schiefelbein y Tedesco, 1995).

Jerarquía docente

En la documentación universitaria de la Universidad de Chile se advierte hasta más o menos mediados de este siglo una gran variedad de categorías docentes entre las que ocupan las mujeres. Sin embargo, sólo los profesores titulares, que entonces llamaban ordinarios, y posteriormente, también los extraordinarios, fueron miembros de la facultad respectiva y en consecuencia, concurrían con su opinión a las decisiones de la facultad. Las mujeres mayoritariamente ocupaban las categorías que no concurrían a las decisiones académicas. Con el tiempo, usaron los mecanismos para convertirse en profesoras extraordinarias o hicieron carrera, lentamente, hasta llegar a docentes titulares y en contados casos, a ocupar cargos directivos⁶.

⁶Gysling, J. "La Presencia de la Mujer en la Universidad de Chile" (1992, Septiembre-Octubre). Revista de Occidente.

Tabla N°12

Distribución del Profesorado Universitario por Categoría Académica y Porcentaje de Mujeres. Escuelas Universitarias

Categoría Académica	1979-1980			1983-1984		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Catedráticos	30,8	26,4	25	30,7	24,2	26
Agregados	9,2	13,0	36	18,2	25,4	38
Titulares	2,6	3,5	35	2,4	3,8	41
Encargados	39,9	37,0	27	26,3	19,3	24
Ayudantes	2,4	4,4	42	2,2	2,5	33
Maestros taller y Laboratorio	6,4	1,1	6	6,9	5,0	24
Otros y sin Clasificar	8,7	14,6	40	13,3	19,8	39
Total	100	100	28	100	100	30
N	7,425	2,920		8,642	3,788	

Otro estudio realizado en España, en la Universidad Complutense de Madrid, demuestra que si bien las mujeres académicas han entrado rápidamente en este campo han debido esperar más tiempo para ocupar los puestos docentes con características de igualdad. A pesar de que las cifras de participación de las mujeres está en la media de población activa del mercado general de trabajo, lo que ocurre en la actualidad es que la distribución según la categoría académica y el sexo revelan las posiciones de poder y control que siguen ejerciendo los varones en la organización y distribución de los puestos de trabajo dentro de la universidad, así como en las formas de llegada y selección del nuevo profesorado. Algunos resultados de este estudio informan que el sistema universitario sigue siendo meritocrático y desigual, ya que existe una barrera que no permite a las mujeres llegar más allá de la categoría de Titular, a no ser bajo el costo de

un gran sacrificio personal y familiar; así mismo se observa una desigualdad en las categorías menos consolidadas esto es, más del doble de los ayudantes son mujeres con respecto a los varones, además sólo el 25% del total de asociados y un 16% del total de los eméritos son mujeres. Parece importante agregar a este estudio el análisis de los puestos de representación y poder dentro de la universidad, cuyos resultados fueron que estos puestos estaban fundamentalmente en manos masculinas, y los de compromiso en tareas administrativas, de organización y gestión, son los que algunas veces se otorgan a las mujeres (Sanz,1995).

La acumulación de poder por parte de los hombres se efectúa generalmente por vías implícitas, de forma inconsciente, como una puesta en práctica del modelo cultural masculino. Es lo que las especialistas norteamericanas en Women's Studies han llamado coloquialmente el efecto del *old boys' club*, es decir, la forma amistosa de captación masculina para los cargos de más poder, los de libre designación, que elimina sistemáticamente a las mujeres, sin que esa eliminación tenga que ser deliberada. Aplicando este efecto a la promoción de cargos en el campo universitario, opera, por ejemplo, bajo las fórmulas (literales) de "ofrecer puestos" o dejarlos al "buen criterio" a la hora de formar equipos rectorales o decanales, con el subsiguiente efecto de reforzar los círculos del poder académico masculino (hasta formar un círculo vicioso) y postergar al profesorado universitario femenino (García de León, M.A., 1994).

Tabla N°13

Poder Universitario y Mujeres

Cargo	Mujeres %
Rector	0
Vicerrector	6,7
Decano	4,3
Director de Escuela Universitaria	9,6
Director de Departamento	10

Fuente: Instituto de la Mujer, 1989 (Colombia).

Tabla N°14

Jerarquía Docente y Sexos (Cursos 1985-1986)

Jerarquía Docente	Hombres %	Mujeres %	Total %
Catedráticos y Agregados	17,6	4,1	13,9
Titulares	34,9	32,6	34,3
Encargados de Curso	17,8	16,2	17,4
Ayudantes	18,6	39,9	21,7
Maestros Taller y Laboratorio	0,04	1,1	0,1
Otros	10,7	16,8	12,4
Total	100	100	100

Socialización y docencia

Los obstáculos que la carrera docente universitaria levanta, específicamente frente a la élite femenina que la pretende, son muy anteriores al comienzo de las fases propias de tal carrera. Habría que remontarse a la explicación que ofrecen los modelos de socialización diferencial por sexos. Pero habría, sobre todo, que explorar la historia de una institución, la universidad, levantada de espaldas a las mujeres. Institución que ha elaborado un lenguaje propio (*el lenguaje académico*). Podría hablarse de la necesidad de

sobre esfuerzo para aculturarse en dicha institución tanto por parte de las mujeres como por parte de los estudiantes de origen social bajo, que en cierto sentido los iguala⁷. Las mujeres como categoría poblacional tienen una posición social no homogénea, algunas tienen unos inputs de clase y/o sociofamiliares para acceder a la carrera universitaria que, en cierta manera, compensan su condición femenina, pero esta forma sutil de discriminación (por sobreselección) las convierte en minoría, y excluye u obstaculiza a la inmensa mayoría de mujeres que, obviamente, no pueden concentrar en sus biografías elementos de élite⁸. La sobreselección también puede adoptar la forma de costos: soltería, escaso número de hijos, etc⁹. Estudiando biografías de distinguidas intelectuales francesas, se observa el consejo explícito en pro de la soltería: “Pequeñas mías, no os casaréis, será preciso que trabajéis”, consejos del padre de Simone de Beauvoir a ella y su hermana. Otro ejemplo son los consejos de madre a Louise Weiss: “Llegarás a ser un profesor de élite si te “resistes” y te quedas “soltera”¹⁰.

Existe una amplia gama de *discriminaciones ocultas*, difíciles de explicitar y sistematizar y, por tanto, difíciles de controlar y erradicar. Incluso, por parte de las profesionales altamente cualificadas, se observa una reticencia a explicitarlas públicamente. Hay una especie de ambivalencia a reconocer que, pese a su alta cualificación, han sido discriminadas como mujeres. En suma, una contradicción de profesional *versus* mujer que sería fácilmente resuelta si las propias mujeres incidieran más en la idea del carácter estructural de esas discriminaciones que no debieran poner en

⁷ Bourdieu, P. “Homo Academicus”, París, 1984.

⁸ Lerena, C., controlando el expediente de más de 2.000 universitarias, comprobó que tenían un origen social más elevado y procedían de familias con más capital cultural.

⁹ M.A. Durán destaca que las nueve mujeres catedráticas que había en España en 1967 eran solteras. “El trabajo de la mujer en España”, Tecnos, Madrid, 1972.



cuestión la valía profesional de las candidatas a la carrera docente (García de León, M.A., 1994).

Docentes y Malestar Psicológico

La expresión “malestar docente” está siendo muy utilizada en la bibliografía para referirse a los “permanentes efectos de carácter negativo que afectan ala personalidad del docente como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en la que ejerce la docencia” (Esteve y cols., 1995).

Esta situación de malestar no es exclusivo de algunas naciones, sino que está siendo reconocido a nivel internacional, involucrando también al profesorado de nuestro país.

Esto comenzó a manifestarse a principio de la década de los 80 en los países europeos más desarrollados, tales como Suecia y Francia donde se habla de una crisis general de los sistemas educativos (Esteve y cols., 1995).

El concepto de malestar docente, pese a pertenecer a la realidad docente española, puede perfectamente aplicarse a la realidad chilena dada la similitud histórica.

El malestar docente se genera debido al cambio acelerado del contexto social en el cual se desempeña la labor docente. El sistema escolar no dispone de una capacidad de reacción rápida para atender las nuevas demandas sociales, y cuando lo hace es con tanta lentitud que, para entonces, las demandas ya son otras. Los profesores se encuentran ante el desconcierto de las demandas cambiantes y la continua crítica social por no llegar a

¹⁰ Citadas por M. Saint Martín: “Leis stratégies matrimoniales dans l’aristocratie: notes provisoires”, Actes

atender esas nuevas exigencias (Esteve y cols.; en Rajcevic, 1998). De esta forma, el desconcierto de los docentes surge de la paradoja de que la sociedad que critica no da las herramientas para cumplir las nuevas responsabilidades.

Esteve (1995) hace una distinción de los factores que influirían en el malestar docente, éstos son de dos tipos. Los de primer orden son aquellos que afectan directamente la acción del profesor, en su clase, generando tensiones asociadas a sentimiento y emociones negativas; entre éstos se encuentran: por un lado, recursos materiales y condiciones de trabajo, y por otro, agotamiento y acumulación de exigencias sobre el profesor. Y los de segundo orden, referidos a las condiciones ambientales, es decir, al contexto en el que trabaja el profesor; entre éstos se encuentran: modificación en el rol del profesor y de los agentes tradicionales de socialización (no sólo transmitir conocimiento sino también organizar trabajos en grupo, cuidar el equilibrio psicológico y afectivo, la integración social, la formación sexual de los alumnos, etc.), transformaciones y contradicciones de la función docente (amigo y compañero versus juez y evaluador, trabajar el desarrollo personal y autonomía versus incentivar la integración social), y por último identidad e imagen del profesor (la existencia de dos estereotipos disociados, el idílico, donde aparece como consejero y amigo, y el conflictivo, relacionado con situaciones de violencia en el aula, despidos, enfrentamientos ideológicos, bajos salarios, escasos materiales, etc.).

Este mismo autor plantea que el acelerado cambio social generador del malestar docente tiene repercusiones negativas sobre la personalidad del profesor, quien víctima de una constante tensión se ve obligado a poner en acción diversos mecanismos de

defensa como esquemas de inhibición y rutina que le sirven para aliviar la tensión a la que es sometido. Las principales consecuencias son: insatisfacción ante la contradicción entre la práctica de la enseñanza real y el ideal que los profesores quisieran realizar, peticiones de traslado como forma de huir del conflicto, desarrollo de esquemas de inhibición para cortar con la implicación personal con el trabajo, deseo de abandonar la docencia, ausentismo laboral, agotamiento, estrés, ansiedad, depreciación del yo (autoculpabilización ante la incapacidad para tener éxito en la enseñanza, neurosis reactiva y depresiones.

De acuerdo a este autor, quien toma los planteamientos de Hembling y Guilliland (1981) existiría una cierta relación entre la tensión acumulada en el trabajo profesional de la enseñanza y la salud de los docentes existiendo ciclos de estrés a lo largo del curso escolar siendo más patente en los primeros años de ejercicio laboral. Y concluye que, aunque se hace difícil relacionar el deterioro de la salud de los docentes con las exigencias actuales es públicamente sabido que los niveles de salud de un colectivo laboral están en directa relación con sus condiciones de trabajo, lo que se ve avalado por Peiró y Salvador (1993), quienes agrupan las consecuencias negativas del estrés laboral sobre la salud en tres categorías:

1. Diversas enfermedades y patologías. Son las llamadas enfermedades crónicas o de adaptación y son causadas por la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes externos por el estilo de vida de los individuos. El subgrupo más importante es el de las enfermedades cardiovasculares en las que se encuentra problemas como el de la hipertensión, los accidentes cardiovasculares, las jaquecas y las migrañas. Las

enfermedades gastrointestinales también son consecuencias frecuentes del estrés siendo las más repetida la úlcera duodenal producida por estrés emocional.

2. Alteraciones en el bienestar y la salud mental. La falta de satisfacción laboral, sobrecarga, estilo de liderazgo, inseguridad laboral, y desempleo, infrautilización de las propias capacidades, etc. Dentro de las alteraciones psicológicas de este grupo destacan la ansiedad, la pérdida de autoestima, aumento de la irritabilidad, disminución de la motivación, depresión y suicidio.

3. Alteraciones conductuales con repercusión en el desempeño/rendimiento. El desempeño en la organización y el estrés provoca una disminución del rendimiento, menor toma de decisiones efectivas, incremento en la accidentalidad, rotación y ausentismo. También se incluyen conductas de uso y abuso de sustancias (como café, tabaco y bebidas alcohólicas, además de psicofármacos).

FAMILIA Y TRABAJO

Concepción y Función de la Familia

Con respecto al tema de la familia, podemos decir que ésta abarca diversas funciones; por un lado, las actividades que realiza la familia, las relaciones sociales que establece en la ejecución de esas actividades (relaciones intra y extrafamiliares) y, por otro lado, comprende los aportes (o efectos) que de ellas resultan para las personas y para la sociedad (Reca, 1993).

Las funciones familiares pueden analizarse según un modelo de tres funciones o más bien “complejos” de funciones: la función biosocial, económica y cultural.

La función biosocial comprende la realización de la necesidad de procrear hijos y vivir con ellos en familia. Incluye la conducta reproductiva de la pareja que desde la perspectiva de la sociedad contribuye a la reproducción de la población y las relaciones de pareja (emocionales, sexuales y afectivas).

La función económica se realiza a través de la convivencia en un hogar común y la administración de la economía doméstica. Actualmente la satisfacción de las necesidades materiales individuales y familiares se da en gran medida a través de actividades de abastecimiento y consumo y mucho menos como resultado de actividades propiamente productivas de la unidad familiar, aunque en las familias de sectores rurales y en sectores urbanos de bajos ingresos estas actividades son importantes. Para el cumplimiento de esta función resulta central la variada gama de actividades que se realizan en el hogar, dirigidas al mantenimiento de la familia y que corrientemente se denominan “trabajo doméstico”, cuyo aporte es fundamental para asegurar la existencia física y desarrollo de sus miembros y muy especialmente la reposición de la fuerza de trabajo.

La función cultural comprende aquella parte de los procesos de reproducción cultural y espiritual de la sociedad que transcurren dentro de la familia, particularmente los relacionados con los valores sociales que transmite la familia y las actividades de tiempo libre que ocurren en el hogar o aquellas que los integrantes disfrutan en grupo fuera del hogar. Los aportes de esta función no son resultado sólo de actividades y

relaciones que pudiéramos definir como “culturales” o “espirituales” sino que son también resultado del ejercicio de todas las funciones familiares.

La función socializadora de la familia no se inscribe sólo dentro de la función cultural. Ella no resulta sólo de actividades propiamente “educativas” (dirigidas conscientemente a formar, disciplinar o educar), sino del conjunto de las actividades y relaciones propias de todas las funciones distinguidas y de los efectos que pueden atribuírsele en términos de la formación de la personalidad de los niños y jóvenes (Reca, 1993).

Los cambios en el tamaño y la composición familiar, producto de los efectos de la crisis y el crecimiento económicos y las políticas de ajuste y estabilización, así como de los procesos ya seculares de urbanización e industrialización de la sociedad chilena, influyen en las modalidades de cumplimiento de las funciones familiares (Reca, 1993).

Tradicionalmente las familias eran numerosas, convivían en un mismo hogar padres, hijos y familiares cercanos como abuelos (muchas veces enfermos), tíos o primos. Hoy en día las familias sólo cuentan con la presencia reducida del grupo “nuclear” (padre, madre e hijos)¹¹.

¹¹ Saavedra, C. “Mujer ejecutiva en Chile”. Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial con mención Administración de Empresas. Universidad de Valparaíso, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Escuela de Ingeniería Comercial. Viña del Mar, 1999, Pág.8.

Tabla N°15

Composición de Hogares 1970, 1982, 1990*(en porcentaje)*

Composición	1970 (1)	1982 (2)	1990 (3)
Unipersonal	5,7	7,1	7,5
Nuclear	30,3	53,1	61,3
Extensa	64,0	39,8	23,6
Compuesta o ampliada			2,6
No familiares			5,0
Total	100,0	100,0	100,0

(1) INE, Censo Población y Vivienda, 1970

(2) INE, Censo Población y Vivienda, 1982

(3) INE, Encuesta de Hogares, Octubre – Diciembre, 1990.

Con el fin de establecer una tipología de la familia para nuestro estudio tomaremos en consideración la realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Según esta clasificación existen distintos tipos de familia, dependiendo de quienes la integren; así, el INE a partir de los datos registrados en los censos de población y vivienda realizados en 1992, distinguió los siguientes tipos de familias:

- a) Nuclear pareja sola sin hijos.
- b) Nuclear biparental con hijos.
- c) Nuclear mono-parental.
- d) Extensa biparental.
- e) Extensa mono-parental.
- f) Familia compuesta.

Entendiendo por “familia nuclear” aquella conformada por la pareja ya sea con hijos o sin ellos. La “familia extensa” se refiere a la que incluye parientes no nucleares.

Y la “familia compuesta” corresponde a una familia formada cuando los padres se vuelven a casar y juntan a sus hijos en un nuevo grupo doméstico.

La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral significa que aumenta la tendencia a familias compuestas por dos padres que trabajan (Reca,1993). Conforme al censo de 1992, un 12% de los hogares presentaba esta situación. Según la Encuesta CASEN de 1994 (aunque son fuentes diferentes que permiten una comparación gruesa) el número de hogares en que ambos padres trabajan era de un 18%, cifra que en 1996 aumentó a un 20,8%.

Asimismo, en menos de la mitad de las familias existe sólo el hombre como proveedor (33%), puesto que una proporción creciente de familias tienen a más de una persona en esta función, y en otras la única proveedora es la mujer (Arriagada, 1998).

La participación del hombre tiende a ser mayor en las etapas iniciales, cuando no hay hijos pequeños, el monto del trabajo es menor y además cierta parte de la rutina doméstica puede revestir rasgos de “pololeo” e intimidad entre la pareja. Más tarde, cuando las exigencias de la crianza y socialización de los hijos se tornan más intensas, suele perfilarse nuevamente una marcada distribución de responsabilidades y tareas que recargan a la mujer mientras la actividad del hombre tiende a concentrarse en el mundo laboral.

En la mayoría de los casos la mujer asume el trabajo doméstico como propio, y la ayuda del hombre en algunos casos pueden connotar más compañía y apoyo que una redistribución de responsabilidades entre la pareja (SERNAM, 1999).

En determinados momentos difíciles para la familia (enfermedad de uno de sus miembros u otros requerimientos de atención especial) estos rasgos culturales dificultan

que las mujeres permanezcan en el mercado del trabajo, aún teniendo disposición a hacerlo (SERNAM, 1999).

En un *Estudio de Opinión Pública*, realizado por SERNAM en Julio de 1997, se preguntó por los principales problemas que afectan la realidad de las mujeres en las familias, y aparecieron – en segundo lugar de importancia – los problemas derivados de la falta de cuidado de los hijos, por incompatibilidad laboral y la responsabilidad de la jefatura de hogar femenino por abandono de la pareja.

Es interesante señalar, en este sentido, los avances logrados en materia de legislación, especialmente relativos a la normativa que otorga licencia al padre a causa de la enfermedad grave de un hijo menor de un año. El 53% de los encuestados percibe que los hombres harán uso de este tipo de licencia ante la eventualidad de tener que cuidar a un hijo enfermo. De hecho, es más favorable la percepción entre los hombres sobre el posible comportamiento masculino: un 58% de encuestados declaran que los hombres harán uso de las licencias; en cambio, sólo un 49% de las mujeres opinan que los hombres harán uso de ellas. Esto muestra una mayor preocupación de parte de los hombres por el cumplimiento de sus responsabilidades familiares (SERNAM, 1999).

Factores de Cambio en la Familia Actual

Según el Informe de la Comisión Nacional de la Familia de 1993, en nuestro país, el sistema de roles imperante atravesaba por un proceso de cambio; los estudios señalaron una mayor flexibilización, en la que el sistema de roles segregados daría paso a un sistema de roles compartidos. En este nuevo esquema, hombres y mujeres

compartirían las funciones domésticas y laborales. Los datos nacionales referidos a este proceso concuerdan con los del resto de los países latinoamericanos. Hay indicios de que este cambio existiría, en mayor o menor medida, en todos los niveles sociales, ya sea porque un solo ingreso no alcanza para satisfacer las demandas de consumo y bienestar familiar, sea por un cierto impacto ideológico de los movimientos que han ayudado a tomar conciencia de los derechos y necesidades de la mujer, como también de aquellos aspectos vinculados a su realización personal. Algunos datos relevantes a nivel nacional indicaron que la aceptación del trabajo femenino remunerado es mayor en las familias de sectores medios, quienes habrían asimilado de mejor forma, aunque no sin conflicto, el proceso de flexibilización de roles que permite tanto al hombre como a la mujer realizar las tareas del mundo doméstico y laboral. En los sectores altos habría una tendencia a la aceptación del trabajo remunerado de las mujeres, aunque es incierto si esa aceptación se mantendría al convertirse éstas en proveedoras económicas a igualdad de condiciones con los hombres.

En 1991 Walters, Papp y Silverstein, propusieron que en el plano de la pareja ambos miembros tendrán dificultades en abandonar los espacios de poder e identidad que les ha sido tradicionalmente asignado. Si bien es cierto que se ha producido una flexibilización en los roles de género, la definición básica y jerarquizada de éstos no se ha modificado sustancialmente, siendo la familia un lugar donde se expresan desigualdades en desmedro de quienes tienen menos poder, las mujeres y los niños.

El importante incremento en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo tiene implicancias en los tipos de organización familiar. Debido a ciertos avances tecnológicos como la píldora anticonceptiva, que en Chile se adoptó en 1967, la mujer

pudo planificar la familia. A partir de la segunda mitad de la década del 60, la natalidad comenzó a disminuir brusca y sostenidamente.

Tabla N°16

Tasa Específica de Fecundidad

Año	1960	1970	1980	1992
TGF por mujer	5,4	4	2,8	2,6

Fuente: INE Censo de 1992.

La edad en que la mujer es fecunda coincide con la que se encuentra económicamente activa, así la decisión de tener o no tener hijos influye en la actividad laboral y en la tasa de participación en este ámbito¹².

Tabla N°17

Relación entre Edad y Tasa de Participación Laboral

Edad	Tasa de Participación
15-24	27,4%
25-34	44,2%
35-44	48,4%
45-54	41,1%
55-64	25,5%
65 y más	7,5%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo Septiembre - Noviembre 1993.

¹²Saavedra, C. "Mujer ejecutiva en Chile". Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial con mención Administración de Empresas. Universidad de Valparaíso, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Escuela de Ingeniería Comercial. Viña del Mar, 1999, Pág. 7.

Tabla N°18

Tasa de Participación en el Mercado Laboral según Número de Hijos

Mujeres de 25 a 44 años	Tasa de Participación
Con hijos	32,2%
Sin hijos	66,7%
Todas	36,9%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo Septiembre – Noviembre 1993.

Los grados de autonomía y libertad que las mujeres pueden desarrollar a lo largo de sus trayectorias laborales dependen en gran medida de la edad de ingreso al mercado de trabajo, los niveles educativos y, en particular del estado civil. Incorporaciones tempranas, niveles escolares bajos y el hecho de estar casadas y ser madres restringen las posibilidades laborales de las mujeres. Las responsabilidades familiares y la disponibilidad física y psicológica para trabajar no son las mismas para las mujeres solteras que viven solas o con sus padres que para aquellas con pareja e hijos (SERNAM,1999).

Además en diversos estudios se ha constatado que las generaciones mayores acentúan más que las jóvenes los efectos positivos del trabajo en la familia mientras las cohortes más jóvenes subrayan las dimensiones de realización personal y laboral. Asimismo, la pérdida de calidad de los trabajos y la inestabilidad laboral que restringen las posibilidades de progresar en el mismo empleo, estimulan una actitud de búsqueda e interrogación sobre sí misma y de exploración sobre el proyecto personal dentro del cual, lo laboral adquiere más relevancia que en el pasado (Mauro,1997).

En mujeres de grupos sociales de mayores recursos, el sentido del trabajo si bien es presentado parcialmente como necesidad, lo es principalmente como un destino elegido vinculado con la idea de la autorrealización (Mauro,1997).

La presencia o ausencia de la pareja estable, la edad de formación de la misma, la distancia entre sus miembros en cuanto a recursos que movilizan y oportunidades que le ofrece el mundo laboral, así como también el número, intervalo de nacimiento y edad de los hijos, son factores objetivos que inciden, aislada o simultáneamente, en un mismo o en diferente sentido, sobre las trayectorias laborales de las mujeres con pareja (SERNAM, 1999).

La influencia de la pareja como un factor de estímulo y soporte o de coacción y limitación es reconocida tanto por las mujeres que aprecian como positivas y satisfactorias sus trayectorias laborales como por aquellas mujeres que presentan una discontinuidad laboral. De manera que la relación de la mujer con su trabajo fuera del hogar no depende sólo de la carga de las tareas domésticas y de cuidado de los otros, sino de la calidad de la interacción entre los distintos miembros y de las imágenes, valoraciones y comportamientos que circulan dentro de la pareja y la familia (SERNAM, 1999).

La negociación de las mujeres con sus parejas para construir una experiencia laboral autónoma es especialmente delicada debido a la fuerza que tienen las representaciones sociales acerca de la maternidad y la dedicación de las mujeres a los suyos. El peso de las expectativas del otro es un aspecto que desde lo afectivo puede incidir en el modo en que se toman decisiones y se organizan las articulaciones entre lo laboral y lo doméstico familiar. Así lo demuestran los datos sustraídos por un estudio realizado por el SERNAM en 1998, en una muestra de 197 hombres y 203 mujeres.

Tabla N°19

Principales Actividades Realizadas Diariamente por Sexo

Actividad	Hombres	Mujeres	Total
Aseo	25%	77%	51,5%
Compras	9%	36%	23%
Cuidado de niños	34%	75%	54,7%
Comidas	46%	88%	67,5%
Reparaciones	8%	16%	12,2%
Administración	4%	6%	5%
Movilización	94%	89%	91,5%
Trabajo	98%	95%	96,8%
Estudios	2%	3%	2,5%
Participación	-	-	0,2%
Actividades con familiares	4%	6%	5,2%
Actividades en la casa	87%	90%	88,3%
Actividades fuera de la casa	5%	3%	4%

Fuente: SERNAM, 1998.

En general, las mujeres temen que su negociación en torno a mayores grados de autonomía para su desarrollo laboral pueda ser interpretada como un cuestionamiento y resistencia a asumir la maternidad, las responsabilidades domésticas y el papel de esposa. Asimismo, la anticipación de las mujeres respecto a lo que sus parejas desearían de ellas autolimita sus demandas de independencia (SERNAM, 1999).

La doble presencia les obliga entonces a depositar energías y expectativas en varios ámbitos, simultánea o sucesivamente, y a redistribuir el tiempo entre las exigencias y demandas de la familia y del trabajo extrafamiliar a lo largo de toda la vida (SERNAM, 1999).

Así, podemos ver que hasta ese entonces, como lo demostró un estudio realizado por el SERNAM en 1988 denominado “Demandas de Sistema Educativo y Evaluación de Padres/Madres y Apoderados”, la mujer sigue siendo la principal encargada del cuidado de los hijos, incluyendo el ámbito escolar de éstos; a modo de ejemplo, en este

estudio un 64,3% de los apoderados/as de los alumnos/as eran sólo las madres, a diferencia de un 6,5% correspondiente a sólo padres.

No obstante, la doble presencia de las mujeres en el mundo del trabajo y la familia no es sólo un mecanismo de coacción, de sobretrabajo y de tensión, sino también abre posibilidades importantes de desarrollo personal y de redefiniciones de la identidad personal. La doble presencia las provee de un espacio alternativo de refugio, de satisfacción y de refuerzo cuando experimentan situaciones de conflicto. Estar en el mercado laboral les ofrece oportunidades de ser reconocidas en su familia y de negociar una mejor posición en su interior. Contar con una familia les permite retirarse del ámbito de trabajo en momentos de conflicto y debilitar de esta manera el vínculo de dependencia extrema de los trabajadores respecto a los requerimientos del mercado laboral (SERNAM, 1999).

Actualmente, en nuestro país, una mayor permanencia en los lugares de trabajo, la cual ha ido en Chile a la par de una creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral sin que, por contrapartida, exista aumento de las coberturas de bienestar que permiten regular o disminuir los impactos de su ausencia en la familia. Más aún, se ha producido una tendencia a la disminución de oportunidades de trabajo de tiempo parcial, contraria a lo que ocurre en naciones desarrolladas (SERNAM, 1999).

Si bien en la actualidad se observa un movimiento de externalización o socialización de las funciones domésticas otrora realizadas principalmente por la madre (cocinar, planchar, así como cuidar, levantar y entretener a los niños) dejando numerosas actividades en manos de terceros, eso libera a la mujer en apariencia. La carga física de las mujeres decrece, la carga mental se incrementa. Las tareas domésticas requieren

menos esfuerzos, pero las gestiones, los contactos con los organismos, la búsqueda de información, la planificación de las actividades, los desplazamientos relacionados con las actividades formativas de los hijos se amplifican (SERNAM, 1999).

Por otro lado, una mujer orientada hacia el éxito profesional sufre normalmente discriminaciones en la competencia por trabajo y éxitos frente al hombre, que la lleva en muchos casos a negar su función reproductiva. No es extraño escuchar hoy en países desarrollados a mujeres que plantean no tener hijos, e incluso su esterilización primaria como un método de evitar definitivamente la interferencia en su carrera (SERNAM, 1999).

Además, la ausencia de una experiencia laboral previa e independiente y reconocida por la pareja, dificulta en la mujer afianzar la imagen de sí como trabajadora y relacionarse en un plano de mayor igualdad, sobre todo en los casos en que no cuentan con estudios especializados o con una profesión específica que puedan contraponer al desarrollo laboral del marido. A diferencia de la experiencia de las mujeres que trabajaron antes de casarse, con niveles educativos más altos, quienes pudieron definir en forma independiente sus proyecciones laborales, a la vez que abordar y resolver sin presiones externas los conflictos laborales; estas mujeres se relacionan y negocian con sus parejas a partir de un pasado que las define ya como mujeres que trabajan (SERNAM, 1999).

La situación de las mujeres con hijos sin pareja es distinta. Algunas mujeres, luego de separadas o enviudar vuelven a vivir con sus padres, lo que configura un curso familiar nuevo, diferente al de las mujeres con pareja. Estas mujeres, para mantenerse en el mercado de trabajo, se ven obligadas a armonizar las responsabilidades familiares y

laborales, y a su vez a dar prioridad a su desempeño laboral para poder mantener a su familia. La maternidad y la organización de las responsabilidades familiares adquieren nuevos sentidos en ausencia de la mirada y control de sus parejas. Para algunas de ellas la maternidad conlleva una fuente de afecto y sus hijos una posibilidad de proyectarse en un futuro mejor, con mayores oportunidades. En otros casos, la redefinición tiene lugar en el sentido de acortar el período de responsabilidades materiales y de cuidado de los hijos, los que desde más pequeños colaboran en la realización de tareas domésticas y en las actividades laborales de las madres (SERNAM, 1999).

Así, el trabajo extradoméstico ha sido motivo de negociaciones permanentes con el resto de los miembros de la familia, lo que ha terminado en la redefinición del sentido de las actividades de cada uno y la distribución de oportunidades y tareas al interior de la familia. Estas constataciones demuestran la necesidad de diseñar políticas que además de abordar los problemas específicos que enfrentan las mujeres en sus cursos ocupacionales, apunten a favorecer sus procesos de individuación como sujetos con derecho dentro y fuera del mundo laboral y a fortalecerlas como trabajadoras con demandas y derechos específicos. Asimismo, son necesarias intervenciones de tipo comunicativo encaminadas a flexibilizar las representaciones sociales que construyen la relación de la mujer con el trabajo y a ofrecer otras diferentes con las cuales puedan elaborar una nueva interpretación de sus experiencias y resituar el lugar del trabajo en sus vidas (SERNAM, 1999).

CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El 10 de Febrero de 1981 se crea la Universidad de Valparaíso como sucesora de la Universidad de Chile, sede Valparaíso; mediante el DFL N° 6 del Ministerio de Educación Pública, el cual se publica en el Diario Oficial el día 12 de Febrero del mismo año.

Este Decreto señala que la Sede de la Universidad de Chile constituirá una Institución de Educación Superior independiente, autónoma, con personalidad jurídica propia y cuyo representante legal es el Rector.

Esta Universidad se ubica en la Quinta Región, cumpliendo con los fines propios de las Universidades señalados en los Artículos 1° y 2° del DFL N° 1 de 1980.

El patrimonio de la Universidad de Valparaíso se constituyó por la totalidad de los bienes de cualquier naturaleza que integraban el activo de la Universidad de Chile y que se encontraban asignados a la Sede de Valparaíso.

Existen diversos factores que han conducido a que la Universidad de Valparaíso sea una organización compleja como su aumento de tamaño, su diversificación de servicios y actividades, lo que hace que la Universidad deba estar preparada para dar respuesta a las demandas en la formación de profesionales requeridos por la comunidad, contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural de la región a la que pertenece como al país; es así que la Universidad vista como una organización debe,

constantemente, adaptarse al medio con la finalidad de lograr sus objetivos y operar eficientemente los recursos humanos, financieros y físicos.

Dentro de este contexto, la Universidad de Valparaíso debe concebirse como una organización interactuante con la sociedad y como un subsistema abierto dentro del sistema universitario.

Metodológicamente dentro de la Universidad se puede distinguir la estructura académica, que cumple con las funciones propias de la Institución, y el gobierno universitario en la cúspide de la estructura vertical como un órgano encargado de la coordinación de las partes para lograr la realización del objetivo global dentro del marco de la formulación de políticas y acciones tanto al interior de ella como en el ámbito social.

El Gobierno de la Universidad es ejercido por autoridades unipersonales y colegiadas con facultades expresamente definidas en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Valparaíso y en los correspondientes reglamentos. El Rector es la autoridad unipersonal máxima, siendo responsable de la dirección y conducción académica y administrativa de la Universidad; lo sigue el Prorector, el Secretario General, el Director General Académico, el Contralor, Decanos de Facultades y Directores de Escuelas e Institutos.

Las autoridades colegiadas están constituidas por la Junta Directiva, el Consejo Académico y el Consejo de Facultad.

La estructura de esta organización presenta tres líneas de Administración Central, que son las siguientes:

- Área Académica, a cargo de la Dirección General Académica.

- Área Administrativa, a cargo del Prorector, de quien depende la Dirección General de Administración y Finanzas, con las Unidades de Tesorería, Dirección de Contabilidad y Presupuesto, Departamento de Personal, Dirección de Personal y Servicios Generales, además de la Unidad de Planta Física y la Unidad de Informática.
- Secretaría General, dependiente de Prorectoría, de la cual dependen los Departamentos de Bienestar Estudiantil, de Personal, Médico y Dental, Oficina de Comunicación y Prensa, Club Deportivo y Radio Valentín Letelier.

La actividad académica de la Universidad se desarrolla a través de Facultades, Institutos y Escuelas.

La Facultad es el organismo que agrupa a las Escuelas e Institutos que imparten la docencia, investigación y extensión en determinadas disciplinas y áreas del conocimiento. La autoridad máxima de la Facultad es el Decano, quien es responsable ante el Rector de la organización de la enseñanza y demás quehaceres, así como también de dirigir y administrar la Facultad respecto a los asuntos académicos, administrativos y financieros de ésta. Le siguen jerárquicamente el Secretario de Facultad y los Directores de Escuela. La autoridad colegiada está formada por el Consejo de Facultad.

Las Escuelas e Institutos desarrollan su quehacer en campos específicos del conocimiento. En el ámbito docente tienen la responsabilidad de la administración y ejecución de los planes y programas de estudio. La autoridad máxima es el Director.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

Como antecedentes generales previos al estudio, se tomarán en cuenta los datos recogidos por un estudio de la situación laboral de la mujer al interior de dicha Universidad desde una perspectiva de género, llamado “Situación Laboral de la Trabajadora Universitaria” (informe recogido por la comisión “Mujer, Universidad de Valparaíso”, 1999).

Así, se encuestó a un total de 137 académicas que corresponden al 63,43% de las trabajadoras universitarias, y a 207 funcionarias que representan el 55% de éstas. La información se recopiló a través de la aplicación de un cuestionario que contenía diferentes aspectos, entre ellos, identificación de las trabajadoras, estado civil, escolaridad, hijos, remuneración, tipo de contrato, tipo de jornada, horas de contrato, sistema previsional y sistema de salud.

Entre los resultados de este estudio destacan la siguiente información:

Tabla N°20

Estado Civil Académicas

Estado	Numero Académicas	Porcentaje
Soltera	76	55,47
Casada	9	6,57
Viuda	49	35,77
Separada	3	2,19
Total	137	100,0

Tabla N°21

Número Hijos Académicas

N° Hijos	N° Académicas	Porcentaje
Sin hijos	52	47,27
1	20	18,18
2	23	20,90
3	3	2,72
4	6	5,45
5	2	1,81
6	2	1,81
No contesta	2	1,81
	110	100,0

Tabla N°22

Tipo de Contrato Académicas

Tipo de Contrato	N° Académicas	Porcentaje
Contrata	61	44,53
Honorarios	13	9,49
No Contesta	3	2,19
Otros	1	0,73
Planta	59	43,07
	137	100,0

Tabla N°23

Académicas que Renuncian al Derecho de Maternidad

Derecho Maternidad	N° Académicas	Porcentaje
Renuncian	18	13,14
No Renuncian	119	86,86
Total	137	100,0

Tabla N°24

Tipo de Jornada Académicas

Tipo Jornada	N° Académicas	Porcentaje
Completa	59	43,07
Media	61	44,53
Otra	14	10,22
No Contesta	3	2,19
Total	137	100,0

Tabla N°25

Académicas Jornada Completa

Horas Contratadas	N° Académicas	Porcentaje
22 Horas	17	24,64
33 Horas	4	5,80
44 Horas	35	50,72
Menos de 22 Horas	11	15,94
No Contesta	2	2,90
Total	69	100,0

Tabla N°26

Académicas Media Jornada

Horas Contratadas	N° Académicas	Porcentaje
22 Horas	6	9,84
33 Horas	25	40,98
Menos de 22 Horas	6	9,84
No Contesta	4	6,56
Otra Jornada	20	32,79
Total	61	100,0

Tabla N°27

Dificultades Laborales Académicas

Dificultad	N° Académicas	Porcentaje
Bajas Rentas	100	72,99
Incompatibilidad Tareas Hogareñas v/s Laborales	12	8,76
Perfeccionamiento Limitado	3	2,19
Acoso Sexual	-	-
Discriminación de Género	1	0,73
Carga Laboral	3	2,19
Otros	3	2,19
No Contesta	15	10,95
Total	137	100,0

Tabla N°28

Académicas con otros Empleos

Otros Empleos	N° Académicas	Porcentaje
Sí	65	47,45
No	72	52,55
Total	137	100,0

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DE LA SALUD MENTAL

Engel en 1977 propone el Modelo Biopsicosocial de la salud mental, como un acercamiento más comprensivo, alternativo al biomédico. La función de la medicina no es liberar a la población de la enfermedad, sino el proporcionarle los medios y los conocimientos para que sean capaces de promocionar su propia salud. Se pone especial énfasis en el aspecto social de la salud, puesto que la conducta relacionada con la salud y la enfermedad se aprende y/o se realiza en un contexto social, además de que la circunstancia sociocultural determina, entre otras muchas cosas, las actitudes y comportamientos del individuo en relación a dicha salud y enfermedad.

Así, las principales características del paradigma biopsicosocial serían:

1. La afirmación de la salud como proceso: la salud ha de ser entendida de forma positiva como el proceso por el cual el hombre desarrolla al máximo sus capacidades actuales y potenciales, tendiendo a la plenitud de su autorrealización como entidad personal y social (San Martín, 1985). Lo anterior implica que el concepto de salud y los criterios que lo definen no son estáticos, sino que varían en función de las condiciones históricas, culturales y sociales de la comunidad que lo formula y lo acepta (De Miguel, 1980). Se termina con la falsa dicotomía salud-enfermedad; ahora éstas son entendidas como “dos caras de una misma moneda”. Esto es que ambas se

comprenden en un continuo en cuyos teóricos extremos estarían los estados utópicos y perfectos de salud y los de no salud.

2. La necesidad de socializar la salud y la intervención sobre ella: la salud ya no es vista como un hecho individual de desajuste biológico sino como un proceso de cambio de los sujetos y organizaciones, influido por las condiciones socioambientales y que a la vez influye en las mismas. Desde una terminología gestáltica, mientras la perspectiva clásica de salud prefería centrarse en la “figura” sobre la que supuestamente estaba la enfermedad, el nuevo criterio atiende tanto a esa figura como al “marco o fondo” social, cultural y estimular en que esa figura está irremediabilmente inscrita.
3. La visión activa del “ser” (sujeto-institución-sistema) como promotor de su adecuado funcionamiento o salud: señalar que la salud es un derecho de la persona como miembro de la comunidad, supone además que es una responsabilidad personal que debe ser promovida y fomentada tanto por el sujeto como por la sociedad y sus instituciones (Font, 1976).
4. La consideración de la salud desde los presupuestos sistémicos: los tres puntos anteriormente señalados se relacionan de una manera interaccionista para conceptualizar la salud holísticamente.

La perspectiva psicosocial de la salud mental establece una serie de premisas respecto a la aparición del síntoma y los trastornos psicopatológicos. Plantea como punto de inicio que la salud y el trastorno son determinados por factores y procesos socioculturales que se encuentran en el ambiente donde interactúan los individuos. Es

decir, tanto el comportamiento saludable como el desadaptativo son una resultante de la mutua relación entre los individuos y su medio ambiente.

Diferentes autores han planteado algunas formulaciones del modelo psicosocial (Caplan, 1978; Tyler, 1984; Costa y López, 1986; Páez, 1986; Warr, 1987; Sánchez Vidal, 1988; Klevens et. al., 1989, etc.), que coinciden a lo menos en tres tipos de factores para establecer, entender, describir y explicar la aparición del síntoma de la salud mental. Algunos tipos de factores están directamente relacionados con la individualidad del sujeto, cogniciones, conductas y maneras de actuar y responder a los diferentes eventos de su vida, logrando adaptarse de mejor o peor manera. Otros tipos de factores están directamente relacionados con el entorno social en el que se encuentran los sujetos.

Una formulación del modelo psicosocial de interés es la de Darío Páez, que replantea la definición del concepto de salud mental, en el que se enfatiza el carácter socialmente construido y determinado de la salud mental. Ésta es definida como una característica individual en su forma de existencia, en directa relación con los individuos, pero con una génesis social, ya que es una resultante de factores psicosociales (social en sus funciones y en su contenido).

Páez, en 1986, propone diferentes dimensiones en las cuales se encuentran ordenados los factores que intervendrían en la manifestación de variados síntomas y productos de un determinado nivel de bienestar/malestar psicológico. Estos son definidos como factores macrosociales, microsociales y psicológicos.

Los factores macrosociales corresponden a las variables de orden estructural, las cuales explican la distribución diferencial de síntomas en la población general. Destacan al respecto la clase social, el sexo y la edad, entre otros. Estos factores son denominados

de vulnerabilidad, difícilmente modificables e influyen sobre las variables de los otros dos niveles (Alvarado y cols., 1992).

Entre los factores microsociales destacan aquellas variables que sumadas a las anteriores también explicarían de manera diferencial los síntomas, pero que dicen relación con el ámbito de lo microsocioal, es decir, en aquella articulación de factores sociales y psicológicos. Entre estos factores destacan los sucesos de vida, el estrés psicosocial, el apoyo que brinda la red social en la cual están insertos los individuos, como también las habilidades de afrontamiento del estrés psicosocial, entre otros. Este aspecto también es avalado por las investigaciones sobre sucesos de vida y enfermedad física y mental desarrolladas por Holmes y Rahe (1967) y Schroeder y Costa (1984). Por otro lado, Páez (1986) define el apoyo social como la percepción que tiene un individuo a partir de su inserción en las relaciones sociales, de que es amado y cuidado; valorado y estimado; que es provisto con ayuda instrumental e informacional y que pertenece a una red social de derechos y obligaciones.

Por último, los factores psicológicos, que incluyen variables del orden psicológico-cognitivo afectivo, actúan como mediadores en la formación de la personalidad y las conductas de ansiedad y depresión, y que se entremezclan con los constructos de autoestima y autoimagen, habilidades sociales y estrategias de afrontamiento, de control, atribución de causalidad, esquemas cognitivos, etc.

En consecuencia, el estado de salud mental de un individuo, es en definitiva la resultante de una compleja interacción donde intervienen factores psicológicos, microsociales, macrosociales y de acceso a los sistemas de salud.

Otro modelo psicosocial a destacar es el elaborado por el equipo de la Dra. sueca Marianne Frankenhaeuser de acuerdo con el cual, el estrés está determinado por el equilibrio entre la evaluación de las demandas por parte del ambiente sobre las personas y los recursos (factores atenuantes, soporte social y factores individuales) que éstas tienen para cubrir dichas demandas. Una implicación importante del modelo es que el estrés es inducido por las demandas que exceden los recursos individuales pero también por las demandas demasiado bajas, lo que ocurre cuando las condiciones de trabajo son monótonas y repetitivas.

Salud Mental en Mujeres

Desde la perspectiva psicosocial de la salud mental existen factores externos e internos que influyen en ella. En relación a esto se pueden señalar algunas de las condiciones que enferman a las mujeres (SERNAM, 1994):

- Participar de una situación permanente de conflicto, sin que éste sea reconocido por el contexto como tal, sino que le sea devuelto bajo la forma de una acusación a ella.
- Recibir mensajes contradictorios y/o paradójales acerca de lo que se espera de ella.
- Una socialización de género que la moldea en la pasividad, sumisión, abnegación, tolerancia, desvalorización de sí misma, dependencia, complacencia, atención y cuidado de otros pero no de sí misma, obstaculización del desarrollo propio, de la toma de contacto con sus propias necesidades, deseos, malestares.
- Pertener a un género que por ser subvaluado culturalmente, tiene vedadas experiencias de aprendizaje, de experimentación, de desarrollo y de valorización.

- La dificultad para relacionar sus malestares con las condiciones concretas que los producen.
- El condicionamiento que le impide cuestionar algunos “deber ser” de las mujeres, por no imaginar siquiera otras posibilidades válidas.
- Tener una autoestima baja.
- El hecho de tener que demostrar que, pese a ser mujer, vale, puede y sabe.
- El entrenamiento en no expresar malestar, no reclamar, no pedir, no exigir, aguantar y esperar.
- El esfuerzo de conciliación entre las necesidades del mundo familiar, las del laboral y las propias.
- La postergación y/o la frustración, de deseos, proyectos y necesidades.
- La falta de estímulos externos y la restricción de oportunidades objetivas.
- Las presiones y mandatos para que cumpla con lo prescrito y la marginación como castigo si no lo hace.
- El aislamiento y la falta de cotejo de su propia experiencia con otras mujeres, debido a las condiciones de vida y a la desconfianza adquirida.
- Las figuras de identificación femeninas, también deficitarias, por las mismas razones que su propia autoimagen.
- La contradicción entre la necesidad de autonomía por un lado y de dependencia de una figura realmente “fuerte” por otro.
- El ser víctima de malos tratos diversos, sin registrarlos muchas veces como tales.

Las investigaciones más recientes realizadas en salud mental indican, entre otras, que las mujeres asisten más frecuentemente que los varones a pedir ayuda terapéutica; son

más frecuentemente internadas y/o medicadas; se les aplica electroshock más a menudo que a los hombres; existe mayor porcentaje de depresión en mujeres casadas que en las solteras o divorciadas; hay más pedidos de consulta en varones solteros que en los casados; las mujeres entre 20 y 29 años de edad hacen cuatro veces más uso de tranquilizantes que los varones de la misma edad.

Por otra parte, numerosas investigaciones en salud mental indican que los síntomas más reiterados en las mujeres son: desgano, apatía, desinterés generalizado, ideas suicidas, miedos variados, anorgasmias, ausencia de deseo sexual, dependencias adictivas a personas, tolerancia a malos tratos diversos, cefaleas, contracturas, amenorreas, gastritis, bronquitis, infecciones urinarias e inhibiciones severas en la acción.

En general, los síntomas de las mujeres evidencian:

1. Denuncia de un estado de cosas, de una forma de vida insatisfactoria, de presiones y mandatos contradictorios, de sobrecarga, de exigencias inhumanas, de falta de valorización, de ausencia de reconocimiento de las propias necesidades, de cansancio, de falta de un espacio personal, de autopostergación.
2. Pedidos de reconocimiento, de atención, de ayuda, de cariño, de recibir también, de que alguien se de cuenta que algo no está bien.
3. Protestas.
4. Transacciones entre los propios deseos, las presiones y mandatos.

CONCEPTOS Y ENFOQUES DE LA SALUD MENTAL

El concepto de salud mental presenta una cierta ambigüedad y confusión, en la medida que dista de ser universal y globalmente aceptado, además incorpora en su definición elementos de orden valorativos. Varía según distintos autores, definiciones y modelos teóricos tanto psicológicos como sociológicos y médicos; este último tuvo una gran hegemonía a lo largo de muchos siglos. A la gran cantidad de criterios intervinientes se une la problemática de la confusión entre salud y enfermedad mental, así como diversos problemas derivados de la medición. De esta forma, una persona puede tener problemas de salud mental y no estar mentalmente enferma (Jahoda, 1980). Mientras que los criterios convencionales para definir la enfermedad mental siguen los criterios de diagnóstico médico, los estudios sobre salud mental consideran a ésta como un continuo en el que se reflejan diferentes grados o niveles de bienestar o deterioro psicológico. Desde esta perspectiva diferentes autores como Jahoda (1980) o Warr (1987) han tratado de identificar los componentes principales de la salud mental: bienestar emocional, competencia, autonomía, aspiración, autoestima, funcionamiento integrado, adecuada percepción de la realidad, etc. Las investigaciones llevadas a cabo principalmente en el área de la salud mental, aunque también en el campo de estudio de los trastornos de carácter psicótico, se han centrado, primordialmente, en el estudio de los factores psicosociales que determinan diferencias en salud mental entre distintos grupos sociales de la población. El punto de partida de estas investigaciones es el de considerar la enfermedad mental o el deterioro psicológico no necesariamente como una reacción patológica sino como una respuesta adaptativa ante las presiones del medio cuando otras

estrategias de afrontamiento no se encuentran disponibles (Cochrane, 1983). Investigaciones como las de Alvaro (1992), Alvaro, Torregrosa y Garrido Luque (1992), Bastide (1988), Cochrane (1983), Mirowsky y Ross (1989), Páez (1986), Tusquets y Grau (1988), entre otros, ponen de relieve los efectos negativos para la salud mental del desempleo o de los procesos migratorios, así como las diferencias encontradas entre ambos sexos o entre clases sociales diferenciadas por su estatus socioeconómico. Estos estudios aunque no excluyen la terapia individual, al analizar las causas sociales del deterioro psicológico, enfatizan aquellos aspectos de intervención relacionados con el cambio social.

De acuerdo a lo anterior y reconociendo que la salud mental es sin duda una construcción simbólica e históricamente determinada, podemos desglosar perspectivas diferentes de ella.

Se entiende salud mental como ausencia de malestar, la modificación de un bienestar subjetivo, la modificación de una buena calidad de vida y la presencia de un conjunto de atributos positivos (Alvaro, Garrido y Torregosa, 1996).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1986), la salud no es solamente la ausencia de enfermedades o afecciones, sino también un estado de completo bienestar físico, mental y social. El bienestar es un estado dinámico de la mente que se caracteriza por un grado razonable de armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas de la persona, y las exigencias y oportunidades del medio ambiente. Se define la salud en términos de bienestar, validándose así el gran aporte hecho por las ciencias sociales en la definición de este concepto.

Asimismo, el Ministerio de Salud de Chile (MINSAL, 1993) plantea: “se entiende la salud mental como la capacidad de las personas y de los grupos para interactuar ente sí y

con el medio ambiente, de modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de las potencialidades psicológicas, cognitivas, afectivas, relacionales, el logro de las metas individuales y colectivas, en concordancia con la justicia y el bien común”.

Bienestar Psicológico

Dentro de la perspectiva psicosocial de la salud mental el bienestar psicológico aparece como un factor que influye en ésta. Éste ha sido considerado como una de las principales medidas de ajuste durante el proceso de socialización laboral. Durante la fase de entrada al mercado laboral se producen una serie de procesos que pueden afectar en mayor o menor grado al bienestar psicológico. Entre ellos cabe mencionar la clarificación de la propia identidad, el hecho de ser evaluado por otros, los posibles desajustes entre las expectativas y la realidad. Warr (1978) define el bienestar psicológico como un proceso complejo cuyos componentes se agrupan en tres categorías: global, negativo y positivo.

El bienestar psicológico global es un concepto que cubre una serie de procesos afectivos, conductuales y cognitivos interrelacionados, que tienen que ver con los sentimientos de la gente sobre sus actividades de la vida cotidiana.

Los sentimientos experimentados pueden ir desde negativos a positivos, los que han sido llamados bienestar psicológico negativo y bienestar psicológico positivo respectivamente. El bienestar psicológico negativo se caracteriza por la aparición de estados de ansiedad, depresión, falta de confianza en uno mismo, pobre sentido de autonomía personal, incapacidad para afrontar los problemas de la vida cotidiana y por el descontento con uno mismo y con su ambiente físico y social. El bienestar psicológico

bajo no es lo mismo que enfermedad mental, ya que sus características pueden darse de vez en cuando en gente que no está enferma. Sin embargo, cuando estos estados son relativamente extremos, generalizados y se extienden en el tiempo, entonces el bienestar psicológico muy bajo puede asemejarse mucho con lo que se denomina enfermedad psicológica.

Y por último, el bienestar psicológico positivo se caracteriza por la ausencia de los síntomas del bienestar psicológico negativo, teniendo una tendencia efectiva hacia el crecimiento y la autorrealización. La idea principal es que una persona puede estar bien o sana psicológicamente en varios grados, ya que la salud positiva es más que la mera ausencia de enfermedad.

Estas tres categorías se distribuyen a lo largo de un continuo que va desde las manifestaciones menos estables a las más estables. En estos cruces podemos clasificar las distintas dimensiones del bienestar psicológico. Así, dentro de las dimensiones menos estables, el bienestar psicológico positivo se caracteriza por presentar un afecto positivo y experiencia de placer y dentro de las dimensiones más estables presenta autoestima positiva. El bienestar psicológico negativo en sus dimensiones menos estables, está marcado por un afecto negativo, experiencia de tensión, ansiedad, estado deprimido, desajuste psicológico, enfermedad psiquiátrica potencial y enfermedad psiquiátrica declarada; en sus dimensiones más estables, presenta autoestima negativa. Por último, el bienestar psicológico global en sus dimensiones menos estables, presenta satisfacción con la vida actual y felicidad; en sus dimensiones más estables presenta autoestima global.

El Modelo Psicosocial de Warr hace referencia a cinco componentes para definir el bienestar psicológico entendido éste como salud mental que son: bienestar afectivo, competencia personal, autonomía, aspiración y funcionamiento integrado.

Este autor presenta la salud mental como el resultado de las interacciones entre las características del medio, los procesos a los que dan lugar dichas características y ciertos atributos estables de personalidad (Alvaro, Garrido y Torregosa, 1996).

Dentro de las características del medio determinantes de la salud mental señala: la oportunidad de control, la oportunidad de utilizar y desarrollar las destrezas personales, la presencia o ausencia de metas generadas por el ambiente, la variedad, la claridad ambiental, la disponibilidad de dinero, la seguridad física, las oportunidades de contacto interpersonal y la posición social valorada. Con respecto a los procesos a los que dan lugar, Warr asume un modelo de relación no lineal entre las características del medio y la salud mental, basándose en cuatro razones:

- Los incrementos en las características del medio provocan un mayor efecto sobre la salud mental en niveles económicamente bajos que en niveles medios. Paralelamente la capacidad para enfrentarse a condiciones adversas del medio es mayor en niveles medios que en bajos.
- Pequeñas modificaciones en las condiciones del medio son experimentadas como no problemáticas en los niveles medios. En niveles bajos, ligeros cambios en las condiciones del medio son percibidos como una amenaza contra la persona, aumentando los niveles de atención, percepción discriminativa y conciencia de los cambios percibidos.

- La mayor probabilidad que tienen las personas situadas en niveles bajos de atribuir su negativo estado emocional al medio los llevaría a una mayor capacidad discriminativa entre diferentes medios y a un deterioro de su condición mental.
- Los altos niveles de salud mental alcanzados por las personas situadas en los niveles medios actúan a su vez como variables moderadoras de las presiones ejercidas por el medio (Alvaro, Garrido y Torregosa, 1996).

En relación a las características personales el modelo de Warr incluye los componentes de salud psicológicos, variables de carácter sociodemográfico como la edad, el género, el estatus socioeconómico, valores personales y habilidades intelectuales, psicomotoras y sociales.

Este autor llama a su modelo “vitamínico” ya que, según él “el medio tiene sobre la salud mental una influencia semejante al efecto de las vitaminas sobre la salud física”. Igual que ocurre con éstas, las características ambientales influirán sobre la salud mental en función de su presencia o ausencia y de su nivel. La ausencia de vitaminas tiende a empeorar la salud física, sin embargo, existen vitaminas cuya presencia por encima de un cierto nivel ya no produce más beneficio, o incluso puede ser perjudicial. Lo mismo ocurre en el caso de las características ambientales, existen algunas cuyo incremento puede ser beneficioso sobre la salud mental hasta alcanzar un nivel donde el efecto permanecería constante (caso de situaciones de disponibilidad de dinero, seguridad física y posición social valorada) o bien deteriorar el bienestar psicológico alcanzado previamente (caso de situaciones de oportunidad de control, oportunidad de utilizar y desarrollar las destrezas personales, presencia o ausencia de metas generadas por el ambiente, variedad, claridad ambiental y oportunidades de contacto interpersonal).

Si se conocen cada una de las categorías indicadas en el modelo se pueden predecir las repercusiones que diferentes tipos de trabajo tienen sobre la salud mental. No se puede decir que tener un empleo es siempre mejor que estar desempleado. Existen ciertos empleos que son estresantes o psicológicamente perjudiciales, de los que una persona puede estar contenta de escapar. Es útil considerar tanto el empleo como el desempleo en términos de la proporción de costos y beneficios de cada uno, ambos pueden situarse en una dimensión que va desde “bueno” (que produce un alto bienestar psicológico) a “malo” (bajo bienestar). Los principales costos posibles del empleo serían el aburrimiento, la fatiga, una autonomía reducida, conflictos interpersonales, tensión psíquica o física e incluso, un deterioro en la salud (Warr, 1984).

Este enfoque es de especial interés ya que puede ser aplicado para explicar los efectos de diferentes ambientes sobre la salud mental. Así, puede explicar el efecto de los distintos tipos de trabajo sobre el bienestar psicológico, y no sólo el efecto del desempleo.

Factores que influyen en el bienestar psicológico

Sin embargo, existen distintos enfoques teóricos que tratan de explicar el motivo del deterioro en el bienestar psicológico como consecuencia de la no obtención de un empleo, entre los cuales podemos destacar la teoría de la privación (Jahoda, 1979), la teoría de la agencia (Fryer y Payne, 1984), la teoría de la incongruencia mental (Tazelaar, 1988), la teoría de la expectativa valencia (Feather y Davenport, 1981).

Además del estatus ocupacional, existen otra serie de variables que tienen influencia sobre el bienestar de las personas, como es el caso del sexo. En general se ha

encontrado un menor bienestar psicológico en las mujeres que en los hombres (ej. Banks y col., 1980; Banks y Jackson, 1982; Warr y Jackson, 1983; Rodríguez, 1991).

Tener un puesto de trabajo remunerado o la pérdida del que se tenía no tiene el mismo efecto psicológico en la mujer que en el hombre (ej. Eisenberg y Lazarsfeld, 1983; Fraser, 1980; Millham y col., 1978; Pahl, 1978). El mayor riesgo de deterioro psicológico como consecuencia de la no obtención de un empleo se da en las mujeres jóvenes (Jackson y col., 1983; Stafford y col., 1980) y el efecto beneficioso de la obtención del empleo es más marcado para las mujeres (Banks y Ullah, 1986). Sin embargo, en las mujeres casadas, la asociación entre trabajo remunerado y salud mental no parece tener un carácter tan general como en el caso de las mujeres jóvenes (Warr y Parry, 1982). Las investigaciones sobre mujeres casadas con hijos en el hogar raramente encuentran relación entre ambas variables, pero en ningún caso se encuentra una reducción del bienestar psicológico como consecuencia de estar empleada.

Las diferencias en bienestar psicológico encontradas entre hombres y mujeres, así como la importancia derivada de la obtención de un empleo para éstas últimas podrían ser explicadas por el ambivalente proceso de socialización a que son sometidas las jóvenes. Así, Furke y Weir (1978) señalan que las jóvenes adolescentes muestran un mayor deterioro psicológico porque son socializadas en una identidad ambivalente, se les recompensa tanto por el interés en roles tradicionalmente femeninos como por el éxito en logros competitivos y las expectativas sociales y familiares sobre las jóvenes adolescentes se vuelven más difusas y contradictorias. Esto les llevaría a un retraso en la definición de sí mismas, a un sentimiento de incertidumbre y falta de control sobre sus vidas y, por ende, a un deterioro de su bienestar psicológico.

Apoyo Social

El apoyo social es otro de los factores que influyen en la salud mental.

Lo social ha supuesto para el ser humano un poderoso mecanismo de adaptación en el proceso evolutivo de la especie. De acuerdo con Kingsley Davis (1965), el surgimiento de lo social constituyó uno de los grandes pasos de la evolución, ya que ello permitió buscar soluciones y respuestas a problemas con los que no era posible enfrentarse eficazmente de manera individual y aislada. Las primeras agrupaciones de cazadores, por ejemplo, posibilitaron la persecución de grandes presas, lo que supuso a su vez un mayor dinamismo y profundidad en los procesos de colaboración, participación y organización social.

De este modo, para adaptarse a su ambiente natural, hombres y mujeres crearon un segundo ambiente, lo social. A partir de aquí no resulta difícil comprender por qué a lo largo de la evolución de la especie humana se vivencia una clara inclinación especial hacia la creación y mantenimiento de los vínculos sociales.

El concepto de apoyo social surge como un nuevo campo de investigación en la década de los 70; el interés por el estudio de este tema se despierta fundamentalmente por la asociación positiva entre éste y los índices de salud, asociación repetidamente observada y que se ha reflejado en los trabajos de investigación develando una importante relación entre la percepción de apoyo social, la salud y el ajuste psicosocial. Para profundizar en el tema es preciso diferenciar los conceptos de “red social” y de “apoyo social”, que a menudo se utilizan indistintamente. La red social contempla las características estructurales observadas en las interacciones sociales mantenidas por un individuo, grupo o comunidad. El concepto de apoyo social incide especialmente en el efecto que esas

relaciones sociales pueden ejercer en el mantenimiento y mejora del bienestar individual (Díaz-Veiga, 1987).

En este marco histórico, es importante destacar los trabajos de Cassel y Cobb realizados a mediados de los 70. Estos autores comprobaron, por separado, que los sujetos sometidos a situaciones estresantes en compañía de pares significativos o en un contexto interactivo de apoyo, no mostraban los cambios negativos en la salud que presentaban aquellos que enfrentaban tales situaciones en condiciones de aislamiento social (Cassel, 1974; Cobb, 1976).

De la obra de Cassel pueden destacarse dos aportaciones de gran relevancia: por una parte su análisis de la influencia del ambiente social en la vulnerabilidad ante la enfermedad; por otra parte, su hipótesis de la existencia de fuerzas sociales que pueden ser movilizadas en momentos difíciles con el objeto de proteger la salud. Como el propio autor señala, “de los dos conjuntos de factores, sería más factible a corto plazo intentar mejorar y reforzar los apoyos sociales que reducir la exposición a los estresores” (1974).

Por otro lado, Cobb (1976) concedió también una considerable importancia a la información que el sujeto recibe del grupo primario o de sus relaciones significativas. Sin embargo, este autor añade una condición adicional: sólo considera como apoyo social aquella información que lleva al sujeto a creer que es querido y cuidado, que es estimado y valorado y, que además es miembro de una red de comunicaciones y obligaciones mutuas. Con este planteamiento Cobb sitúa el apoyo social en el terreno de la valoración cognitiva (creerse querido), reservando para el individuo un protagonismo definitivo en el proceso de interpretación de las condiciones ambientales.

Cabe destacar además, a Caplan (1974) quien subraya la importancia de los grupos primarios en el bienestar del individuo. Estos grupos, entendidos como contactos sociales duraderos (ya sea con individuos, grupos u organizaciones), proporcionan al individuo un feedback sobre sí mismo y sobre los otros, lo que compensa las deficiencias de comunicación con el contexto comunitario más amplio. Caplan (1974) realizó una primera clasificación de los diferentes sistemas informales de apoyo presentes en el ambiente natural, vinculando cada uno de ellos a sus funciones en la protección de la salud. Según este autor, el apoyo social podría funcionar como un protector ante la patología. Además plantea que toda persona puede ser una fuente de apoyo para los demás de una de estas tres maneras: a) ayudando a la gente a movilizar sus recursos psicológicos y a dominar sus tensiones emocionales, b) compartiendo las tareas, c) proporcionando a otras personas ayuda material, información y consejo para ayudarles a desenvolverse en las situaciones estresantes concretas a las que están expuestos.

La contribución de estos tres autores ayuda a la consolidación del concepto de apoyo social como objeto de estudio e instrumento de intervención.

Dos son las perspectivas de este concepto, la estructural y la funcional.

Los aspectos más estudiados desde la perspectiva estructural son la integración/participación social y el análisis de la estructura de las redes sociales (House et al., 1988; Sarason et al., 1990; Antonucci y Jackson, 1990). El primer aspecto se centra en constatar la existencia de relaciones y enumerar los lazos sociales del individuo como índice cuantitativo de integración; el segundo aspecto se refiere al estudio del conjunto de relaciones de un individuo, grupo o comunidad a partir de las características de su red social, y presta mayor atención a las dimensiones cualitativas. Sin embargo, en ambos lo

objetivo es lo que constituye la unidad de análisis y, por tanto, la experiencia o la percepción del individuo ocupa un lugar secundario. Este enfoque considera que el apoyo social depende del grado de integración y participación. Por integración social se entiende la participación e implicación de una persona en la vida social de la comunidad o de la sociedad (Lareiter y Baumann, 1988). Cuanto mayor sea el número de relaciones sociales mayor será también el grado de integración/participación (Berkman y Syme, 1979) y, por consiguiente, habrá mayor apoyo social disponible.

Desde esta orientación, algunos autores sugieren que la mera existencia de las relaciones sociales tiene mayores consecuencias positivas para la salud que las funciones que se derivan de estos contactos. Este supuesto ha sido ampliamente criticado y diversos estudios han puesto de manifiesto que en la cualidad de las relaciones, en particular la percepción del apoyo que ofrecen, es lo que explica sus efectos (Gracia y Musitu, 1991). Parece en definitiva que la existencia de relaciones es en un primer nivel necesario, pero no suficiente para que los procesos de apoyo social tengan lugar (Musitu y Herrero, 1993).

Si las relaciones interpersonales proporcionan apoyo social, cabe decir entonces que de ellas se deriva una serie de recursos que son válidos para los individuos implicados en esas relaciones y que cumplen para ellos determinadas funciones. Estas funciones del apoyo social pueden ser muy variadas y existen numerosas taxonomías que han intentado organizarlas. Así, la perspectiva funcional posee diversas revisiones de las distintas funciones que se le han atribuido al apoyo social. El sociólogo Nan Lin (1986) considera que las funciones de apoyo pueden ser agrupadas bajo dos epígrafes, funciones instrumentales y funciones expresivas. Esta clasificación parte de una diferenciación inicial entre los fines que desencadenan una acción y los medios para llevarla a cabo. La

función instrumental deriva de actos instrumentales, es decir, actos que la persona emprende para lograr unos fines que difieren de los medios para conseguirlos. La función expresiva deriva de acciones expresivas: aquellas acciones que el individuo realiza y cuyo fin son ellas mismas. “Buscar empleo, ir de compras, buscar a una persona o recibir educación son ejemplos de actividades instrumentales. Compartir problemas emocionales, intercambiar experiencias vitales y salir a cenar con alguien que nos gusta son ejemplos de actividades expresivas, al menos y siempre y cuando sean, por sí mismos, los objetivos últimos de los participantes” (Lin, 1986).

Otra forma de identificar las funciones del apoyo social que ha recibido un amplio acuerdo consiste en analizar el ámbito en que ese apoyo se produce. De este modo, el apoyo social puede aparecer en el plano afectivo, en el cognitivo y en el conductual. El plano afectivo recogería la función expresiva propuesta por Lin, también denominado apoyo emocional, Wills (1985) señala que un poderoso recurso contra las amenazas a la autoestima es tener con quien hablar de los propios problemas; el plano cognitivo podría albergar lo que numerosos autores denominan apoyo informacional (House, Wills, Caplan), consejo (Vaux, Tolsdorf) o guía (Weis, Barrera, Vaux), que es lo que las personas tienden a buscar cuando las situaciones estresantes o los problemas quedan sin resolver para así superarlos, ya que las personas pueden proporcionar información acerca de determinado problema (Wills, 1985), darnos pistas sobre su interpretación, valoración y adaptación cognitiva (Shumaker y Brownell, 1984); el plano conductual, por último, posibilitaría el apoyo conductual que puede incluir ayuda financiera (Vaux), ayuda material (Barrera) o servicios (Caplan), sobre lo cual Wills (1985) plantea que, en circunstancias ordinarias, este tipo de apoyo se relaciona con el bienestar porque reduce la

sobrecarga de las tareas y deja tiempo libre para actividades de recreo, para integrarse en actividades y preocuparse por un mayor crecimiento personal, su efectividad se incrementa cuando el receptor percibe la ayuda como adecuada (Cohen y McKay, 1984, citados en Barrón et. al., 1988), pero puede tener efectos negativos si el receptor siente amenazada su libertad o si fomenta sentimientos de endeudamiento (Shumaker y Brownell, 1984), lo que puede generar reticencias en la búsqueda de este tipo de ayuda. El apoyo informacional y estratégico y la ayuda material o tangible, serían funciones instrumentales.

Entre los intentos de recoger los distintos aspectos y dimensiones del apoyo social en una definición integradora destaca la propuesta por Lin (1986). Este autor define el apoyo social a partir de los dos elementos que componen el concepto: social y apoyo. El componente “social” (aspecto estructural) reflejaría las conexiones del individuo con el entorno social, los cuales pueden representarse en tres niveles distintos: a) la comunidad, b) las redes sociales y c) las relaciones íntimas y de confianza. El componente “apoyo” (aspecto procesual) reflejaría las actividades instrumentales y expresivas esenciales. La definición debe contemplar asimismo, la diferencia entre acceso y uso, tanto percibido como real, de tales actividades. Más recientemente, Lin y Ensel (1989) definen apoyo social como un proceso (de percepción y recepción) por el cual los recursos en la estructura social (comunidad, redes sociales y relaciones íntimas) permiten satisfacer necesidades instrumentales y expresivas en situaciones cotidianas y de crisis.

La definición propuesta por Lin se articula en torno a cuatro ejes principales:

- La percepción-recepción del apoyo, este autor asume que tanto la ayuda recibida como la ayuda percibida es importante para el individuo; así propone que tanto los procesos sociales objetivos como la percepción que el individuo tiene de éstos (aspecto subjetivo)

influyen en el bienestar de las personas. Esta distinción entre la recepción y la percepción de ésta es muy importante, ya que un análisis de las relaciones sociales en función de la percepción que se tiene de ellas puede llevar a conclusiones sobre las opiniones de los sujetos y no sobre el tipo de contexto social en el que éstos se mueven (Gottlieb, 1985).

Por otro lado, un análisis del contexto social o de la conducta de ayuda que olvide cómo se percibe esa ayuda por el receptor de la misma puede incurrir en un grave sesgo: señalar como apoyo aquello que no se percibe como tal (Brown y Shumaker, 1984).

- Las fuentes de apoyo, éstas son: la comunidad, las redes sociales y las relaciones íntimas. Lin señala que cada ámbito proporciona un tipo de ayuda o sentimiento de ayuda. Así, la comunidad puede proporcionar al individuo miembro de ella un sentimiento de pertenencia a una estructura social más amplia, las redes sociales pueden producir sentimientos de vinculación. De este modo, una relación basada en el vínculo es más sólida que una relación basada en el sentido de pertenencia, ya que la primera representa la existencia de vínculos reales con los demás. Finalmente la fuente de apoyo más próxima al individuo la constituye el conjunto de sus relaciones íntimas o de confianza, de las que deriva un sentimiento de compromiso, es decir, asume una serie de normas de reciprocidad y cierta responsabilidad por el bienestar de los demás.

- La función del apoyo. La ayuda puede ser de dos tipos: instrumental y expresiva, es decir, puede constituir un medio con el que conseguir otros objetivos (instrumental) o puede convertirse en un fin en sí mismo (expresivo).

- La ayuda en situaciones cotidianas o de crisis. La distinción entre el apoyo cotidiano y el que se recibe en situaciones de crisis es importante para conocer hasta qué punto las relaciones sociales son capaces de fomentar el bienestar y proteger contra la enfermedad.

Como hemos visto, la investigación desarrollada en el área del apoyo social ha producido una abundante cantidad de datos documentando tanto los efectos positivos del apoyo social en la salud y el bienestar, como los mecanismos a través de los cuales tiene lugar este efecto. Sin embargo, los esfuerzos dirigidos al examen de los factores que determinan el desarrollo, estructura y funcionamiento del apoyo social han sido más bien escasos.

Factores determinantes del apoyo social

Diversos investigadores coinciden en la categorización de los posibles correlatos o factores determinantes del apoyo social. Así, por ejemplo, House (1981) propone tres categorías de factores que pueden facilitar o inhibir la recepción y la provisión de apoyo social: las características individuales, las propiedades de las relaciones y las condiciones sociales o culturales. Otros autores (Shinn et al., 1984; Dunkel-Schetter et al., 1987; Eckenrode y Wethington, 1990) distinguen entre las características de quien recibe y provee el apoyo social, las características de los estresores y las características del entorno o el contexto social. Dunkel-Schetter y Skokan (1990), al igual que House (1981), también incluyen, además de las anteriores variables, las características de las relaciones entre receptor y proveedor del apoyo.

En este contexto, resulta particularmente relevante el marco teórico de Sarason y sus colaboradores han propuesto (Saranson et al., 1990, 1992; Pierce et al., 1990). Este marco teórico al que han denominado “hipótesis triádica” plantea que el apoyo social es el resultado de la interacción entre tres conjuntos de variables o contextos que operan en

diferentes niveles: intrapersonal, interpersonal y situacional. De acuerdo con esta perspectiva, el apoyo social no es una propiedad objetiva de las interacciones sociales y, por tanto, no es posible determinar si una interacción social específica constituye apoyo social sin tener en cuenta, además, las valoraciones cognitivas o significados personales que las personas atribuyen a esa interacción. Esos significados personales son, a su vez, determinados por los contextos intrapersonal, interpersonal y situacional en los que la interacción social tiene lugar (Pierce et al., 1990). De acuerdo con este modelo, el contexto intrapersonal incluye los modelos internos de representación (únicos y estables) que determinan la forma en la que una persona se percibe a sí misma, a los demás y las relaciones con los demás; el contexto interpersonal se refiere a las características cuantitativas y cualitativas de las relaciones sociales, así como de las redes sociales más amplias en las que las conductas de apoyo y los procesos de afrontamiento tienen lugar; y, finalmente, el contexto situacional incluye los sucesos o situaciones a los que los participantes en las relaciones sociales responden. Así, por ejemplo, la valoración de un intercambio social como una conducta de apoyo y su consecuente impacto dependería de las motivaciones y expectativas tanto de quien la recibe como de quien la provee, de la naturaleza de la relación en la que el intercambio de apoyo tiene lugar y de la situación problema a la que la conducta de apoyo se dirige (Sarason et al., 1992).

Efectos del apoyo social

Aunque está aceptado que el apoyo social tiene efectos beneficiosos sobre la salud y el bienestar, los mecanismos específicos que dan cuenta de esta relación aún no han sido

demostrados. Se han hipotetizado dos formas fundamentales de actuación o dos tipos de efectos:

a) Efectos directos. El apoyo social tiene un efecto directo sobre el bienestar. Según esto, a mayor nivel de apoyo social menor malestar psicológico, y a menor grado de apoyo social mayor incidencia de trastornos, independientemente de los acontecimientos vitales estresantes. Esto no quiere decir que en presencia de estresores sociales deje de actuar, sino que el apoyo social ejerce una influencia independiente.

Se han propuesto diferentes mecanismos a través de los cuales el apoyo social ejercería este efecto directo.

Gottlieb (1983) propone que las personas con poco apoyo social tienen mayor riesgo de experimentar estresores ambientales que aquellos que están socialmente integrados o tienen acceso a apoyo en caso de necesitarlo. De hecho, la ausencia de apoyo social es en sí un estresor. Esta hipótesis también contempla la posibilidad de que el apoyo social prevenga la exposición a ciertos tipos de estresores. Así, se espera que las relaciones sociales ayuden a anticipar ciertos estresores y, por ende, a alterar aspectos del entorno o de su conducta para evitar la exposición.

Thoits (1985), basándose en el interaccionismo simbólico, hipotetiza que las relaciones sociales pueden ser beneficiosas de tres formas:

- Proporcionando al sujeto un conjunto de identidades. Las identidades sociales se desarrollan en interacción con los demás, a partir de los roles sociales. Estas relaciones de rol a su vez contribuyen al bienestar ya que dan significado a la vida, previniendo la ansiedad y guiando la conducta.

- Siendo fuentes de autoevaluación positiva. La evaluación de la propia valía, competencia, etc., depende en parte de las evaluaciones percibidas de las personas con las que el sujeto interactúa regularmente. Por tanto, las relaciones de rol son fuente de autoestima, lo que está íntimamente relacionado con el bienestar.
- Como base de una sensación de control y dominio. La buena actuación en las tareas relacionadas con el rol determina la sensación de dominio o de la autoestima basada en la eficacia. Esto genera sentimientos de placer, satisfacción, orgullo, etc. Estos sentimientos están mediados por procesos de comparación social.

Por último, para Cohen (1985), estos efectos beneficiosos pueden deberse a la percepción de las personas de que obtendrían ayuda en caso de experimentar acontecimientos vitales estresantes. La percepción de ayuda potencial provoca un aumento general del estado de ánimo positivo, de la autoestima, de la estabilidad de la propia situación vital, sensación de control sobre el ambiente, reconocimiento de la valoración persona, etc. Estos estados psicológicos influyen en la susceptibilidad a la enfermedad física bien por sus efectos en el sistema neuroendocrino o inmunológico, bien por provocar cambios en conductas que promueven la salud.

Todo ello sugiere que el apoyo social y la salud están linealmente relacionados.

En su versión más extrema, la hipótesis del efecto principal postula que cualquier aumento en el nivel de apoyo social producirá un incremento en el bienestar, independientemente del nivel inicial de apoyo social. Sin embargo, los datos empíricos muestran que esto sólo ocurre en niveles mínimos de apoyo (Cohen y Syme, 1985; Cohen y Ashby, 1985).

b) Efectos indirectos. El apoyo social funciona como un moderador de otras fuerzas que influyen en el bienestar, como por ejemplo los acontecimientos vitales estresantes. Esto es lo que se conoce con el nombre de efecto amortiguador del apoyo social. Según esto, cuando las personas están expuestas a estresores sociales, éstos tendrán efectos negativos sólo entre los sujetos cuyo nivel de apoyo social sea bajo. Sin embargo, de acuerdo a esta hipótesis, sin estresores sociales el apoyo social no tiene influencia sobre el bienestar: su papel se limita a proteger a las personas de los efectos patogénicos del estrés. Así, el apoyo social es esencialmente un moderador de estrés.

Para cumplir este papel protector el apoyo social puede intervenir en dos puntos de la cadena causal que relaciona estrés con psicopatología (Cohen y McKay, 1984; Cohen y Ashby, 1985; Cohen y Syme, 1985):

- Entre los acontecimientos vitales estresantes y la reacción de estrés, atenuando o previniendo la respuesta de evaluación del estrés. Los recursos aportados por otras personas pueden redefinir la percepción de amenaza y la propia capacidad de afrontamiento, ya sea por comparación social encubierta o por discusión abierta sobre el significado del evento.
- El apoyo social también puede intervenir entre la experiencia de estrés y el comienzo del resultado patológico al reducir o eliminar la reacción de estrés, o por influencia directa en las conductas de enfermedad o procesos fisiológicos.

Para Cohen y Ashby (1985) debe haber relación entre las necesidades elicítadas por el estresor y el apoyo social recibido para que el efecto protector tenga lugar.

Un aspecto importante de la hipótesis del efecto protector es su implicación terapéutica potencial. Las intervenciones basadas en tales trabajos tratan de reforzar

aspectos de las redes existentes en la vida de las personas con riesgo de trastornos (Monroe, 1983; Heller y Swindle, 1983), sobre todo teniendo en cuenta que parece más asequible intentar fortalecer el apoyo social que evitar la exposición a estresores.

Para ello, se identificarían grupos que tuvieran riesgo de padecer estrés, se fomentaría en ellos el apoyo social reduciendo así sus efectos negativos y aumentando el nivel de satisfacción (Kiesler, 1985). Esta idea ha inspirado la creación de los llamados grupos de apoyo o autoayuda.

Ambas hipótesis, tal y como piensan gran cantidad de investigadores, no son incompatibles. De hecho, diversos estudios empíricos hallan ambos tipos de efectos del apoyo social (Gore, 1978; Turner, 1981; Fleming y., 1982; Aneshensel y Stone, 1982; Monroe, 1983; Cohen y Hoberman, 1983; Lin y Ensel, 1984; Kessler y Mcleod, 1985; Lin y Cols., 1985).

Dentro de las numerosas investigaciones realizadas en torno al apoyo social, se han observado relaciones entre el apoyo social y variables en los diferentes ámbitos de la salud y el ajuste psicosocial (Turner y otros, 1982; Garbarino, 1983; Cameron, 1990). A continuación citaremos las que están más asociadas al tema del trabajo:

- Se ha observado repetidamente que existe una relación positiva entre el apoyo social y la salud física (por ejemplo, menor incidencia de enfermedades coronarias, menores complicaciones en el embarazo, menor número de ataques de asma, etc.)
- El acceso a relaciones íntimas o redes sociales positivas se ha asociado con el bienestar psicológico y la ausencia de depresión.
- El apoyo social modera los efectos negativos del estrés laboral y el desempleo.

- La disponibilidad para una persona que ha perdido a su pareja de una red social compuesta por personas que han sido capaces de superar el mismo problema proporciona tanto fortaleza como un modelo para afrontar la pérdida.

El apoyo social juega un papel muy importante a lo largo de nuestras vidas para afrontar distintas situaciones, sin embargo, la fuente que hace posible que el apoyo esté disponible para el individuo puede variar a lo largo de la vida (Salzinger, 1980), dependiendo del estadio en que se encuentre el individuo. Así, la transición hacia el mundo adulto conlleva el aprendizaje de nuevas tareas y roles. Durante esta etapa de la vida las personas eligen sus carreras profesionales, deciden sobre sus estilos de vida, establecen redes de amigos y se implican voluntariamente en actividades cívicas y comunitarias (Bruhn y Philips, 1984). En el terreno personal, el inicio de una relación íntima y estable exige la aceptación de las diferencias personales o de las diferentes expectativas adscritas al género del otro miembro de la pareja; además, se aprende a negociar en los planes sobre futuro común: convivencia, descendencia, hogar, etc. Un nuevo estatus que implica la creación de nuevas relaciones más allá de la propia pareja y, a menudo, nuevos contactos dentro de la propia comunidad. En el terreno profesional, se aprende un oficio y el desempeño del rol característico, a la vez que se ensayan nuevas formas de relaciones sociales como consecuencia de la entrada en el mundo laboral (Heller et al., 1990). Los individuos, sin embargo, pueden tener dificultades para resolver los problemas propios de esta transición al mundo adulto ya sea por no disponer de las habilidades necesarias para negociar y solucionar estos problemas, o porque se encuentren en situaciones en las que se obstaculiza el desarrollo de nuevas amistades (por ejemplo, ser discriminado por razones de estatus económico, por razones de sexo o de raza).

Más tarde se produce una reevaluación sobre uno mismo y la propia vida, valorando el pasado y revisando los planes futuros. Comienza también durante esta etapa la preocupación por las generaciones futuras a la vez que se experimenta cierta estabilidad en el propio desarrollo profesional. En el terreno familiar, durante esta etapa los hijos comienzan a cambiar rápidamente, produciendo reajustes y procesos adaptativos en la familia (Bruhn y Philips, 1984).

En el mundo laboral, el apoyo social, se puede estudiar desde diferentes perspectivas. Por una parte, es posible analizar cómo la red social del individuo se transforma con la incorporación de nuevos miembros procedentes del mundo laboral; y, por otra parte, también se puede analizar cómo el estrés derivado del contexto laboral se relaciona con el bienestar del trabajador en función del apoyo social disponible.

Por lo general, el trabajo en las sociedades modernas se realiza en el ámbito de organizaciones, a menudo excesivamente despersonalizadas, en las que transcurre gran parte de la vida del individuo adulto. Hoy por hoy, los objetivos generales de estas organizaciones y los objetivos personales de sus miembros no siempre coinciden plenamente, lo que a menudo provoca tensiones en el funcionamiento de la propia organización y tiene consecuencias adversas en el bienestar de los individuos. Por otra parte, las personas suelen integrar su vida laboral y su vida personal, obteniendo apoyo social de su contexto laboral tanto para aspectos relacionados con el trabajo como para aspectos de su vida personal.

Es interesante hacer notar que las redes de apoyo del individuo representan un proceso evolutivo durante el cual, a través de negociaciones, recompensas, limitaciones y elecciones individuales la persona va definiendo su contexto social de apoyo. Durante su

etapa adulta, por tanto, la naturaleza del contexto social del individuo dependerá en buena medida de su disposición a volcarse a los demás en busca de ayuda, lo cual es a su vez una función de su aprendizaje social (figuras de apego, amistades en la infancia, adolescencia, etc.). Desde esta perspectiva, la transformación de las relaciones sociales en el trabajo en relaciones que suponen apoyo constituye un proceso dinámico en el cual la persona va arriesgando para obtener más ayuda de determinadas personas, implicándose más con ellas y, en términos de Lin y colaboradores (1986), estableciendo entre sí relaciones expresivas, más allá de los aspectos instrumentales iniciales de su interacción .

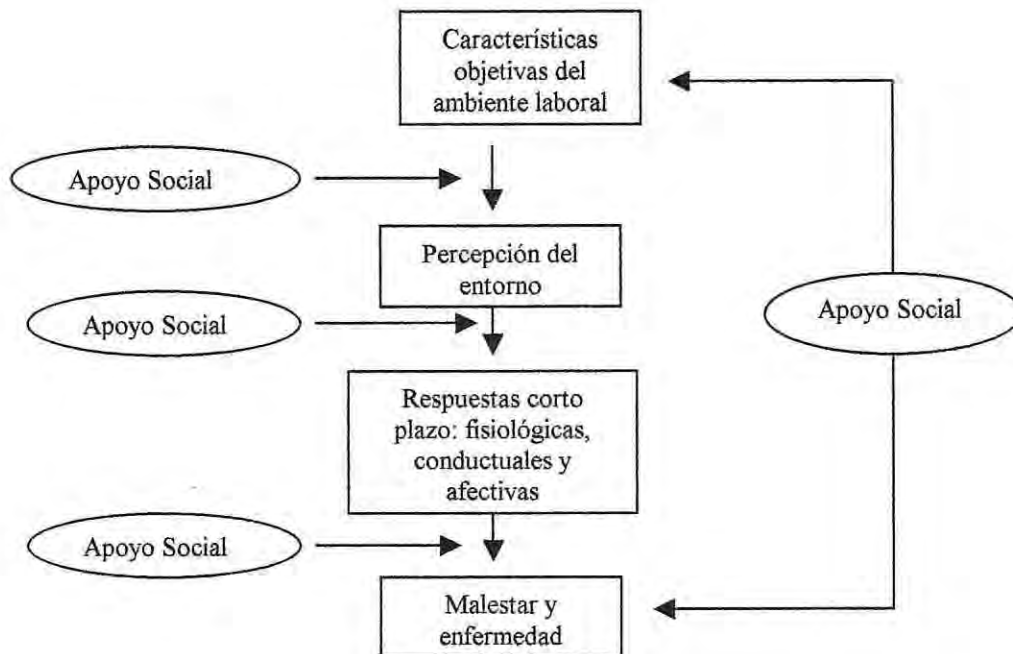
El esfuerzo que realizan las personas por transformar la naturaleza de sus relaciones sociales y, en consecuencia, por asegurarse un entorno social que no sea hostil refleja en última instancia un proceso adaptativo a las cambiantes situaciones sociales. Como han señalado numerosos autores (Fiher, 1977; Hirsch, 1990), en ambientes rurales tradicionales, caracterizados por una escasa movilidad social, el individuo mantiene una red social heredada que se mantiene constante durante prácticamente toda su vida y por tanto el sentimiento de pertenencia y compromiso con una comunidad está relacionado con esa red inicial. Por el contrario, en ambientes urbanos cambiantes las redes sociales sufren continuas transformaciones y, de alguna manera, se personalizan, es decir, van configurándose en función de múltiples aspectos (parientes, relaciones laborales, pertenencia a asociaciones, matrimonio, etc.). El sentimiento de comunidad, consecuentemente, se deriva de pequeños núcleos o clusters, muchas veces independientes entre sí. El contexto laboral puede considerarse como uno de esos clusters y la existencia de relaciones expresivas en él está muy relacionado con el bienestar de los individuos.

Como se desprende, el ingreso en el mundo laboral permite al individuo modificar su red de apoyo, en el sentido de incluir en ella algunas relaciones de su contexto laboral con las que se implica especialmente o de las cuales obtiene una ayuda sustancial. Como resultado, la persona adulta obtendrá de ese pequeño “cluster laboral” un sentimiento de pertenencia y compromiso con la comunidad, responsable en alguna medida de su bienestar y ajuste social.

El lugar de trabajo constituye no sólo un campo para ampliar la red social de las personas sino también un importante foco de tensiones y estrés en la vida adulta del individuo. Es su capacidad de inducir estrés y tensión la que ha llevado a los investigadores a analizar su relación con el bienestar. Obviamente, en esa relación estrés-bienestar el apoyo social que el individuo recibe o percibe es un poderoso mediador y por tanto una variable a tener en cuenta.

Un modelo que ha probado ser eficaz para explicar la relación que se produce entre las consecuencias objetivas estresantes en el trabajo y el desarrollo de la enfermedad o la disminución del bienestar, es el propuesto por Khan en 1981. A partir de la existencia de una situación objetiva de naturaleza estresante en el ámbito laboral, este modelo establece una serie de procesos (perceptivos y de afrontamiento, fundamentalmente) que modulan los efectos que esas situaciones estresantes poseen sobre el bienestar del trabajador.

Gráfico N°1

Modelo de Khan del efecto de las relaciones sociales en el bienestar en el trabajo*(Adaptado de Khan, 1981)*

Este gráfico ilustra la importancia que posee el apoyo social durante todo el proceso, condicionando que de una situación estresante se derive o no malestar o enfermedad, que corresponde al efecto buffer que plantea que el apoyo social protege (buffer) a las personas de las influencias negativas de los sucesos estresantes; también contribuyendo al bienestar en cada fase del proceso con independencia de que se experimente o no estrés, que corresponde al efecto principal que propone que el apoyo social ejerce un efecto beneficioso en la salud y el bienestar independientemente del nivel de estrés que experimente una persona.

Por otra parte, el matrimonio es una fuente importante de apoyo, a menudo la más importante. Son numerosas las investigaciones que constatan sus efectos beneficiosos

sobre el bienestar y el ajuste social (Gove, 1973; Bloom et. al., 1978; House et. al., 1985). Representa además un suceso o conjunto de sucesos de carácter normativo en las sociedades occidentales y, por tanto, sirve de eje o pauta con la que describir el ciclo vital de los miembros de esas sociedades. Con el matrimonio se produce una transformación de los contactos sociales, modificándose la red de los individuos. Stueve y Gerson (1977) comprobaron que la red social de los matrimonios sufría algunos cambios característico en la mayoría de las parejas: los amigos/as de la infancia se reemplazaban por nuevos contactos con personas adultas y las relaciones se centraban más en el hogar y eran menos frecuentes, sin que por ello se las percibiera como menos íntimas. Con la paternidad y la maternidad, los contactos sociales vuelven a sufrir algunas modificaciones, muy marcadas en el caso de las mujeres, quienes sustituyen gradualmente los contactos del trabajo por familia y amigos (Hammer et. al., 1982). Esta interacción entre familia, trabajo y apoyo social ha llevado a algunos autores a analizar la influencia que el apoyo social pudiera ejercer en la modulación del estrés procedente del trabajo.

Uno de los aspectos más estudiados por los investigadores sociales europeos sobre la relación entre el apoyo, la familia y el trabajo es el denominado efecto del desbordamiento (spillover effect) según el cual “a medida que el estrés en el trabajo influye o sobrecarga las relaciones familiares, la capacidad de la familia para proporcionar apoyo disminuye y el impacto diario de las demandas laborales se hace acumulativo” (Kasl y Wells, 1985). En este sentido, registra una especial preocupación el efecto del trabajo repetitivo sobre las relaciones familiares (Cox, 1980). Frankenhaeuser (1979) encontró que las mujeres que trabajaban en oficinas mostraban mayores índices de irritabilidad y fatiga (en términos de niveles de catecolaminas) en el trabajo e incluso en casa, lejos del

trabajo. De forma similar, los trabajadores de un aserradero, cuya actividad era esencialmente repetitiva, también mostraron niveles elevados de catecolaminas e imposibilidad de relajarse después del trabajo (Gardell, 1976, Johansson et. al., 1978). En un estudio longitudinal a gran escala entre trabajadores/as en Suecia, se comprobó que los cambios de empleo que representaban un trabajo de contenido más rico y sobre el que se tendría mayor control fueron seguidos por unos mayores índices de participación social (asociaciones voluntarias, sindicatos, grupos políticos, etc.) (Levi et. al., 1982).

Con la incorporación de la mujer al mercado laboral se han realizado diversos estudios que se han preocupado de analizar con mayor profundidad la distribución de las responsabilidades en el hogar. Así, tener niños pequeños en casa evidenció ser un estresor sólo para aquellas madres con una orientación de rol tradicional. Estas mujeres más tradicionales compartían menos el cuidado de los niños que las otras mujeres. Aparentemente, para estas madres la orientación de rol sexual tradicional les hacía sentirse incómodas si recibían apoyo social en la forma de cuidados hacia el niño, lo que les llevaba a experimentar mayor estrés al combinar las demandas propias del trabajo y las del cuidado de los hijos/as (Heller et. al., 1990).

Conflicto Interrol Familia-Trabajo

Otro factor que influye en la salud mental es el conflicto interrol familia-trabajo.

En las últimas décadas, el estrés en el trabajo se ha convertido en uno de los problemas que más ha interesado a los psicólogos del trabajo y las organizaciones. Los costos potenciales de los efectos del estrés en el trabajo, tanto para las organizaciones

como para el propio individuo, pueden explicar el creciente interés en el tema (Fisher y Gitelson, 1983). Ivancevich y Matteson (1980) estimaron que los costos del estrés en Estados Unidos eran aproximadamente entre 75 y 90 billones de dólares anuales. Ésta es la razón por la cual se han llevado a cabo muchas investigaciones tratando de clarificar los determinantes, efectos y otros factores que puedan tener un papel en el proceso de estrés de rol, tales como aspectos predisponentes, factores amortiguadores y estrategias de intervención. Por medio de estos estudios, los psicólogos han contribuido a que las organizaciones puedan llegar a ser menos estresantes, mejorando no sólo su eficacia organizacional, sino también la calidad de vida de sus miembros.

McGrath (1976, p. 1352) afirma que “hay un potencial de estrés cuando se percibe que una situación presenta una demanda que amenaza con exceder las capacidades y recursos de la persona para satisfacerla, bajo condiciones donde se espera una diferencia sustancial entre las recompensas y los costos asociados a satisfacer la demanda y los asociados a no satisfacerla”. Desde este punto de vista, el estrés se conceptualiza como un desequilibrio percibido entre las demandas y capacidades de respuesta, en condiciones en las cuales el fallo en la satisfacción de las demandas tiene consecuencias importantes percibidas. Es decir, no se considera como un estímulo ni como una respuesta sino como una experiencia subjetiva. En el caso del conflicto de rol, la situación ambiental se caracteriza por la presencia de expectativas de rol incompatibles que exigen conformidad en la conducta de la persona focal (ocupante del rol). Este conflicto de rol objetivo aparece como una característica del ambiente. Una vez que esas expectativas son percibidas, la persona focal es consciente de la imposibilidad de satisfacerlas. De esta

forma percibe que existe un desequilibrio entre las demandas y su capacidad de respuesta, lo que representa una experiencia subjetiva de conflicto de rol.

Estos desequilibrios pueden surgir en situaciones donde el fracaso en satisfacer las demandas puede llevar a consecuencias importantes percibidas, tales como mala evaluación de los superiores, sanciones, influencia negativa en las oportunidades de promoción, etc. Por otra parte, la anticipación de tales consecuencias puede tener efectos negativos en la persona focal, tales como un incremento en la tensión laboral, una reducción en la satisfacción laboral, o cierto empeoramiento de la salud física y psíquica. Como vemos, el conflicto de rol cumple las condiciones de la experiencia de estrés tal y como la define McGrath (1976) y pueden considerarse como tipos especiales de estrés.

Conflicto familia trabajo

Distintas situaciones pueden originar distintos tipos de conflicto de rol. En la clasificación hecha por Peiró et. al. (1985b), a partir del trabajo realizado por Kahn et. al. (1964), se encuentra el “conflicto interrol”, que se produce cuando las expectativas asociadas a uno de los roles desempeñados por la persona focal son incompatibles con las expectativas asociadas a otro de sus roles. Un ejemplo típico es el conflicto trabajo-familia, donde las expectativas asociadas al rol que se desempeña en una organización laboral pueden ser incompatibles con las asociadas a los roles familiares.

A raíz de los progresos que las mujeres han conseguido en el ámbito laboral y las dificultades con que se han encontrado y siguen encontrando, se han planteado las relaciones existentes entre la familia y el trabajo como uno de los factores explicativos del

avance profesional diferencial de hombres y mujeres. A partir de esto se han intensificado los estudios de dichas relaciones y de su influencia en los diversos indicadores de éxito profesional.

Los distintos modelos de conflicto familia-trabajo coinciden en dos aspectos:

- 1) El conflicto familia-trabajo se origina cuando las demandas de los dos ámbitos son incompatibles.
- 2) El conflicto origina un deterioro de la calidad de vida tanto familiar como laboral (Burke, 1988; Greenhaus y Beutell, 1985; Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983).

La investigación reconoce que el conflicto entre la familia y el trabajo puede darse de forma bidireccional, existiendo una interferencia de la familia con el trabajo y una interferencia del trabajo con la familia, produciéndose en ambos casos efectos negativos sobre aspectos de los dos ámbitos. La interferencia del trabajo sobre la familia se ha asociado con burnout, alienación, insatisfacción laboral, depresión y quejas de salud, así como un detrimento de la calidad de vida familiar y una menor satisfacción con la vida (Burke, 1988; Bacharach y cols., 1991; Thomas y Ganster, 1995). Por otro lado, la interferencia de la familia sobre el trabajo se ha relacionado con menor satisfacción laboral, menor compromiso con la organización y menor satisfacción con la vida (Wiley, 1987); y con depresión y tensión laboral (Frone y cols., 1992).

EL EMPLEO Y SUS IMPLICANCIAS¹³

La estructura del empleo en el mundo moderno se ha desarrollado a lo largo de, por lo menos, dos siglos. Aunque el poder de las organizaciones de los trabajadores y los cambios tecnológicos han producido transformaciones significativas en esta estructura, dos aspectos de la misma han permanecido casi invariables: el primero es que es ella la que proporciona los medios a través de los cuales la inmensa mayoría de las personas se gana la vida; y el segundo, consecuencia no planeada de la propia organización, es que impone a los que participan en ella unas categorías de experiencia particulares, que son: imponer una estructura temporal al día; ensanchar el campo de las relaciones sociales más allá de las relaciones familiares, que a menudo llevan una gran carga emocional, y del vecindario; demostrar, gracias a la división del trabajo, que los propósitos y las realizaciones de una colectividad trascienden a los objetivos individuales; conceder un *status* social y clarificar la identidad personal, y por último, establecer la obligación de realizar una actividad regular.

Estas categorías impuestas pueden vivirse como algo agradable o desagradable, es decir, proporcionar bienestar psicológico o no. Éstas corresponden a necesidades más o menos enraizadas en la mayoría de las personas, que se esfuerzan por dar sentido a sus vidas. La finalidad del empleo como institución social no es la de proporcionar estas categorías de experiencia, ya que su razón de ser es la de proveer bienes y servicios a la comunidad, con el objetivo básico de obtener un beneficio; sin embargo, como una consecuencia no intencionada aunque inevitable de sus propios propósitos y organización,

¹³ Material extraído de Jahoda, M. (1987) "Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico".

el empleo viene a imponer estas categorías de experiencia en todos aquellos que toman parte en él. Es por esto que puede concluirse que las necesidades psicológicas que el empleo satisface son probablemente más profundas y permanentes que los mecanismos institucionales que las satisfacen, y a los cuales las personas se han acostumbrado.

Es cierto que el empleo actual no es la única estructura que satisface esas necesidades en las sociedades industrializadas, pero por el momento es la dominante y la única que combina la provisión automática de estas categorías con la satisfacción de la inevitable necesidad económica que la mayoría de las personas tienen de ganarse la vida. Se ha demostrado en numerosos estudios que las mujeres asocian a los puestos de trabajo un significado que va más allá de la mera obtención de ingresos. Así, no son las consecuencias económicas manifiestas las que constituyen el beneficio fundamental del empleo, a pesar de la importancia que tienen para la inmensa mayoría de las mujeres empleadas, sino su significado psicológico. Muchas mujeres conocen, por propia experiencia o a través de la experiencia de sus madres, los efectos depresivos de vivir aisladas sin un status personal ni una identidad social, sin otras experiencias sociales que las que proporcionan las relaciones familiares y al margen de los objetivos comunes de una sociedad más amplia, incluso aunque se mantengan en plena actividad realizando los trabajos caseros dentro de la familia nuclear.

La importancia que tiene el empleo para las personas ha sido deducida a partir de estudios sobre las consecuencias psicológicas del desempleo. Así, destaca lo siguiente:

Los diferentes grupos de desempleados experimentan la falta de una u otra categoría de experiencia con distinta intensidad, pero la consecuencia más importante es la

inevitable pérdida de una estructura temporal habitual para las horas en que la persona está despierta. Aún antes de que la persona empiece a ganarse la vida en un empleo, el sistema escolar estructura la vida de un niño; la familia y el colegio cooperan para inculcar en los jóvenes el valor de la puntualidad y la necesidad de llenar el día con actividades planificadas. Así, cualquier persona que viva en una sociedad industrializada está habituada a atenerse a estructuras temporales rígidas. Pero cuando estas estructuras desaparecen, como en el caso del desempleo, su ausencia plantea un importante problema psicológico. Los días se alargan cuando no hay nada que hacer; el aburrimiento y la pérdida de tiempo se convierten en algo cotidiano, sobre todo, una vez que se ha superado el shock inicial y se ha abandonado la búsqueda de empleo por considerarla inútil.

Además de la pérdida de la estructura temporal culturalmente impuesta, y en relación con ella, los desempleados experimentan un sentimiento de carencia de objetivos y la experiencia social se ve necesariamente empobrecida por el cambio en la estructura de la vida cotidiana.

Otra de las consecuencias del desempleo es la pérdida de status y de identidad, producto de la estructura de las sociedades industriales modernas en las que la opinión pública define el status y el prestigio basándose en la naturaleza del puesto de trabajo que tenga una persona. Mientras que el status es un fenómeno esencialmente social, que se apoya en el sistema de valores de una sociedad, la identidad es un concepto más personal, generalmente referido a la imagen que la gente tiene sobre sí misma. Así, ambas ideas son conceptualmente diferenciables; pero en la experiencia de la gente, el status social y la identidad personal están estrechamente entrelazados. Debido al consenso generalizado en la esfera pública sobre el status social adscrito a distintos puestos de trabajo, las personas

tienden a utilizar esta adscripción como un elemento incuestionable a la hora de definirse a sí mismas y están poco dispuestas a renunciar a este soporte de su identidad personal.

En relación a las mujeres desempleadas, la categoría de experiencia de la cual son más conscientes y que afecta a un gran número de éstas, es la falta de contactos sociales, ya que si bien la vida hogareña es un complemento de otras relaciones sociales más amplias, no es un sustituto aceptable de las mismas. Así, las relaciones dentro de la familia normalmente llevan consigo una carga emotiva mucho más fuerte que las que se tienen con los compañeros de trabajo. Sea para bien o para mal, las relaciones familiares enriquecen o empobrecen la vida emocional, por otro lado el clima más relajado de las relaciones con los colegas proporciona más información, más oportunidades para juzgar y valorar racionalmente a otros seres humanos con todas sus manías, opiniones y modos de vida.

Existen empleados que también están frustrados, aunque por razones distintas; su frustración se debe a la calidad negativa de las experiencias que se tienen en el empleo. Esto debido a las condiciones deshumanizantes del trabajo, donde los trabajadores están vistos como instrumentos de trabajo y no como seres humanos; sin proporcionar un grado de control sobre la forma y el ritmo de trabajo, ni explicando el porqué de las normas y las regulaciones, en definitiva sin escucharlos. Sin embargo, esta situación no proviene de acciones deliberadas sino de omisiones, en la mayoría de los casos.

MODELO DE ADAMS Y COLABORADORES (1996)

La perspectiva teórica de nuestro estudio se basó en el modelo de Adams G., King L. y King D. (1996), el cual es uno de los modelos que tratan de explicar la relación entre familia/trabajo y su influencia sobre la satisfacción laboral y el bienestar general. Este estudio sugiere que la relación familia-trabajo puede ser simultáneamente caracterizada por el conflicto generado entre las demandas familiares y laborales y el apoyo social que recibe el trabajador. Además indica que las relaciones entre familia y trabajo pueden tener un importante efecto sobre la satisfacción con el trabajo y con la vida.

El modelo de Adams, King y King contempla las relaciones entre las variables: satisfacción laboral, implicación laboral, apoyo social, bienestar psicológico y conflicto familia-trabajo.

Los participantes de este estudio fueron 163 trabajadores de tiempo completo (58 hombres, 104 mujeres y una persona que no lo explicitó), quienes participaban de una capacitación en la Universidad de Michigan. El rango de edad de los sujetos es de 21 a 62 años, siendo la media de 37,9 años y la desviación estándar de 9,31. Todas estas personas estaban viviendo por lo menos con un familiar, y pertenecían a diversos grupos de ocupación incluyendo supervisores, trabajadores de la salud, educadores y trabajadores religiosos.

El estudio se realizó a través de la aplicación de un cuestionario que contenía ítems de características demográficas generales, además de las siguientes variables:

1) Interferencia del trabajo en la Familia

Esta variable se midió con cuatro ítems adaptados por Kopelman y cols. (1983).

2) Interferencia de la Familia en el Trabajo

Esta variable se midió con cuatro ítems adaptados por Burley (1989).

3) Apoyo Social Familiar

Esta variable se midió con el “Inventario de Apoyo Familiar”, que cuenta con 29 ítems para apoyo social emocional (escala de sostenimiento) y 15 ítems de apoyo social instrumental (escala de asistencia).

4) Implicancia Laboral y Familiar

La implicancia laboral se midió con cinco ítems de Kanungo (1982) y la implicancia familiar con cinco ítems desarrollados por Frone y cols. (1992).

5) Satisfacción laboral y de vida

La satisfacción laboral se midió con cinco ítems de la “Medida diagnóstica de Trabajo” de Hackman y Oldham (1975) y la satisfacción de vida se midió con siete ítems de “Adjetivos Bipolares” de Quinn y Shepard (1974).

Los resultados obtenidos en este estudio fueron los siguientes:

Implicancia trabajo y familia. En relación con la implicancia laboral como un predictor de satisfacción laboral, consistente con lo encontrado por Sekaran (1989), trabajadores que reportaron altos niveles de implicancia laboral también reportaron altos niveles de satisfacción laboral. Tomando la implicancia laboral como un predictor de interferencia del trabajo en la familia, el presente estudio apoya que los trabajadores que reportan altos niveles de implicancia laboral también reportan altos niveles de interferencia de éste con la familia.

Estos resultados son similares a los reportados por Frone y cols. (1992).

La implicancia familiar se relacionó con la interferencia de la familia en el trabajo, al igual que lo encontrado por Frone, Russell y Cooper's (1992). Además, la implicancia familiar tuvo una relación positiva con el apoyo emocional de la familia pero no con el apoyo instrumental. Una explicación para estas diferencias es que la implicación familiar permite dar a la familia mejores oportunidades de cuidar y sostener conductas emocionales (por ejemplo, teniendo interés en el trabajo o expresando empatía) pero no dar mejores oportunidades de proveer asistencia tangible (por ejemplo, ayudar con los quehaceres).

Conflicto familia-trabajo. La interferencia del trabajo con la familia tuvo una relación negativa con la satisfacción laboral y la satisfacción de vida, como también con el apoyo social emocional e instrumental.

La interferencia de la familia con el trabajo sólo tuvo una relación negativa con la satisfacción laboral, pero no con la satisfacción de vida.

Estos resultados permiten considerar la dificultad de proveer apoyo social a trabajadores cuando las demandas del trabajo interfieren con las demandas de la familia del trabajador (Beehr, 1995; Jackson y cols., 1985).

Apoyo social. El apoyo social emocional se relacionó positivamente con la satisfacción de vida, no así el apoyo social instrumental. Con respecto a la relación de esta misma variable con la de interferencia de la familia con el trabajo, el apoyo social emocional y el apoyo social instrumental se relacionan negativamente con ésta.

Satisfacción de vida y satisfacción laboral. La satisfacción laboral tiene una relación positiva con la satisfacción de vida, siendo consistente con los reportes de Rice y cols. (1980). Además, apoya la afirmación de Sekaran (1983) y otros (por ejemplo Higgins

y cols., 1992) que plantean que la satisfacción de vida para algunos trabajadores sea en parte el resultado de tener un buen trabajo.

Un punto importante que se ha olvidado en la aplicación de este modelo es la gran variedad de demandas familiares que hay al interior de la familia para un individuo. Un trabajador que está casado y tiene hijos en edad escolar permite atraer más apoyo social que un trabajador que está casado, trabaja tiempo completo y que debe cuidar muchos niños en edad pre-escolar. En el último caso, la familia aumenta las demandas más que ser proveedora de apoyo.

Otro punto a resaltar son las particulares características de la muestra, la que fue tomada convenientemente; compuesta por trabajadores adultos que viven al menos con algún familiar y que a la vez participan en un curso de capacitación. Estos aspectos parecen sugerir que se da un alto potencial de conflicto familia-trabajo, dada la probabilidad de imponer tiempo adicional para actividades relacionadas con la capacitación. Así, los participantes de esta muestra parecen tener más experiencia de conflicto familia-trabajo que una muestra comparable de trabajadores adultos que no siguen una educación.

Estudio de Martínez-Pérez y Osca (1999)

Martínez-Pérez y Osca (1999) vuelven a poner a prueba parte de las relaciones encontradas por Adams y cols. (1996). En su estudio no fue incluido el conflicto interrol de la familia sobre el trabajo, debido a que la escala utilizada para su medida no cumplía con las características psicométricas adecuadas según el criterio de las autoras. Asimismo,

tampoco incluyeron una medida de implicación familiar. Además, en lugar de la medida de satisfacción con la vida que utilizaron Adams y cols. (1996), en este estudio se ha utilizado una medida de bienestar general, una adaptación española del General Health Questionnaire de Goldberg (Rodríguez y cols., 1993), en la que se incluyen, entre otros, ítems de satisfacción con la vida.

En este estudio se esperaban relaciones bidireccionales entre el apoyo familiar emocional e instrumental y el conflicto interrol familia-trabajo. Por otra parte, el conflicto trabajo-familia también estará influido por el grado de implicación que la persona tenga con su trabajo.

También se esperaba que la satisfacción laboral estuviera influida por la implicación laboral y el grado de interferencia que el trabajo tenga en los asuntos familiares (conflicto trabajo-familia).

Finalmente, se esperaba que el bienestar estará influido por una parte por el apoyo recibido de la familia, la satisfacción que le proporcione el trabajo y el grado de conflicto trabajo-familia.

Debido a la división del trabajo en función del género, se sospecha que las relaciones encontradas por Adams y cols. pudieran no coincidir en el caso de las submuestras de hombres y mujeres, por lo que los análisis realizados para toda la muestra han sido repetidos también para los hombres y mujeres por separado, con el fin de estudiar las posibles diferencias.

Este estudio se realizó en una muestra española compuesta por 250 personas, de las cuales el 67,2% son mujeres y el resto hombres. La media de edad es de 35,35 años (DT = 7,42), oscilando entre los 21 y 59 años. El 26,3% no tiene hijos, del resto, el 32,7% un

hijo, el 32,2% dos hijos y el resto más de dos. La edad de los hijos está comprendida entre 1 y 29 años. El 91,6% de la muestra convive en pareja, de los cuales en el 85,9% de los casos trabajan ambos miembros de la pareja y sólo en el 3,4% trabaja sólo la mujer.

El nivel de estudios de la muestra es el siguiente: Estudios Primarios, 5,7%; Educación Secundaria, 29,3%; Titulados Medios, 24%; Titulados Superiores, 32,5% y Doctores y Masters, 8,5%.

Respecto a las variables relativas al tipo de trabajo, se consideraron tres tipos de jornada laboral: parcial (7%), completa (83,4%), turnos y otros (9,9%). La media de horas de trabajo semanales es de 37,87 horas (DT = 9,81). El grupo de hombres trabaja una media de 41,51 horas semanales (DT = 8,98) y el grupo de mujeres 36,08 horas (DT = 9,73).

Luego de ver la distribución de los puestos, agruparon a los sujetos en tres niveles organizacionales: alto, 26,1% (directivos, funcionarios y empleados de nivel superior); medio, 64,2% (funcionarios y empleados de nivel medio) y bajo, 9,7% (obreros calificados y no calificados, subalternos y otros). Esto indica que la muestra está compuesta mayoritariamente por sujetos de alta implicación laboral.

En cuanto a las horas dedicadas al trabajo en el hogar la media es de 42,08 horas semanales (DT = 35,75), siendo para los varones 34,02 (DT = 36,1) y para las mujeres 46,27 (DT = 35,01).

Este estudio considera las siguientes variables:

- 1) Apoyo Familiar al Trabajador

El apoyo familiar se midió con una traducción al Castellano realizada por Martínez-Pérez y Osca (1998) del “Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores” de King y cols. (1995).

2) Conflicto Interrol Trabajo-Familia

Esta variable se midió con una subescala de Conflicto Interrol de la traducción al Castellano realizada por Martínez-Pérez y Osca (en prensa) del cuestionario de “Conflicto Familia-Trabajo” de Kopelman y cols. (1983).

3) Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se midió a través de la adaptación española realizada por Bravo y cols. (1994) de algunos de los ítems del “Minnesota Satisfaction Questionnaire” (Weiss y cols., 1967).

4) Implicación en el Trabajo

Implicación se midió con la adaptación española realizada por Sancerni (1987) de algunos de los ítems del “Work Involvement Questionnaire” (Stafford y cols., 1979).

5) Bienestar Psicológico

Esta variable se midió con la escala GHQ de Goldberg (1978), adaptada al castellano por Rodríguez y cols. (1993).

Para evaluar las relaciones entre las variables de este modelo se realizó un análisis de correlaciones por sexo, un análisis de varianza por sexo de todas las variables, el que mostró que no existían diferencias significativas entre hombres y mujeres en las medidas realizadas, salvo para el apoyo familiar instrumental ($F = 5,18$; $p = 0,02$). Se realizaron también análisis de regresión en los que se analizan los efectos esperados entre las

variables del modelo, tanto para toda la muestra como para los grupos de hombres y mujeres por separado.

A través de los resultados se pudo apreciar que las relaciones del modelo de Adams y cols. estudiadas, en general se mantienen. No obstante, en este análisis no todas las aportaciones de las variables, cuyo efecto individual es significativo para Adams y cols., lo son.

Tal como se esperaba el conflicto trabajo-familia se puede predecir, en parte, a partir de la combinación de las medidas de apoyo familiar e implicación laboral, sin embargo, no se puede decir que ninguna de estas variables por sí sola tenga un efecto significativo sobre el conflicto. Lo llamativo aquí es que contrariamente a lo que encontraron Adams y cols. (1996), la relación de la implicación con el conflicto es negativa.

En cuanto a la satisfacción laboral se encontraron las mismas relaciones que Adams y cols., relaciones positivas con la implicación laboral y negativas con el conflicto trabajo-familia.

Por último, los efectos sobre el bienestar psicológico también se ajustan a lo previsto, es decir, que puede predecirse, en parte, en función del apoyo familiar (emocional e instrumental), la satisfacción y el conflicto trabajo-familia. No obstante, según los resultados, se podría decir que aunque no se puede negar la influencia positiva del apoyo social de la familia sobre el bienestar, el efecto mayor y negativo es ejercido por la interferencia del trabajo con la familia.

Resulta interesante señalar que en relación al conflicto, el 35% de la varianza de bienestar en los hombres se puede predecir a partir de las cuatro variables contempladas en

el modelo, frente al 9% en la submuestra de mujeres, lo que sugiere que para los varones la interferencia del trabajo con la familia tiene mayores consecuencias negativas que para las mujeres.

En conclusión, el modelo de relaciones entre la familia y el trabajo y su influencia sobre el bienestar de los trabajadores siguen patrones diferentes en función del sexo. Lo más característico es la importancia que tiene en la predicción del bienestar de la muestra de varones el conflicto entre el trabajo y la familia, que no se da en la misma medida en la muestra de mujeres. También se puede predecir el conflicto trabajo-familia en las mujeres en función del apoyo de la familia y la implicación familiar, lo que no se puede decir de la muestra de hombres. Posiblemente, ambos resultados se pueden explicar por la importancia que las mujeres dan al apoyo que perciben de su familia con respecto al trabajo.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

TIPO DE ESTUDIO

Este estudio es de tipo *Exploratorio No Experimental Transeccional Descriptivo Correlacional*. Es exploratorio debido a la falta de investigaciones en Chile en relación al tema, pues no existen, por un lado, estudios que relacionen el conflicto interrol familia-trabajo con las variables de bienestar psicológico y apoyo social percibido; y por otro, la ausencia de trabajos de investigación en académicas chilenas. No experimental, ya que no existe una manipulación deliberada de las variables; éstas se estudiaron con interdependencia entre sí, sin intervención directa del investigador, tal como se presentan en su entorno natural. Además, este estudio, es transeccional descriptivo correlacional, ya que describe y relaciona el bienestar psicológico, el apoyo social percibido y el conflicto interrol familia-trabajo a través de observaciones realizadas en un tiempo y lugar únicos.

MUESTRA

Es una muestra de tipo *no probabilística*, ya que es intencionada y dirigida, que se formó a través de un procedimiento de selección informal y poco arbitrario de las integrantes. Éste consistió en estudiar a todas las mujeres que se desempeñan como académicas de la Universidad de Valparaíso. La muestra fue de mujeres voluntarias; debido a que las académicas podían aceptar o no el ser estudiadas. Por tanto, el número de la muestra dependió de lo citado anteriormente y de la cantidad de académicas que se encontraban accesibles a responder los cuestionarios.

Al momento de escoger la muestras consideraron las académicas de todas las Escuelas e Institutos pertenecientes a cada Facultad de la Universidad de Valparaíso. Estos son:

- Facultad de Arquitectura: Escuela de Arquitectura, Escuela de Construcción y Escuela de Diseño.
- Facultad de Derecho y Ciencias Sociales: Escuela de Derecho, Escuela de Trabajo Social e Instituto de Estudios Humanísticos.
- Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas: Escuela de Ingeniería Comercial y Escuela de Auditoría.
- Facultad de Medicina: Escuela de Medicina, Escuela de Enfermería y Obstetricia, Escuela de Química y Farmacia y Escuela de Psicología.
- Facultad de Ciencias del Mar.
- Facultad de Odontología: Escuela de Odontología.

- Facultad de Ciencias: Instituto de Ciencias Biológicas y Químicas e Instituto de Matemáticas y Física.

Así, finalmente, la muestra quedó constituida por 103 académicas de la Universidad de Valparaíso. Dentro de los datos a destacar de la muestra podemos mencionar las modas con sus correspondientes frecuencias, que fueron las siguientes: edad, 40-64 años con una frecuencia de 55; tipo de familia, pareja con hijos con 45; edad hijos, 14 años y más, con 27; número hijos, sin hijos con 36; nivel ingreso familiar, \$1.000.000-\$2.000.000 con 41; tipo contrato, a contrata, con 43; años en la institución, 6-10 años y más de 10 años, con 36; actividades extradocencia, ninguna, con 49; capacitación, cursos, seminarios y congresos, con 46; satisfacción laboral, satisfecha, con 98 y molestia laboral, con molestias, con 85.

Sujetos Incluidos en la Muestra

El criterio para seleccionar a los sujetos de la muestra fue: ser mujer y académica de la Universidad de Valparaíso, y además, estar disponible y de acuerdo en participar en este estudio.

Sujetos No Incluidos en la Muestra

Los sujetos excluidos de la muestra son aquellos que presentaron el siguiente criterio: mujeres académicas de la Universidad de Valparaíso que no estuvieron de

acuerdo y/o disponibles en participar del estudio, además de aquellas que no respondieron completamente los cuestionarios.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Variables Independientes

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Categorías
Edad	Período transcurrido desde el nacimiento hasta una fecha y tiempo determinado.	Para este estudio se utilizaron 3 categorías.	- 39 o menos años - 40-64 años - 65 o más años
Tipo Familia	Grupos de individuos típicamente representado por el padre, la madre y los hijos, pero que incluye también grupos en donde falta uno de los padres o que abarca otros parientes (SERNAM, 1993).	En este estudio se utilizaron 9 categorías.	- Sola - Con familiar o amigo(a) - Con padre y/o madre y familiar(es) - Con padre y/o madre - Con pareja - Con hijo(s) - Con hijo(s) y familiar(es) - Con pareja e hijo(s) - Con pareja, hijo(s) y familiar(es)
Número Hijos	Cantidad de personas procreadas por un sujeto	Para este estudio se utilizaron 5 categorías	- Sin hijos - 1 hijo - 2 hijos - 3 hijos - Más de 3 hijos
Edad hijos	Período transcurrido desde el nacimiento hasta una fecha y	Para este estudio se utilizaron 6	- Menos de 6 años - Entre 6 – 14 años

	tiempo determinado en la vida del hijo.	categorías	<ul style="list-style-type: none"> - Más de 14 años - Menos de 6 y entre 6 – 14 años - Menos de 6 y más de 14 años - Entre 6 –14 y más de 14 años
Ingreso familiar	Dinero percibido por el grupo familiar	Para este estudio se utilizaron 4 categorías	<ul style="list-style-type: none"> - Entre 250 mil y 499 mil pesos - Entre 500 mil y 999 mil pesos - Entre 1 millón y 2 millones de pesos - Más de 2 millones de pesos
Perfeccionamiento	Cursos profesionales y no profesionales con el fin de especializarse en algún área	Para este estudio se utilizaron 4 categorías	<ul style="list-style-type: none"> - Ninguno - Cursos, seminarios y congresos - Postítulos - Ambos
Años institución	Tiempo transcurrido trabajando, desde el ingreso a la organización hasta la actualidad	Para este estudio se utilizaron 3 categorías	<ul style="list-style-type: none"> - Menos de 6 años - Entre 6 y 10 años - Más de 10 años
Contrato	Convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada (Código del Trabajo. Ley N° 18.620, artículo 7)	Tipo de contrato establecido entre la trabajadora y el empleador dependiendo del tiempo y grado de estabilidad de éste. Para este estudio se utilizaron 4 categorías	<ul style="list-style-type: none"> - A honorarios - Contrata - Planta - Contrata y planta
Actividad extra docencia	Actividades realizadas fuera del ámbito docente	Para este estudio se utilizaron 4 categorías	<ul style="list-style-type: none"> - Ninguna - Actividades administrativas - Actividades de investigación

			- Ambas
Satisfacción laboral	Grado de conformidad de la persona con su empleo	En este estudio se utilizaron 3 categorías	- No satisfecha - Más o menos satisfecha - Satisfecha
Molestia laboral	Grado de disconformidad de la persona con su empleo	Para este estudio se utilizaron 2 categorías	- Presenta molestias - No presenta molestias

Variables Dependientes

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Categorías
Conflicto Interrol Familia-Trabajo	Conflicto en donde las demandas del rol del trabajo son incompatibles con las demandas del rol familiar y viceversa.	Categoría del conflicto interrol familia-trabajo en la cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida en el Cuestionario de Conflicto Interrol Familia-Trabajo de Andaur, Conejeros, Figueroa, Guzmán y Valenzuela.	- Alto - Sensible - Bajo
Bienestar Psicológico	Estado dinámico, caracterizado por un sentimiento de bienestar físico y emocional, referido a un equilibrio positivo de efectos en el que las experiencias emocionales positivas predominan sobre las negativas.	Categoría del bienestar psicológico en la cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida en el General Health Questionnaire (GHQ-12) de Goldberg.	- Alto - Sensible - Bajo
Apoyo Social Percibido	Características de la red de apoyo que el sujeto percibe como beneficiosas para su bienestar físico y/o mental, pudiendo ser instrumentales o expresivas.	Categoría del apoyo social percibido en la cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida en el Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu	- Alto - Sensible - Bajo

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Este estudio se llevó a cabo mediante la aplicación de:

1. *General Health Questionnaire (GHQ)*.

Es una medida de auto-informe elaborada por Goldberg (1972,1978) para detectar la probabilidad de aparición de trastornos psiquiátricos no psicóticos que incluye aspectos relacionados con la depresión, la ansiedad, la baja autoestima y diversas formas de malestar. Si bien su diseño ha estado unido al análisis clínico-médico y a la detección de personas con riesgo de deterioro en su estado psíquico, posteriormente ha sido utilizado en estudios ocupacionales y específicamente en estudios sobre los efectos del desempleo en la salud mental.

Goldberg y Hillier (1979) lo describen como un conjunto de preguntas que forman el “mínimo común múltiplo” de los síntomas que pueden encontrarse en los distintos síndromes de trastorno mental. Considera distintas dimensiones como son: felicidad, satisfacción actual, afecto positivo, experiencia de satisfacción, afecto negativo, experiencia de tensión, autoestima negativa, ansiedad y estado de ánimo deprimido.

La puntuación en el GHQ no clasifica a las personas como enfermas ya que el contenido de los ítems hace referencias a conductas, emociones o pensamientos que se pueden encontrar en personas “sanas”. Cada persona evalúa el grado en que los ítems se ajustan a su situación actual y las puntuaciones más altas indican una mayor probabilidad de padecer una enfermedad psiquiátrica y, por tanto, un menor bienestar psicológico.

En su versión original este cuestionario constaba de 60 ítems, pero posteriormente se han elaborado otras versiones más reducidas escogiendo los ítems que mejor

funcionaban en el original. Así, se encuentran disponibles versiones de 30, 28, 20 y 12 ítems. Nosotros utilizamos en este estudio la versión de 12 ítems que, por su reducida longitud y su buen funcionamiento, se ha convertido en una de las escalas de bienestar psicológico que más frecuentemente se utilizan en los estudios ocupacionales. Dicha versión es el resultado del análisis de la estructura factorial del cuestionario original, del que se obtiene un factor principal detectable en todas las versiones del GHQ (Banks y col., 1980).

El cuestionario consta de 12 ítems con respuestas tipo Likert con 4 puntos de anclaje, para los ítems positivos: 1) Mejor que habitualmente, 2) Más o menos como siempre, 3) Menos que habitualmente, 4) Mucho menos que habitualmente. Para los ítems negativos:

1) En absoluto, 2) No más que lo habitual, 3) Algo más que habitualmente, 4) Mucho más que habitualmente.

Diversos autores han estudiado las propiedades psicométricas y la estructura factorial del GHQ-12. Los resultados obtenidos no muestran una solución única. Banks y col. (1980) en un estudio realizado con tres muestras (empleados de una empresa de ingeniería, desempleados y estudiantes que acaban de dejar la escuela) obtiene un primer factor que da cuenta entre el 34 y 48% de la varianza en las tres muestras. Este resultado es congruente con el de Goldberg (1972), que obtuvo un primer factor que daba cuenta del 45.6% de la varianza de los ítems. A partir de estos resultados los autores concluyen que existe suficiente evidencia para pensar que el GHQ-12 es una medida unidimensional.

García Rodríguez (1990) realizó un estudio de la estructura factorial con dos muestras distintas, una de empleados y otra de desempleados. En el primer caso obtuvo una estructura unidimensional que explicaba el 46.31% de la varianza. Sin embargo, en el segundo caso, los resultados mostraban una estructura bifactorial que explicaba el 45.9% de la varianza. Los factores se interpretaron como “depresión” y “ansiedad”.

Ante la inconsistencia de los resultados obtenidos, González y col. (1991) realizaron una comparación de dos modelos de la estructura factorial del GHQ-12: uno monofactorial y otro bifactorial. Los dos factores del modelo bifactorial son “ansiedad” y “depresión”. Con los datos llevaron a cabo dos análisis factoriales confirmatorios. Los resultados muestran que aunque ninguno de los dos modelos presenta un ajuste satisfactorio a los datos observados, el ajuste del modelo bifactorial es mejor que el del modelo monofactorial.

Por último, Rodríguez (1991) en un estudio realizado con una muestra compuesta por estudiantes, empleados y desempleados encuentra una estructura de tres factores que explica el 54.63% de la varianza total. Los factores obtenidos son “depresión”, “competencia o capacidad de afrontamiento” y “ansiedad”.

2. *Cuestionario de Apoyo Social Percibido.*

En general, cada autor trabaja con una definición de apoyo social y con un instrumento para evaluarlo. En este estudio utilizamos el cuestionario de apoyo social percibido de los autores Enrique Gracia y Gonzalo Musitu, quienes proponen la definición de apoyo social realizada por Lin (1986), argumentando que es uno de los

intentos más rigurosos, que integra elementos comunes de otras definiciones y recoge los aspectos teóricos más referenciados.

El Cuestionario de Apoyo Social Percibido, creado por Gracia y Musitu, proporciona medidas del apoyo funcional de ayuda, emocional y de consejo, así como de reciprocidad en el apoyo funcional de ayuda, emocional y de consejo. Las escalas son las siguientes:

- a) Apoyo Emocional.
- b) Apoyo de Consejo.
- c) Apoyo de Ayuda.
- d) Reciprocidad Emocional.
- e) Reciprocidad de Consejo.
- f) Reciprocidad de Ayuda.

El cuestionario consta de 9 ítems. En cuanto a su fiabilidad, presenta un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0,991. Tiene validez en todos los grupos etáreos mayores de 18 años. El tiempo de aplicación promedio es de 10 a 15 minutos.

3. *Cuestionario de Conflicto Interrol Familia-Trabajo.*

Este cuestionario fue elaborado por Andaur, Conejeros, Figueroa, Guzmán y Valenzuela (2000), creado para la presente investigación con el fin de medir la variable conflicto interrol familia-trabajo.

La construcción de este cuestionario se realizó en diversas etapas:

- Esbozo del cuestionario:

Este fue creado a partir de las teorías existentes en relación a la medición de conflicto interrol familia-trabajo. Para crear este cuestionario se utilizaron las escalas propuestas por Kopelman y cols. (1983) y las dimensiones que proponen Frone y cols. (1992) en sus respectivos trabajos. La mayor parte de los ítems fueron creados por las autoras del cuestionario; sin embargo, los ítems pertenecientes a la escala trabajo interfiere en familia se obtuvieron de los trabajos de Kopelman y cols. (1983) y los ítems de la escala familia interfiere en trabajo se obtuvieron del trabajo de Gutek y cols. (1991), cuya real construcción fue realizada por Burley (1989) (Gutek y cols., 1991).

- Revisión de jueces:

La primera revisión fue realizada por el Ps. Andrés Gacitúa, quien observó, por un lado, que se debían diferenciar las definiciones de las escalas a utilizar en el cuestionario en definiciones conceptuales y operacionales, y por otro lado, que se debía clasificar el ítem 22 en su respectiva escala, ya que se había omitido.

La segunda revisión, realizada por la Ps. Bianca Dapelo, sugirió que: en cuanto a las definiciones conceptuales, cambiar el término “frecuencia” por “recurrencia”; utilizar las respuestas para determinar la recurrencia, cambiando las alternativas por siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; redefinir los enunciados eliminando las referencias numéricas (por ejemplo, muchas veces, a veces, etc.); reducir y simplificar el ítem 19 y cambiar la referencia a “intereses personales”, en el ítem 8, por “intereses laborales”.

- Administración de prueba:

Con el fin de evaluar dudas y/o sugerencias con respecto a los ítems, además de conocer el tiempo promedio de aplicación, el cuestionario fue administrado a 8 mujeres profesionales con familia que se desempeñan en distintos ámbitos laborales.

En cuanto a las sugerencias, la menor parte de las encuestadas planteó dudas en el ítem 18, debido a que está expresado en negación. También se sugirió repetir las opciones de respuesta en la segunda página del cuestionario.

El presente instrumento es un cuestionario aplicable de forma individual o colectivamente. Para su ejecución no existen límites de tiempo.

Los indicadores tienen la modalidad de ítems (30), clasificados en tres escalas (Conflicto Laboral, Conflicto Familiar y Conflicto Familia – Trabajo), cuya respuesta debe ejecutarse a través de una escala likert de 1 a 5; en donde 1 corresponde a “Siempre”, 2 “Casi siempre”, 3 “A veces”, 4 “Casi nunca” y 5 “Nunca”.

El material que se utiliza para su aplicación consta de dos hojas, en estas estarán los ítems y al lado su respectiva respuesta.

La totalidad de los ítems tienen puntajes “negativos”, es decir, la respuesta 1 (siempre) representaría un alto nivel de conflicto.

Para construir los 30 ítems se consideraron tres dimensiones:

1. Escala Conflicto Trabajo

Esta se divide en las siguientes dimensiones:

A. Presión en el Trabajo:

Definición Conceptual: la presión en el trabajo es la recurrencia con la cual se perciben las altas demandas, presiones y responsabilidades del trabajo.

Definición Operacional: la presión en el trabajo es el puntaje obtenido por la sumatoria de los puntajes de los ítems 4, 14 y 25.

B. Falta de Autonomía:

Definición Conceptual: es la recurrencia con la cual se perciben las obligaciones individuales sobre sus habilidades para funcionar automáticamente y la influencia de los parámetros laborales.

Definición Operacional: Es el puntaje obtenido por la sumatoria de los puntajes de los ítems 6, 17 y 27.

C. Roles Ambiguos:

Definición Conceptual: es la recurrencia con que la persona está confundida o poco clara sobre las tareas del día a día, las expectativas y las metas.

Definición Operacional: Puntaje obtenido por la sumatoria de los puntajes de los ítems 7, 18 y 29.

2.Escala Conflicto Familia

Esta se divide en las siguientes dimensiones:

A. Relación:

Definición Conceptual: se refiere a la recurrencia con que el individuo percibe la interacción entre y con los miembros de su familia como buena o mala.

Definición Operacional: Puntaje obtenido por la sumatoria de los puntajes de los ítems 1, 9 y 23.

B. Estilo de Vida:

Definición Conceptual: es la recurrencia con que el individuo percibe las características de su diario vivir en concordancia o discordancia con su familia.

Definición Operacional: Puntaje obtenido por la sumatoria de los puntajes de los ítems 2, 10 y 21.

C. Intereses Personales:

Definición Conceptual: es la recurrencia con que los aspectos o áreas que tienen importancia o valor para el individuo concuerdan o no, con los miembros de su familia.

Definición Operacional: Puntaje obtenido por la sumatoria de los puntajes de los ítems 3, 8 y 11.

3. Escala Conflicto Interrol

Este se divide en las siguientes dimensiones:

A. Familia interfiere en el trabajo:

Definición Conceptual: es la recurrencia con que las demandas de participación en la familia obstaculizan en mayor o menor grado las demandas del trabajo.

Definición Operacional: Puntaje obtenido por la sumatoria de los puntajes de los ítems 5, 12, 13, 15, 19 y 22.

B. Trabajo interfiere en la Familia:

Definición Conceptual: es la recurrencia con que las demandas de participación en el trabajo obstaculizan en mayor o menor grado las demandas de la familia.

Definición Operacional: Puntaje obtenido por la sumatoria de los puntajes de los ítems 16, 20, 24, 26, 28 y 30.

4. Encuesta Sociodemográfica.

Por otro lado, junto con la aplicación de los dos instrumentos descritos anteriormente se anexará una pequeña encuesta con el fin de recolectar algunos datos

personales importantes para este estudio que no fueron tomados en cuenta en la encuesta anteriormente descrita, éstos serán: edad de la encuestada, edad de sus hijos, tipo de hogar/familia, jerarquía académica, perfeccionamiento, actividades administrativas paralelas a la función académica, ingreso familiar y satisfacción laboral y personal.

ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS

Los instrumentos que hemos utilizado para esta investigación no han sido estandarizados en nuestra población, por lo que se hace necesario calcular la confiabilidad de éstos. A continuación se presentan los resultados de este análisis calculados a través del método de Cronbach:

Tabla N°29

Confiabilidad de los Cuestionarios

Cuestionario	Confiabilidad
Conflicto Interrol	0,8522
GHQ	0,8550
Apoyo Social Percibido	0,8792

Con respecto a la correlación de cada ítem con su cuestionario correspondiente se presentarán las tablas respectivas; para los cuestionarios de Conflicto Interrol Familia-Trabajo y GHQ se hará por ítem, en cambio para el cuestionario de Apoyo Social Percibido, se realizará por escalas (Apoyo Emocional, ítems1 y 2; Apoyo de Consejo,

ítems 3 y 4; Apoyo de Ayuda, ítems 5 y 6; Reciprocidad Emocional, ítem 7; Reciprocidad de Consejo, ítem 8; Reciprocidad de Ayuda, ítem 9).

Las correlaciones marcadas con asterisco son significativas al 5%.

Tabla N°30

Correlación Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo

	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6
Total	-0,1421	-0,2724*	0,5077*	0,1161	0,2161*	0,4952*

	CI 7	CI 8	CI 9	CI 10	CI 11	CI 12
Total	0,4665*	0,4125*	0,3254*	0,3566*	0,4235*	0,3446*

	CI 13	CI 14	CI 15	CI 16	CI 17	CI 18
Total	0,5069*	0,5658*	0,5322*	0,6330*	0,5904*	0,5317*

	CI 19	CI 20	CI 21	CI 22	CI 23	CI 24
Total	0,2705*	0,3419*	0,4405*	0,5181*	0,3360*	0,4679*

	CI 25	CI 26	CI 27	CI 28	CI 29	CI 30
Total	0,4435*	0,5036*	0,4166*	0,3707*	0,4628*	0,6323*

Tabla N°31

Correlación General Health Questionnaire

	GHQ 1	GHQ 2	GHQ 3	GHQ 4	GHQ 5	GHQ 6
Total	0,7309*	0,5840*	0,5705*	0,7354*	0,5929*	0,6796*

	GHQ 7	GHQ 8	GHQ 9	GHQ 10	GHQ 11	GHQ 12
Total	0,6126*	0,7742*	0,6681*	0,4282*	-0,2146*	0,4451*

Tabla N°32

Correlación Cuestionario de Apoyo Social Percibido

	A. Emoc.	A. Conse.	A. Ayuda	R. Emoc.	R. Conse.	R. Ayuda
Total	0,8413*	0,8154*	0,8032*	0,7613*	0,7600*	0,6406*

PROCEDIMIENTO

Para llevar a cabo este estudio se hizo necesario elegir un tema de investigación y recolectar información elemental acerca de éste con el fin de realizar el proyecto de tesis; luego de ser aprobado se comenzó a elaborar el marco teórico, seleccionar los instrumentos de evaluación y la metodología a utilizar. Posteriormente, se procedió a elaborar uno de los instrumentos (Cuestionario de Conflicto Interrol Familia-Trabajo), el cual fue revisado por jueces en dos ocasiones, quienes expresaron sugerencias, las que fueron consideradas para la corrección éste.

Luego de probar el instrumento, se seleccionó la muestra y se realizaron las gestiones correspondientes entre autoridades y académicas, a quienes se les explicó el propósito de este estudio, para, así, aplicar la batería de instrumentos. En relación a la administración de los cuestionarios, las respuestas dadas por las participantes fueron absolutamente anónimas, con el fin, de resguardar sus identidades. Además, debido a que, en su mayoría, las académicas poseen dos o más trabajos, muchas veces se debió entregar la batería dando las instrucciones para contestarla, retirándolas en un plazo

determinado, siendo imposible la presencia de las examinadoras. La administración de los instrumentos, en total, tenía una duración aproximada de 20 minutos.

Después de lo anterior, se tabulan las respuestas y se analizan estadísticamente.

Por último, se realizan los análisis cuantitativo y cualitativo terminando con las conclusiones y las sugerencias para futuros estudios.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVO 1

Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) y el Bienestar Psicológico (GHQ) presentada en las académicas de una institución de educación superior de la V región.

Tabla N°33

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación al Bienestar Psicológico (GHQ-12)

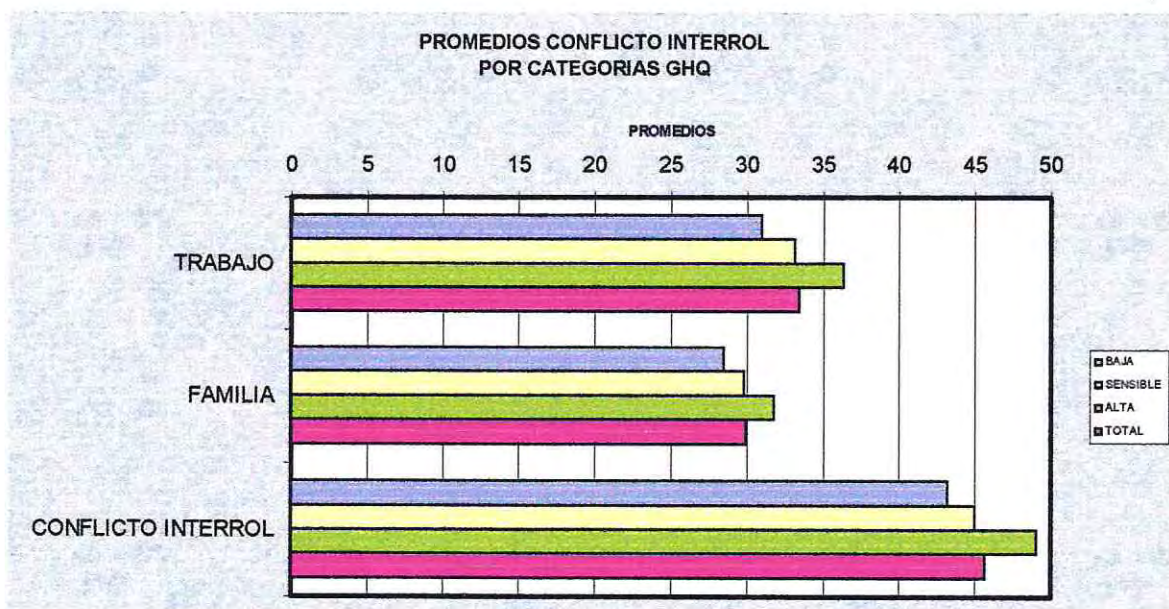
Categoría	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Bajo	35,5	4,4	34	5,29	0,007	Alto > Bajo
2. Sensible	36,3	5,0	34			
3. Alto	38,9	4,1	35			
Total	36,9	4,7	103			

Los resultados de esta relación muestran que la media aritmética total es de 36,9; donde las mujeres que se encuentran en la categoría “bajo” de Conflicto Interrol Familia-Trabajo presentan una media de 35,5 en el GHQ, las de la categoría “sensible” un 36,3 y aquellas de la categoría “alto” un 38,9. En cuanto a la desviación estándar total corresponde a 4,7; fluctuando entre 4,1 en la categoría “alto” y 5,0 en la categoría “sensible”. El valor F es de 5,29 y el de p es de 0,007; lo que indica que entre el

conflicto interrol familia-trabajo y el bienestar psicológico que presenta nuestra muestra existe una relación significativa; así, las mujeres que se encuentran en la categoría “alto” de conflicto interrol tienen una media aritmética mayor en el bienestar que la categoría “bajo”.

Gráfico N°2

Promedios de Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) por categorías Bienestar Psicológico (GHQ-12)



OBJETIVO 2

Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) y el Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo

Social Percibido de Gracia y Musitu) presentada en las académicas de una institución de educación superior de la V región.

Tabla N°34

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación al Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu)

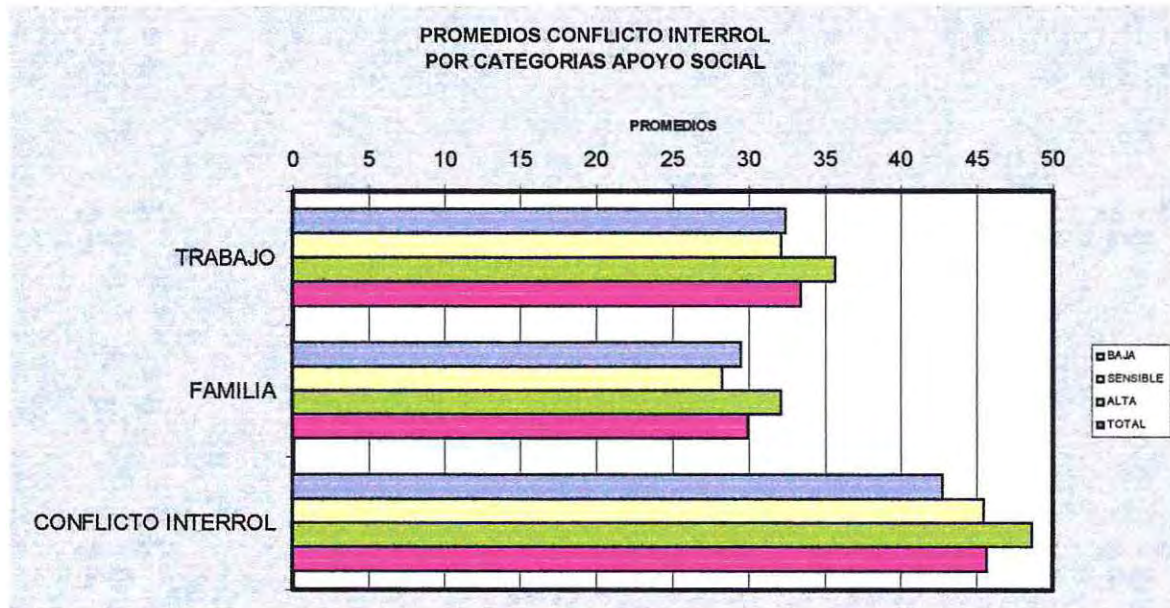
Categoría	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Bajo	6,3	0,7	34	7,78	0,007	Alto > Bajo Alto > Sensible
2. Sensible	6,2	0,8	34			
3. Alto	6,8	0,6	35			
Total	6,4	0,7	103			

El análisis de varianza realizado muestra los siguientes resultados:

La media aritmética en apoyo social para la categoría “bajo” de conflicto interrol es de 6,3; para la categoría “sensible” es de 6,2 y para la categoría “alto” 6,8; siendo 6,4 la media aritmética total. Con respecto a la desviación estándar, ésta fluctúa entre 0,6 para la categoría “alto” y 0,8 para la categoría “sensible”; siendo la desviación estándar total de 0,7. El valor F es de 7,78 y el de p es de 0,007; lo que indica que entre el conflicto interrol familia-trabajo y el apoyo social percibido que presenta nuestra muestra existe una relación significativa; de esta forma, las mujeres que se encuentran en la categoría “alto” de conflicto interrol tienen una media aritmética mayor en el apoyo social percibido que en las categorías “bajo” y “sensible”.

Gráfico N°3

Promedios de Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) por categorías de Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu)



OBJETIVO 3

Describir la relación entre el Bienestar Psicológico (GHQ) y el Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) presentada en las académicas de una institución de educación superior de la V región.

Tabla N°35

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ-12) en relación al Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu)

Categoría	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	P	Diferencias Significativas
1. Bajo	6,3	0,7	32	0,33	0,72	No Hay
2. Sensible	6,4	0,7	40			
3. Alto	6,5	0,8	31			
Total	6,4	0,7	103			

Los resultados presentados en este análisis muestran una media aritmética total de 6,4 en el apoyo social percibido, correspondiendo 6,3 a la categoría “bajo”, 6,4 a la categoría “sensible” y 6,5 a la categoría “alto”. La desviación estándar fluctúa entre 0,7 y 0,8, siendo la desviación total de 0,7. En cuanto al valor F, es de 0,33 y al de p, es de 0,720; lo que indica que entre el bienestar psicológico presentado por nuestra muestra y el apoyo social percibido no existe una relación significativa.

OBJETIVO 4

Describir el Conflicto Interrol Familia-Trabajo en las Mujeres Académicas de una institución de educación superior de la V región en relación con su edad, tipo de familia, número de hijos, edad de los hijos, nivel de ingreso familiar, perfeccionamiento, año en la institución y tipo de contrato, actividades extra docencia, satisfacción y molestia laboral.

Tabla N°36

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Edad

Edad (Años)	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° casos	F	P	Diferencias Significativas
1. 39 o Menos	107,4	15,4	44	0,69	0,51	No Hay
2. 40 a 64	110,6	15,9	55			
3. 65 o Más	104,8	5,1	4			
Total	109,0	15,5	103			

Los resultados obtenidos por la muestra en el conflicto interrol familia-trabajo en relación a la edad de estas mujeres arrojan una media aritmética de 109, fluctuando entre 104,8 para la categoría “65 y más años” y 110,6 para la categoría “40-64 años”. La desviación estándar total es de 15,5, la más baja es 5,1 en la categoría “65 y más años” y la más alta es de 15,9 en la categoría “40-64 años”. El valor F es de 0,69 y el de p es de 0,51; lo que indica que entre el conflicto interrol familia-trabajo y la edad de nuestra muestra no existe una relación significativa.

Tabla N°37

*Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario
Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación al Tipo de Familia*

Composición		Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº casos	F	P	Diferencias Significativas
1.	Sola-sin Fam-Sin Hijo	105,2	12,7	15	0,90	0,52	No Hay
2.	Familiar o Amigo	114,3	12,7	4			
3.	Padre/Madre y Familiares	117,4	18,2	7			
4.	Padre y/o Madre	104,8	14,5	8			
5.	Pareja	111,8	17,1	10			
6.	Hijos	107,8	21,3	5			
7.	Hijos y Familiares	114,0	29,7	2			
8.	Pareja e Hijos	110,0	14,2	45			
9.	Pareja, Hijos y Familiares	99,9	19,1	7			
Total		109,0	15,5	103			

La relación entre conflicto interrol familia-trabajo y el tipo de familia da como resultado una media aritmética de 109, donde la más baja es de 99,9 (categoría “pareja, hijos y familiar(es)”) y la más alta es de 117,4 (categoría “padre y/o madre y familiar(es)”). La desviación estándar total es de 15,5; siendo 29,7 la mayor (categoría “hijos y familiar(es)”) y 12,7 la menor (en dos categorías “sola” y “familiar o amigo(a)”). En cuanto al valor F, es de 0,9 y p es de 0,52; demostrando que entre el conflicto interrol familia-trabajo y el tipo de familia que presentan estas mujeres no existe una relación significativa.

Tabla N°38

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación al Número de Hijos

Número de Hijos	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº casos	F	p	Diferencias Significativas
0. Sin hijos	110,4	14,9	36	0,24	0,92	No Hay
1. 1 hijo	109,0	19,6	20			
2. 2 hijos	109,5	12,4	24			
3. 3 hijos	106,4	16,9	20			
4. Más de 3 hijos	107,0	6,2	3			
Total	109,0	15,5	103			

La media aritmética total de la muestra para el conflicto interrol familia-trabajo en relación al número de hijos, es de 109, variando desde 106,4 (categoría “3 hijos”) a 110,4 (categoría “sin hijos”). La desviación estándar total es de 15,5; siendo la menor de 6,2 (categoría “más de 3 hijos”) y la mayor de 19,6 (categoría “un hijo”). F tuvo un valor de 0,24 y p de 0,92; evidenciando que entre el conflicto interrol familia-trabajo y el número de hijos que tienen estas mujeres no existe una relación significativa.

Tabla N°39

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Edad de los Hijos

Edad (Años)	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Menos de 6	110,7	16,4	18	1,19	0,32	No Hay
2. De 6 a 14	100,0	13,4	9			
3. Más de 14	110,2	15,1	27			
4. Menos de 6 y de 6 a 14	103,3	17,3	9			
5. De 6 a 14 y más de 14	114,3	18,6	4			
Total	108,3	15,8	67			

En la relación edad de los hijos y conflicto interrol familia-trabajo, la media aritmética obtenida por la muestra es de 108,3; fluctuando entre 100 (categoría “6-14 años”) y 114,3 (categoría “6-14 y más de 14 años”). La desviación estándar menor es de 13,4 (categoría “6-14 años”) y la mayor es de 18,6 (categoría “6-14 y más de 14 años”). Los resultados de F, fueron de 1,19 y de p de 0,32; evidenciando que entre el conflicto interrol familia-trabajo y la edad de los hijos de la muestra no existe una relación significativa.

Cabe señalar que los resultados de este análisis se obtuvieron con un total de número de casos de 67, puesto que el resto de las académicas de la muestra no tenía hijos.

Tabla N°40

Análisis de varianza de la Escala Conflicto Interrol (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Edad de los Hijos

Edad (años)	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Menos de 6	46,8	8,2	18	2,60	0,04	Menos de 6 > 6 – 14
2. De 6 a 14	38,7	7,0	9			
3. Más de 14	46,0	7,6	27			
4. Menos de 6 y de 6 a 14	42,0	8,3	9			
5. De 6 a 14 y más de 14	50,0	7,4	4			
Total	45,0	8,2	67			

En la escala conflicto interrol, relacionada con la variable independiente edad de los hijos, la muestra presenta una media aritmética de 45, siendo la menor de 38,7

(categoría “6-14 años”) y la mayor de 50 (categoría “6-14 y más de 14 años”). La desviación estándar total es 8,2; variando desde 7 (categoría “6-14 años”) a 8,3 (categoría “menos de 6 y 6-14 años”). En cuanto F, éste tuvo un valor de 2,6 y p de 0,04; evidenciando que entre el conflicto interrol y la edad de los hijos de la muestra existe una relación significativa. En donde la categoría “menos de 6 años” presenta una media aritmética mayor en la escala conflicto interrol que la categoría “6-14 años”.

Gráfico N°4

***Promedios de Conflicto Interrol (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo)
por categorías de Edad de los Hijos***

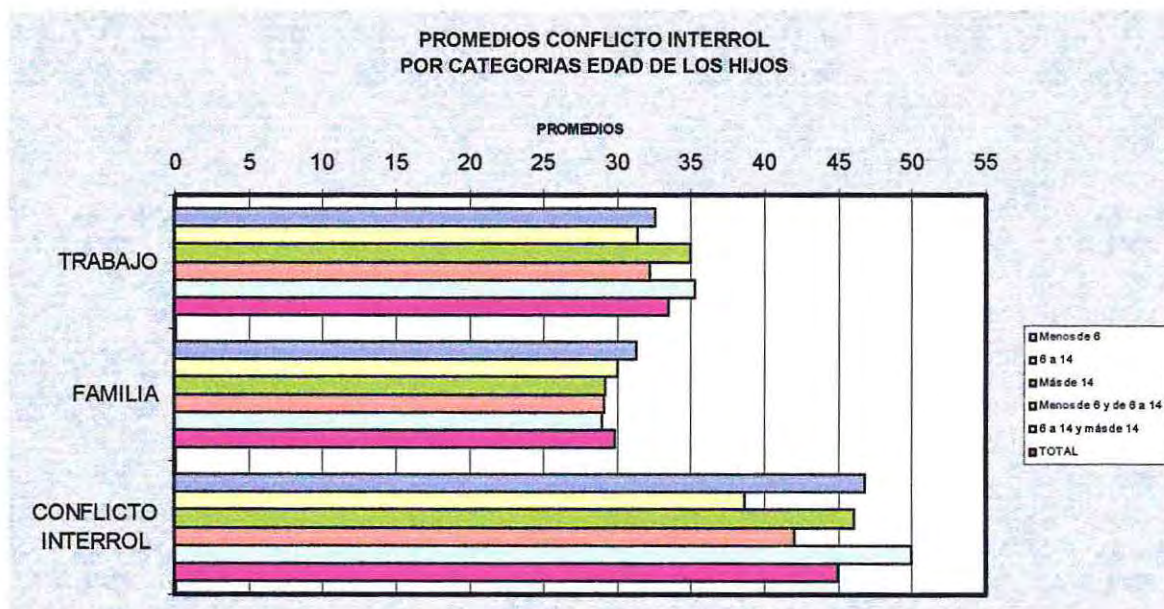


Tabla N°41

***Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario
Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación al Ingreso Familiar***

Ingreso (miles \$)	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias significativas
1. 250-499	119,9	20,9	9	2,29	0,08	No Hay
2. 500-999	109,8	15,3	40			
3. 1000-2000	106,6	13,7	41			
4. Más de 2000	101,5	9,9	4			
Total	109,0	15,4	94			

Los resultados de este análisis del conflicto interrol familia-trabajo en relación al ingreso familiar muestran una media aritmética total de 109, siendo 101,5 el valor más bajo en la categoría “más de 2 millones de pesos” y 119,9 el más alto correspondiente a la categoría “250-499 mil pesos”. Con respecto a la desviación estándar, la más baja fue de 9,9 en la categoría “más de 2 millones de pesos” y la más alta de 20,9 en la categoría “250-499 mil pesos”, resultando una desviación total de 15,4. El valor de F fue de 2,29 y el de p fue de 0,08; evidenciando que entre el conflicto interrol familia-trabajo y el ingreso familiar que percibe la muestra no existe una relación significativa.

Estos resultados fueron obtenidos con un número de casos de 94, ya que el resto de la muestra omitió su respuesta en relación a esta variable.

Tabla N°42

Análisis de varianza de la Escala Conflicto Interrol (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación al Ingreso Familiar

Ingreso (miles \$)	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. 250-499	50,1	9,5	9	3,11	0,03	250 – 499 > Más de 2000
2. 500-999	46,6	7,5	40			
3. 1000-2000	44,2	7,0	41			
4. Más de 2000	38,0	9,6	4			
Total	45,5	7,8	94			

En cuanto a la relación entre la escala de conflicto interrol y el ingreso familiar, la muestra obtuvo una media aritmética de 45,5, donde la más baja corresponde a la categoría “más de 2 millones de pesos” (38) y la más alta a la categoría “250-499 mil pesos” (50,1). La desviación estándar total es de 7,8; variando de 7 (categoría “1-2 millones de pesos”) a 9,6 (categoría “más de 2 millones de pesos”). El valor F fue de 3,11 y p de 0,03; evidenciando que entre el conflicto interrol y el ingreso familiar de la muestra existe una relación significativa; donde la categoría “250-499 mil pesos” presenta una media aritmética mayor que la categoría “más de 2 millones”.

Gráfico N°5

Promedios de Conflicto Interrol (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) por categorías de Ingreso Familiar

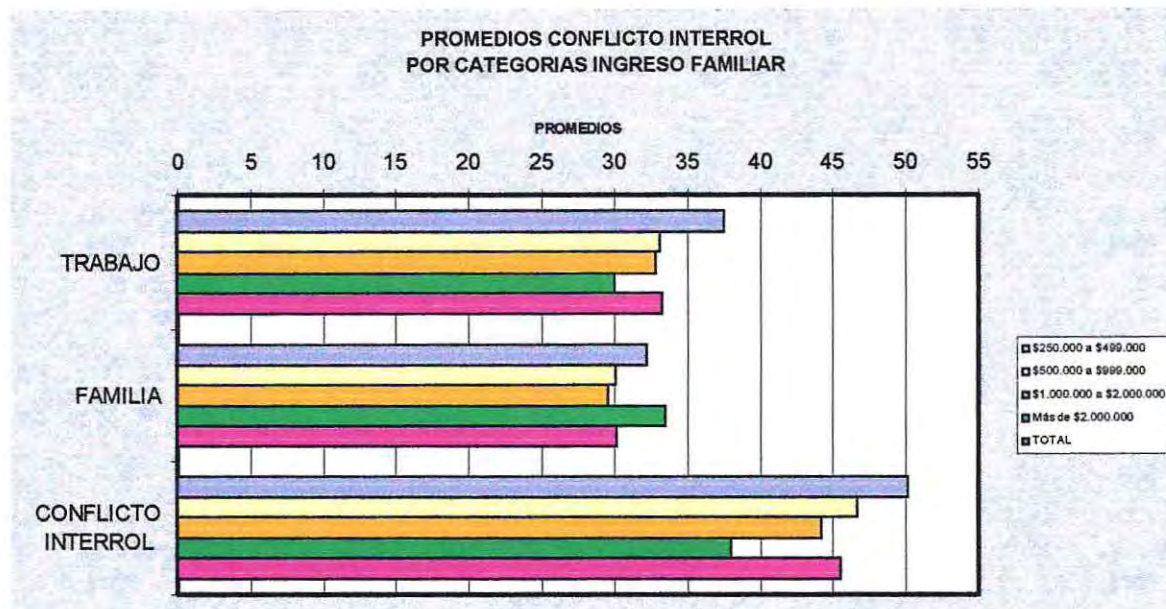


Tabla N°43

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Capacitación

Capacitación	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	P	Diferencias significativas
1. Ninguna	101,6	9,2	5	0,54	0,66	No Hay
2. Cursos, seminarios, congresos	108,3	15,7	46			
3. Postítulo	110,3	15,7	35			
4. Postítulo y cursos, sem., congresos	110,5	16,1	17			
Total	109,0	15,5	103			

La media aritmética obtenida por la muestra en el cuestionario de conflicto interrol familia-trabajo en relación a la capacitación es de 109, fluctuando ésta entre 101,6 (categoría “ninguna”) y 110,5 (categoría “ambas”). La desviación estándar va desde 9,2 (categoría “ninguna”) a 16,1 (categoría “ambas”), siendo la desviación total de un valor de 15,5. Así, F es de 0,54 y p es de 0,66; lo que indica que entre el conflicto interrol familia-trabajo y la capacitación con que cuentan estas académicas no existe una relación significativa.

Tabla N°44

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a los Años en la Institución

Años	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	P	Diferencias Significativas
1. Menos de 6	108,3	15,0	31	0,71	0,49	No Hay
2. 6 – 10	107,3	17,8	36			
3. más de 10	111,4	13,3	36			
Total	109,0	15,5	103			

En relación a los años que llevan en la institución, las mujeres de esta muestra presentan una media aritmética de 109 en el conflicto familia-trabajo, la cual fluctúa de 107,3 en la categoría “6-10 años” a 111,4 en la categoría “más de 10 años”. La desviación estándar total de la muestra es de 15,5; en donde el valor más bajo es de 13,3 en la categoría “más de 10 años” y el más alto de 17,8 en la categoría “6-10 años”. El valor F fue de 0,71 y p de 0,49; lo que indica que entre el conflicto interrol familia-trabajo y los años en la institución de las académicas no existe una relación significativa.

Tabla N°45

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación al Tipo de Contrato

Tipo	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. A honorarios	115,3	115,3	3	0,37	0,78	No Hay
2. Contrata	108,0	108,0	43			
3. Planta	107,8	107,8	29			
4.Planta y contrata	114,7	114,7	3			
Total	108,5	108,5	78			

En relación al tipo de contrato que tienen las académicas de la muestra, se observa una media aritmética de 108,5, que va desde 107,8 en la categoría “planta” a 115,3 en la categoría “a honorarios”. La desviación estándar total es de 15,6, siendo 15,5 la más baja en las categorías “a honorarios” y “contrata” y 21 la más alta en las categorías “contrata y planta”. El valor de F fue de 0,37 y el de p fue de 0,78; lo que indica que en nuestra muestra el conflicto interrol familia-trabajo y el tipo de contrato no tienen relación significativa.

Tabla N°46

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a las Actividades Extra Docencia

Actividades	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Ninguna	108,6	15,2	49	0,30	0,83	No Hay
2. Administrativas	106,9	14,0	20			
3. Investigación	110,7	18,2	20			
4. Investigación/ Administrativas	111,1	15,1	14			
Total	109,0	15,5	103			

La media aritmética de la muestra en el conflicto interrol familia-trabajo en relación a las actividades extra docencia es de 109, variando desde 106,9 en la categoría “actividades administrativas” a 111,1 en la categoría “ambas”. La desviación estándar de la muestra varía desde 14 (categoría “actividades administrativas”) hasta 25,1 (categoría “ambas”); siendo la desviación total de 15,5. F tuvo un valor de 0,3 y p uno de 0,83; lo que indica que en nuestra muestra el conflicto interrol familia-trabajo y las actividades extra docencia que realizan estas mujeres no tienen relación significativa.

Tabla N°47

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Satisfacción Laboral

Nivel	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
2. Más o menos satisfecha	108,6	15,8	5	0,00	0,95	No Hay
3. Satisfecha	109,1	15,5	98			
Total	109,0	15,5	103			

En este caso, la media aritmética fluctúa entre 108,6 para la categoría “más o menos satisfecha” y 109,1 para la categoría “satisfecha”, siendo la media aritmética total de 109. La desviación estándar corresponde a 15,5 y va desde 15,5 en la categoría “satisfecha” a 15,8 en la categoría “más o menos satisfecha”. El valor F es de 0,00 y el de p, de 0,95; lo que indica que en nuestra muestra el conflicto interrol familia-trabajo y la satisfacción laboral que presentan las académicas no tienen relación significativa.

Tabla N°48

Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Molestia Laboral

Nivel	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Tiene Molestia	106,0	14,2	85	20,06	0,00	No tiene > si tiene
3. No tiene Molestias	123,2	13,8	16			
Total	108,7	15,4	101			

En cuanto a la variable independiente molestia laboral en relación al conflicto interrol familia-trabajo, la muestra presentó una media aritmética de 108,7; fluctuando ésta de 106 (categoría “presenta molestias”) a 123,2 (categoría “no presenta molestias”). La desviación estándar es de 15,4; donde la menor presenta un valor de 13,8 (categoría “no presenta molestias”) y la mayor tiene un valor de 14,2 (categoría “presenta molestias”). En cuanto a F, éste tuvo un valor de 20,06 y p uno de 0,00; lo que indica que en nuestra muestra el conflicto interrol familia-trabajo y la molestia laboral tienen una relación significativa. Así, la categoría “no presenta molestias” tiene una media

aritmética mayor en el conflicto interrol familia-trabajo que la categoría “presenta molestias”.

Cabe destacar que el análisis de esta relación se realizó con 101 casos, debido a la omisión de respuestas en esta variable.

Tabla N°49

Análisis de varianza de la Escala Conflicto Interrol (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Molestia Laboral

Nivel	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Tiene Molestia	44,3	7,2	85	11,89	0,00	No tiene > si tiene
3. No tiene Molestias	51,2	7,9	16			
Total	45,4	7,7	101			

Los resultados de este análisis evidencian una media aritmética total de la muestra de 45,4 en el la escala conflicto interrol; siendo la más alta de 51,2 (categoría “no presenta molestias”) y la más baja de 44,3 (categoría “presenta molestias”). La desviación estándar corresponde a un 7,7, en donde 7,9 es el valor más alto y 7,2, el más bajo; para las categorías “no presenta molestias” y “presenta molestias” respectivamente. El valor F es de 11,89 y p es de 0,00; demostrando que en nuestra muestra el conflicto interrol y la molestia laboral tienen una relación significativa. Así, la categoría “no presenta molestias” tiene una media aritmética mayor en la escala conflicto interrol que la categoría “presenta molestias”.

Tabla N°50

Análisis de varianza de la Escala Conflicto Familia (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Molestia Laboral

Nivel	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Tiene Molestia	29,0	4,9	5	8,53	0,00	No tiene > si tiene
3. No tiene Molestias	30,0	4,6	98			
Total	30,0	4,6	103			

El análisis de la relación de la escala conflicto familia y la molestia laboral de la muestra arroja una media aritmética de 30, donde 29 es la más baja para la categoría “presenta molestias” y 30 la más alta para la categoría “no presenta molestias”. La desviación estándar fluctúa entre 4,6 (categoría “no presenta molestias”) y 4,9 (categoría “presenta molestias”), teniendo así una desviación total de 4,6. El valor de F es de 8,53 y el de p de 0,00; indicando una relación significativa en nuestra muestra entre el conflicto familia y la molestia laboral que presentan estas mujeres. Así, la categoría “no presenta molestias” tiene una media aritmética mayor en la escala conflicto familia que la categoría “presenta molestias”.

Tabla N°51

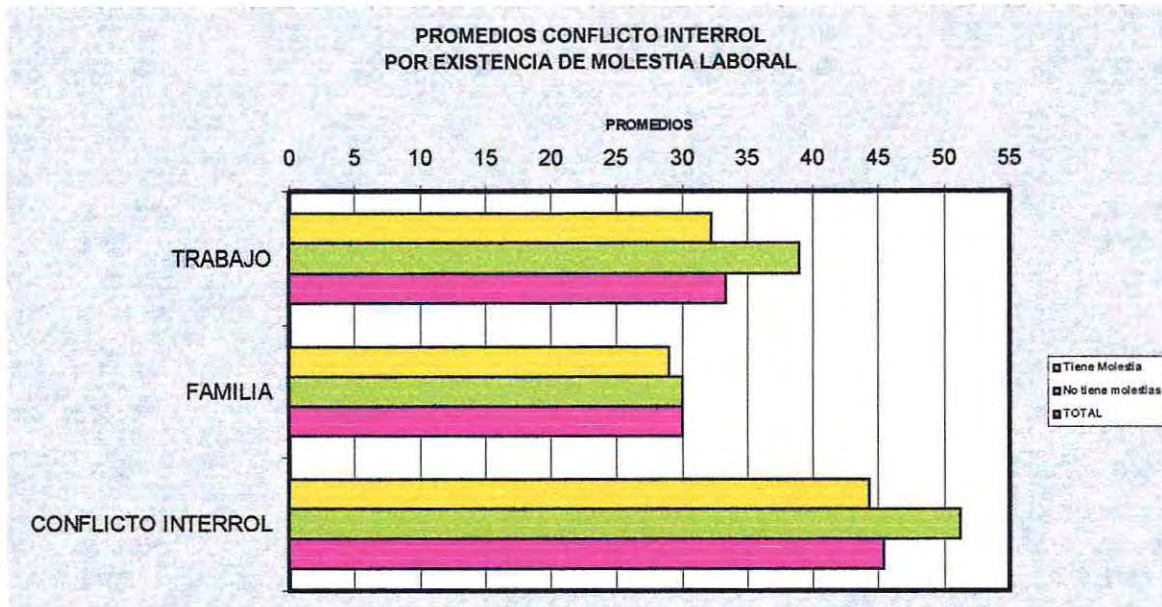
Análisis de varianza de la Escala Conflicto Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) en relación a la Molestia Laboral

Nivel	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Tiene Molestia	32,2	6,1	85	17,11	0,00	No tiene > si tiene
3. No tiene Molestias	39,0	4,4	16			
Total	33,3	6,4	101			

En esta relación la media aritmética en la escala conflicto trabajo obtenida por la muestra fue de 33,3; siendo la más alta de 39 (categoría “no presenta molestias”) y la más baja de 32 (categoría “presenta molestias”). La desviación estándar total es de 6,4, variando de 4,4 (categoría “no presenta molestias”) a 6,1 (categoría “presenta molestias”). En relación a F, tuvo un valor de 17,11 y p uno de 0,00; lo cual indica que en esta muestra existe una relación significativa entre el conflicto trabajo y la molestia laboral que presentan estas mujeres. Así, la categoría “no presenta molestias” tiene una media aritmética mayor en la escala conflicto trabajo que la categoría “presenta molestias”.

Gráfico N°6

Promedios de Conflicto Interrol Familia-Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo) por categorías de Molestia Laboral

**OBJETIVO 5**

Describir el Bienestar Psicológico en las Mujeres Académicas de una institución de educación superior de la V región en relación con su edad, tipo de familia, número de hijos, edad de los hijos, nivel de ingreso familiar, perfeccionamiento, años en la institución y tipo de contrato, actividades extra docencia, satisfacción y molestia laboral.

Tabla N°52

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Edad

Edad (años)	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. 39 o menos	36,3	4,2	44	0,84	0,43	No Hay
2. 40 – 64	37,3	5,2	55			
3. 65 o más	38,8	3,6	4			
Total	36,9	4,7	103			

En cuanto a la variable independiente edad, los puntajes del GHQ obtenidos por las académicas de nuestra muestra presentan una media aritmética de 36,9, fluctuando ésta entre el 36,3 (rango de 39 o menos años) y el 38,8 (rango de 65 y más años); presentando una desviación estándar que va de 3,6 (rango 65 y más años) a 5,2 (rango de 40-64 años) siendo el total de 4,7. Así, F tuvo un valor de 0,84 y p uno de 0,43; lo que indica que entre el bienestar psicológico y la edad de nuestra muestra no existe una relación significativa.

Tabla N°53

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al Tipo de Familia

Composición	Media Aritmética	Desviación estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Sola- sin familiar- sin hijos	35,9	4,7	15	0,43	0,90	No Hay
2. Familiar o amigo	35,3	4,3	4			
3. Padre/Madre y familiares	37,0	6,2	7			
4. Padre y/o madre	36,5	5,0	8			
5. Pareja	37,1	4,1	10			
6. Hijos	39,4	2,7	5			
7. Hijos y familiares	39,5	2,1	2			
8. Pareja e hijos	37,2	4,8	45			
9. Pareja, hijos y familiares	36,1	5,9	7			
Total	36,9	4,7	103			

En cuanto a la variable independiente tipo de familia, los puntajes obtenidos en el GHQ por la muestra, presentan una media aritmética total de 36,9, siendo la más alta la del grupo “con hijos y familiar(es)” con 39,5 y la más baja 35,3 en el grupo “familiar o amigo(a)”. La desviación estándar total corresponde a 4,7, siendo la mayor de 6,2 (“padre y/o madre y familiar(es)”) y la menor de 2,1 (“hijos y familiar(es)”). En cuanto a F, éste es de 0,43 y p de 0,9; lo que indica que en nuestra muestra el bienestar psicológico y el tipo de familia no tienen relación significativa.

Tabla N°54

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al Número de Hijos

N° Hijos	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
0. Sin Hijos	36,2	4,8	36	0,60	0,66	No Hay
1. 1 Hijo	38,2	4,5	20			
2. 2 Hijos	36,9	4,7	24			
3. 3 Hijos	37,1	5,1	20			
4. Más de 3 hijos	38,0	4,4	3			
Total	36,9	4,7	103			

Respecto al número de hijos que tienen las académicas de nuestra muestra, obtuvieron en el GHQ una media aritmética de 36,9; en donde la más alta es de 38,2 (en la categoría “un hijo”) y la más baja es de 36,2 (en la categoría “sin hijos”). La desviación estándar total corresponde a 4,7. En cuanto a F, tiene un valor de 0,6; por otro lado p, tiene un valor de 0,66. De lo anterior se puede inferir que entre el bienestar psicológico y el número de hijos de estas mujeres, no existe una relación significativa.

Tabla N°55

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Edad de los Hijos

Edad (años)	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Menos de 6	37,9	4,4	18	0,83	0,51	No Hay
2. De 6 a 14	36,3	3,7	9			
3. Más de 14	38,2	5,2	27			
4. Menos de 6 y de 6 a 14	35,8	4,1	9			
5. De 6 a 14 y más de 14	35,3	5,6	4			
Total	37,4	4,7	67			

El bienestar psicológico, en relación a la edad de hijos, presenta una media aritmética total de 37,4 variando entre las categorías “más de 14 años” (38,2) y la categoría “entre 6 y 14 y más de 14 años” (35,3). La desviación estándar total corresponde a 4,7; en donde la mayor es de 5,6 en la categoría “entre 6-14 y más de 14 años” y la menor de 3,7 en la categoría “entre 6-14 años”. El valor de F es de 0,83 y el de p, es de 0,51; lo que nos indica que entre el bienestar psicológico y la variable edad de los hijos de la muestra no se relacionan significativamente.

Se hace importante señalar que no se presentaron casos en la categoría “menos de 6 y 6-14 años”. Además, en este análisis los resultados se obtuvieron con un número de casos inferior al total de la muestra (67), ya que el resto de ésta no tiene hijos.

Tabla N°56

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al Ingreso Familiar

Ingreso (miles \$)	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	P	Diferencias Significativas
1. 250–499	39,8	3,4	9	1,63	0,19	No Hay
2. 500–999	36,8	4,8	40			
3. 1000–2000	36,1	4,9	41			
4. Más de 2000	35,5	2,4	4			
Total	36,7	4,7	94			

El bienestar psicológico en relación con el nivel de ingreso familiar que manifiestan las mujeres de la muestra presenta una media aritmética de 36,7, que va desde 35,5 en el rango “más de 2 millones de pesos” a 39,8 en el rango “250-499 mil pesos”. La desviación estándar total corresponde a 4,7; siendo la mayor de 4,9 (rango “1 millón-2 millones de pesos”) y la menor de 3,4 (rango “250-499 mil pesos”). Podemos

decir que no existe relación significativa entre bienestar psicológico e ingreso familiar, debido a que el valor de F es de 1,63 y el de p de 0,19.

Se hace necesario destacar que los resultados de este análisis se obtuvieron sólo con 94 casos de la muestra, ya que, el resto de ésta omitió su respuesta en este tema.

Tabla N°57

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Capacitación

Capacitación	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Ninguna	36,2	4,7	5	0,05	0,99	No Hay
2. Cursos, seminarios, congresos	37,0	5,2	46			
3. Postítulo	36,9	4,5	35			
4. Postítulo y cursos, sem., congresos	36,2	4,7	5			
Total	37,0	5,2	46			

En relación a la capacitación y el bienestar psicológico, la muestra obtuvo una media aritmética total de 36,9; en donde los grupos “cursos, seminarios y congresos” y “ambas” obtuvieron la media más alta, la cual fue de 37 y el grupo “ninguna” obtuvo la media más baja, siendo ésta de 36,2. La desviación estándar total fue de 4,7. En cuanto a F, tiene un valor de 0,05 y p uno de 0,99; lo que nos indica que no hay una relación significativa entre estas variables.

Tabla N°58

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a los Años en la Institución

Años	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	P	Diferencias Significativas
1. Menos de 6	36,2	36,2	36,2	2,48	0,09	No Hay
2. 6 – 10	36,2	36,2	36,2			
3. más de 10	38,3	38,3	38,3			
Total	36,9	36,9	36,9			

En relación al bienestar psicológico de la muestra y los años en la institución que tienen estas académicas, la media aritmética va desde 36,2 (en las categorías “menos de 6 años” y “entre 6-10 años”) a 38,3 (en la categoría “más de 10 años”), con una media aritmética total de 36,9. La desviación estándar es de 4,7. Con respecto a F, el valor es de 2,48 y a p, de 0,09; así, no hay una relación significativa en esta muestra entre bienestar psicológico y años en la institución .

Tabla N°59

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al Tipo de Contrato

Tipo	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. A honorarios	37,7	6,8	3	1,30	0,28	No Hay
2. Contrata	35,6	5,7	43			
3. Planta	37,7	3,4	29			
4.Planta y contrata	39,0	4,6	3			
Total	36,6	5,0	78			

Con respecto al bienestar psicológico de la muestra y su relación con el tipo de contrato de ésta, los resultados indican una media aritmética de 36,6; en donde la más baja corresponde a la categoría “contrata” con 35,6 y la más alta a la categoría “contrata y planta” con una media de 39. La desviación estándar es de 5, siendo la menor de 3,4 correspondiente a la categoría “planta” y la mayor de 6,8 correspondiente a la de “a honorarios”. El valor F es de 1,30 y el de p es de 0,28; por lo cual se evidencia que no hay una relación significativa en esta muestra entre bienestar psicológico y el tipo de contrato de las académicas.

Los resultados obtenidos fueron sólo de 78 casos de la muestra, debido a que el resto de ésta omitió su respuesta.

Tabla N°60

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a las Actividades

Extra Docencia

Actividades	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Ninguna	36,4	5,1	49	1,36	0,26	No Hay
2. Administrativas	36,1	5,1	20			
3. Investigación	38,3	4,1	20			
4. Investigación/ Administrativas	38,3	3,1	14			
Total	36,9	4,7	103			

La media aritmética del GHQ de las mujeres de la muestra en relación a la actividad extra docencia que éstas desempeñan es de 36,9; variando entre 36,1 (grupo “actividades administrativas”) y 38,3 (grupos “actividades de investigación” y “ambas”). La desviación estándar fluctúa de 3,1 (grupo “ambas”) a 5,1 (grupos “ninguna” y

“actividades administrativas”), siendo la desviación total de 4,7. El valor de F es de 1,36 y el de p, es de 0,26; lo que indica que no existe una relación significativa entre bienestar psicológico y las actividades extra docencia que las académicas de la muestra realizan.

Tabla N°61

Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Satisfacción

Laboral

Nivel	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
2. Más o menos satisfecha	34,8	5,2	5	1,08	0,30	No Hay
3. Satisfecha	37,1	4,7	98			
Total	36,9	4,7	103			

Los resultados de este análisis indican una media aritmética de 36,9; siendo la más alta de 37,1 y de 34,8 la más baja, que corresponden a las categorías de “satisfecha” y “más o menos satisfecha” respectivamente. La desviación estándar total es de 4,7; en donde la menor presenta este mismo valor (en la categoría “satisfecha”) y la mayor, un valor de 5,2 (en la categoría “más o menos satisfecha”). El valor de F, es de 1,08 y de p, 0,30; lo que indica que no existe una relación significativa entre bienestar psicológico y la satisfacción laboral que presentan estas mujeres.

Cabe destacar que en la categoría “no satisfecha” no se encontraron casos.

Tabla N°62

*Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la Molestia**Laboral*

Nivel	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Tiene Molestia	36,3	4,8	85	7,82	0,01	No Hay
3. No tiene Molestias	39,8	3,0	16			
Total	36,9	4,7	101			

Los resultados de este análisis arrojan una media aritmética de 36,9; donde la menor es de 36,3 (categoría “presenta molestias”) y la mayor de 39,8 (categoría “no presenta molestias”). La desviación estándar fluctúa entre 3 para la categoría “no presenta molestias” y 4,8 para la categoría “presenta molestias”; con una desviación total de 4,7.

Con respecto a la F, tuvo un valor de 7,82 y a p, uno de 0,01. Esto muestra una relación significativa en esta muestra entre el bienestar psicológico y la molestia laboral expresadas por las académicas. Por tanto, las mujeres que se encuentran en la categoría “no presenta molestias”, tienen una media aritmética mayor en el GHQ que aquellas de la categoría “presenta molestias”.

Además, el número de casos con el cual se calcularon estos resultados fue de 101 mujeres, mientras las restantes omitieron su respuesta frente a esta variable.

OBJETIVO 6

Describir el Apoyo Social Percibido en las Mujeres Académicas de una institución de educación superior de la V región en relación con su edad, tipo de familia, número de hijos, edad de los hijos, nivel de ingreso familiar, perfeccionamiento, años en la institución y tipo de contrato, actividades extra docencia, satisfacción y molestia laboral.

Tabla N°63

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Edad

Edad (años)	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. 39 o menos	6,5	0,7	44	0,05	0,95	No Hay
2. 40 – 64	6,5	0,9	55			
3. 65 o más	6,4	0,3	4			
Total	6,5	0,8	103			

Tomando en consideración la variable edad, los puntajes obtenidos en el Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu presentan una media aritmética de 6,5; siendo la más baja de 6,4 (categoría “65 y más años”) y la más alta de 6,5 (categorías “39 o menos años” y “40-64 años”). La desviación estándar total es de 0,8 variando desde 0,3 en la categoría “65 y más años” hasta 0,9 en la categoría “40-64 años”. El valor de F, es de 0,05 y el de p, de 0,95; lo que indica que no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y la edad que tienen estas mujeres.

Tabla N°64

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al Tipo de Familia

Composición	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Sola- sin familiar- sin hijos	6,2	1,0	15	1,60	0,13	No Hay
2. Familiar o amigo	5,6	0,5	4			
3. Padre/Madre y familiares	6,7	0,6	7			
4. Padre y/o madre	6,5	1,3	8			
5. Pareja	7,0	0,4	10			
6. Hijos	6,6	0,4	5			
7. Hijos y familiares	6,3	0,3	2			
8. Pareja e hijos	6,5	0,7	45			
9. Pareja, hijos y familiares	6,2	0,6	7			
Total	6,5	0,8	103			

Respecto al tipo de familia de las mujeres de la muestra con relación al apoyo social percibido, la media aritmética obtenida fue de 6,5; fluctuando entre 5,6 para la categoría “familiar o amigo(a)” y 7 para la categoría “pareja”. La desviación estándar varía desde 0,3 en la categoría “hijos y familiar(es)” a 1,3 en la categoría “padre y/o madre”, siendo la desviación total de 0,8. El valor de F es de 1,6 y el de p, de 0,13; lo que indica que no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y el tipo de familia de las mujeres de la muestra.

Tabla N°65

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al Número de Hijos

N° Hijos	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
0. Sin Hijos	6,5	0,9	36	0,32	0,87	No Hay
1. 1 Hijo	6,4	0,8	20			
2. 2 Hijos	6,5	0,6	24			
3. 3 Hijos	6,6	0,8	20			
4. Más de 3 hijos	6,2	0,6	3			
Total	6,5	0,8	103			

La relación entre la variable número de hijos y el apoyo social percibido de la muestra, arroja una media aritmética de 6,5, donde la menor es de 6,2 para la categoría “más de tres hijos” y la mayor de 6,6 para la categoría “tres hijos”. En este análisis la desviación estándar total fue de 0,8, variando de 0,6 (en las categorías “dos hijos” y “más de tres hijos”) a 0,9 (en la categoría “sin hijos”). En cuanto a F, el valor es de 0,32 y a p, es de 0,87; lo cual demuestra que no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y el número de hijos de las mujeres de la muestra.

Tabla N°66

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Edad de los Hijos

Edad (años)	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Menos de 6	6,6	0,6	18	1,82	0,14	No Hay
2. De 6 a 14	6,0	1,0	9			
3. Más de 14	6,6	0,6	27			
4. Menos de 6 y de 6 a 14	6,3	0,8	9			
5. De 6 a 14 y más de 14	6,8	0,7	4			
Total	6,5	0,7	67			

Con respecto a la variable edad de los hijos con relación al apoyo social percibido que presenta la muestra, se obtuvo una media aritmética de 6,5; la cual va desde 6 (categoría “6-14 años”) a 6,8 (categoría “6-14 y más de 14 años”). La desviación estándar va desde 0,6 (categorías “menos de 6 años” y “más de 14 años”) a 1 (categoría “6-14 años”), siendo la desviación total de 0,7. El valor F fue de 1,82 y p de 0,14; lo que evidencia que no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y la edad de los hijos de las mujeres de la muestra.

Este análisis fue realizado con un total de 67 casos, debido a que el resto de la muestra no tiene hijos.

Tabla N°67

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al Ingreso Familiar

Ingreso (miles \$)	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. 250–499	7,1	0,6	9	1,97	0,12	No Hay
2. 500–999	6,4	0,8	40			
3. 1000–2000	6,4	0,8	41			
4. Más de 2000	6,5	0,6	4			
Total	6,5	0,8	94			

El análisis de la relación apoyo social percibido e ingreso familiar tiene como resultado una media aritmética de 6,5, donde la menor corresponde a las categorías “500-999 mil pesos” y “1-2 millones de pesos” (6,4) y la mayor a la categoría “250-499 mil pesos” (7,1). La desviación estándar total tiene un valor de 0,8; siendo la más baja 0,6 para las categorías “250-499 mil pesos” y “más de 2 millones de pesos” y la más alta de 0,8 para las categorías “500-999 mil pesos” y “1-2 millones de pesos”. El valor F fue de 1,97 y p de 0,12; mostrando que no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y el ingreso familiar percibido por estas mujeres.

Tabla N°68

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Capacitación

Capacitación	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Ninguna	6,1	0,6	5	1,55	0,21	No Hay
2. Cursos, seminarios, congresos	6,5	0,8	46			
3. Postítulo	6,6	0,7	35			
4. Postítulo y cursos, sem. , congresos	6,2	0,9	17			
Total	6,5	0,8	103			

Los resultados del cuestionario de apoyo social percibido de la muestra con relación a la capacitación muestran una media aritmética de 6,5; siendo la más baja de 6,1 (categoría “ninguna”) y 6,6 la más alta (categoría “postítulos”). La desviación estándar va desde un valor de 0,6 (categoría “ninguna”) a 0,9 (categoría “ambas”), siendo la desviación total de 0,8. El valor F es de 1,55 y el de p, 0,21; mostrando que no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y la capacitación realizada por la muestra.

Tabla N°69

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a los Años en la Institución

Años	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	P	Diferencias Significativas
1. Menos de 6	6,5	0,7	31	0,21	0,81	No Hay
2. 6 – 10	6,5	0,8	36			
3. más de 10	6,4	0,8	36			
Total	6,5	0,8	103			

La relación entre los años en la institución y el apoyo social percibido de la muestra, tiene una media aritmética de 6,5; siendo 6,4 la más baja (categoría “más de 10 años”) y 6,5 la más alta (categorías “menos de 6 años” y “entre 6-10 años”). La desviación estándar va desde 0,7 (categoría “menos de 6 años”) a 0,8 (categorías entre 6-10 años” y “más de 10 años”), siendo la desviación total de 0,8. El valor f es de 0,21 y el de p, 0,81; mostrando que en la muestra, no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y los años en la institución.

Tabla N°70

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al Tipo de Contrato

Tipo	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. A honorarios	6,1	1,2	3	0,54	0,66	No Hay
2. Contrata	6,4	0,7	43			
3. Planta	6,6	0,9	29			
4.Planta y contrata	6,8	0,6	3			
Total	6,5	0,8	78			

Los resultados del análisis de varianza entre apoyo social percibido y el tipo de contrato, arrojan una media aritmética total de 6,5; donde el valor más bajo es de 6,1 (categoría “a honorarios”) y el más alto de 6,8 (categoría “contrata y planta”). La desviación estándar en esta relación fluctúa entre 0,6 y 1,2 para las categorías “contrata y planta” y “a honorarios” respectivamente. El valor F es de 0,54 y el de p, 0,66; evidenciando que en la muestra, no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y el tipo de contrato que mantienen con la institución.

Los resultados de este análisis fueron obtenidos de 78 casos, ya que el resto de la muestra omitió sus respuestas.

Tabla N°71

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a las Actividades Extra Docencia

Actividades	Media Aritmética	Desviación Estándar	Nº Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Ninguna	6,5	0,7	49	0,87	0,46	No Hay
2. Administrativas	6,3	1,0	20			
3. Investigación	6,4	0,9	20			
4. Investigación/ Administrativas	6,7	0,5	14			
Total	6,5	0,8	103			

La media aritmética obtenida por la muestra en el cuestionario de apoyo social percibido en relación a las actividades extra docencia que realizan estas mujeres, es de 6,5; teniendo un valor de 6,3 la más baja (categoría “actividades administrativas”) y un valor de 6,7 la más alta (categoría “ambas”). La desviación estándar va desde 0,5 (categoría “ambas”) a 1 (categoría “actividades administrativas”), en donde la desviación total alcanzó un valor de 0,8. El valor de F fue de 0,87 y p de 0,46; demostrando que no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y las actividades extra docencia que realizan las mujeres de la muestra.

Tabla N°72

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Satisfacción Laboral

Nivel	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
2. Más o menos satisfecha	6,7	0,5	5	0,55	0,46	No Hay
3. Satisfecha	6,5	0,8	98			
Total	6,5	0,8	103			

Los resultados del análisis de varianza entre la satisfacción laboral y el apoyo social percibido en la muestra indican una media aritmética total de 6,5; donde la más baja corresponde a 6,5 (categoría “satisfecha”) y la más alta a 6,7 (categoría “más o menos satisfecha”). La desviación estándar corresponde a 0,8, siendo la más baja de 0,5 (categoría “más o menos satisfecha”) y la más alta de 0,8 (categoría “satisfecha”). F es de 0,55 y p de 0,46; demostrando que no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y la satisfacción laboral que presentan las mujeres de la muestra.

Tabla N°73

Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la Molestia Laboral

Nivel	Media Aritmética	Desviación Estándar	N° Casos	F	p	Diferencias Significativas
1. Tiene Molestia	6,4	0,8	85	2,88	0,09	No Hay
3. No tiene Molestias	6,8	0,7	16			
Total	6,5	0,8	101			

Con relación a la molestia laboral y el apoyo social percibido, la muestra obtuvo una media aritmética de 6,5; siendo 6,4 el valor más bajo en la categoría “presenta molestias” y 6,8 el más alto en la categoría “no presenta molestias”. La desviación estándar en este análisis resultó ser de 0,8; variando entre 0,7 y 0,8, para las categorías “no presenta molestias” y “presenta molestias” respectivamente. El valor F es de 2,88 y p, 0,09; demostrando que no existe una relación significativa entre apoyo social percibido y la molestia laboral que presentan las mujeres de la muestra.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente estudio se realizaron análisis de varianza entre las variables dependientes en estudio (conflicto interrol familia-trabajo, bienestar psicológico y apoyo social percibido) y las variables independientes (edad, tipo de familia, número de hijos, edad de los hijos, nivel de ingreso familiar, perfeccionamiento, años en la institución, tipo de contrato, actividades extradocencia, satisfacción laboral y molestia laboral) con el fin de conocer la relación entre éstas.

Con respecto a la Hipótesis 1, “el conflicto interrol familia-trabajo de la muestra se relaciona negativamente con el bienestar psicológico y el apoyo social percibido”, el análisis de varianza realizado muestra que existe una diferencia significativa entre el conflicto interrol familia-trabajo y estas dos variables dependientes. Así, podemos señalar que en la relación conflicto interrol familia-trabajo y bienestar psicológico, la categoría “alto” tiene una media aritmética mayor que la categoría “bajo” en el bienestar psicológico; es decir, que las mujeres de la muestra que presentan un bajo conflicto interrol familia-trabajo tienen un mayor bienestar psicológico que aquellas que presentan un alto conflicto interrol familia-trabajo. Por otro lado, la relación entre conflicto interrol familia-trabajo y apoyo social percibido muestra que la categoría “alto” presenta una mayor media aritmética en este apoyo que la categoría “bajo” y “sensible”; lo cual significa que las mujeres de la muestra que presentan un bajo conflicto interrol familia-

trabajo tienen un mayor apoyo social percibido que aquellas que presentan un alto y sensible conflicto interrol. Por lo tanto, podemos afirmar que esta hipótesis se confirma en su totalidad, ya que existe una relación negativa entre el conflicto interrol familia-trabajo y las variables dependientes bienestar psicológico y apoyo social percibido en esta muestra.

Con respecto a la Hipótesis 2, “el apoyo social del grupo de mujeres pertenecientes a la muestra se relaciona positivamente con el bienestar psicológico”, podemos afirmar que en el análisis de varianza realizado no se encontraron diferencias significativas, con lo cual la hipótesis planteada no se confirma.

La Hipótesis 3, “el bienestar psicológico de la muestra se relaciona significativamente con la edad”, según el análisis de varianza realizado se refuta, ya que, no hay diferencias significativas entre las categorías del bienestar psicológico con respecto a la edad de las mujeres de nuestra muestra.

Por último, la Hipótesis 4 “el conflicto interrol familia-trabajo de la muestra se relaciona significativamente con la satisfacción laboral”, también es refutada debido a que los resultados muestran que no existen diferencias significativas; por tanto, no existe una relación significativa entre estas variables en la muestra.

Con relación a los objetivos planteados en esta investigación, los primeros tres fueron explicados mediante las hipótesis anteriormente analizadas. Con respecto a los restantes, los análisis de varianza realizados muestran que en la muestra, al relacionar bienestar psicológico con las variables independientes no se evidencian relaciones significativas con ninguna de éstas, lo mismo ocurre en la relación entre apoyo social percibido y estas variables. Sin embargo, los análisis de varianza con respecto a la

relación entre conflicto interrol familia-trabajo y las variables independientes arrojaron algunas diferencias significativas, que fueron las siguientes:

- La escala conflicto interrol del Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo presentó diferencias significativas en relación a la variable edad de los hijos, resultando la categoría “menos de 6 años” con una media aritmética mayor que la categoría “6 - 14 años” en esta escala. Es decir, las mujeres de la muestra que tienen hijos menores de 6 años presentan menos conflicto interrol que aquellas que tienen hijos entre 6 y 14 años.
- La escala conflicto interrol del Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo presentó diferencias significativas en relación a la variable nivel de ingreso familiar, así, la categoría “250-499 mil pesos” obtuvo una media aritmética mayor que la categoría “más de 2 millones de pesos”; lo cual significa que aquellas académicas de la muestra que perciben un ingreso familiar entre 250 y 499 mil pesos presentan menor conflicto interrol que aquellas que perciben un ingreso familiar de más de 2 millones.
- El conflicto interrol familia trabajo presentó diferencias significativas con respecto a la variable molestia laboral dando como resultado una media aritmética mayor en la categoría “no tiene molestias” que en la “si tiene molestias”; estos resultados indicarían que las mujeres de la muestra que señalaron no presentar molestias laborales tienen menos conflicto interrol familia-trabajo que quienes señalaron presentarlas.
- Las escalas conflicto interrol, conflicto familia y conflicto trabajo presentaron diferencias significativas con respecto a la variable independiente molestia laboral, dando como resultado en la categoría “no tiene molestias” una media aritmética mayor que en la categoría “si tiene molestias” en cada una de ellas. Lo anterior sugiere que las mujeres de la muestra que señalaron no presentar molestias tienen un menor conflicto de

los tipos interrol, familia y trabajo que aquellas que señalaron presentar molestias laborales.

DISCUSIÓN

La primera hipótesis planteada en esta investigación, “el conflicto interrol familia-trabajo de la muestra se relaciona negativamente con el bienestar psicológico y el apoyo social percibido”, confirma, por un lado, la relación existente entre conflicto interrol familia-trabajo y bienestar psicológico. Esta misma relación fue encontrada en el estudio de Martínez-Pérez y Osca (1999), en donde, entre las variables apoyo familiar (emocional e instrumental), satisfacción y conflicto trabajo-familia, el efecto mayor y más negativo sobre el bienestar es ejercido por la interferencia del trabajo con la familia. Concuerta también con estudios que plantean que la interferencia del trabajo sobre la familia se asocia con burnout, alineación, insatisfacción laboral, depresión y quejas de salud, así como un detrimento de la calidad de vida familiar y una menor satisfacción con la vida (Burke, 1988; Bacharach y cols., 1991; Thomas y Ganster, 1995). Asimismo, la interferencia de la familia sobre el trabajo se ha relacionado con menor satisfacción laboral, menor compromiso con la organización y menor satisfacción con la vida (Wiley, 1987); y con depresión y tensión laboral (Frone y cols., 1992).

En el estudio de Adams, King y King, (1996), aunque no midió bienestar psicológico, si se encontraron datos concordantes con lo anterior, así, la interferencia del trabajo con la familia tuvo una relación negativa con la satisfacción laboral y la satisfacción de vida.

Por otro lado, la relación conflicto interrol familia-trabajo y apoyo social percibido, también es corroborada en diversos estudios. La interferencia del trabajo con la familia tuvo una relación negativa con el apoyo social emocional e instrumental, a su vez, la

interferencia de la familia sobre el trabajo se relacionó negativamente con apoyo social emocional, en el estudio de Adams, King, y King, (1996). Asimismo, Martínez-Pérez y Osca encontraron que el conflicto trabajo-familia, en las mujeres puede predecirse en función del apoyo de la familia y la implicación familiar, lo que no pudieron decirlo de la muestra de hombres, lo cual dichos autores plantean que podría explicarse por la importancia que las mujeres dan al apoyo que perciben de su familia con respecto al trabajo. Esto también se complementa con los resultados obtenidos por investigadores sociales europeos sobre la relación entre el apoyo, la familia y el trabajo, según los cuales “a medida que el estrés en el trabajo influye o sobrecarga las relaciones familiares, la capacidad de la familia para proporcionar apoyo disminuye y el impacto diario de las demandas laborales se hace acumulativo” (Kasl y Wells, 1985). En este sentido, registra una especial preocupación el efecto del trabajo repetitivo sobre las relaciones familiares (Cox, 1980).

“El apoyo social del grupo de mujeres pertenecientes a la muestra se relaciona positivamente con el bienestar psicológico”, es la segunda hipótesis de nuestra investigación, la cual según este estudio fue refutada. Lo anterior no concuerda con la considerable bibliografía que relaciona positivamente el apoyo social con el bienestar psicológico. Así, La Rocco y cols. (1980) señalaron que los trabajadores que reciben apoyo social de la familia muestran un mayor bienestar psicológico (menor depresión y ansiedad). Asimismo, dentro de las numerosas investigaciones realizadas en torno al apoyo social, se han observado relaciones entre el apoyo social y variables en los diferentes ámbitos de la salud y el ajuste psicosocial (Turner y otros, 1982; Garbarino, 1983; Cameron, 1990), como salud física y psicológica, ausencia de depresión y como

moderador de los efectos negativos del estrés laboral. Así también lo señalan Beehr y McGrath, 1992; Cohen y Wills, 1985; Johnson y Jonson, 1997; Saranson y cols., 1990; Vaux, 1988. Con relación a los resultados de nuestro estudio consideramos que éstos pueden explicarse debido a las diferencias de género imperantes en nuestro país, en donde la mujer no asume el ser trabajadora como un rol que le corresponda completamente, más bien tiene un rol tradicional el cual implica ser ella la que debe entregar apoyo más que recibirlo. Esto podría relacionarse también con el hecho de que la carrera de docente es una carrera de servicio, lo que estaría acorde al rol imperante, en donde prevalece la preocupación y el cuidado de otros.

Con respecto a la tercera hipótesis, nuestro estudio no encuentra relación significativa entre el bienestar psicológico de la muestra y la edad; al igual que el estudio realizado por Yañez y Núñez (1999). Sin embargo, Vicente y cols. (1995) realizaron un estudio epidemiológico en el cual se observa que las enfermedades mentales se ubican en mayor porcentaje en el rango etáreo 40 a 59 años, lo que es confirmado por Novacovich y Salinas (1999) e Inostroza y Sepúlveda (2000). Creemos que esta discordancia encontrada puede deberse a que la edad como variable individual no cobra tanta importancia como algunas variables externas (por ejemplo, apoyo social familiar, satisfacción laboral, satisfacción con la vida) al momento de medir el bienestar psicológico.

Por último, la cuarta hipótesis “el conflicto interrol familia-trabajo de la muestra se relaciona significativamente con la satisfacción laboral”, también refutada en este estudio. Lo anterior no concuerda con los estudios realizados en este ámbito, como los de Adams, King y King (1996), quienes señalan que, tanto la interferencia del trabajo sobre la familia y viceversa tienen una relación negativa con la satisfacción laboral; al igual que otras

afirmaciones planteadas por Jones y Butler (1980); Pleck, Staines y Lang (1980); Staines y O'Connor (1980); Brief y cols. (1981) e Ivanicevich y Matteson (1980). Los resultados obtenidos no son consistentes con los estudios señalados anteriormente, consideramos que esto puede tener relación con la forma en que se planteó la pregunta acerca de la variable independiente "satisfacción laboral", la que fue diseñada en forma dicotómica anulando alternativas intermedias para una situación que si bien puede suscitar molestias laborales, éstas no son tan importantes como el hecho de contar con un empleo.

Cabe destacar que los resultados de esta investigación arrojaron diferencias significativas en la relación entre conflicto interrol familia-trabajo y molestia laboral, lo que podría relacionarse con los resultados obtenidos para la satisfacción laboral; sin embargo, no es posible realizar afirmaciones en este sentido ya que no contamos con datos consistentes, lo cual, además, corroboraría nuestra explicación acerca de la refutación de la cuarta hipótesis, ya que se produce una incongruencia entre los datos obtenidos con las variables molestia y satisfacción laboral.

Por otro lado, se hace necesario mencionar también dos resultados que tuvieron diferencias significativas en el análisis estadístico, los cuales no se consideraron anteriormente, el primero de éstos hace referencia a la relación entre la escala conflicto interrol y la edad de los hijos, observándose que las mujeres con hijos menores de 6 años tienen menor conflicto interrol que aquellas con hijos de entre 6 y 14 años; lo que podría explicarse por el rol tradicional al que se adscriben las mujeres, de ser la cuidadora de los hijos y la principal responsable de éstos, lo que se acentúa en la edad escolar, debido a las nuevas tareas de los hijos como estudiantes. Estos resultados concuerdan con lo señalado por Ramírez, Uribe y Gutiérrez (1991), quienes plantean que las mujeres que tienen hijos

pequeños presentan alternativas, como lo es el derecho a guardería o contar con el apoyo familiar para su cuidado en horario de trabajo (en el caso de los niños de entre 0 y 2 años), y jardín, para aquellos de entre 3 y 4 años, aunque éste no cubre la totalidad del horario laboral, pudiendo recurrir al cuidado de otros familiares; al contrario, las mujeres que tienen hijos de 6 años o más, es decir en edad escolar, poseen más responsabilidades, ya que significa tener que contar con apoyo (negociar con la pareja, con algún familiar o pagar por este servicio para llevar y recogerlo a la escuela o ingeniárselas para ir ella misma), implica enfrentar la carga que representan las tareas escolares, la influencia de las amistades y compañeros/as. El segundo resultado a destacar, refiere a la relación entre escala conflicto interrol y nivel de ingreso familiar, donde las mujeres que tienen un ingreso familiar de entre \$250.000 y \$499.000 tienen menor conflicto interrol que aquellas que perciben un ingreso familiar de más de \$2.000.000; lo que podría deberse a que aquellas mujeres que perciben mayor dinero, comparten el rol de proveedoras con su pareja, lo que las hace estar en un mismo nivel de responsabilidad económica, teniendo que negociar muchas veces sobre la importancia de sus trabajos en las vidas de cada uno, influyendo en el rol tradicional de la mujer como madre y ama de casa.

CONCLUSIONES

Los resultados significativos de nuestra investigación fueron los siguientes:

- El conflicto interrol familia-trabajo de la muestra se relaciona negativamente con el bienestar psicológico.
- El conflicto interrol familia-trabajo de la muestra se relaciona negativamente con el apoyo social percibido.
- La escala conflicto interrol del Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo presentó diferencias significativas en relación a la edad de los hijos de las integrantes de la muestra.
- La escala conflicto interrol del Cuestionario Conflicto Interrol Familia-Trabajo presentó diferencias significativas en relación al ingreso familiar percibido por la muestra.
- El conflicto interrol familia-trabajo presentó diferencias significativas con respecto a la molestia laboral expresada por la muestra.
- Las escalas conflicto interrol, conflicto familia y conflicto trabajo presentaron diferencias significativas en relación a la molestia laboral expresada por la muestra.

Con respecto a los aportes de nuestro estudio, destacamos la temática abordada, salud mental y trabajo en la mujer, debido a que existen pocos estudios realizados que tomen en cuenta las variables dependientes y la relación entre éstas estudiadas en la presente investigación; los estudios existentes en este ámbito son sólo extranjeros, no

existiendo hasta el momento estudios de este tipo en nuestro país y menos en nuestra región. Además, los estudios realizados en esta temática no son diferenciados por sexo.

Asimismo, nuestro estudio es un aporte a la psicología social ya que está basado en un enfoque psicosocial de la salud mental haciendo una lectura desde el punto de vista del género, tomando en cuenta el conflicto de rol que tantas mujeres trabajadoras presentan actualmente.

Un tercer aporte del estudio es a nivel de la muestra (perteneciente a un nivel socioeconómico medio), esto por dos razones. En primer lugar, la mayoría de los estudios realizados en torno al tema mujer y trabajo, se han llevado a cabo en mujeres de niveles socioeconómicos bajos, por tanto, creemos que es importante conocer la realidad de las mujeres de distintos sectores, con el fin de poder lograr conclusiones generalizables. Y en segundo lugar, al momento de realizar el estudio no existían trabajos de investigación que abordaran el tema de las mujeres académicas como trabajadoras

Además, es importante destacar la elaboración de un instrumento que evalúa el conflicto interrol familia-trabajo, el cual fue diseñado en base a nuestra realidad como una herramienta que llene el vacío existente en nuestro país para la medición de esta variable.

En relación con las limitaciones de nuestro estudio consideramos que los resultados no se pueden generalizar a otras poblaciones de trabajadoras debido a que nuestra muestra es exclusiva de una institución superior de la V región, por lo que sólo es representativa de ésta.

Otra de las limitaciones es con respecto a la encuesta sociodemográfica elaborada por nosotras, la cual fue realizada con preguntas abiertas, lo que influyó en que se perdiera información que pudo haber sido relevante, debido al entendimiento inadecuado de las

preguntas y a la poca precisión de éstas. Para resultados más óptimos consideramos que las respuestas deberían haber sido basándose en alternativas, con el fin de facilitar su respuesta y su clasificación para el posterior análisis.

Debido a que los instrumentos utilizados no han sido estandarizados a la norma chilena, la lectura de los resultados está afectada, ya que ésta sólo es posible hacerla en función de la muestra.

Por último, las condiciones de evaluación hicieron menos expedita la aplicación de los cuestionarios. Entre éstas podemos señalar la disponibilidad de horario de las docentes, el espacio físico y, algunas veces, la ausencia física de la investigadora y la resistencia por parte de las académicas a ser evaluadas.

Todas las limitaciones señaladas sirven de base para posteriores estudios.

Por otra parte, en cuanto a las sugerencias y proyecciones de esta investigación proponemos lo siguiente:

- El cuestionario de conflicto interrol familia-trabajo sea aplicado a otras muestras de mujeres trabajadoras chilenas, con el fin de probarlo y perfeccionarlo si es necesario.
- Afinar el instrumento de apoyo social, haciéndolo más atingente a la problemática del estudio, tomando en cuenta el rol tradicional de la mujer.
- Idear una nueva forma para medir satisfacción laboral, ya sea entregando alternativas de amplio espectro o creando un inventario.
- La satisfacción / molestia laboral sea estudiada como variable dependiente, idea que surge de los resultados obtenidos en molestia laboral de nuestra muestra, los cuales obtuvieron diferencias significativas con respecto a las variables dependientes.

- Realizar estudios similares al nuestro pero con muestras no intencionadas, con el objetivo de poder generalizar resultados. Además, sería importante también realizar otros estudios que incluyan hombres y mujeres de manera diferenciada, para poder hacer comparaciones.
- Efectuar estudios similares al nuestro, pero de carácter longitudinal, lo que posiblemente arrojaría resultados interesantes sobre la influencia de factores como la edad en el bienestar y el conflicto.
- Realizar un estudio de este tipo, investigando los esquemas cognitivos que presentan las trabajadoras, bajo los cuales estas mujeres vivencian una situación de conflicto interrol familia-trabajo, con el fin de ver si son los roles tradicionales los que estén afectando los resultados.
- Efectuar un análisis cualitativo de los discursos que existen detrás del conflicto interrol, lo que enriquecería este estudio descriptivo.

Para finalizar, a modo de comparación entre las variables utilizadas en este estudio y en el de Adams y cols., podemos señalar que entre las variables contempladas en este último, se encuentran: la implicancia en el trabajo, la implicancia en la familia, el apoyo de la familia (emocional e instrumental), interferencia del trabajo con la familia y de la familia con el trabajo y satisfacción de vida. Por otro lado, las variables contempladas en nuestro estudio fueron bienestar psicológico, apoyo social y conflicto interrol familia-trabajo; si bien éstas no son idénticas a las utilizadas por Adams y cols., sí tienen importantes similitudes. Así, el cuestionario con que medimos bienestar psicológico cuenta con ítems de satisfacción de vida, el cuestionario de apoyo social que utilizamos incluye apoyo del entorno en general, y el cuestionario de conflicto interrol familia-trabajo cuenta una escala para medir el

conflicto trabajo-familia (escala trabajo) y otra que mide conflicto familia-trabajo (escala familia); las variables que no fueron consideradas en esta investigación fueron implicancia en el trabajo y la implicancia en la familia, por lo que sería interesante incluirlas en un estudio posterior.

ANEXOS

Conteste este cuestionario de forma completa, leyendo con atención cada una de las siguientes frases y marque con una cruz que tan de acuerdo o desacuerdo se encuentra usted con dicha frase.

Asegúrese de escoger sólo una alternativa para cada frase.

Como las personas tienen distinta forma de pensar, no hay respuestas buenas o malas. Por lo tanto conteste del modo más espontáneo posible y acorde con la realidad que está viviendo. Tómese el tiempo necesario para responderlo. Muchas gracias.

	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1. El ambiente en mi casa se caracteriza por ser hostil.					
2. Mi familia se molesta por la manera en que me comporto.					
3. Las cosas que me gusta hacer mi familia no las comparte.					
4. Me falta tiempo para hacer todas las tareas laborales que me corresponden.					
5. Salgo de mi lugar de trabajo para resolver situaciones familiares.					
6. En mi trabajo no tengo libertad para tomar decisiones.					
7. Mis funciones en el trabajo no están bien delimitadas.					
8. Dada la situación de mi familia tengo muy poco tiempo para satisfacer mis intereses personales.					
9. Prefiero compartir poco tiempo con mi familia.					
10. Mi forma de pensar es muy distinta a la de mi familia.					
11. Las responsabilidades de mi familia me fuerzan a hacer cosas que preferiría no hacer.					
12. Me siento cansada en el trabajo por las cosas que tengo que hacer en casa.					
13. Mi vida personal y/o familiar ocupa tiempo que preferiría destinar al trabajo.					
14. En mi trabajo recibo órdenes de distintos superiores.					
15. Mis demandas familiares son tan grandes que me alejan de mi trabajo.					
16. Mi calendario de trabajo entra en conflicto con mi vida familiar.					
17. Siento que el cargo que ocupo no me permite desarrollar mis habilidades personales.					
18. No sé qué esperan mis superiores del trabajo que realizo.					

19. Cuando estoy en el trabajo, mis superiores y mis compañeros se disgustan porque me preocupo de mi vida familiar.					
20. Después del trabajo llego muy cansada a casa como para dedicarle tiempo a mi familia o a mi vida personal.					
21. Mi manera de sentir frente a la vida me ha traído problemas con mi familia.					
22. Creo que tendría un mejor rendimiento en mi trabajo si no tuviera tantas responsabilidades familiares.					
23. Considero que los problemas que tengo con o en mi familia, son más graves que los de las otras familias.					
24. A mi familia le desagrada la frecuencia con que me preocupo de mi trabajo mientras estoy en casa.					
25. En mi trabajo debo realizar tareas que no me corresponden en forma directa.					
26. Las exigencias de mi trabajo dificultan que me relaje cuando estoy en casa.					
27. Me molesta que en el trabajo mis superiores vigilen mis labores.					
28. Mi trabajo toma tiempo que preferiría pasar con mi familia.					
29. Mi trabajo no responde a las expectativas que tenía antes de entrar a él.					
30. Mi trabajo me dificulta ser la madre, esposa y/o la mujer que me gustaría ser.					

GENERAL HEALT QUESTIONNAIRE

¿Cómo se ha sentido durante las últimas semanas?. Por favor, conteste las preguntas marcando con una cruz sobre la alternativa que más se aplique a su caso. Debe comparar los sentimientos actuales con los que habitualmente ha tenido durante los últimos años.

1) ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
2) ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
3) ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
4) ¿Ha sido capaz de disfrutar con sus actividades normales de cada día?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
5) ¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
6) ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
7) ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que lo habitual
8) ¿Se ha notado constantemente agobiada o bajo tensión?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que lo habitual
9) ¿Ha tenido la sensación que no puede superar sus dificultades?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que lo habitual
10) ¿Se ha sentido poco feliz y deprimida?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que lo habitual
11) ¿Ha perdido confianza en sí misma?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que lo habitual
12) ¿Ha pensado que es una persona que no vale para nada?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que lo habitual

Con respecto a Ud. y su familia:

- ¿Qué edad tiene Ud.?
- ¿Con quién vive actualmente?
- Si tiene hijos, ¿cuáles son sus edades?
- ¿Cuál es aproximadamente su ingreso familiar mensual?

Con respecto a su trabajo:

- ¿Cuántos años lleva trabajando en la Universidad de Valparaíso como docente?
- ¿Cuál es su tipo de contrato en esta Universidad?
- Aparte de sus actividades como docente, ¿realiza Ud. actualmente actividades de tipo administrativas y/o de investigación dentro de la Universidad? ¿Cuáles?
- ¿Ha realizado Ud. actividades de perfeccionamiento en el ámbito académico? Nómbrelas.
- ¿Le entrega satisfacción su trabajo? Si es así, señale cuáles son los determinantes de esto.
- ¿Le molesta algo actualmente de su trabajo? ¿Qué?

En la página siguiente usted encontrará un conjunto de casillas, el procedimiento es el siguiente:

- 1.- En la primera columna de la izquierda escriba las iniciales de aquellas personas que son importantes para usted. Considere exclusivamente aquellas personas que verdaderamente le proporcionan apoyo personal.**
- 2.- En la segunda columna señale el tipo de relación que mantiene con cada una de estas personas.**
- 3.- Encima de las casillas encontrará una serie de nueve preguntas, léalas cuidadosamente y responda a cada una para todas las personas que ha señalado. En base a la clasificación presentada en la hoja siguiente ponga el número correspondiente a su elección (1 = nunca, 2 = pocas veces, 3 = algunas veces, 4 = bastantes veces y 5 = casi siempre).**

REFERENCIAS

- Adams, G, King, L & King, D. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, And Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 81(4), 411-420.
- Agut, S. y Salanova, M. (1998). Mujeres y Trabajo: un reto para la Investigación Psicosocial. Revista de Psicología Social, 13(2), 133-139.
- Alvaro, J. (1999). Salud Mental. Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Madrid.
- Alvaro, J., Garrido, A. & Torregosa, J. (1996). Psicología Social Aplicada. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Alvaro, J., Torregosa, J. & Garrido, A. (1992). Influencias Sociales y Psicológicas en la Salud Mental. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Andaur, X., Conejeros, C. & Guzmán, M. (2000). Mujer, familia y trabajo: Un estudio desde el modelo psicosocial de Adams y cols. Tesis para optar al título de Psicólogo y al grado de Licenciado en Psicología. Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología. Viña del Mar.

Araneda, P. (1999). Trabajo y Familia: El Equilibrio Pendiente. En Oxman, V. y Galilea, S. (Compiladoras), Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo (1994-1999). Chile: SERNAM, MS Comunicaciones Limitada.

Impresos Ograma S.A.

Arévalo, L. (1993). Universidad de Valparaíso: Evolución y Análisis Económico y Financiero, período 1981-1990. Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial con mención Administración de Empresas. Universidad de Valparaíso, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Escuela de Ingeniería Comercial.

Valparaíso.

Asún, D., Núñez, C., Vera, A. & Tapia, P. (2000). Un Modelo de la Salud Mental basado en Categorías Psicosociales. Praxis, Revista de Psicología y Ciencias Humanas, 2 (2), 54-65.

Aylwin, M. y Durán, A. L. (1999). Extensión de la Jornada Laboral. En Oxman, V. Y Galilea, S. (Compiladoras), Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo (1994-1999). Chile: SERNAM, MS Comunicaciones

Limitada. Impresos Ograma S.A.

Daskal, A. M. (1994). Algunas Reflexiones Acerca de la Salud Mental de las Mujeres.

Chile: SERNAM, Conferencia en el Primer Congreso Nacional: Mujer y Salud Mental.

- Dávila, G., Valenzuela, M. & Waceols, D. (1997). La Mujer en el Espacio Público Remunerado: Dinámica Familiar y Esquema de Género. Estudio exploratorio en una muestra de trabajadoras de cuatro universidades tradicionales de Valparaíso. Tesis para optar al título de Psicólogo y grado de Licenciado en Psicología. Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología. Valparaíso.
- Encuesta “Situación Laboral de la Trabajadora Universitaria”. (1999). Universidad de Valparaíso. Chile.
- Esteve, J. (1987). El Malestar Docente. Barcelona: Laia.
- Fernández, J. (1998). Género y Sociedad. Madrid: Pirámide.
- Field, S. y Bramwell, R. (1998). An Investigation Into the Relationship between Caring Responsibilities and the Levels of Perceived Pressure Reported by Female Employees. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71(2), 165-170.
- Galeana de Valadés, P., compiladora. (1990). Universitarias Latinoamericanas: “Liderazgo y Desarrollo”. México: Coordinación de Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México.

- García de León, M. A. (1994). Elites discriminadas (sobre el poder de las mujeres). Bogotá: Anthropos, Editorial del hombre.
- García, F. (1992). La Propuesta Biopsicosocial del Ciudadano Sano. Revista de Psicología General y Aplicada, 51(2), 269-278.
- Gracia, E. (1997). El Apoyo Social en la Intervención Comunitaria. Barcelona: Paidós.
- Gracia, E., Herrero, J. & Musitu, G. (1995). El Apoyo Social. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Gracia, E., Musitu, G. & García, F. (1994). Estrés, Apoyo Social y Ajuste Psicológico en Padres que Maltratan a sus Hijos. Revista de Psicología Social, 9(2), 193-203.
- Gur, R., López, A., Otegui, R., Vila-Coro, M., Veil, S., Haaland, J., Retuerto, M. & Alberdi, C. (1998). La mujer en el umbral del siglo XXI. Madrid: Complutense.
- Guzmán, V., Mauro, A. Y Araujo, K. (1999). Trayectorias Laborales de Mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo. Chile: CEM.

Halim, R. (2000). Bienestar Psicológico en un Grupo de Mujeres Desempleadas de las Comunas de Valparaíso y Villa Alemana. Estudio Exploratorio Descriptivo. Tesis para optar al título de Psicólogo y al grado de Licenciado en Psicología. Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología. Valparaíso.

Herrero, J. y Musitu, G. (1998). Apoyo Social, Estrés y Depresión: un Análisis Causal del Efecto Supresor. Revista de Psicología Social, 13(2), 195-203.

Hyde, J. (1995). Psicología de la Mujer. La Otra Mitad de la Experiencia Humana. Madrid: Morata.

Inostroza, E. y Sepúlveda, P. (2000). Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral: Estudio Descriptivo Comparativo en una Muestra de Docentes de Enseñanza Básica Municipalizada de Sectores Urbanos y Rurales de la Comuna de Quillota. Tesis presentada para optar al Título de Psicólogo y al Grado de Licenciado en Psicología. Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología. Viña del Mar.

Instituto de la Mujer, Centro Nacional de Investigación y Documentación Educativa (1988). La presencia de las mujeres en el sistema educativo. Madrid: Ministerio de Cultura.

- Instituto de la Mujer, Oficina internacional del Trabajo (1988). Sobre los lugares de trabajo. Mujer y Trabajo, N° extraordinario: Las mujeres en un mundo en cambio. Ginebra, Madrid: Ministerio de Cultura.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2000). Indicadores de Empleo por Regiones. Marzo, 2000. Chile.
- Jahoda, M. (1987). Empleo y Desempleo: Un Análisis Socio-Psicológico. Madrid: Morata.
- Jelin, E. (1984). Familia y Unidad Doméstica: Mundo Público y Vida Privada. Buenos Aires: Estudios Cedes (reimpresión).
- Jiménez, J. y Gili, M. (1978). Maternidad y trabajo: ¿opciones discordantes?. En Paz Covarrubias y Rolando Franco (compiladores), Chile: Mujer y Sociedad (pp. 461- 468). Santiago: UNICEF.
- Kottak, C. (1996). Antropología: Una exploración de la diversidad humana con temas de la cultura hispana. (6ª Edición). Madrid: McGraw- Hill.
- Lipovestsky, G. (1999). La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino. (2º Edición, traducción de Rosa Alapont). Barcelona: Anagrama.
-

Martínez-Pérez, M. & Osca, A. (1999). “El modelo de Adams y cols. (1996) sobre las relaciones entre la familia y el trabajo y su influencia sobre la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores”. Madrid: Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones, Facultad de Psicología. U.N.E.D.

Mauro, A. (1997). Participación Laboral de las Mujeres desde la Perspectiva de Cohortes. Chile: Estadística y Economía, CONICYT.

Messinger, K., Seifert, A. y González, R. (1998). Haciendo Visible lo Invisible. Indicadores Científicos de Procesos Nocivos que Afectan la Salud de las Mujeres en el Trabajo. Cuadernos Mujer Salud. Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (RSMLAC).

MIDEPLAN. (1998). Situación de la Mujer en Chile. Encuesta CASEN. Chile.

Montecino, S. y Obach, A. (1999). Género y Epistemología. Mujeres y Disciplinas. Santiago: Lom.

Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH) (1998). Situación Laboral de la Mujer en Chile. Chile.

Navellán, C. Salud Laboral de la Mujer en Chile. Documento N°22. Chile: SERNAM.

Novakovich, N. y Salinas, P. (1999). Estudio Exploratorio Descriptivo: Bienestar Psicológico en un grupo de mujeres empleadas de las comunas de Viña del Mar y Valparaíso. Tesis presentada para optar al Título de Psicólogo y al Grado de Licenciado en Psicología. Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología. Valparaíso.

Ramírez, J., Uribe, G. y Gutiérrez, N.(1998). Mujer, Salud y Trabajo. Entre Vaivenes: Reflexiones Ante una Relación Compleja. Cuadernos Mujer Salud. Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (RSMLAC).

Reca, I. (1993). La Familia Chilena en los Noventa. Chile: SERNAM.

Reyes, C., Nazarala, M. & Bermúdez, S. (2000). Bienestar Psicológico en un Grupo de Académicas y Académicos de una Universidad Estatal de la V Región. Tesis presentada para optar al Título de Psicólogo y al Grado de Licenciado en Psicología. Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, Escuela de Psicología. Viña del Mar.

Rodríguez, Hontagas, Bravo, Grau & Ramos. (1993). “Bienestar Psicológico”, trabajo presentado en la II Conferencia Internacional sobre Intervención Psicológica y Desarrollo Humano. Valencia: Universidad de Valencia.

- Roxburgh, S. (1999). Exploring the Work and Family Relationship. Journal of Family Issues. 20(6), 771-788.
- Saavedra, C. (1999). Mujer ejecutiva en Chile. Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial con mención Administración de Empresas. Universidad de Valparaíso, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Escuela de Ingeniería Comercial. Viña del Mar.
- Sanz, C. (1995). Invisibilidad y Presencia, Seminario internacional "Género y trayectoria profesional del profesorado universitario. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid.
- Schiefelbein, E., y Tedesco, J. (1995). Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina. Buenos Aires: Aula XXI Santillana S.A.
- Selamé, T. (1998). Mujer y Trabajo: "Seguimiento al empleo femenino, (1982-1997)". Documento de Trabajo N° 1. Chile: Equipo de Mujer y Trabajo (SERNAM).
- Servicio Nacional de la Mujer (1993). Informe Comisión Nacional de la Familia. Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer (1996). Transformaciones en la Familia con Motivo de la Incorporación de la Mujer en el Trabajo. Documento de Trabajo N°49. Chile: SERNAM.
-

Servicio Nacional de la Mujer (2000). Los números de la diferencia: Estadísticas de Género. Chile: SERNAM.

Servicio Nacional de la Mujer (2000). Familia y Políticas Públicas: Una Reflexión Necesaria. Chile: SERNAM.

Servicio Nacional de la Mujer (2001). Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. 2000-2010. Chile: SERNAM.

Sharim, D. (1995). Responsabilidades Familiares Compartidas: Sistematización y Análisis. Documento de Trabajo N° 41. Chile: SERNAM, Departamento de Estudios, Área Familia.

Sharim, D. y Silva, U (1998). Familia y reparto de responsabilidades. Documento de Trabajo N°58. Chile: SERNAM, Departamento de planificación y estudios y Departamento de Comunicaciones.

Simon, R. (1995). Géneros, Roles Múltiples, Significado de Roles y Salud Mental. Journal of Health and Social Behavior. 36, 182-194.

Valdovinoitt, M. (2000). Bienestar Psicosocial. Apunte de Diplomado de Salud Mental, Módulo Patología Social. Escuela de Psicología. Universidad de Valparaíso.

Valenzuela, M., editora. Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo. Chile: SERNAM.

Valls-Llobet, C. (1998). Salud Laboral y Morbilidad. Cuadernos Mujer Salud. Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (RSMLAC).

La Presencia de la Mujer en la Universidad de Chile (1992, Septiembre-October). Revista de Occidente.

