

*Asunto*

M  
A 543 m  
2000  
c.1

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO  
ESCUELA DE PSICOLOGIA

**MUJER, FAMILIA Y TRABAJO : UN ESTUDIO DESDE EL MODELO  
PSICOSOCIAL DE ADAMS Y COLS.**

TESIS PRESENTADA A LA FACULTAD DE MEDICINA PARA OPTAR AL TITULO  
DE PSICOLOGO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA

POR

XIMENA MONSERRAT ANDAUR PARRA  
CAROLA IVONNE CONEJEROS FLORES  
MARIELLA JOSE GUZMAN OROZCO

PROFESORA PATROCINANTE  
PS. MARIA ELENA VALDOVINOITT ORTIZ

VIÑA DEL MAR  
DICIEMBRE DE 2000

*N. Noac 51704*



## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradecemos a nuestra profesora patrocinante, María Elena Valdovinoitt, por el apoyo brindado a lo largo de estos años y permitirnos conocer su calidad humana. También agradecemos al profesor Alberto Caro, por su ayuda y paciencia.*

*A Rosina Orozco, por facilitar este proceso. A Saúl Urbina, por cooperar desinteresadamente con sus conocimientos, y a Iván Echeverría por su constante preocupación.*

*Al grupo de secretarias de la Universidad Adolfo Ibañez por su tiempo y colaboración.*

*Por último, damos las gracias a las secretarias de la Universidad de Valparaíso por su buena disposición, ya que sin la participación de ellas, no habría sido posible llevar a cabo esta investigación. En particular, agradecemos a la Sra. Nélica Guzmán, por su calidez y acogida.*

*A mi madre, por su entrega infinita, por sus manos grandes y fuertes en donde caben  
mil tesoros, por su valentía... por existir*

*A mi padre, por el recencuentro y sus historias siempre reinventadas*

*A María Elena, por su incansable búsqueda del hilo conductor a la vida*

*A Claudia, por su fragilidad y ternura resguardadas tras su mirada segura*

*A Paula, por su espíritu insolente e inquebrantable*

*A César, por sus hermosos ojos grandes, llenos de verdad y bondad*

*A Antonio y Fernando*

*A mis amigas, quienes siempre me brindaron su apoyo en los momentos difíciles*

*Carola*

*En este amanecer, dedico mis sueños a Rosina, mi madre y amiga, por regalarme la  
vida y su hermosa existencia*

*A Nona, por la confianza depositada en cada uno de mis pasos*

*A los Vicentes, al que ya no está y al que continúa en nuestros caminos*

*A Aric por su apoyo y su cálida sonrisa*

*A mi compañero, Jorge, a quien amo profundamente desde el momento en que conocí  
sus ojos*

*Y a mis amigas de toda la vida, aquellas hermanas que ocupan un espacio  
fundamental en mi corazón...*

*Mariella*

*A Carmen y Victor, mis papás, por compartir mis alegrías y fracasos... por tanta  
confianza y cariño*

*A Pablo y Paz, mis hermanitos, por recorrer juntos y entre risas nuestras vidas*

*A Ove, mi abuela, por defenderme del miedo y enseñarme a luchar, cada día*

*A mis amigas, por compartir mi infancia, crecer conmigo y estar aún conmigo*

*Y a Claudio, por construirnos un espacio con tierra y aire, y sobre él, levantar mi sol  
cada mañana*

*Xime*

## RESUMEN

La presente investigación es un estudio no experimental de carácter exploratorio transeccional descriptivo correlacional, basado en el modelo Relación Familia-Trabajo de Adams y cols. (1996). Este se llevó a cabo en un grupo no probabilístico (intencionado y dirigido) de 109 mujeres que desempeñan el cargo de secretarías en la Universidad de Valparaíso.

El objetivo de este estudio es la aplicación del modelo de Adams y cols., describiendo la relación entre las variables que lo componen : Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo de Andaur, Conejeros, Guzmán, Figueroa y Valenzuela), Bienestar Psicológico (General Health Questionnaire de Golbergh), Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) y Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar de Herrero, Gracia y Musitu), considerando edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar (Encuesta Sociodemográfica).

En cuanto a los resultados de esta investigación, podemos decir que en la muestra de secretarías, el conflicto interrol familia - trabajo mostró relación negativa con bienestar psicológico, autoestima familiar y satisfacción laboral. Sin embargo, no se encontró relación con apoyo social. Por último, autoestima familiar mostró relación positiva con satisfacción laboral.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>RESUMEN</b> .....	i
<b>TABLA DE CONTENIDOS</b> .....	ii
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	v
<b>INDICE DE GRAFICOS</b> .....	vii
<b>CAPITULO I</b> .....	1
<b>INTRODUCCION</b> .....	1
<b>FORMULACION DEL PROBLEMA</b> .....	4
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	4
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b> .....	5
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	5
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	5
<b>HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION</b> .....	7
<b>ANTECEDENTES RELEVANTES SOBRE EL TEMA</b> .....	7
<i>MUJER Y TRABAJO REMUNERADO</i> .....	7
SITUACION LABORAL DE LAS MUJERES A NIVEL MUNDIAL Y LATINOAMERICANO.....	7
SITUACION LABORAL DE LA MUJER EN CHILE.....	9
DISTRIBUCION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.....	12
SER MUJER, SER SECRETARIA.....	15
SER SECRETARIA EN CHILE.....	17
SITUACION ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS SECRETARIAS EN CHILE.....	24
<i>ETAPAS DE DESARROLLO DE LAS MUJERES EN ESTUDIO</i> .....	25
EDAD ADULTA TEMPRANA.....	25
EDAD MADURA.....	28
<i>CONTEXTUALIZACION DEL ESTUDIO</i> .....	30
DESCRIPCION DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.....	30
<i>ESTUDIOS REGIONALES ACERCA DE MUJER Y TRABAJO REMUNERADO</i> .....	32
<b>CAPITULO II</b> .....	34
<b>MARCO TEORICO</b> .....	34
<i>PSICOLOGIA SOCIAL</i> .....	34
PSICOLOGIA SOCIAL APLICADA.....	36
<i>SALUD MENTAL</i> .....	38
MODELOS TEORICOS EN EL ESTUDIO DE LA SALUD MENTAL.....	40
<i>PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DE GENERO</i> .....	42

CUESTIONARIO CONFLICTO INTERROL FAMILIA - TRABAJO.....	121
ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA.....	125
ANALISIS DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA MUESTRA EN ESTUDIO.....	126
PLAN DE TRABAJO.....	128
PROCEDIMIENTO.....	128
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>130</b>
<b>PRESENTACION DE RESULTADOS.....</b>	<b>130</b>
<i>OBJETIVO 1</i> .....	130
<i>OBJETIVO 2</i> .....	132
<i>OBJETIVO 3</i> .....	134
<i>OBJETIVO 4</i> .....	136
<i>OBJETIVO 5</i> .....	142
<i>OBJETIVO 6</i> .....	148
<i>OBJETIVO 7</i> .....	158
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>163</b>
<b>ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>163</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>166</b>
<i>SUGERENCIAS</i> .....	170
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>173</b>
<b>APENDICE.....</b>	<b>183</b>

ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL ESTUDIO DEL GENERO.....	49
LOS CASOS DE ESTADOS UNIDOS, EUROPA Y LATINOAMERICA.....	52
<i>PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DEL EMPLEO.....</i>	54
TEORIAS PSICOSOCIALES DEL EMPLEO.....	58
Teoría de la Privación versus Teoría de la Agencia.....	58
Teoría de la Incongruencia Mental.....	59
Teoría de la Expectativa - Valencia versus Teoría de la Indefensión Aprendida.....	60
El Modelo de Roles y Vitamínico.....	61
Transición Psicosociales y Modelo del Estrés.....	62
Teoría de la Autoeficacia y Locus de Control.....	63
TRABAJO REMUNERADO Y BIENESTAR PSICOLOGICO.....	63
TRABAJO REMUNERADO Y BIENESTAR PSICOLOGICO : UNA PERSPECTIVA DE GENERO.....	65
<i>CONCEPTOS Y FUNCIONES DE LA FAMILIA.....</i>	69
<i>MODELO DE ADAMS Y COLS. : RELACION TRABAJO - FAMILIA.....</i>	74
<i>VARIABLES DEL MODELO DE ADAMS Y COLS.....</i>	77
BIENESTAR PSICOLOGICO.....	77
Bienestar Psicológico y Género.....	80
APOYO SOCIAL.....	81
Perspectivas Teóricas en el Estudio del Apoyo Social.....	85
Perspectiva Estructural.....	85
Perspectiva Funcional.....	87
Apoyo Social Percibido.....	88
Medición del Apoyo Social.....	89
Estudios sobre Apoyo Social.....	91
Autoestima Familiar.....	95
CONFLICTO INTERROL FAMILIA - TRABAJO.....	96
Perspectivas Teóricas en el estudio del Conflicto Interrol Familia - Trabajo.....	97
Medición del Conflicto Interrol Familia - Trabajo.....	101
Estudios sobre Conflicto Interrol Familia - Trabajo.....	103
APLICACIÓN DEL MODELO DE ADAMS Y COLS.....	104
Estudio de Adams, King L. y King D. (1996).....	104
Estudio de Martínez - Pérez y Osca (1999).....	107
<b>CAPITULO III.....</b>	111
<b>DESCRIPCION METODOLOGICA.....</b>	111
<i>TIPO DE ESTUDIO.....</i>	111
<i>MUESTRA.....</i>	111
SUJETOS INCLUIDOS EN LA MUESTRA.....	115
SUJETOS NO INCLUIDOS EN LA MUESTRA.....	115
<i>DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....</i>	116
VARIABLES INDEPENDIENTES.....	116
VARIABLES DEPENDIENTES.....	118
<i>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS.....</i>	119
GENERAL HEALTH QUESTIONNAIRE.....	119
CUESTIONARIO DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO.....	120
ESCALA AUTOETIMA FAMILIAR .....	120

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Evolución de la tasa de participación de la población de 15 años y más a la fuerza de trabajo por sexo. 1990 -1998.....	10
Tabla 2 : Distribución de la población en busca de trabajo remunerado por sexo según tramos de edad. 1998.....	11
Tabla 3 : Promedio ingreso mensual de la ocupación principal por sexo, según región. Noviembre, 1998.....	12
Tabla 4 : Distribución de la población de 15 años y más ocupado por sexo, según rama de actividad. 1998.....	15
Tabla 5 : Percepción de condiciones de trabajo y nivel de salario.....	17
Tabla 6 : Temor al despido.....	18
Tabla 7 : Ascenso con más de cuatro años de antigüedad.....	18
Tabla 8 : Percepción de condiciones de trabajo.....	18
Tabla 9 : Percepción de satisfacción laboral.....	18
Tabla 10 : Causas de molestias en el trabajo.....	18
Tabla 11 : Estado civil de las funcionarias.....	21
Tabla 12 : Número de hijos de las funcionarias.....	21
Tabla 13 : Remuneración de funcionarias (entre \$0 y \$100.000).....	21
Tabla 14 : Remuneración de funcionarias (entre \$101.000 y \$ 300.000).....	22
Tabla 15 : Remuneración de funcionarias (entre \$301.000 y \$500.000).....	22
Tabla 16 : Remuneración de funcionarias (entre \$501.000 y \$700.000).....	22
Tabla 17 : Tipos de contrato de las funcionarias.....	23
Tabla 18 : Dificultades laborales.....	23
Tabla 19 : Tipos de familia y sexo del Jefe/a de Hogar. Chile, 1992.....	72
Tabla 20 : Principales actividades realizadas diariamente por sexo. 1998.....	99
Tabla 21 : Variables independientes.....	116

Tabla 22 : Variables dependientes.....	117
Tabla 23 : Confiabilidad de los cuestionarios.....	126
Tabla 24 : Correlación Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo.....	126
Tabla 25 : Correlación General Health Questionnaire.....	127
Tabla 26 : Correlación Escala de Autoestima Familiar.....	127
Tabla 27 : Correlación Cuestionario de Apoyo Social Percibido.....	127
Tabla 28 : Análisis de varianza entre Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y Bienestar Psicológico (GHQ).....	130
Tabla 29 : Análisis de varianza entre Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu).....	132
Tabla 30 : Análisis de varianza entre Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar).....	134
Tabla 31 : Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la edad.....	136
Tabla 32 : Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al tipo de familia.....	138
Tabla 33 : Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al tipo de contrato.....	139
Tabla 34 : Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la satisfacción laboral.....	140
Tabla 35 : Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la edad de los hijos.....	140
Tabla 36 : Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación al nivel de ingreso familiar.....	141
Tabla 37 : Análisis de varianza del Bienestar Psicológico (GHQ) en relación a la capacitación.....	142
Tabla 38 : Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la edad.....	143
Tabla 39 : Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al tipo de familia.....	143
Tabla 40 : Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al tipo de contrato.....	144

Tabla 41 : Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la satisfacción laboral.....	145
Tabla 42 : Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la edad de los hijos.....	145
Tabla 43 : Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al nivel de ingreso familiar.....	146
Tabla 44 : Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la capacitación.....	147
Tabla 45 : Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la edad.....	148
Tabla 46 : Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación al tipo de familia.....	149
Tabla 47 : Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación al tipo de contrato.....	149
Tabla 48 : Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la satisfacción laboral.....	150
Tabla 49 : Análisis de varianza de la Escaloea Conflicto Trabajo interfiere Familia (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la satisfacción laboral.....	152
Tabla 50 : Análisis de varianza de la Escala Conflicto Familia interfiere Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la satisfacción laboral.....	153
Tabla 51 : Análisis de varianza de la Escala Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la satisfacción laboral.....	155
Tabla 52 : Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a edad de los hijos.....	155
Tabla 53 : Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación al nivel de ingreso familiar.....	156
Tabla 54 : Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la capacitación.....	157
Tabla 55 : Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación a la edad.....	158
Tabla 56 : Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación al tipo de familia.....	159

Tabla 57 : Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación al tipo de contrato.....	159
Tabla 58 : Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación a la satisfacción laboral.....	160
Tabla 59 : Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación a la edad de los hijos.....	161
Tabla 60 : Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación al nivel de ingreso familiar.....	161
Tabla 61 : Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación a la capacitación.....	162

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 : Promedios de Bienestar Psicológico por categorías de Conflicto Interrol.....	131
Gráfico 2 : Promedios de Apoyo Social Percibido por categorías de Conflicto Interrol.....	133
Gráfico 3 : Promedios de Autoestima Familiar por categorías de Conflicto Interrol.....	135
Gráfico 4 : Promedios de Bienestar Psicológico (GHQ) por edad.....	137
Gráfico 5 : Promedios de Bienestar Psicológico (GHQ) por tipo de familia.....	138
Gráfico 6 : Promedios de Conflicto Interrol por satisfacción laboral.....	150
Gráfico 7 : Promedios de Conflicto Trabajo por satisfacción laboral.....	153
Gráfico 8 : Promedios de Conflicto Familiar por satisfacción laboral.....	154

## CAPITULO I

### INTRODUCCION

A lo largo de la historia de la humanidad, la gran mayoría de la población ha trabajado para ganarse la vida. En la actualidad un gran número de mujeres se ha ido incorporando en este mercado de trabajo remunerado, marcando un cambio irreversible con respecto al pasado. El beneficio para la mujer de esta inserción en el mundo laboral, va más allá de las consecuencias económicas, sino que cada vez más el aspecto psicológico toma un rol fundamental para que las mujeres tomen la decisión de integrarse al mercado del trabajo, que por tanto tiempo estuvo fuertemente marcado por los hombres. Sin embargo, esta inserción no ha sido del todo fácil, ya que la discriminación y principalmente la incompatibilidad entre los diversos roles que debe seguir cumpliendo, ha traído diferentes conflictos en la mujer de hoy.

De esta forma, es fundamental conocer cual es la realidad de la mujer chilena que participa en el mercado laboral, en particular en los empleos que son “típicamente” femeninos, como los de servicio (por ejemplo el empleo de secretaria), y que tal vez no por coincidencia sea uno de los cargos más comunes en la población femenina.

Este tema ha sido abordado desde diversos ámbitos, como el económico, el legal o el social. Por su parte la psicología, ha aportado a la investigación, particularmente, desde la psicología social aplicada.

La psicología social aplicada, recoge ciertos aspectos de la psicología social y los aplica de manera sistemática para la obtención de algún propósito social (Oskamp, 1984). Se caracteriza, además, por estudiar procesos sociales no artificiales, por lo que el psicólogo social

debe estar constantemente atento a los cambios que ocurran en la sociedad, evitando manipular las variables que intervienen en sus investigaciones.

Desde este encuadre abordaremos el tema “mujer y trabajo” centrándonos en el área de la salud mental. Esta, desde un enfoque psicosocial, ha dado lugar a diversos modelos, entre ellos el modelo Relación Familia - Trabajo de Adams y cols., 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 estos y el apoyo social con que la persona cuente (Martínez-Perez y Osca, 1998). Cabe destacar, que éste modelo constituye la base teórica de la presente investigación.

El haber escogido éste modelo radica, entre otras razones, en que los estudios referidos al tema trabajo y salud mental, han sido realizados en su mayoría en muestras de hombres, existiendo una carencia significativa de estudios diferenciales desde la perspectiva de género. Los escasos estudios realizados en relación al aspecto mujer y trabajo, son - como la encuesta CASEN - básicamente estudios sociodemográficos, no presentando una descripción acabada de la mujer que ingresa al campo laboral remunerado y las características propias de este grupo. Del mismo modo, éste tema ha sido poco abordado por la psicología, especialmente en nuestro país.

Por otro lado y en relación al modelo de Adams y cols., diversos estudios han observado la relación positiva entre apoyo social y salud mental, (Gracia, Herrero, Musitu. 1995). En este sentido se ha observado que las relaciones y actividades sociales son positivas para la salud y el bienestar de los seres humanos ; es así, como el lugar de trabajo de una persona puede considerarse un pequeño núcleo en que la ampliación de las redes sociales, la formación de nuevas relaciones afectivas o expresivas, se relaciona íntimamente con su bienestar. Conocer, por tanto, la relación entre el bienestar psicológico, el apoyo social y el conflicto interrol familia - trabajo de la mujer (secretaría), podría dar paso a un mayor interés en el nivel de apoyo que reciba

la persona desde su fuente laboral, sabiendo que éste influye en el bienestar del individuo y por ende en su calidad de vida y también en la productividad en su trabajo, lo que podría generar un mejoramiento de las condiciones laborales a través de políticas a nivel universitario que tomen en cuenta la realidad de sus trabajadoras.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Los estudios que se han realizado entorno al tema “salud mental, mujer y trabajo”, han sido abordados desde distintos modelos psicosociales de salud mental, estos generalmente toman en cuenta variables como el bienestar psicológico, la satisfacción laboral, entre otras. Sin embargo, ninguno de ellos ha introducido la variable género en la investigación. Generalmente la importancia del conflicto de roles de género, en las mujeres que trabajan remuneradamente, se ha inferido o interpretado a partir de los resultados de dichos estudios, pero no a partir de una evaluación del conflicto interrol como una variable en sí.

De esta manera Adams y cols. proponen el estudio del tema mujer y trabajo (en la perspectiva psicosocial de la salud mental) tomando en cuenta 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, Apoyo Social Percibido y Autoestima Familiar de las secretarias de la Universidad de Valparaíso ?.

¿Influye la edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar en el Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido, Conflicto Interrol Familia - Trabajo y Autoestima Familiar de las secretarias de la Universidad de Valparaíso ?.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **OBJETIVO GENERAL**

Estudiar y analizar el Conflicto Interrol Familia - Trabajo en relación al Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido y Autoestima Familiar de las secretarias de la Universidad de Valparaíso.

Relacionar el Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido, Autoestima Familiar y Conflicto Interrol Familia - Trabajo en la muestra, considerando edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia - Trabajo ( Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y el Bienestar Psicológico (GHQ) presentada en las secretarias de la Universidad de Valparaíso.
- Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia - Trabajo ( Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y el Apoyo Social Percibo (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) presentada en las secretarias de la Universidad de Valparaíso.
- Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia - Trabajo ( Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y la Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) presentada en las secretarias de la Universidad de Valparaíso.

- Relacionar el Bienestar Psicológico (GHQ) con la edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar presentada por las secretarias de la Universidad de Valparaíso.
- Relacionar el Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) con la edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar presentada por las secretarias de la Universidad de Valparaíso.
- Relacionar el Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) con la edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar presentada por las secretarias de la Universidad de Valparaíso.
- Relacionar la Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) con la edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar presentada por las secretarias de la Universidad de Valparaíso.

## HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

1. Las mujeres de la muestra con bajo conflicto interrol familia - trabajo presentan mejor bienestar psicológico, apoyo social percibido y autoestima familiar.
2. El bienestar psicológico del grupo de mujeres estudiado está en relación con la edad.
3. El bienestar psicológico del grupo de mujeres de la muestra se relaciona significativamente con el tipo de familia.
4. El conflicto interrol familia - trabajo de la muestra está relacionado significativamente con la satisfacción laboral.

## ANTECEDENTES RELEVANTES SOBRE EL TEMA

### MUJER Y TRABAJO REMUNERADO

#### Situación Laboral de las Mujeres a Nivel Mundial y Latinoamericano

La desigualdad de oportunidades de las mujeres es un fenómeno imperante en todo el mundo. En el Informe sobre el Desarrollo Humano 1996, se llegó a la conclusión de que en ninguna sociedad las mujeres disfrutaban de las mismas oportunidades que los hombres.

En el trabajo, las mujeres enfrentan restricciones que no padecen los hombres. No es sorprendente que un 70% de los 1.300 millones de pobres del mundo sean mujeres, y que en todo el mundo el ingreso de las mujeres sea como promedio un 75% de los hombres (PNUD, 1996).

Según los indicadores de desarrollo del Banco Mundial, la fuerza de trabajo femenino a nivel mundial, en 1980 fue un 39%, mientras que en 1997 alcanzó a un 40%.

En Latinoamérica la participación de las mujeres en la esfera del trabajo ha estado condicionada por las características del desarrollo socioeconómico de los países de la región y por su propia situación de género.

Por razones culturales semejantes entre los países, en América Latina, al igual que en el resto del globo, cristalizó el mismo patrón de división sexual del trabajo, el cual le atribuye a la mujer la responsabilidad del trabajo doméstico y al hombre la actividad considerada propiamente económica. En América Latina la población económicamente activa (PEA) femenina alcanza el 30%, aunque esta cifra no refleja su tasa de participación en el sector informal ni en la agricultura, donde las mujeres trabajan en gran número (Valenzuela, 1995).

Datos provenientes de los censos de la población de 19 países latinoamericanos indican que entre 1960 y 1990 el número de mujeres económicamente activas se triplicó, pasando de 18 a 57 millones, en tanto que el número de hombres no alcanzó a duplicarse, pasando de 80 a 147 millones (Valdés y Gomariz, 1995). Este proceso está particularmente marcando a las mujeres con edades medias, registrándose las mayores tasas de actividad en las edades centrales, de 20 a 54 años, siendo más apreciables en los grupos de 25 a 34 años y 35 a 44 años, correspondiendo estos periodos a su edad reproductiva.

Según el último informe del Banco Mundial (1999) la fuerza de trabajo femenina en Latinoamérica y el Caribe en 1980 fue de 28%, mientras que en 1997, aumentó a 34%.

## **Situación Laboral de la Mujer en Chile**

La creciente incorporación de las mujeres, al trabajo remunerado constituye, no sólo un factor clave para el desarrollo económico y social, sino que es el medio a través del cual muchas familias, están tratando de superar la línea de la pobreza, mejorar su situación económica y costear los crecientes gastos que implica la educación de sus hijos (MEMCH, 1998). Sin embargo, la realidad de la mujer en el mercado de trabajo no se restringe a factores económicos, sino que es una expresión más de su posición en la sociedad.

La modificación en los roles de las mujeres durante este siglo ha permitido ampliar las oportunidades y ejercicio de derechos de las mujeres, mejorando su situación. Uno de los cambios más importantes es la fuerte incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo. Mientras en 1970 la PEA femenina en Chile apenas superaba el 22%, en 1995 llegaba al 34,6% (según INE) y casi la mitad de los nuevos empleos creados en el período 1990-1994 fueron ocupados por mujeres.

Según los últimos datos entregados por el INE, entre el período Enero - Marzo del 2000, la tasa de participación de las mujeres, alcanzó el 35.38%, y en la ciudad de Valparaíso un 35.25%.

Este crecimiento de la tasa de participación de las mujeres, no sólo se explica por el crecimiento vegetativo de la población, sino por una incorporación de población inactiva a la fuerza de trabajo. Así, la mayor proporción de los inactivos que se han incorporado a la fuerza de trabajo en los últimos años son mujeres que estaban dedicadas a quehaceres del hogar, lo que muestra una tendencia que revela la decisión de las dueñas de casa a salir a trabajar (Valenzuela, 1995).

Si bien vemos que estos porcentajes han ido en ascenso, continúa existiendo una gran brecha entre hombres y mujeres en cuanto al trabajo. Según la Encuesta Nacional : opinión y

actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género (1999), realizada por el Grupo de Iniciativa Mujeres, las mujeres se reconocen, mayoritariamente, en situación de desventaja respecto a los hombres a la hora de buscar empleo. Entre otras limitaciones señalan que hay menos empleos para ellas, que se les hacen mayores exigencias, y se les paga menos. Expresan que las tareas domésticas restringen su tiempo. No creen que el mercado permita superar estas dificultades, pero sí algunas medidas públicas, como reformas laborales que protejan el trabajo femenino, programas que faciliten el cuidado de los niños en edad preescolar y escolar, acceso a la capacitación y a recursos productivos.

Para reflejar la evolución de la tasa de participación de las mujeres a nivel nacional, podemos ver los porcentajes entregados por la Encuesta CASEN.

*Tabla 1*  
***Evolución de la tasa de participación de la población de 15 años y más a la fuerza de trabajo por sexo 1990 -1998 (en porcentaje)***

<b>Año</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
1990	73.6	32.4	52
1992	75.9	34.1	52
1994	75.6	35.3	54.5
1996	74.7	36.3	54.7
1998	74.6	38.8	55.9

Entonces, podría decirse que existe una tendencia social económica de la década del '90, que indica que las mujeres tienen la intención de incorporarse y mantenerse en el mercado del trabajo (MIDEPLAN, 1998). Si revisamos a la población que busca trabajo remunerado según tramos de edad (encuesta CASEN), podemos ver que en el tramo más joven de edad, un 48.9% de los hombres buscó trabajo, versus un 54.6% de las mujeres, y a la vez si se consideran los dos

primeros tramos de edad, un 87.5% de las mujeres que buscaron trabajo tenían entre 15 y 44 años, versus 78.6% de los hombres en iguales condiciones.

*Tabla 2*  
***Distribución de la población en busca de trabajo remunerado por sexo según tramos de edad 1998***  
*(en porcentaje)*

<b>Tramos de edad</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
15 a 29	48.9	54.6	51.2
30 a 44	29.7	32.9	31.0
45 a 59	16.1	10.4	13.8
60 y más	5.3	2.2	4.0
Total	100.0	100.0	100.0

En cuanto al ingreso mensual que reciben las mujeres por su trabajo, la encuesta CASEN 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 para las mujeres.

*Tabla 3*  
**Promedio ingreso mensual de la ocupación principal por sexo, según región.**  
**Noviembre de 1998**  
**(en pesos)**

<b>Región</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>	<b>Relación Ing. Hombre/Ing. Mujer (%)</b>
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	55.6
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	162.694	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	279.121	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 de 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% más que los ingresos promedio de las mujeres por ocupación principal.

### **Distribución de las Mujeres en el Mercado Laboral**

Como es sabido, el mercado de trabajo está marcado por una fuerte segmentación ocupacional de género (Pollack,1995). Ello significa 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.

En los últimos años, la fuerte expansión de la fuerza de trabajo femenina está vinculada por una parte a la necesidad de los hogares de contar con el aporte económico de la mujer, producto de la caída general del poder adquisitivo de los ingresos, haciendo insuficiente el aporte de sólo un miembro del hogar. Por otra parte, se ha abierto mayores oportunidades a la mujer tanto en términos educativos como en general en su participación en el mundo fuera del hogar, generando espacios para su desarrollo y aportes en estas áreas.

En el primer caso, las mujeres están compartiendo junto a los hombres, la mantención de sus familias, ya sea en su calidad de jefas del hogar o de co-mantenedoras, así su aporte es cada vez más indispensable para cubrir los costos de mantención de su familia. El fuerte incremento de la participación laboral femenina no ha variado sin embargo, significativamente las responsabilidades sociales de la mujer en el ámbito doméstico. Se plantea que esta doble jornada que las mujeres ejercen es una de las razones que explican su inserción laboral muchas veces precaria, en ocupaciones menos valoradas y con limitadas oportunidades de hacer carrera (Valenzuela, 1995).

Aún cuando mujeres - activas e inactivas - siguen siendo las principales responsables del bienestar del hogar, el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo está también provocando la creación de nuevos tipos de ocupaciones, destinadas a reemplazar parte de las funciones ligadas a la reproducción social de la fuerza de trabajo, que realizaban las mujeres como parte de sus responsabilidades domésticas. Cabe subrayar que entre las ocupaciones que más crecen están aquellas relacionadas con el cuidado y atención física de personas. Ambos tipos de ocupaciones se explican por el nuevo rol de la mujer, su entrada masiva a la fuerza de trabajo y la necesidad de reemplazar una serie de funciones y tareas que antes realizaban las mujeres como parte de sus responsabilidades domésticas.

De esta forma, actualmente las mujeres ocupan un gran espacio en los variados rubros de actividad económica del país, destacándose en el rubro de servicios comunales, sociales y personales, como en el comercio por mayor y menor, restaurantes y hoteles.

Un estudio realizado en 1994 por la Casa de la Mujer de Valparaíso, a un universo de 94.124 mujeres mayores de 14 años de la Comuna de Valparaíso, indica que en cuanto al tipo de trabajo realizado en la comuna de Valparaíso el 31,4% es de servicio doméstico, 22,4% es comerciante y vendedora, 16,5% es peluquera o modista, 10,2% es profesora o asistente social, 9,6% es secretaria, 4,2% son matronas, enfermeras o médicas, 2,2% contadoras, 3% oficios varios, 0,5% artistas y 0,5% es empresaria. En este mismo estudio, cuando a las mujeres se les pregunta en que trabajos les gustaría ejercer, el 24% prefiere trabajos de índole profesional, 18,5% técnicos administrativos, 21,9% oficios relacionados con el comercio, 13,4% oficios calificados, 11,6% servicio doméstico, 3,8% oficios no calificados y 5,6% prefieren ser empresarias. De esta forma, existe una diferencia entre el trabajo realizado con el tipo de trabajo que preferirían realizar.

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

Mientras la mayoría de las mujeres se desempeñan en actividades relacionadas a 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 4*  
**Distribución de la población de 15 años y más ocupada por sexo, según rama de actividad**  
**1998**  
*(en porcentaje)*

<b>Rama de actividad</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
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	25.0	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

### **Ser Mujer, Ser Secretaria**

La profesión de secretaria se ha convertido en una actividad de monopolio casi exclusivo de la mujer. Los motivos que inducen a los empleadores a buscar secretarias mujeres y no hombres sólo lo podemos encontrar si relacionamos el mundo laboral de la mujer con el resto de su vida, especialmente con el trabajo doméstico (Mujer y Trabajo: el caso de las secretarias, 1988).

A la mujer le ha sido encomendada una tarea que se considera una extensión natural de su capacidad biológica de ser madre: ser la encargada de la mantención y reproducción de la fuerza de trabajo, es decir del trabajo doméstico. Así, este hecho de alguna u otra forma condiciona o limita la inserción de la mujer en el mercado laboral.

Vemos que las destrezas que se demandan a las mujeres son distintas a las de los hombres, como habilidad manual, perfeccionismo, orden, y sistematicidad. Estas cualidades son

imprescindibles en aquellos sectores donde se demanda fuerza de trabajo femenina tales como corte y confección, manipulación de alimentos, aseo, entre otros. Siendo el sector de servicios la mayor área de concentración de trabajo femenino (CEDEM, 1988).

El ser mujer trabajadora, entonces, conlleva una importante limitación : poder desarrollarse en el mundo del trabajo sólo en determinadas áreas, consideradas de escasa o nula calificación y , por lo tanto, con ingresos menores.

En segundo lugar el rol que se le asigna a la mujer afecta también, la demanda por edad. Según las necesidades del empleador o la rama de actividad, se demandará mujeres jóvenes, solteras sin hijos, tal como es el caso de las secretarias.

Este punto es fundamental a la hora de encontrar posibilidades de ascenso en sus propios empleos, ya que al proyectar los roles sexuales hacia la oficina, las mujeres deben estar pendientes de dos mundos durante la jornada laboral: las preocupaciones propias del trabajo sumadas con las del hogar. Esto limita su tiempo de entrega y condiciona sus menores posibilidades para capacitarse, manteniéndose así, en puestos bajos.

De esta forma, vemos que el trabajo de secretaria cumple efectivamente con las características propias del trabajo remunerado que actualmente realizan las mujeres. La secretaria desempeña una serie de trabajos técnicos : archivos, correspondencia, mecanografía, idiomas, etc.. Pero la secretaria no es sólo una persona capacitada técnicamente, es también una mujer. En la exigencia de buena presencia y a menudo de “buen físico” que se les hace a las secretarias, por el sólo hecho de ser mujeres, se esconde una discriminación que muchas veces pasa inadvertida para la sociedad e incluso para ellas mismas.

## Ser Secretaria en Chile

Tomando en cuenta todos estos factores se han realizado diferentes estudios para tratar de abordar las diferentes problemáticas de este sector, uno de ellos es el realizado por el Centro de Estudios de la Mujer en 1988, donde se realizaron encuestas y entrevistas en profundidad a un grupo de secretarias de la Asociación Gremial de Secretarias y Afines de Chile, Asech.

Por el rol que desempeña al interior de su trabajo, la secretaria debe mantener la apariencia de una persona de poder adquisitivo medio, aunque realmente su nivel de vida se halle por debajo. El vestuario, cuya importancia crece proporcionalmente al prestigio de la empresa empleadora, constituye el rasgo más evidente de esta tendencia. Muchas secretarias ganan lo mismo que una obrera, pero se les induce a gastar sus recursos en disimularlo. Así mismo las condiciones materiales de trabajo son, en la mayor parte de los casos estudiados, precarias. El espacio en el cual se trabaja es pequeño, sin luz natural, con sillas inadecuadas e instrumentos de trabajo anticuados o jornadas de digitación muy largas. Como consecuencia las secretarias sufren dolencias lumbares, tendosinovitis, problema de circulación e infecciones urinarias. Se trata de enfermedades profesionales que a menudo no se relacionan con el trabajo y por lo tanto no se consideran como tales.

Algunos resultados de este estudio fueron :

*Tabla 5*  
*Percepción de condiciones de trabajo y nivel de salario*

Condiciones buenas pero salario bajo	43.0%
Condiciones buenas, incluido salario	2.0%
Condiciones regulares	43.0%
Condiciones muy malas	4.5%
No contesta	7.5%
Total	100.0%

*Tabla 6*  
**Temor al despido**

Secretarías de empresas corporativas	62.0%
Secretarías de empresas privadas	77.0%
Ambos grupos	72.5%

*Tabla 7*  
**Ascenso con más de 4 años de antigüedad**

Secretarías tituladas	29.0%
Secretarías sin título	14.0%

*Tabla 8*  
**Percepción de condiciones de trabajos**

Condiciones injustas	83.0%
Condiciones justas	17.0%
Total	100.0%

*Tabla 9*  
**Percepción de satisfacción laboral**

Insatisfacción	37.0%
Satisfacción	63.0%
Total	100.0%

*Tabla 10*  
**Causas de molestias en el trabajo**

Desorganización del mando	73.0%
Malas relaciones humanas	37.0%
Total	100.0%

Otro estudio importante realizado por el Servicio Nacional de la Mujer (1992), dentro de esta misma área, fue el conocer la realidad de las funcionarias de la Administración Pública a través del análisis de discurso de grupos de discusión. Como la Administración Pública está constituida por un número muy grande de organismos y abarcarlos a todos estaba más allá del alcance del estudio, se decidió seleccionar nueve instituciones : Registro Civil, Tesorería General de la República, Instituto Nacional de Estadísticas, SERVIU Metropolitano, Dirección General de Aguas, Instituto de Normalización Previsional, FONASA, Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario y Correos.

Algunas de las conclusiones de esta investigación fueron :

1. De acuerdo al análisis que se ha realizado, los problemas más fuertemente vinculados al hecho de ser mujer que trabaja, están referidos a la compatibilización del trabajo funcionario y profesional con el desempeño como madre y dueña de casa, como por ejemplo los que tienen que ver con la maternidad : culpa y frustración de estar poco tiempo con los hijos ; en segundo lugar la dificultad de asumir “un deber ser” de la maternidad y, finalmente, como una voz minoritaria que cuestiona ese deber ser.
- Colocadas en esta perspectiva las mujeres de la Administración Pública desarrollan un discurso común a todas las mujeres trabajadoras que son casadas y madres, más aún, el término mujer trabajadora excluye de su significado a las mujeres solteras y sin hijos.
2. Ser funcionaria de la Administración Pública tiene una ventaja absoluta en lo que respecta al horario, que permite disponer de más tiempo para la maternidad y el trabajo en casa. La estabilidad laboral y el acceso a la sala cuna y al jardín infantil, constituyen una ventaja relativa e insuficiente, debido a las diferencias de condiciones de contratación entre funcionarias de planta, a contrata y a honorarios.

Por otra parte, los significados de trabajar en la Administración Pública, visualizados en una comparación con la empresa privada, indican que para ellas se trata de un lugar seguro, protegido y grato ; sin embargo, se percibe también que es un lugar en el cual el desarrollo laboral se encuentra estancado, en parte porque el estado se ha quedado atrás con las modernizaciones y ellas se han quedado atrás por falta de capacitación.

Por otra parte, la Universidad de Valparaíso realizó 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). De esta forma, 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%. La información se recopiló mediante la aplicación de un cuestionario que contenía diferentes aspectos, tales como la identificación de las trabajadoras, estado civil, escolaridad, hijos, remuneración, tipo de contrato, tipo de jornada, horas de contrato, sistema previsional, sistema de salud, entre otros.

Los resultados se exponen de la siguiente forma :

*Tabla 11*  
*Estado Civil de las funcionarias*

<b>Estado</b>	<b>N. Funcionarias</b>	<b>Porcentaje</b>
Soltera	98	47,34
Casada	79	38,16
Viuda	10	4,83
Separada	17	1,45
No contesta	3	100,00

*Tabla 12*  
*Número de Hijos de las funcionarias*

<b>Nº Hijos</b>	<b>Nº Funcionarias</b>	<b>Porcentaje</b>
Sin hijos	84	32,43
1 Hijo	58	22,39
2 Hijos	43	16,60
3 Hijos	19	7,34
4 Hijos	2	0,77
5 Hijos	1	0,39
Sin Hijos	52	20,08
Total	259	100,00

*Tabla 13*  
*Remuneración de funcionarias*  
*(entre \$0 y100.00)*

<b>Nº Funcionarias</b>	<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Horas</b>
5	Contrata	44 Horas
6	Honorarios	44 Horas
1	Honorarios	Menos de 22
1	Otros	22 Horas

**Tabla 14**  
**Remuneración de funcionarias**  
*(entre \$101.000 y 300.00)*

<b>Nº Funcionarias</b>	<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Horas</b>
1	No contesta	44 horas
1	Planta	No contesta
44	Planta	44 horas
2	Contrata	No contesta
81	Contrata	44 Horas
1	Contrata	33 Horas
2	Honorarios	No contesta
4	Honorarios	44 Horas
1	Honorarios	22 Horas

**Tabla 15**  
**Remuneración de funcionarias**  
*(entre \$301.000 y 500.00)*

<b>Nº Funcionarias</b>	<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Horas</b>
1	Planta	No contesta
22	Planta	44 Horas
6	Contrata	44 Horas

**Tabla 16**  
**Remuneración de funcionarias**  
*(entre \$501.000 y 700.00)*

<b>Funcionarias</b>	<b>Tipo Contrato</b>	<b>Horas</b>
1	Planta	No contesta

*Tabla 17*  
***Tipos de Contrato de las funcionarias***

<b>Tipo Contrato</b>	<b>N° Funcionarias</b>	<b>Porcentaje</b>
Contrata	109	52,66
Honorarios	17	8,21
Planta	79	38,16
Otros	1	0,48
No contesta	1	0,48

*Tabla 18*  
***Dificultades Laborales***

<b>Dificultad</b>	<b>N° Funcionarias</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajas rentas	150	72,46
Compatibilizar las tareas hogareñas con las laborales	11	5,31
Limitadas oportunidades de perfeccionamiento	11	5,31
Acoso Sexual	1	0,48
Discriminación sexual	0	0
Carga laboral	2	0,97
Otros	3	1,45
No contesta	29	14,01

De los resultados antes expuestos se observa que un gran porcentaje de las funcionarias encuestadas son solteras, aunque éste porcentaje no es muy superior al de las funcionarias casadas. Por otro lado, la mayor parte de las encuestadas tienen como máximo dos hijos, destacándose el alto porcentaje de mujeres que no los tienen.

En cuanto a los tipos de contratos y remuneraciones, la mayor proporción de funcionarias percibe una remuneración entre \$101.000 y \$300.000, mientras que el tipo de contrato es mayoritariamente a contrata.

Finalmente, en cuanto a las dificultades laborales un alto porcentaje de las funcionarias considera las bajas rentas como la mayor dificultad que encuentran en su trabajo, mientras que la dificultad “acoso sexual” no alcanza porcentaje alguno.

### **Situación Actual de la Organización de las Secretarías en Chile**

Las secretarías de Chile se encuentran organizadas en el Colegio de Secretarías de Chile, cuya sede se encuentra ubicada en la ciudad de Santiago (Agustinas 814, of. 303). A su vez, existen Colegios de Secretarías a nivel regional. Particularmente en la Quinta Región se encuentran agrupadas en el Colegio de Secretarías de Valparaíso.

El Colegio de Secretarías de Valparaíso fue fundado hace 30 años. Dentro de sus estatutos se encuentran las áreas de capacitación, desarrollo y profesionalismo, para lo que se realizan diversas actividades como charlas, foros, jornadas y convenciones.

El Colegio de Secretarías de Valparaíso, esta formado por secretarías de diversas organizaciones, que voluntariamente se han agrupado. Dicho Colegio no cuenta con un lugar propio para realizar sus actividades, sin embargo se reúnen mensualmente en el Club Alemán de Valparaíso. La actual presidenta de este Colegio es la Sra. Teresa López, que se desempeña en el departamento de capacitación de la empresa ENAMI.

En cuanto a las secretarías que se desempeñan en las Universidades del país, solamente se encuentran agrupadas las funcionarias de la Universidad de Concepción, en la Asociación de Secretarías de la Universidad de Concepción A.G., cuya presidenta es la Sra. María Eugenia Etcheverry M..

En la actualidad las secretarías que desempeñan su cargo en los diversos departamentos de la Universidad de Valparaíso no se encuentran organizadas.

## **ETAPAS DE DESARROLLO DE LAS MUJERES EN ESTUDIO**

Las mujeres pertenecientes a la muestra del presente estudio se encuentran ubicadas en las etapas Edad Adulta Temprana, que se extiende desde los 20 años a los 40 años de edad y la Edad Madura que va desde los 40 años hasta los 60 ó 65 años de edad, aproximadamente (Craig, 1994). A continuación se realizará una breve revisión de dichas etapas de desarrollo.

### **Edad Adulta Temprana**

En esta etapa, a diferencia de las anteriores, el adulto comienza a vivir cambios producto, fundamentalmente, de factores socioculturales y no de cambios corporales como sucede en la infancia y la adolescencia. Tales cambios van a depender de la forma en que las personas reaccionan frente a ellos para, consecuentemente, alcanzar una buena adaptación a las nuevas condiciones de la madurez.

Cada persona adulta progresa de manera diferente, sin embargo existen algunas coincidencias en este proceso (Craig, 1994). A continuación se revisarán los momentos más importantes en el desarrollo de la edad adulta temprana, pero antes debemos destacar que dichas etapas de desarrollo no pueden basarse sólo en la edad, sino mas bien, en los hitos sociales como el matrimonio, la paternidad o maternidad y la elección de una profesión, lo que a su vez, varía de persona a persona y según la sociedad en la que esté inserta.

Craig (1994) plantea que se define socialmente madura, a aquella persona que tiene un empleo, que es económicamente independiente o que tiene familia. La misma autora señala que desde la perspectiva psicológica, adulto es aquel que es independiente y autónomo psicológicamente, independiente en la toma de decisiones y con cierto grado de estabilidad, sabiduría, confiabilidad, integridad y compasión.

Es a través del aprendizaje social que todas las personas tienen expectativas, limitaciones y presiones que dependen de los roles que ellas deben desempeñar durante ésta etapa.

Como podemos observar, Craig (1994) plantea que existiría una edad biológica, una edad social y una edad psicológica. La edad biológica es concebida con respecto a la esperanza de vida. La edad social está determinada según la posición que la persona posee en comparación con las normas culturales. Y, por último, la edad psicológica se refiere a la manera en que una persona se adapta a las demandas del entorno.

Una de las teorías más utilizadas para comprender la etapa de la adultez temprana es la teoría de Erikson. La teoría epigenética de éste autor plantea que existen ocho etapas o crisis psicosociales y que la resolución de la etapa anterior permitirá la resolución de la etapa siguiente, y así sucesivamente.

Erikson plantea, en 1963, que la identidad y el establecimiento de relaciones íntimas son tareas centrales de la adultez temprana (Craig, 1994). La adquisición de la identidad proporciona un sentido de continuidad a las experiencias del adulto y permite definirse y redefinirse a sí mismos, sus prioridades y el lugar que ocupan en el mundo social. Por su parte, la intimidad, se refiere al establecimiento de una relación mutua, cercana y satisfactoria con otra persona.

Por otro lado, Loevinger en 1976 (Craig, 1994) propone una teoría referente al desarrollo de la personalidad en los años adultos, integrando elementos de la teoría psicoanalítica y los aspectos del desarrollo moral de Kohlberg junto con varios hallazgos de investigación (Craig, 1994).

Loevinger plantea en su modelo, como elemento central, el ego como un proceso de la mente que conscientemente controla la personalidad, intentando interpretar las experiencias, lograr el conocimiento de sí mismo y de integrarlo con el comportamiento. Este ego se desarrolla a través de una serie de etapas que dependen de la estructura de significado o conocimiento del

mundo y las estructuras de carácter; tales etapas requieren, a su vez, de capacidades cognoscitivas, desarrollo moral y factores de personalidad (Craig, 1994).

Tras sus investigaciones, Loevinger (Craig, 1994) descubrió la existencia de siete etapas en el desarrollo de la personalidad y tres etapas de transición. Cada etapa es más compleja que la anterior, y ninguna puede ser omitida en el proceso. Dichas etapas, durante la edad adulta, son las siguientes : la etapa de autonomía y la etapa integrada. En la etapa de autonomía el individuo logra respetar la autonomía de los demás y afronta los conflictos y necesidades internos. Durante la etapa integrada se concilian los conflictos y se integra la comprensión del yo con el conocimiento de los demás.

Por último, Levinson en 1990, como una forma de explicar las etapas de desarrollo en la vida de una mujer, postula que la entrada en la edad adulta de ésta, implica cuatro aspectos del desarrollo y una “transición de los treinta años”. Este autor propone que estos cuatro aspectos son el definir un sueño, encontrar un mentor, moldear una ocupación y “establecer una relación con una persona especial”. La “transición de los treinta años” constituye un periodo de estrés en el que las prioridades que se establecieron antes de los treinta años, a partir de esta edad, generalmente se revierten (Adams, 1983 ; Droge, 1982; Sewar, 1977; Levinson, 1990; en Craig, 1994). Así, por ejemplo, las mujeres que se orientaron hacia la formación de una familia, a partir de los treinta, se orientan hacia su trabajo. Y por el contrario, aquellas mujeres que se orientaron hacia su trabajo, a partir de dicha edad, se orientarán hacia la familia. De ésta manera, la “transición de los treinta” es estresante en la medida que se analizan de nuevo los objetivos y los estilos de vida. Frente a este planeamiento, otras investigaciones han indicado que esta transición no la marca la edad, sino más bien la etapa del ciclo familiar que atraviese la mujer, siendo especialmente importante el nacimiento de los hijos.

## **Edad Madura**

Durante la edad madura las personas reevalúan y ajustan su posición en el ciclo ocupacional, valorizan sus necesidades y prioridades personales (Craig, 1994). La madurez, se constituye de esta manera, en un periodo de transición, aparecen indicios físicos y biológicos, como por ejemplo la menopausia, también se advierten señales psicológicas referente a cuestiones de continuidad y cambio (las personas ya no ven su futuro como ilimitado).

Havighurst en 1953 (Craig, 1994) desarrolla una teoría de la edad madura definiendo ciertos “deberes” que el individuo debe realizar para sentirse satisfecho con su vida. Este autor consideró la adultez como una serie de etapas en las cuales hay que cumplir con ciertos procesos de desarrollo. Plantea que durante la madurez existen obligaciones de lograr la responsabilidad cívica y social, establecer y conservar un nivel de vida adecuado, ayudar a los adolescentes a convertirse en adultos responsables y plenamente realizados, relacionarse bien con el cónyuge como persona, aceptar los ajustes a los cambios fisiológicos de la madurez y adaptarse a los padres que van envejeciendo.

Por su parte, Erikson en 1981 (Craig, 1994) plantea que el problema básico que enfrentan las personas durante éste periodo es la generatividad frente al ensimismamiento. Erikson sostiene que en la etapa de la creatividad, el sujeto actúa dentro de tres dimensiones, que son el procreativo, que consiste en dar y responder a las necesidades de la siguiente generación ; el productivo, que consiste en integrar el trabajo a la vida familiar y crear para la siguiente generación ; y el creativo, que consiste en aumentar el potencial cultural a una escala mayor.

En 1968 Peck (Craig, 1994) propone siete conflictos en el desarrollo del adulto con el fin de explorar los retos especiales de la vida madura.

El primer conflicto descrito por este autor corresponde al “aprecio de la sabiduría frente al aprecio de las facultades físicas” que ocurre cuando la salud física y el vigor comienzan a

disminuir frente a lo cual las personas comienzan a dedicar sus energías a las actividades mentales en lugar de dedicarlas a actividades físicas. El segundo conflicto en el desarrollo planteado por Peck, consiste en encontrar un nuevo equilibrio entre la “socialización frente a la sexualización” en las relaciones humanas, lo que lleva al individuo a poner el énfasis en la compañía y no en la intimidad sexual ni en la competencia. La “flexibilidad emocional frente al empobrecimiento emocional”, es el tercer conflicto planteado por Peck. Según éste autor en la flexibilidad emocional se fundan los ajustes que el sujeto efectúa en la madurez, a medida que las familias se separan, los amigos se marchan y los antiguos intereses ya no son importantes en la vida de las personas. Otro de los procesos de la edad madura es la “flexibilidad mental frente a la rigidez mental” que se refiere a la lucha contra la inclinación a fijarse en estilos de conducta o a desconfiar de las ideas nuevas o novedosas. Las últimas tres dimensiones son más bien parte del desarrollo de la vejez, pero, ya desde la edad madura son enfrentadas. La primera de ellas es la “diferenciación del ego frente a la preocupación del rol laboral”, el segundo es la “trascendencia corporal frente a la preocupación por el cuerpo” que se refiere a la preocupación de las personas por sus limitaciones físicas o dolores. La última de estas tres dimensiones es la “trascendencia del ego frente a la preocupación por el ego” que se refiere a que los pensamientos de la muerte no preocupen al sujeto.

En relación a los estudios realizados en mujeres que atraviesan por el periodo de la edad madura, éstos han descubierto que muchas mujeres consideran ésta etapa como un momento de transición y revaloración, definiéndose a sí mismas en función de su familia más que en torno a su carrera profesional (Craig, 1994). Dentro de éste último ámbito, es decir el familiar, ocurre otra importante transición que se da cuando los hijos se van del hogar.

Por último, cabe señalar que dentro de la transición vivida por las mujeres durante el periodo de la edad madura, aparecen algunas señales de envejecimiento, como por ejemplo las

arrugas, lo que puede producir un alto índice de depresión. Lo mismo ocurre frente a la menopausia, principalmente debido a la percepción de la pérdida de la capacidad procreativa.

## CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO

### **Descripción de la Universidad de Valparaíso**

La Universidad de Valparaíso fue creada mediante el DFL N° 6 del Ministerio de Educación Pública, con fecha del 10 de febrero de 1981 y publicado 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 denominándose “Universidad de Valparaíso”, cuyo representante legal es el Rector.

Esta Universidad esta ubicada en la quinta región, y cumpliendo con los fines propios de las Universidades, señalados en los Artículos 1° y 2° del DFL N° 1 de 1980.

Con respecto al patrimonio, éste se constituyo por la totalidad de los bienes de cualquier naturaleza que integren el activo de la Universidad de Chile y que se encontraban asignados a la Sede de Valparaíso.

Dentro de la Universidad puede distinguirse 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 el logro del objetivo global dentro del marco de la formulación de políticas y acciones al interior de ella, así 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, seguido por el Pro - Rector, Secretario General, Director General Académico, Contralor, Decanos de Facultades y Director de Escuelas e Institutos. Las autoridades colegiadas las constituyen la Junta Directiva, el Consejo Académico y el Consejo de Facultad.

En cuanto a la organización de la Universidad la actividad académica 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. Su autoridad máxima es el Decano, el cual es responsable ante el Rector de organización de la enseñanza, de dirigir y administrar asuntos académicos, administrativos y financieros. Le siguen jerárquicamente el Secretario de Facultad y los Directores de Escuela. La autoridad colegiada la constituye el Consejo de Facultad.

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

Existen diversos factores que han conducido a que la Universidad sea una organización compleja, como por ejemplo el crecimiento en tamaño o la diversificación en sus servicios y actividades, lo que hace que la Universidad deba estar preparada para dar respuestas a las demandas en la formación de profesionales requeridos por la comunidad contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural de la región. Así dentro de este contexto general, la Universidad de Valparaíso debe concebirse como una organización interactuante con la sociedad y como un subsistema abierto dentro del sistema universitario.

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

Existen diversos factores que han conducido a que la Universidad sea una organización compleja, como por ejemplo el crecimiento en tamaño o la diversificación en sus servicios y actividades, lo que hace que la Universidad deba estar preparada para dar respuestas a las demandas en la formación de profesionales requeridos por la comunidad contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural de la región. Así dentro de este contexto general, la Universidad de Valparaíso debe concebirse como una organización interactuante con la sociedad y como un subsistema abierto dentro del sistema universitario.

### **ESTUDIOS REGIONALES ACERCA DE MUJER Y TRABAJO REMUNERADO**

Durante los últimos años los estudios acerca del tema mujer y trabajo remunerado, ha comenzado a ser desarrollado por diversas organizaciones. En nuestra región, la investigación a nivel universitario, se ha centrado en la salud mental abordando temas como la autoestima, sintomatología depresiva, satisfacción con la vida actual, bienestar psicológico, etc.

Uno de los estudios que muestra relación con la presente investigación, es el realizado por Dávila, Valenzuela y Waceols (1997), el cual se realizó en una muestra de mujeres trabajadoras de cuatro Universidades Tradicionales de la V región. En este estudio se observaron resultados que reflejaron la no existencia de diferencias importantes en la dinámica familiar y el esquema de género según el nivel ocupacional femenino. Por otra parte el estudio reveló que tanto mujeres

como hombres declaran que las responsabilidades de la vida familiar son asumidas en mayor medida por la mujer, y que por otra, se reconoce que el hombre participa de varias de éstas según las “posibilidades” que le permite el trabajo. Estos resultados muestran una postura tradicional frente a los roles asignados a cada uno de los géneros.

Un estudio que aborda el tema del Bienestar Psicológico es el realizado por Bernal, Olivares y Parterrieu (1999), cuya muestra corresponde a un grupo de mujeres temporeras de la comuna de San Sebastián. Los resultados del estudio muestran que la mayor parte de las mujeres observadas tienen un probable riesgo de Salud Mental, presentando a su vez buenos niveles de Autoestima y Satisfacción con la Vida presente, presentando ausencia de síntomas depresivos. En resumen la muestra presenta un Bienestar Psicológico positivo.

Dentro de esta misma temática se realizó un estudio en un grupo de mujeres empleadas adultas que trabajan en Viña del Mar y Valparaíso (Novakovich y Salinas, 1999). Sus resultados señalan, que las mujeres entre 40 y 59 años, sin pareja y con hijos, con enseñanza media incompleta, operarias y con bajos ingresos presentan un nivel menor de Salud Mental. Por otro lado las mujeres entre 20 y 39 años, con pareja y sin hijos, con enseñanza media completa, administrativas y con mayores ingresos presentan mejor Salud Mental.

Por su parte, Guimenez y Muñoz (1999), realizaron un estudio en un grupo de mujeres paramédicos del Hospital Carlos Van Buren de Valparaíso, encontrando que aquellas con un contrato como titular, sin pareja, con hijos menores y mayores de seis años, presentan un Bienestar Psicológico positivo. Del mismo modo los resultados señalan que las mujeres con una situación contractual a contrata, sin pareja y con hijos mayores de seis años, presentan un Bienestar psicológico negativo, lo cual significa un mayor riesgo de presencia de trastornos psicológicos, sintomatología depresiva, baja autoestima y descontento con la vida actual.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

La presente investigación se enmarca en la psicología social aplicada, específicamente en el área de la salud mental.

A través de los años, han surgido diversos modelos psicosociales de la salud mental, siendo los más destacados el modelo de la Causación Social de Mirowsky y Ross ; la teoría de la Indefensión, Atribución de Causalidad y Depresión de Seligman ; el modelo Cognitivo de Depresión de Beck y el modelo Psicosocial de Warr.

Uno de los modelos teóricos que en los últimos años ha comenzado a ser estudiado, es el modelo de la Relación Familia - Trabajo de Adams y cols., el cual será la base teórica de nuestra investigación. Dicho modelo abarca la variable de contexto apoyo social y la variable conflicto interrol familia - trabajo, y como éstas influyen en el bienestar psicológico. De esta forma, el principal aporte de este modelo, es el incluir el conflicto interrol familia - trabajo como una variable importante a tomar en cuenta.

Dentro de este encuadre, la perspectiva teórica de nuestro estudio es la que a continuación se abordará.

### **PSICOLOGIA SOCIAL**

La psicología social es una de las disciplinas sociales más recientes. Básicamente su interés se aboca a la conducta social del hombre, es decir, estudia el modo en que la realidad

social incide en el individuo y de qué modo éste se la representa. Tal representación está mediada por interacciones reales o simbólicas con otros individuos y, por otra parte resulta del proceso de elaboración y transformación que está en función a las propias capacidades psicológicas del individuo. Además estudia la manera en que el individuo intenta imprimir en los otros esa realidad social internalizada. Del mismo modo, la psicología social, estudia los procesos por los que los objetos plasman la visión de los sujetos y que constituyen un medio de compartir con los demás (Morales, 1994).

Morales y Olza en 1996, plantean que psicología social no se puede definir sólo como el estudio de la conducta social. Hay muchas ciencias que estudian aspectos de la conducta social humana desde su propia perspectiva (como la biología, la historia, la antropología, la sociología, etc.). Lo que define a la a la psicología social es que es la “ciencia de la mente y de la sociedad” (Morales y Olza, 1996).

De esta forma para Morales y Olza (1996) la psicología social adopta un supuesto según el cual existen procesos psicológicos (es decir, procesos mentales de sentir, percibir, pensar, etc.) que determinan la forma en que funciona la sociedad y la forma en la que tiene lugar la interacción social. También adopta el supuesto según el cual los procesos sociales, a su vez, determinan las características de la psicología humana. Es esta “determinación mutua” lo que estudian los psicólogos sociales.

Finalmente, cabe destacar algunos de los estudios realizados por la psicología social entre los cuales encontramos : mecanismos para la creación del conformismo (sumisión por medio de recompensa y castigo, identificación con modelos, interiorización de las certezas) ; las posibilidades manipulatorias de la propaganda comercial, política y de la educación básica; el principio de autojustificación de la conducta y la teoría de la disonancia cognitiva como

explicaciones del enraizamiento de las actitudes y de los componentes irracionales ; las causas de la agresividad humana y las formas de reducirlas, los prejuicios y los estereotipos ; las pautas que gobiernan la atracción y repulsión entre los seres humanos (Aronson,1992).

### **Psicología Social Aplicada**

La psicología social aplicada surgió en los años 70 del pasado siglo como consecuencia de dos importantes situaciones. Una de estas es la creciente insatisfacción con los métodos tradicionales de laboratorio tal como lo plantea McGuire (1973). Este autor propone que la psicología social que realizaban los investigadores hasta ese entonces había demostrado ser ineficiente al realizar, mediante el método experimental, una selección de sus hipótesis para probar la importancia de las teorías (Alvarado, Garrido y Torregrosa, 1996).

La segunda situación que pone en tela de juicio la eficiencia de la psicología social llevada a cabo hasta ese entonces es la excesiva generalización que se le había otorgado a las teorías realizadas a partir de los métodos de laboratorio realizados durante los años sesenta. Dentro de esta línea encontramos a autores como Gergen (1973), quien pone en discusión la importancia que la historia puede tener sobre el cambio del significado de los experimentos. Moscovici, por su lado, pone de manifiesto cómo la ideología capitalista occidental tiñe los procedimientos utilizados en los métodos de laboratorio (Alvarado, Garrido y Torregrosa, 1996).

Estos elementos llevaron a reconocer la real necesidad de utilizar nuevos principios y métodos en los estudios sociales, además de comprender la importancia de la constante autoevaluación dentro de la misma disciplina. También critican la falta de habilidades de los psicólogos sociales cuando se deben enfrentar a problemas sociales reales.

De estos debates resultaron dos líneas de acción generales: una de ellas está encabezada por las ideas de McGuire (1967, 1973), así como las de Schlenker (1974), que plantean la necesidad de crear una serie de principios generales, realizar la investigación dirigida a la acción social relevante y la utilización de ambientes naturales y métodos correlacionales. La segunda línea esta representada por Deutsch, que pone de relieve la constante interrelación que existe entre los procesos psicológicos y las fuerzas sociales, entre el desarrollo de los principios de la psicología social básica y la solución de problemas (Alvarado, Garrido y Torregrosa, 1996).

De esta manera se han desarrollado diferentes definiciones de la psicología social aplicada, pero todas ellas enmarcadas dentro de los principios antes expuestos.

En 1984 en *Applied Social Psychology Annual Series*, Oskamp definió la psicología social aplicada de la siguiente manera: “La psicología social aplicada recoge ciertos aspectos de la psicología social y los aplica de manera sistemática para la obtención de algún propósito social” (Alvarado, Garrido y Torregrosa, 1996).

Morales et al. en 1985, destacan los supuestos de los que parte la psicología social, estos son (Alvarado, Garrido y Torregrosa, 1996) : la psicología social aplicada tiene como objeto de estudio la conducta social desde una perspectiva psicológica. Es tan importante la teoría como la aplicación de la psicología social. La psicología social aplicada maneja un modelo de sujeto que se aplica a los problemas sociales. Existen situaciones de la vida social en las que se pueden realizar comparaciones controladas evitando tener que crear situaciones en el laboratorio. Sin embargo, las teorías que se basen en estas investigaciones no pierden su validez por no ser realizadas en el laboratorio, ya que los estudios se realizan sobre los procesos cognitivos subyacentes a la situación social observada. Como la psicología social aplicada estudia procesos sociales no artificiales, debe estar constantemente atenta a los cambios que ocurran en la

sociedad. Por último, el psicólogo social debe prestar especial atención al papel que realiza dentro de sus investigaciones, evitando manipular las variables que intervienen en ellas (situaciones sociales).

Por otra parte, Varela en 1971 (en Rodríguez,1988) plantea el concepto de “tecnología social” para referirse al proceso mediante el cual los conocimientos adquiridos por la psicología social posibilitan la intervención social para la resolución de problemas sociales del individuo, del grupo y de la sociedad misma, a través de una postura interdisciplinaria en la que la psicología social ocupa un lugar de gran importancia.

De esta manera, el conocimiento adquirido en el campo de la psicología social, por medio de la metodología científica tradicional, es aplicable a diversas situaciones sociales por un sinnúmero de profesionales tales como el pedagogo, el clínico, el psicólogo organizacional, el político, el especialista en propaganda, entre otros (Rodríguez,1988).

## **SALUD MENTAL**

Cada cultura designará a una persona o grupo de persona como sano o enfermo mentalmente, según sean sus representaciones sociales o paradigmas que predominen en ella (Álvaro, Torregrosa y Garrido Luque, 1992). Tomando en cuenta este principio, la salud mental se puede contemplar desde cuatro visiones diferentes pero complementarias. La primera de ellas es la salud mental como ausencia de síntomas, la segunda como bienestar físico y emocional, la tercera como calidad de vida y, finalmente la salud mental como presencia de atributos individuales positivos (Álvaro y Páez, 1996).

La primera de estas formas, la cual ve la salud mental como ausencia de síntomas plantea en esencia, que el bienestar psicológico vendría dado por la presencia de síntomas diagnosticados según los criterios utilizados principalmente en psiquiatría como por ejemplo los enunciados en el DSM-IV o el ICD-10, los cuales evalúan la presencia relativa y la duración de los síntomas (Álvaro y Páez, 1996).

La salud mental como bienestar físico y emocional, se refiere al equilibrio positivo de los afectos donde las experiencias positivas predominan por sobre las negativas, tomándose como criterios básicos la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos y por sobre todo el equilibrio positivo de estos afectos. Ambos estados afectivos (positivos y negativos) son considerados independientes y con distinto correlato, lo que permite que la relación entre ellas sea un indicador de salud mental (Álvaro y Páez, 1996).

La salud mental como calidad de vida, es un término no muy bien definido que abarca tanto aspectos objetivos como subjetivos del nivel de vida incluyendo aspectos sociales, físicos y psicológicos dentro de los cuales podemos encontrar salud mental, salud física, la integración social y el bienestar general.

La cuarta forma de concebir la salud mental es aquella que es definida como la presencia de atributos individuales positivos. Desde esta perspectiva Jahoda, en 1958, plantea como rasgos positivos el dominio del ambiente, la autorrealización, la autoestima y la adecuada percepción de la realidad (Álvaro y Páez, 1996). Otros autores como Warr (1987), definen como rasgos positivos el bienestar emocional, la competencia, la autonomía, la aspiración y el funcionamiento integrado.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), desde sus inicios definió a la salud mental como el “estado de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedades o

dolencias”. El bienestar, así, es un estado dinámico de la mente que se caracteriza por un grado razonable de armonía entre las necesidades y las expectativas del sujeto, facultades y las exigencias y oportunidades del medio ambiente. De esta forma, la salud mental es definida en términos de bienestar.

Desde la perspectiva psicosocial, Darío Paez (1986) define salud mental como “un atributo individual en su forma de existencia, tanto sólo existe en cada individuo en su forma de existencia y no como realidad psíquica supraindividual, pero social en su origen, ya que sería resultante de factores psicosociales, en sus funciones y contenido”.

### **Modelos Teóricos en el Estudio de la Salud Mental**

Como anteriormente se señaló, existen diferentes modelos teóricos que pretenden explicar la causa de los trastornos emocionales, los cuales serán revisados a continuación.

El modelo de Causación Social es planteado por Mirowsky y Ross (1989), el cual nos dice que el deterioro en la salud mental es un estado de malestar subjetivo caracterizado por la depresión y la ansiedad. Plantea además, que existiría un vínculo entre las condiciones sociales reales en que viven los individuos y su salud mental (Alvaro y Páez, 1996).

La teoría de la Indefensión, Atribución de Causalidad y Depresión fue planteada por Seligman en 1975. Según Seligman (en Álvaro y Páez, 1996), el aprendizaje que se realiza cuando no hay contingencia entre una conducta y su refuerzo tendrá diferentes efectos. Así en el plano conductual, habrá una mayor probabilidad a disminuir el número de conductas dirigidas a obtener resultados esperados, en el plano cognitivo se creará que aquel resultado es independiente de la conducta y en lo emocional se desarrollará un proceso depresivo que consiste en la creencia de que nuestra conducta es ineficiente para alcanzar los resultados esperados.

Se han realizado objeciones a esta teoría. Abranson, Seligman y Teasdale (1978), plantean que existen diferencias individuales en los estilos atribucionales. Así, en personas cuyo estilo atribucional es depresivo, se caracterizan por la tendencia a atribuir eventos aversivos e incontrolables a factores internos, estables y globales. Por el contrario, las personas con un estilo atribucional positivo tienden a atribuir eventos negativos a factores externos, inestables y específicos y los eventos positivos son atribuidos a factores internos, estables y globales (en Alvaro y Páez, 1996).

El modelo Cognitivo de Depresión de Beck, indica que la depresión resulta de las experiencias vividas durante la infancia, estas van formando una imagen negativa de sí mismo, de los demás y del futuro (triada cognitiva). Estas experiencias se van constituyendo en actitudes negativas que son reactivadas frente a cualquier suceso similar a los ya vividos, siendo experimentadas en forma negativa. De esta manera, el sujeto va construyendo esquemas sustentados por ideas irracionales como inferencia arbitraria, pensamiento dicotómico, abstracción selectiva, entre otros.

La última teoría de los Sesgos Sociocognitivos y Salud Mental, plantea que los procesos cognitivos son centrales a la hora de explicar el deterioro mental. Dentro de esta línea de pensamiento encontramos a Ellis (1987), quien plantea que existen ciertas formas de pensamientos irracionales que son característicos de los trastornos emocionales. Uno de estos sesgos corresponde al evaluarse en términos negativos atribuyendo lo malo a sí mismo y lo bueno a eventos exteriores. Un segundo sesgo corresponde a la percepción de un bajo control del medio. Un tercer y último sesgo corresponde a la creencia de tener una mayor probabilidad de experimentar acontecimientos negativos (Alvaro y Páez, 1996).

Por su parte, el modelo de Warr define el bienestar psicológico como un proceso complejo cuyos componentes se agrupan en tres categorías : global, negativo y positivo (Rodríguez, 1993). Este modelo incluye las características personales como factores moderadores del impacto del medio sobre la salud mental, lo que hace que la perspectiva adoptada por el autor tenga un carácter integrativo y claramente psicosocial (Álvaro y Páez, 1996).

Un último modelo teórico en la perspectiva psicosocial de la salud mental, es el de Adams y cols., el cual será revisado en extenso más adelante.

### **PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DE GENERO**

El concepto de género se ha ido construyendo, y entendiendo, de distintas maneras a través del tiempo. Para comprender qué es el género, nos remontaremos a los estudios realizados por Ashmore, que en 1990 propone una categorización a través de una secuencia de paradigmas que nos permitirá contextualizar nuestro estudio.

Ashmore (Jayme y Sau, 1996), distingue cuatro paradigmas teóricos desde los cuales se han realizado investigaciones en ésta área.

El primer paradigma es el que planteaba diferencias y semejanzas psicológicas en función del sexo, dichos estudios estuvieron a cargo de la psicología diferencial, inclinándose mas bien a las diferencias con un subsesgo valorativo que, por lo general, favorecía a los hombres (Fernández, 1998). A través de test psicométricos, la psicología diferencial encontró, por ejemplo, que las medias de grupos de niñas son superiores a las medias de grupos de los niños en aptitud verbal, así también, se constató que la sensibilidad táctil, el miedo, la timidez, la ansiedad, la conducta “maternal” son atributos propios de las mujeres. Esta forma de agrupar

diferencialmente a los individuos en varones y mujeres es lo que Fernández (1998) llamó sexo como variable sujeto.

El segundo paradigma considera el sexo como una variable de personalidad y, en general, forma parte de la psicología de los rasgos de personalidad. Desde ésta perspectiva se asume que, el sexo y el género están representados en el individuo en término de uno o pocos rasgos determinados por su género a modo de cualidades o esencias (Jayme y Sau, 1996).

El tercer paradigma plantea que el sexo se constituye como una categoría social, asumiendo que tanto hombres y mujeres piensan, sienten y actúan de manera marcada según las categorías sociales de ser hombre y mujer. A partir de este paradigma se desarrollan importantes constructos tales como la identidad de sexo (identidad de género) y los roles de sexo (roles de género) referidos al hecho de que la sociedad mantiene una serie de prescripciones que rigen el cómo deben comportarse los sujetos de cada sexo (Jayme y Sau, 1996). Dentro de ésta perspectiva encontramos las siguientes definiciones conceptuales de género.

Para Llorente (1995), género son “las construcciones culturales que se refieren al modo de conducirse de las mujeres y los hombres en una cultura determinada, según pautas que la misma ha ido determinando como aceptables”.

De Barbieri (1992), por su parte, se refiere a los sistemas de género los cuales serían un conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo - fisiológica y que dan sentido, en general, a las relaciones entre personas sexuadas.

De León (1998) afirma que la noción de género surge a partir de la idea de que lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales.

El último paradigma identificado por Ashmore es el que se desarrolla en la actualidad y es la llamada psicología del sexo y el género (Jayme y Sau, 1996). Este periodo se desarrolla a partir de las investigaciones realizadas por Maccoby y Jacklin en 1974. Los resultados de dichos estudios, mostraron que las creencias que existían sobre las diferencias entre mujeres y hombres carecían de apoyo experimental y por lo tanto eran creencias infundadas (Fernández, 1992). Más adelante, es decir en la actualidad, el sexo es entendido como una categoría social, lo que ha llevado a sustituir el término de sexo por el de género.

El sexo y el género no son sinónimos, describen aspectos diferentes pero se basan en una misma realidad del ser humano, la biológica, y es de éste nexo común que surge una confusión entre ambos conceptos (Jayme y Sau, 1996).

El sexo ha sido definido como el conjunto de datos biológicos que incluyen la constitución genética y la distribución hormonal desde antes del nacimiento y en las etapas del ciclo vital (Nicolson, 1997). Fernández (1998) plantea que el desarrollo de gestación y diferenciación que se da durante los nueve meses de gestación, producirán el “polimorfismo sexual”: Este autor plantea que los niveles genético, endocrinológico, anatómo - fisiológico y neurológico interactúan entre sí y, que la armonía entre estos niveles producen un “dimorfismo sexual”, que se traduce en mujeres y hombres, pero también se puede producir discordancia entre éstos niveles, lo que da como resultado a lo que él denomina “sujetos ambiguos”, que abarca los más diversos casos de desarrollo minoritario.

Por su parte, el género tiene un carácter social que se adquiere mediante la socialización de mujer y hombre respectivamente (Ussher, 1992 ; en Jayme y Sau, 1996). Así, el género es, en definitiva una realidad fundamentalmente psicosocial. Fernández (1998) plantea que, así como el sexo que se desarrolla como sexualidad a lo largo de la vida, no puede ser entendido correctamente sino desde una perspectiva biopsicosocial ; así mismo, el género debe entenderse desde ésta misma perspectiva. Este autor señala que el género se desarrolla desde el polimorfismo sexual que ha de evolucionar psicosocialmente a lo largo del ciclo vital, a través de la reflexividad, la cual es consciente y holística, y permite a cada persona estar permanentemente elaborando, a lo largo de su vida, las pertinentes imágenes de su identificación sexual y de género. Las imágenes que las personas se forman son la síntesis personal entre lo que él percibe de su propio morfismo sexual y lo que el contexto social en el que se desarrolla le impone.

De esta manera, según Sau (1993) el género tiene una doble vertiente : una colectiva, ya que implica la adaptación de las personas a las expectativas de la sociedad, y otra individual, que se refiere a cómo cada uno vive su propio género y mantiene su individualidad respecto a los demás. Es esto último lo que constituye la identidad de género (llamada inicialmente identidad sexual), que describe los sentimientos y cogniciones que cada persona tiene del hecho de ser mujer o ser hombre (Jayme y Sau, 1996).

La identidad de género femenina, para Cervantes (1994), está definida por tres ejes : la maternidad y el ser madre ; el matrimonio y el ser esposa o compañera ; y el ser trabajadora o profesional. Para éste autor, la identidad de género de las mujeres, en un tiempo y en un espacio históricamente determinado, es producto de articulaciones específicas que pertenecen a estos tres ejes ; es la forma de cómo se percibe, se valora, se introyecta y se vive simbólicamente y

factualmente cada una de las esferas mencionadas, lo que produce la resolución de la identidad en cada mujer. Este mismo autor continúa :“la identidad de género se construye en base a un proceso de orden simbólico, los símbolos tienen la virtud de convertir la experiencia individual en experiencia social y viceversa, generando con ello las condiciones mínimas de pertenencia a determinado grupo social, gracias al efecto de compartir lo que otras sienten, desean, viven y planean”.

Por su parte, Molina (1994) plantea que la identidad femenina es ir haciéndonos mujer de a poco. La identidad o “pseudo identidad” como la llama esta autora, es aquella que hemos aprendido de generación tras generación, hemos imitado a las mujeres que tenemos cerca y a veces también a los hombres. Agrega :“hemos aprendido una manera de ser mujer a través de los modelos rígidos y estereotipados que resguardan todos nuestros deberes y roles”.

Molina nos lleva a otro concepto de gran importancia en relación al género, nos referimos al concepto de rol.

La idea de rol significa un estándar reconocible y aceptado, y es la norma que se toma para explicar la diferenciación sexual. De este modo, la sociedad aparece organizada alrededor de una diferencia que permea los roles de hombres y mujeres, los que son internalizados por todos los individuos y transmitidos en el proceso de socialización, el cual construye finalmente la identidad (León,1994 ; en Sharim y Silva, 1998).

Facio (1992) plantea, por su parte, que el rol de género femenino se da a través de la “socialización patriarcal” que es el proceso mediante el cual las personas de sexo femenino, desde la infancia, van interiorizando los valores y actitudes que se le atribuyen, descartando toda

emoción o deseo atribuido al otro sexo, aprendiendo el rol asignado para convertirse en personas de “género femenino”, es decir, en mujeres.

Por otro lado, Muñoz y Reyes (1991) (en Sharim y Silva, 1998) plantean que el concepto de rol de género femenino puede dividirse en tres distintas definiciones, dadas las diversas orientaciones de las investigaciones y de la manera contradictoria y ambivalente en que las personas están asumiendo los nuevos roles :

- Roles Tradicionales Segregados : Más frecuente en los sectores populares, en que la mujer debe desempeñarse como madre, esposa y dueña de casa, mientras que el hombre debe ser el proveedor único. Esta definición incluye la idea que el hombre es superior a la mujer y que su poder se basa en el dinero, la mujer, por su parte, debe estar al servicio de su marido.
- Roles Compartidos : Hombre y mujer son iguales y comparten las tareas del hogar, la educación de los hijos y el trabajo remunerado.
- Definición Intermedia : La mujer continúa siendo principalmente madre, esposa y dueña de casa, pero a diferencia de la definición tradicional, puede realizar un trabajo remunerado o una actividad extra - doméstica. El hombre es el proveedor principal, pero a la vez participa en la crianza de los hijos y en la tarea del hogar.

Una de las teorías que explica las diferencias de los roles sexuales es la Teoría de Rol Social (Bonilla, 1998). Esta teoría plantea que estas diferencias pueden ser entendidas por las funciones o papeles sociales que tienen su origen en una división del trabajo entre sexos que separa a amas de casa y a trabajadores asalariados.

Los diferentes roles sociales presentan expectativas sobre las características personales que requiere su desempeño, lo que forma la base de los estereotipos de género (Bonilla, 1998).

De esta manera, el estereotipo femenino deriva de los papeles domésticos, en cambio el estereotipo masculino deriva de papeles que se desempeñan en la economía.

Esta teoría plantea un esquema básico de la llamada profecía autocumplida. Esta explica que las creencias causan los comportamientos y estos a su vez causan a las creencias. Dicho de otra manera, las diferencias entre los papeles y posiciones sociales son a su vez causa y efecto de las expectativas diferenciales que actúan al mismo tiempo dirigiendo las actividades y elecciones de los sujetos perpetuando así las distinciones entre los sexos. De esta manera se crea un sistema de creencias acerca de la características, atributos y comportamientos que se piensan son propios, esperables y adecuados para determinados grupos. En género, estas creencias van dirigidas a los varones y a las mujeres como bloques monolíticos y claramente diferenciados entre sí (Fernández, 1998).

Según Hilton y Hippel (1996) existirían dos fuentes de creencias diferenciadas entre sí que formarían los estereotipos. La primera de ellas corresponde a los estereotipos estructurados con representaciones de las diferencias reales de los grupos, sin embargo existiría un cierto sesgo al momento de ser activados estos esquemas, aunque estos son más apegados a la realidad (en Fernández, 1998).

Existe un segundo grupo de creencias que conforman a los estereotipos, estos corresponden a aquellos basados en las características que son inherentes a las personas como el sexo o la raza, o aquellas basadas en sus convicciones íntimas como sucede con la religión. Este segundo grupo muestra una gran tendencia a distorsionar la realidad y llevar a un error, ya que se basa en comparaciones entre grupos de forma todo o nada. Este grupo de estereotipos afecta a las percepciones de quienes comparten el sistema de creencias, sin tomar en cuenta las reales características de la persona y puede, por sobre todo, llegar a influir en los comportamientos y

actitudes de esas personas. Volvemos de esta manera a la Teoría de Rol Social y a su paradigma de la profecía autocumplida.

El enfoque expuesto por Fernández (1998), de esta forma, plantea que el concepto de rol sexual se debe sustituir por el de rol de género. Así, el rol de género se refiere al comportamiento y patrones de actividades realizadas por ambos sexos, que están determinados por el sistema de creencias mantenidas culturalmente, es decir, un sistema de categorización social que va a definir las posiciones para ambos sexos, vinculándose, de esta manera, a la asignación de papeles e ideas asociadas sobre el comportamiento y rasgos atribuidos a mujeres y varones (Fernández, 1998). Esta asignación se correlaciona casualmente con los sexos debido a la división del trabajo y poder, sin que haya una relación directa con las características de los sexos en la vida real. Cabe destacar que cada cultura adscribe a los hombres y a las mujeres cualidades y comportamientos según sea la posición que ocupan en la sociedad a la pertenezcan.

Ahora bien, se ha propuesto que es durante la infancia que se adscriben los papeles de género al individuo, sin embargo, y como se indicó anteriormente, la naturaleza de los papeles de género se ven afectados por la cultura y, por tanto, por los cambios históricos en la división de trabajo según sexo. Es por esto que se ha concluido que este proceso se da mas bien durante toda la vida del individuo y no sólo durante la infancia.

### **Antecedentes Históricos en el Estudio del Género**

Para Kelly (1984), Rivera (1991) y otras (en Gomáriz, 1992) las distintas reflexiones sobre género comienzan con el fenómeno conocido como la “Querelle des femmes” que recorrió Europa y más tarde Estados Unidos, entre el Renacimiento y la Revolución Francesa. El origen de este proceso estaría referido al libro de Christine de Pizan (1364 - 1430) titulado La Cité des

Dames y su tramo final a los escritos de Olympe de Gouges, en Francia, proclamando los derechos de la ciudadana en 1791 y de Mary Wollstonecraft, en Estados Unidos, reivindicando los derechos generales de las mujeres en 1792.

En el ámbito de la Teoría Social, Comte (1798- 1857) constituye la idea básica sobre la que operará la sociología hasta nuestro siglo (Gomariz, 1992): más allá de si es justo o no, la subordinación de la mujer en el seno del matrimonio es fuente de estabilidad de la familia y por ende de la sociedad. Sin embargo, es únicamente en torno a la marejada revolucionaria de 1848 cuando las mujeres vuelven a hacerse visibles en los procesos sociales. El socialismo científico y revolucionario de Marx y Engels, adoptará como uno de sus principios la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

En 1888 se celebra en Washington la primera convención fundadora del Internacional Council of Women (ICW), que el año siguiente reúne en Londres cinco mil mujeres, representantes de otras 600 mil feministas agrupadas en once consejos nacionales. Un nuevo movimiento había nacido.

Con el cambio de siglo se produjo una explosión de escuelas en el campo de las ciencias sociales. Así, desde distintas disciplinas se desarrollaron estudios sobre los significados de la diferenciación sexual. En sociología, encontramos que Durkheim (1858 - 1917) al tratar el suicidio acepta la subordinación de la mujer por razones de cohesión social. Veblen (1857 - 1929) por su parte, sugiere que el acceso de las mujeres al trabajo es una de las formas de recuperar su condición como persona. Finalmente, Weber (1864 - 1920) considera a la familia como el factor de estabilidad social, aunque es quien primero teoriza sobre el sistema de patriarcado, al reflexionar sobre la dominación patriarcal y matrimonial en su obra "Economía y Sociedad" (Gomáriz, 1992).

En psicología, es Sigmund Freud (1856 - 1939) quien en este siglo comienza a buscar explicaciones sobre el comportamiento femenino y la relación entre hijo y madre, dejando a las mujeres muchas veces en una situación desventajosa (Gomáriz, 1992).

Con la conclusión de la Segunda Guerra Mundial se crea una coyuntura valórica favorable a la no discriminación por razones de raza, nacionalidad o sexo. La constitución de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y su Declaración de los Derechos Humanos, parten principalmente luego de los desastres de la Segunda Guerra Mundial. A través de este impulso se extiende el derecho a voto a las mujeres en los países occidentales que no lo habían conseguido, especialmente en América Latina.

En la segunda mitad de los años sesenta, se articula progresivamente lo que se ha llamado el “nuevo feminismo” (Gomáriz, 1992). Se publica entonces, “Política Sexual” de Kate Millet (1970), cuyo argumento consiste en establecer el sistema patriarcal como sistema político, que tiene como fin consciente la subordinación de las mujeres.

En cuanto a la literatura, artículos publicados hasta 1974 sobre género (Piret, 1965 ; Maccoby y Jacklin, 1974) (en Mestre, Samper y Martí, 1998), abarcaban estudios basados sobre las diferencias sexuales en los procesos psicológicos cognitivos, emocionales y sociales. Los artículos publicados a partir de esta fecha, nos permite conocer la evolución que ha seguido la psicología diferencial del género en relación con los procesos psicológicos, incluyendo descriptores más genéricos como “cognición”, “afecto” y “emoción”, y otros sobre procesos más específicos como “memoria”, “pensamiento” y “aprendizaje”.

Entre 1974 y 1995 se publicaron 2.334 artículos sobre la temática de género y procesos psicológicos (Mestre, Samper, Martí, 1998) llevado a cabo desde perspectivas no solo

psicológicas, sino también desde la medicina, sociología, servicios sociales y bienestar, antropología, deporte, económicas, literatura o criminología.

### **Los Casos de Estados Unidos, Europa y Latinoamérica**

En Estados Unidos los estudios sobre la mujer han atravesados cuatro fases (Montecino 1996), la primera se inicia en 1969 y su rasgo central es la conformación de los Estudios de la Mujer con una identidad propia.

La segunda etapa, corresponde al intento de sacar estos estudios de la marginalidad, incorporándolos como un conocimiento relevante al interior de las disciplinas. Se comienza, entonces, la inserción en los diversos currículos, de conocimientos relacionados con la mujer, surgiendo nuevas universidades con una serie de nuevos proyectos. Se hizo énfasis en las estrategias interdisciplinarias, siendo la Universidad de Arizona en 1980, la que realizó con plenitud esta estrategia, abarcando 13 departamentos y logrando transformar los contenidos de 80 programas de cursos.

La tercera fase se caracteriza por la apertura hacia la noción de multiculturalidad que propiciará la puesta en escena de las experiencias plurales y diversas de las mujeres. Se toman en cuenta estudios étnicos, siendo también un período de cambios de los paradigmas clásicos.

La cuarta fase es la que experimenta actualmente Estados Unidos, donde se pone énfasis en los temas globales que afectan a las mujeres y la internacionalización de estudios sobre la mujer o género en los países del tercer mundo, temas como género y la deuda externa, militarismo, racismo, familia y trabajo, toman mayor fuerza con las coyunturas internacionales.

Los estudios realizados en Europa van de acuerdo a cada país, por ejemplo, en Inglaterra, los estudios están más institucionalizados que en Francia e Italia, poseyendo una amplia

trayectoria. En España, por su lado, los estudios académicos datan de 1979, cuando se crea el Instituto de Investigaciones Feminista de la Universidad Complutense de Madrid y el Seminari d'Estudis de la Dona de la Universidad Autònoma de Barcelona. Hacia los años 80 surgen nuevos centros de estudio en las universidades de Málaga, Valencia, Barcelona, Granada y del País Vasco. Los temas tratados en estos centros han versado en dos grandes problemas : reformas al currículo universitario y el de la implementación oficial de estos estudios.

En los países nórdicos la situación ha sido diferente, por ejemplo, Dinamarca, Suecia y Noruega han establecido centros especiales de estudio de la mujer en la mayoría de las universidades. Es interesante hacer notar que hay una cooperación importante entre los países nórdicos que les permite realizar seminarios y actividades comunes para debatir temas relativos a la mujer. Esta colaboración entre los distintos países se ha traducido en la revista NORA (Nordic Journal of Women's Studies) una publicación interdisciplinaria que se difunde en las universidades y centros de investigación.

A diferencia a lo antes descrito, en Latinoamérica los estudios de la mujer se inician mayoritariamente fuera del ámbito de las universidades en un periodo de crisis económica, regímenes dictatoriales e impulsados por agencias de cooperación internacional.

Las iniciativas pioneras que se inscriben en el ámbito universitario las constituyen México y Brasil. El PIEM (Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer) del Colegio de México nace en 1983, dedicado a investigar y publicar libros con los resultados y reflexiones de forma periódica. En Brasil, por su parte, por el mismo año comienza a desarrollar en las universidades Estudios de Mujer sobresaliendo los temas relacionados con la sexualidad y salud reproductiva.

En Puerto Rico se introducen al currículum universitario temas tendientes a la mujer y a la superación de los rasgos sexistas.

Por su lado, en 1986 la CLACSO con su sede en Buenos Aires inicia el Programa de Investigación y Formación sobre la mujer. Otros países de Latinoamérica repiten estas experiencias de manera exitosa dentro de los cuales encontramos a Costa Rica, Colombia, Uruguay entre otros.

En la década de los 90, surgen otras iniciativas en relación al estudio de género que presentan nuevas estrategias, como es el caso de Chile donde se inicia la instalación pionera del Diplomado de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer en la Universidad de Concepción y el Programa Estudios Interdisciplinario de Estudios de Género de la Universidad de Chile.

Así, se puede apreciar una creciente emergencia a partir de la década de los 90, de los estudios de la Mujer y del Género en la universidades Latino Americanas como parte de un movimiento de transformación cultural que iniciaron las mujeres hace tiempo y al que hoy se suman hombres con la incorporación del concepto de género.

### **PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DEL EMPLEO**

El trabajo es una institución tan antigua como la misma humanidad. Constituye más que un simple medio económico para satisfacer necesidades materiales, es más que un patrón regular del intercambio de bienes y servicios : es el contexto fundamental de las relaciones sociales e interpersonales y eje vertebrador de la vida de las gentes y de los pueblos, de las ciudades y de las naciones. El trabajo constituye también, un principio básico de la organización del espacio - tiempo antropológicos y, a su vez, constituye un soporte básico del orden moral, económico, social, jurídico, político y cultural (Blanch, 1996).

Comúnmente los términos trabajo y empleo se utilizan indistintamente para denominar a un mismo hecho, esta asimilación de significados está profundamente enraizada en nuestros hábitos lingüísticos, siendo términos que se utilizan prácticamente como sinónimos, por ejemplo, cuando hablamos de satisfacción en el trabajo, en realidad queremos hacer alusión a reacciones ante el empleo, o se realizan manifestaciones por el derecho al trabajo cuando lo que se quiere o necesita son puestos de trabajo (Jahoda, 1987).

Una de las definiciones utilizadas en este punto, es que los términos empleo y puesto de trabajo se refieren al trabajo realizado en condiciones contractuales por el cual se recibe una remuneración material (Jahoda, 1987). De esta forma esta definición no abarcaría a todos los trabajos económicamente relevantes como son los trabajos por cuenta propia, el trabaja doméstico y el trabajo voluntario.

A pesar de que el trabajo es un componente fundamental en la economía de un país, los mismos economistas presentan esta misma dificultad a la hora de distinguir estos dos significados. Un ejemplo, es la definición planteada, ya en 1890 por Alfred Marshall quien define al trabajo como un “esfuerzo de la mente o el cuerpo realizado parcial o totalmente con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo” (Jahoda, 1987). Si bien su definición admite implícitamente que el trabajo puede producir satisfacción, no toma en cuenta las diferencias entre empleo y los otros tipos de trabajo.

Por otra parte, economistas modernos toman un punto de vista mucho más escéptico, definiendo trabajo como “cualquier actividad para cuya realización sea posible, en principio, contratar a otra persona de una preparación semejante, sin que los resultados de dicha actividad varíen” (Hawrylyshyn, 1971 ; en Jahoda, 1987), excluyendo de esta forma, a actividades como tocar un instrumento, ya que no tiene sentido económico. A la vez el trabajo doméstico es

incluido, pero excluye los aspectos humanos del empleo remunerado considerándolo como algo periférico.

Desde una perspectiva socio - psicológica, es necesario tomar en cuenta estas tres definiciones : la que plantea Marshall, el empleo regulado por un acuerdo contractual y otras actividades económicas no reguladas de esta forma (Jahoda, 1987).

Hecha esta distinción, se aclara enseguida, que el debate actual se centra en el empleo y no en el trabajo. Así, el empleo debería compararse con el desempleo, en vez de que con el trabajo, como lo plantea Jahoda (1982) quien, a partir de la investigación psicosocial del desempleo, define por un lado, la existencia de funciones latentes del empleo que permiten la adaptación de las personas empleadas al principio de realidad de la sociedad industrial, y por otro, la existencia de la función manifiesta, que por su carácter instrumental permite “ganarse la vida” (Este planteamiento teórico es el que utilizaremos en la presente investigación para abordar el tema del empleo).

Desde estos planteamientos se inició un debate e investigación empírica y la consecuente reflexión teórica sobre las funciones no sólo económicas del empleo. A partir de estas investigaciones, las funciones del empleo pueden enumerarse de la siguiente manera (Blanch, 1996) :

*Función Económica* : El empleo se traduce en una vía de acceso al circuito de la producción - distribución - consumo de bienes y servicios necesarios para la supervivencia material.

*Funciones Sociopolíticas del Empleo* :

- Integración de la ciudadanía en la vida social y política y modo de prevención de tensiones, conflictos y contradicciones derivables de la dualización y la exclusión sociales.

- Factor de mantenimiento del Estado de Derecho, garante del ejercicio del Derecho al Trabajo y del Deber de Trabajar.
- Funciones sociopolíticas del empleo, como el soporte fundamental del Estado Social, redistribuidor del Bienestar financiado por la actividad económica.
- Medio de canalización de los recursos humanos de la comunidad para el desarrollo económico social.

*Funciones Psicosociales del Empleo :*

- Instrumento para el logro de la autonomía financiera, social, ideológica y moral.
- Organización del tiempo cotidiano (en función de las jornadas, semanas, años y vida laboral).
- Eje vertebrador de la actividad personal y familiar, de sus estructuras, ritmos rutinas y rupturas.
- Fuente de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidades sociales.
- Facilitación, ampliación y regulación de experiencias compartidas y de interacciones sociales que trascienden los ámbitos familiar y vecinal.
- Contexto para la socialización secundaria y la consiguiente asunción personal de valores, normas y criterios morales y organizacionales.
- Oportunidad para la participación, afiliación e inserción en grupos laborales.
- Ocasión para el desarrollo de aspiraciones, expectativa, actitudes, conductas, proyectos y realizaciones profesionales.
- Marco de experiencias emocionales y de cogniciones autorreferenciales subyacentes a situaciones de logro, control y eficacia.
- Percepción de utilidad social y de cumplimiento de un deber moral.
- Aprendizaje y despliegue de conocimientos, destrezas y habilidades sociales y profesionales.

- Entorno privilegiado para la autorrealización profesional y la expresión personal.
- Motivo de compromiso con metas organizacionales y punto de articulación de proyectos individuales y colectivos.
- Experiencia de sentido de la vida y de acontecimientos existenciales positivos.

### **Teorías Psicosociales del Empleo**

El desempleo ha ocupado el interés de numerosos investigadores, sobre todo el impacto psicológico que éste tiene sobre los distintos ámbitos de la vida de los individuos. Sin embargo, para Alvaro (1992) estas investigaciones han descuidado los aspectos teóricos. A pesar de ello, se han constituido algunas teorías y/o modelos psicosociales como intentos fragmentarios de desarrollo teórico en este campo. A continuación se describen dichas teorías.

### **Teoría de la privación versus teoría de la agencia**

Jahoda (1982, 1987) plantea el modelo de la Privación, según el cual, el empleo como institución social, cumple una serie de funciones que pueden ser agrupadas en manifiestas y latentes, siguiendo la diferenciación señalada en el paradigma funcionalista de Merton (1957) (Alvaro, 1992). Lo que este modelo nos sugiere, de manera resumida, es que pueden interpretarse las consecuencias psicológicas del desempleo en contraste con las funciones manifiestas y latentes que desempeña el tener un empleo. La función manifiesta corresponde a la obtención de ingresos económicos. Por otro lado, las funciones latentes del empleo se describen de la siguiente forma : imposición de una estructura temporal a nuestra vida diaria, establecimiento de vínculos personales y experiencias compartidas fuera de la familia, proposición de objetivos y propósitos que trascienden al individuo, situándole en una dimensión

colectiva más amplia, adscripción de un estatus y una identidad social, y obligación de mantener un cierto nivel de actividad. En resumen, para Jahoda (1986) el empleo, a través de estas funciones, satisface las necesidades psicológicas universales de los individuos, por lo tanto, la pérdida del empleo traerá limitaciones socioestructurales y presiones de tipo social y psicológico (Alvaro, 1992).

Por su parte, la teoría de la Agencia (Fryer y Payne, 1984) plantea que las consecuencias negativas de la pérdida del empleo no se producen como consecuencia de una privación de las funciones latentes asociadas al mismo, sino que son producto del complejo entramado de conductas y cogniciones nuevas que todo cambio social comporta (Alvaro, 1992).

### **Teoría de la incongruencia mental**

Esta teoría pretende explicar y predecir la conducta basándose en dos supuestos (Tazelaar, 1989). El primero de ellos se refiere a las limitaciones que impone todo contexto social en la realización de una acción, y el segundo dice relación con las disposiciones o inclinaciones individuales al llevar a cabo dicha acción (Alvaro, 1992).

Las distintas reacciones de los desempleados, desde esta perspectiva, se explica por la disonancia entre elementos evaluativos (“debería estar empleado”) y elementos cognitivos (“estoy desempleado”). A dicha disonancia se le suman las condiciones del mercado y el contexto normativo dado por el apoyo o presión recibida por el individuo para retornar a dicho mercado de trabajo.

La posibilidad de reducir dicha incongruencia, que produce un desequilibrio en los individuos, radica en reducir la distancia existente entre el elemento evaluativo y el elemento cognoscitivo.

### **Teoría de la expectativa - valencia versus teoría de la indefensión aprendida**

La teoría de la Expectativa - Valencia propone que la realización de una acción está determinada tanto por las expectativas de llevarla a cabo con éxito, como por los valores subjetivos asociados a las consecuencias derivadas de dicha acción. Los supuestos básicos de esta teoría pueden resumirse en dos : cuanto mayor es la expectativa de encontrar empleo y más positivo el valor asociado, mayor será la motivación por encontrar un puesto de trabajo. El segundo supuesto plantea que los efectos psicológicos negativos derivados de la no consecución de un empleo serán mayores en las personas que tienen más expectativas de encontrarlo y perciben el empleo de una forma más positiva (Feather y Davenport, 1981, pp.64-65) (en Alvaro, 1992).

Estos autores plantean que las personas desempleadas que presentan altas expectativas de encontrar un empleo, que están altamente motivados para encontrarlo y que dan una gran importancia al trabajo, son los que muestran un mayor sentimiento depresivo (Alvaro, 1992).

La teoría de la Indefensión Aprendida planteada por Seligman en 1975/78, propone que los sucesos incontrolables por el individuo producen un déficit motivacional, cognitivo y emocional, es decir, las personas que enfrentan situaciones sobre las cuales pierden el control y sus esfuerzos iniciales de manejo fracasan, terminan por eliminar cualquier intento de acción que tenga por finalidad transformar dicha situación (Alvaro, 1992).

Seligman (1981) plantea tres elementos claves para explicar su teoría. En primer lugar, que tendríamos información sobre la contingencia de un resultado y la respuesta. En segundo lugar, el aprendizaje, expectativa, percepción o creencia de que la conducta y los resultados derivados de la misma son independientes y, por último, una conducta de indefensión resultado de una expectativa de incontrolabilidad (Alvaro, 1992).

De esta manera, en el caso de pérdida de control instrumental, el desempleo tendría consecuencias psicológicas negativas.

### **El modelo ecológico o vitamínico**

Este modelo plantea que cada rol puede ser definido en torno a su contenido (que conlleva tareas, rutinas, posición social y un medio físico propio) y sus resultados. La pérdida del empleo trae consigo un proceso de transición y cambio de roles trayendo consigo pérdidas y ganancias físicas, psíquicas y materiales (Warr, 1984b ; en Alvaro, 1992).

P. Warr en 1987, como ya se abordó con anterioridad, plantea que los efectos de diferentes ambientes sociales, incluyendo el desempleo, sobre la salud mental. Los siguientes son los factores determinantes de la salud mental que, según este autor, tendrían un efecto positivo o negativo sobre ésta, dependiendo de la presencia, ausencia y de la intensidad de las mismas : oportunidad para ejercer control sobre el medio, oportunidad para la utilización y desarrollo de los conocimientos y capacidades personales, existencia de objetivos generados en el medio, variedad, claridad ambiental, disponibilidad económica, seguridad física, oportunidad para desarrollar las relaciones interpersonales y posición social valorada (Alvaro, 1992).

P. Warr (1987) llama a su modelo Vitamínico, ya que el medio influye en la salud mental como las vitaminas lo hacen sobre la salud física. La falta de vitaminas tendría un efecto negativo sobre la salud y el exceso de ellas también afectaría la salud. Lo mismo sucedería con la salud mental y los factores ambientales que inciden en ella (en Alvaro, 1992).

### **Transiciones psicosociales y modelo del estrés**

Son muchos los estudios psicológicos que utilizan el concepto de transición psicosocial para referirse al proceso de pérdida. La pérdida del empleo transcurriría con las características de una transición psicosocial, es decir, sucede en un corto período de tiempo, sus consecuencias son duraderas y, por último, afecta al mundo de nuestra experiencia cotidiana (Parkes, 1971) (en Alvaro, 1992).

El modelo del Estrés, posee en común con el modelo antes mencionado, el reconocimiento de que las reacciones ante una situación generadora de estrés se va modificando a lo largo del tiempo en sucesivas fases o etapas (Alvaro, 1992). Este modelo considera los siguientes aspectos : las reacciones ante la situación de desempleo se caracterizan, generalmente, por una experiencia de tensión y ansiedad tanto física como psíquica ; el nivel de estrés asociado a la experiencia de desempleo viene determinado por el significado atribuido a la situación de paro ; las distintas conductas de enfrentamiento se corresponden con el modelo de las fases del desempleo ; en el modelo es posible la inclusión de diferentes tipos de respuestas tanto psicológicas como físicas ; la realidad es concebida como un proceso de negociación donde las personas son capaces de dar sentido a sus acciones y originar cambios en el medio (Alvaro, 1992).

De esta manera, el desempleo provocaría en el individuo un deterioro en su bienestar psicológico.

### **Teoría de la autoeficacia y locus de control**

La teoría de la Autoeficacia pone énfasis en la importancia de los sentimientos de eficacia personal que un individuo coloca sobre la realización de una tarea (Bandura, 1977). Para ésta teoría, es de mayor importancia la creencia de competencia personal, que los resultados derivados de la acción. Así, las personas cuyo sentimiento de eficacia es elevada muestran mayor persistencia en sus conductas de enfrentamiento (en Alvaro, 1992).

Por su lado, la teoría del Locus de Control, planteada por Rotter en 1966 (Alvaro, 1992) ha sido utilizada en investigaciones hechas en torno al desempleo. Dichas investigaciones han determinado que las personas desempleadas manifiestan tener un locus de control externo (Tiffany, Cowan y Tiffany, 1970 ; Hayes y Nutman, 1981 ; en Alvaro, 1992). Sin embargo, ésta teoría podría estar reduciendo el problema a un factor de personalidad, dejando de lado los elementos sociales, de los cuales es imposible prescindir.

Para lograr contemplar todos los elementos involucrados en la problemática del desempleo, Alvaro propone clasificar a los individuos en tres categorías, según las diferentes dimensiones de control : locus de control interno, externo y realista (O'Brien, 1986 ; en Alvaro, 1992).

### **Trabajo Remunerado y Bienestar Psicológico**

El trabajo es indispensable para la existencia de la sociedad. La producción de bienes, de servicios, de ideas tiene por finalidad satisfacer las necesidades humanas. Sin embargo, el exceso de trabajo y la intensidad del mismo, pueden determinar, en los trabajadores, una buena parte de sus malestares y problemas en su salud mental (Garduño, 1997).

Los factores psicosociales como el ambiente físico, factores propios de la tarea, organización del tiempo de trabajo, modalidad de funcionamiento del empleador, etc., con frecuencia actúan durante largo tiempo, de forma continua o intermitente. Pese a los numerosos medios con que cuenta cada uno para hacer frente a tales situaciones, las exigencias pueden ir más allá de los recursos de la persona y resulta inútil todo lo que intente o bien suscitar a la larga nuevas dificultades. Puede ser la causa de trastornos de las funciones psicológicas y del comportamiento (OIT, 1992). De esta forma, si bien el trabajo es posibilitador de vida, en la medida que las personas deban forzar su esencia para adaptarse a él, puede transformarse en productor de enfermedad (Díaz, 1994).

Desde esta perspectiva, el bienestar psicológico 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 medida el bienestar psicológico de los sujetos. Entre ellos cabe mencionar, el hecho de ser evaluado por otros, los posibles desajustes entre las expectativas y la realidad con que se encuentran (Rodríguez, 1993).

Respecto al impacto del desempleo en el bienestar psicológico, muchos estudios ponen de manifiesto, que el desempleo tiene consecuencias negativas para el bienestar psicológico (Alvaro y Páez, 1996). De los enfoques psicosociales que se han utilizado para explicar los efectos negativos del desempleo, la Teoría de la Privación de Jahoda (1987) es la que más ha contribuido al estudio del problema. Para Jahoda, el empleo como institución social cumple una serie de funciones que satisfacen necesidades materiales y psicológicas básicas como son proveer de ingresos económicos, estructurar nuestro tiempo, facilitar relaciones interpersonales, dar estatus e identidad social, participar en metas colectivas y desarrollar una actividad (Alvaro y Páez, 1996).

El hecho de no tener acceso a estas funciones cumpliría un rol importante en la consecución de un menor bienestar psicológico.

Por su parte, Rodríguez (1993) plantea que no se puede decir que tener empleo es siempre mejor que estar desempleado. Expresa que existen ciertos empleos que son estresantes o psicológicamente perjudiciales, de los que una persona puede estar contenta de escapar. Por lo tanto, es útil considerar tanto el empleo como el desempleo en términos de la proporción de costos y beneficios de cada uno. En esos términos tanto el desempleo como el empleo 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 sería aburrimiento, la fatiga, una autonomía reducida, conflictos interpersonales, tensión psíquica o física e, incluso un deterioro en la salud (Warr, 1984 ; en Rodríguez, 1993).

De esta forma, muchas de las investigaciones realizadas entorno al tema de salud mental y trabajo, han utilizado el General Health Questionnaire (GHQ) para detectar trastornos como depresión, baja autoestima y diversas formas de malestar asociados al trabajo (Alvaro y col., 1992 ; Rodríguez, 1993; Novakovich y Salinas, 1999 ; Guimenez y Muñoz, 1999)

### **Trabajo Remunerado y Bienestar Psicológico: Una Perspectiva de Género**

En la actualidad, la situación que viven las mujeres en el mercado de trabajo es un tema de gran importancia, si se tiene en cuenta que son muchas las que trabajan o desean hacerlo y sus niveles formativos se pueden equiparar a los de los hombres. Ahora bien, su posición no siempre es análoga a la de los hombres, sino más bien, viven situaciones diferentes y en muchos casos desiguales, como consecuencia muchas veces de una insuficiente igualdad de oportunidades entre ambos colectivos en el mercado de trabajo. Además, si atendemos a sus elecciones formativas,

podemos advertir una menor orientación a las especialidades técnicas, que son justamente las que ofrece mayores posibilidades de empleo en la actualidad (Agut y Salanova, 1998).

Las mujeres al incorporarse al mercado laboral, tienden a concentrarse en distintas formas de empleo atípicas y/o precarias como : trabajos informales, sumergidos e invisibles, temporales, eventuales o intermitentes. Por otra, el mercado laboral tiende a segregarlas hacia trabajos que implican normalmente bajos accidentes. Concentradas en actividades como comercio y servicios, están expuestas, más bien, a riesgos que se expresan en malestares y enfermedades físicas y síquicas de lenta o a veces prolongada evolución. Tienden a concentrarse, además, en los puestos de menor calificación o responsabilidad, de bajas remuneraciones y en aquellos en que predomina el salario a trato, condiciones que constituyen importantes factores de riesgos en el desencadenamiento de malestares psicológicos y fatiga crónica (Díaz y Medel, 1998).

Cuando se les pregunta a las mujeres trabajadoras como se sienten al final del día, describen su estado con palabras de agotamiento o fatiga (Díaz y Medel, 1998). Desde este punto de vista existe una tendencia a asociar la fatiga al esfuerzo físico, sin embargo, las preocupaciones, las responsabilidades, las emociones fuertes, el exceso de atención o precisión que exigen algunas tareas, el cansancio propio de la actividad intelectual o mental sin esfuerzo físico, pueden ser igualmente agotadoras y extenuantes y pueden conducir a estados de fatiga cuya recuperación dependerá de cuán sostenidos hayan sido los esfuerzos realizados (Chauchard, 1971 ; en Díaz y Medel, 1998).

Una de las categorías que se utiliza para vincular salud mental con el trabajo remunerado es el estrés laboral. Para muchas mujeres, especialmente aquellas más vulnerables a sobreadaptarse a condiciones estresantes de vida, este cuadro se visibiliza y adquiere diversos modos de expresión. Así, irritabilidad, ansiedad, nerviosismo, insomnio, estados depresivos,

todo tipo de trastornos psicosomáticos -úlceras, gastritis, etc.- suelen ser algunas de las manifestaciones del estrés; este es producto tanto de la incertidumbre propia de la inestabilidad laboral, como de la utilización insuficiente de la capacidad adquirida o por estar insertas en trabajos que no la requieren (Moncarz, 1998).

Hyde (1995), plantea que muchas de las investigaciones realizadas en torno a salud mental y trabajo remunerado, han mostrado un cuadro bastante positivo. No parece que el empleo tenga un efecto negativo sobre la salud mental de las mujeres. En realidad, pareciese que mejora la salud, tanto de solteras como casadas. En general, las mujeres cuando están empleadas, consiguen apoyo de sus compañeras y supervisoras, y este factor es importante para reforzar los efectos saludables que constituye el empleo para las mujeres. Sin embargo, si bien muchos estudios apuntan hacia los efectos benéficos del trabajo remunerado en la salud de las mujeres, esto debe ser visto con cautela, puesto que estos enfoques pueden estar influenciados por el *efecto del trabajador sano*, según el cual el mercado de trabajo selecciona y mantiene a las personas saludables (Meijers et al.; en Silva, Ferreira, Machado, 1998).

De esta forma, los resultados de los estudios realizados en cuanto a salud mental y trabajo remunerado en las mujeres, son bastante diversos y abordan diferentes temáticas. Estudios realizados en cuanto a tener un puesto de trabajo remunerado o la pérdida del que se tenía, arrojan como resultado que no tendría el mismo efecto psicológico en la mujer que en el hombre. 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; en Rodríguez, 1993) y el efecto beneficioso de la obtención de empleo es más marcado para las mujeres (Bank y Ullah, 1986 ; en Rodríguez, 1993).

Otra línea de investigación se ha ocupado de una subpoblación diferente de mujeres, definidas meramente como mujeres casadas, al margen de si están registradas como desempleadas. Los resultados globales de los estudios transversales no han revelado ninguna diferencia entre la salud mental de las mujeres con empleo remunerado y las que no lo tienen (Warr, 1987; Warr y Parry, 1982 ; en Alvaro, Torregrosa y Luque, 1992). Algunas mujeres casadas experimentan indudables mejorías al tener un puesto de trabajo, mientras que para otras el empleo supone una carga, debido tanto a las malas condiciones de trabajo, como a la tensión generada por tener que asumir roles laborales duplicados. Este último problema fue ilustrado por un estudio realizado a mujeres de la clase trabajadora (Parry, 1986 ; en Álvaro, Torregrosa y Luque, 1992), en el que la comparación global de la salud mental de las empleadas y las no empleadas no era significativa, pero donde se descubrió que un grupo de mujeres con trabajo se encontraban en una situación sustancialmente peor; este grupo se caracterizaba por vivir en un entorno no laboral lleno de tensiones y por carecer de apoyo social.

En los estudios realizados por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) se destacan cuatro grupos de factores de riesgo asociados a la fatiga y a las enfermedades del estrés : la carga de trabajo expresada en extensión de la jornada laboral, intensidad de ritmos de trabajo, trabajo nocturno, pausas y períodos de descanso ; el doble trabajo, es decir, la carga del trabajo doméstico que se adiciona al trabajo anterior ; algunas condiciones del ambiente y del puesto de trabajo y la desocupación (Díaz y Medel, 1998).

Un estudio sobre la salud de las digitadoras de computación (Díaz, 1994) señala que presentan altos niveles de fatiga y estrés debido a la fuerte e intensa presión laboral, al alto grado de insatisfacción existente, y por la escasa iniciativa y creatividad exigida por el puesto de trabajo. Otro estudio realizado en el Servicio de Tesorerías (60% mujeres) revela que entre las

dolencias más importantes declaradas por las funcionarias están los malestares psicológicos y somáticos (ej. dolores de cabeza, acidez). Respecto a sus enfermedades, entre las más importantes están el estrés y la neurosis y los síntomas de tipo psicósomáticos como la gastritis y el colon irritable (Bustamente, Echeverría y Parra, 1990 ; en Díaz y Medel, 1998).

### **CONCEPTO Y FUNCIONES DE LA FAMILIA**

La familia ha existido desde siempre constituyéndose en el grupo primario del que participan todas las personas al momento de nacer. Según el Informe de la Comisión Nacional de la Familia realizada en el año 1993, en nuestro país, la familia se define como un grupo social unido entre sí por vínculos de consanguinidad, filiación (biológica o adoptiva) y de alianza, incluyendo las uniones de hecho cuando son estables. De esta manera son miembros de una familia en la medida que se es padre o madre, esposo o esposa, hijo o hija, abuelo o abuela, tío o tía, etc. (SERNAM, 1993).

A lo largo de la historia el modelo de familia ha estado relacionado con la dinámica que presenta cada sociedad en la que se encuentra inserta. Por tanto, cuando ocurre un cambio en ella, también ocurre en la familia. De este modo, y en consideración a nuestro estudio, uno de los grandes cambios que han ocurrido en nuestra sociedad ha sido la creciente incorporación de la mujer al empleo remunerado. Es así como la familia, que fue concebida como un espacio productivo y público, hoy en día, es concebida como un espacio afectivo y privado.

Con el fin de plantear una tipología de la familia, se ha considerado para nuestro estudio, la realizada en el Informe Nacional de la Familia, según la cual se consideran dos criterios de

clasificación : el tipo de hogar y la composición de la familia en términos de relación de parentesco (SERNAM, 1993).

Para el Ministerio de Planificación y Cooperación, el hogar corresponde a aquel grupo constituido por una sola persona o un grupo de personas, con o sin vínculos de parentesco, que hacen vida en común, es decir, se alojan y se alimentan juntas, habitan en la misma vivienda y tienen presupuesto de alimentación común (SERNAM,1993). Se pueden distinguir tres tipos de hogares :

- A. Hogar unipersonal : El hábitat está constituido por una sola persona, generalmente un adulto mayor.
- B. Hogar familiar : El hábitat es compartido por uno o más núcleos familiares.
- C. Hogar no familiar : El hábitat es compartido por dos o más personas, sin vínculo de parentesco entre sí.

Desde la perspectiva composición de la familia en términos de parentesco, cobra importancia categorías como la parentalidad, la conyugalidad y la consanguinidad. Dentro de esta clasificación encontramos (SERNAM, 1993):

- A. Familia nuclear : Integrada por una pareja adulta, con o sin hijos o por uno de los miembros de la pareja y sus hijos.
  - A1. Familia nuclear simple : Integrada por una pareja sin hijos.
  - A2. Familia nuclear biparental : Integrada por el padre y la madre, con uno o más hijos.
  - A3. Familia nuclear monoparental : integrada por uno de los padres y uno o más

- B. Familia extensa : Integrada por una pareja o uno de sus miembros, con o sin hijos, y por otros miembros que pueden ser parientes o no parientes.
- B1. Familia extensa simple : Integrada por una pareja sin hijos y por otros miembros, parientes o no parientes.
- B2. Familia extensa biparental : Integrada por el padre y la madre con uno o más hijos, y por otros parientes.
- B3. Familia extensa monoparental : Integrada por uno de los miembros de la pareja, con uno o más hijos, y por otros parientes.
- B4. Familia extensa amplia ( o familia compuesta): Integrada por una pareja o uno de los miembros de ésta, con uno o más hijos, y por otros miembros parientes.

Esta clasificación permite observar la existencia de redes de apoyo, parentesco, además de conocer las características de la dinámica de la familia de nuestra sociedad, observando a su vez la compleja realidad de la familia en nuestro país.

En relación a la clasificación tipo de familia en Chile, podemos observar la siguiente distribución según el sexo del jefe de hogar y el tipo de familia (SERNAM, 1996) :

*Tabla 19*  
*Tipos de Familia y sexo del jefe/a de Hogar. Chile 1992*

<b>Tipo de hogar - Familia</b>	<b>Jefe de Hogar Hombre (%)</b>	<b>Jefe de Hogar Mujer (%)</b>	<b>Ambos sexos</b>
Unipersonal	6.1	14.1	8.1
Nuclear Biparental con hijos y mujer activa	10.4	2.4	8.4
Nuclear Biparental con hijos y mujer inactiva	42.7	5.2	33.2
Nuclear Biparental sin hijos	9.6	1.9	7.7
Nuclear Monoparental	1.7	29.4	8.8
Extensa Biparental con mujer activa	3.4	1.4	2.9
Extensa Biparental con mujer inactiva	16.9	3.5	13.5
Extensa Monoparental	1.7	23.4	7.2
Familia Compuesta	3.9	5.0	4.2
Hogar son Núcleo	3.6	13.5	6.1

Otro elemento considerado a la hora de realizar una tipología de la familia, es la referida a las etapas del ciclo de la vida familiar. Para realizar esta clasificación, se ha considerado como criterio la edad del hijo mayor, dando como resultado las siguientes siete etapas (SERNAM, 1993):

- Pareja o familia joven sin hijos
- Pareja o familia cuyo hijo mayor es preescolar (0 y 5 años)
- Pareja o familia cuyo hijo mayor es escolar (6 y 13 años)
- Pareja o familia cuyo hijo mayor es adolescente (14 y 18 años)
- Pareja o familia cuyo hijo mayor tiene 19 años o más
- Pareja o familia adulta sin hijos en el hogar
- Adulto mayor sin pareja por viudez

Todo tipo de familia comparte ciertas características básicas, que están relacionadas con lo que la familia hace, es decir, con las funciones que desempeña. Las funciones de la familia que se han identificado son las siguientes (SERNAM, 1993) :

La reproducción en su interior, la transmisión y recreación de la cultura y la función de intermediación entre la persona y la sociedad son las primeras funciones identificadas. La función reproductora está teñida por el afecto y se refiere a la satisfacción de los requerimientos físicos y emocionales necesarios en el recién nacido para la construcción del apego con la madre u otra figura sustituta y es la que permite la parentalidad a lo largo de la crianza (SERNAM, 1993).

La transmisión de la cultura y recreación de la cultura, junto con la función de intermediación entre la persona y la sociedad son funciones que indican a la familia como una estructura social relativamente estable y organizada que satisface ciertas necesidades básicas de todo ser humano convirtiéndose así, en una intermediaria entre la sociedad y la persona.

La familia como formadora de la identidad personal es otra de las funciones que se ha reconocido en la familia. El nombre, signo de vinculación, representa la aceptación de que se pertenece a una realidad social que nos trasciende y a la vez proporciona una especificidad que no es intercambiable (la Individualización). Dicha individualidad está basada en la dinámica de las relaciones afectivas que se desarrollan dentro de las relaciones más próximas y duraderas (SERNAM, 1993).

Otra de las funciones de la familia es su función como núcleo básico de la socialización primaria. Ella se refiere al proceso mediante el cual la persona aprende a conocer el mundo, en este proceso se dan las significaciones primarias, los valores y las pautas de comportamiento en lo referente a lo cognitivo, lo ético y lo estético permitiendo la incorporación de la persona a la sociedad.

La familia como sustrato de la reproducción, constituye otra de las funciones reconocidas en la familia. La experiencia de la sexualidad en la pareja y la procreación permite la constitución de la familia, desde una base afectiva y emocional, que proporciona el sustrato básico para el desarrollo de la vida humana (SERNAM, 1993).

Por último, la familia como unidad económica se constituye como la última de las funciones de la familia. Dentro de tal función se contemplan la atención y el cuidado de la familia, administración de recursos, adquisición de bienes y productos, vigilancia, reparación y mantenimiento de la vivienda, alimentación, nutrición, recreación y cuidado (SERNAM, 1993).

De esta manera, la familia es una muy importante red de apoyo personal y social, de la que destacan su eficacia y su adaptabilidad a las circunstancias (Rodrigo y Palacios, 1998). Por último, las funciones antes mencionadas permiten la permanencia de la familia y por consiguiente el desarrollo del ser humano en nuestra sociedad.

#### **MODELO DE ADAMS Y COLS. : RELACION FAMILIA Y TRABAJO**

Con la incorporación masiva de la mujer al mercado del trabajo y los cambios que se están produciendo en los roles tradicionales de género, el estudio de las relaciones entre familia y trabajo resulta fundamental a la hora de explicar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Como ya sabemos, la mujer ha ido consiguiendo progresos en el ámbito laboral, pero no ha estado exenta de dificultades para poder avanzar en esta área. De esta forma, se ha planteado como uno de los factores explicativos la relación existente entre familia y trabajo (Martínez-Pérez, Osca, 1999).

Abordar el tema de la compatibilidad entre la vida familiar y laboral nos remonta a los albores de los tiempos modernos. Hasta ese momento el trabajo productivo y reproductivo se

desarrollaba en el ámbito de la familia. Progresivamente el trabajo se escinde: por un lado, el trabajo remunerado/productivo fuera de los límites del hogar y, por otro, el trabajo reproductivo, vinculado a lo doméstico no remunerado, que permanece en el ámbito familiar (Oxman y Galilea, 1999). Pero es a partir de estas dos últimas décadas, en que se ha intensificado el estudio de dichas relaciones y su influencia en los diversos indicadores de éxito profesional. Uno de los modelos que trata de explicar la relación entre las dos esferas vitales más importantes para el individuo (familia y trabajo) y su influencia sobre la satisfacción laboral y bienestar psicológico es el presentado por Adams y cols. en 1996 (Martínez-Pérez, Osca, 1999). Cabe destacar que el Modelo de Adams y cols. es el que se utilizará como base para la presente investigación.

Adams y cols. (1996), sugieren 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 indican que las relaciones entre familia y trabajo pueden tener un importante efecto sobre la satisfacción con el trabajo y con la vida, y que el grado de importancia que el trabajador asigne a sus roles como miembro de la familia y de la organización laboral, influye en cómo ambos ámbitos se relacionan (Martínez-Pérez, Osca, 1999).

Los efectos amortiguadores del apoyo social frente a los efectos negativos de distintos agente físicos y psicológicos que inciden en la salud y calidad de vida, se han demostrado ampliamente en la literatura, mostrándose reiterativamente las propiedades del apoyo social para reducir el nivel de algunos estresores laborales y, consecuentemente, para aumentar la salud y el bienestar (Beehr y McGrath, 1992; Cohen y Wills, 1985; Johnson y Johnson, 1997; Saranson y cols. 1990; Vaux, 1988). Por tanto, la cantidad y calidad de nuestras relaciones sociales, con la pareja, los amigos, los compañeros de trabajo y los jefes o supervisores, parecen tener una gran

importancia a la hora de afrontar el estrés al que nos vemos sometidos diariamente, tanto en el trabajo como fuera de él (Martínez-Pérez, Osca, 1999).

Aunque resulta indiscutible la importancia del apoyo social como factor amortiguador del estrés, su conceptualización hasta el momento no se ha plantado de forma unánime entre la comunidad científica. De todos modos, pese a las diferencias que encontramos en la definición del concepto, como señalan King y cols. en 1995 (Rodríguez y Osca, 1999), existen dos aspectos del apoyo social en los que parece haber un cierto acuerdo : *los tipos y las fuentes de apoyo social*.

Dentro de los primeros se citan :

1. El apoyo emocional o socioemocional (conductas de afecto y cuidado).
2. El apoyo instrumental o tangibles (conductas de ayuda, ya sea material o de hecho).

El apoyo social para un trabajador o trabajadora puede provenir de dos fuentes principales : el ámbito laboral y el extralaboral (por ejemplo, la familia), y en ambos casos puede darse en las formas básicas ya descritas (King y cols, 1995).

Por su parte, los modelos de conflicto interrol familia - trabajo coinciden en dos aspectos (Adams, King y King, 1996) :

- El conflicto interrol familia - trabajo se origina cuando las demandas de los dos ámbitos son incompatibles.
- El conflicto origina un deterioro de la calidad de vida familiar como laboral.

De esta forma, las investigaciones reconocen que el conflicto interrol familia - 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 (Martínez-Pérez, Osca, 1999). Algunos de los autores que toman la bidireccionalidad de este modelo son Michael Frone y cols. (1992), quienes plantean que el

trabajo con sus responsabilidades y problemas interfieren con el poder alcanzar obligaciones familiares y estas obligaciones familiares pueden comenzar a intervenir día a día con el funcionamiento en el trabajo. A la inversa, son los problemas familiares y las responsabilidades los que comienzan a intervenir en el logro de las obligaciones laborales y estas obligaciones a la vez, interfieren en el funcionamiento de la casa.

La interferencia del trabajo sobre la familia se ha asociado con burnout, alienación, insatisfacción laboral, depresión y quejas de la salud, así como en un detrimento en 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).

## **VARIABLES DEL MODELO DE ADAMS Y COLS.**

### **Bienestar Psicológico**

Como ya se planteó con anterioridad, el modelo de Warr define el concepto de 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 su actividades de la vida cotidiana. El bienestar psicológico negativo, se caracteriza por la aparición de estados de ansiedad, depresión, falta de confianza en uno mismo, sentido pobre de autonomía personal, incapacidad para afrontar los problemas de la vida diaria 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 personas que no están enfermas. Pero, cuando los estados son relativamente extremos, generalizados y se extienden en el tiempo, entonces el bienestar psicológico muy bajo, puede tener mucho en común con lo que se denomina enfermedad psicológica. Por otra parte, el bienestar psicológico positivo, se caracteriza por la ausencia de los síntomas de bienestar psicológico negativo, implicando una tendencia afectiva hacia el crecimiento y la autorrealización. Estas tres categorías se distribuyen a lo largo de un continuo que va desde las manifestaciones menos estables a las más estables (Rodríguez,1993).

En cuanto a las características del medio que inciden en la salud mental, Warr en 1987 (Alvaro y Páez, 1996) plantean que son :

- Oportunidad para ejercer control sobre el medio. El no poder controlar el medio tiene consecuencias negativas sobre la salud mental.
- Oportunidades para el desarrollo y la utilización de los conocimientos y capacidades personales. Alcanzar sus propias metas es beneficioso psicológicamente.
- Existencia de objetivos generados en el medio. La acción orientada y estructurada hacia la consecución de objetivos tiene efectos positivos sobre la salud mental.
- Variedad. La rutina afecta negativamente la salud mental.
- Claridad ambiental. La información y anticipación de las consecuencias de nuestras acciones, junto a la claridad de las demandas y expectativas en el desempeño de los roles afecta positivamente nuestra salud mental.
- Disponibilidad económica. La pobreza afecta negativamente la salud mental.
- Seguridad física. Referida a la calidad de vida personal, familiar y laboral.
- Oportunidades para el desarrollo de las relaciones interpersonales.

- Posición social valorada.

De esta forma, P. Warr (1987) llama Vitamínico a su modelo ya que según él “el medio tiene sobre la salud mental una influencia semejante al efecto de las vitaminas sobre la salud física” (Rodríguez, 1993). Para P. Warr, igual como ocurre con la salud física y las vitaminas, 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 (ej. Vitamina C y E) 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, como la seguridad física o la seguridad de dinero ; o bien puede deteriorar el bienestar psicológico alcanzado previamente, como por ejemplo, desarrollar las destrezas personales, presencia o ausencia de metas generadas por el ambiente, oportunidad de contacto interpersonal, etc. (Rodríguez, 1993).

Muchos han sido los instrumentos desarrollados para medir el bienestar psicológico en sus múltiples dimensiones. Sin embargo, varios autores han afirmado que en general, el General Health Questionnaire (GHQ), parece ser un instrumento fiable en la materia (Alvaro y col., 1992 ; Rodríguez, 1993 ; Muñoz y Reyes, 1997 ; Bernal, Olivares y Parterrieu, 1999; Novakovich y Salinas, 1999), ya que permite obtener resultados en los que no influyen excesivamente las diferencias culturales en la expresión de los trastornos psíquicos menores de carácter no psicótico (Alvaro y col. 1992 ; Muñoz y Reyes, 1997).

### **Bienestar psicológico y género**

Durante los años sesenta, se comenzaron a realizar numerosas investigaciones epidemiológicas en la que se encuestaba a la población acerca de diferentes síntomas de deterioro psicológico. Desde entonces, este tipo de investigaciones comunitarias han puesto de manifiesto la incidencia de factores como el género en la salud mental (Alvaro y Páez, 1996).

Los estudios realizados, en general, han encontrado un menor bienestar psicológico en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres (ej. Bankis y col, 1980 ; Banks y Jackson, 1982 ; Warr y Jackson, 1983 ; Rodríguez, 1991 ; en Rodríguez,1993), independientemente de su estatus social y familiar (Páez, 1986). Estos estudios han concordado en que las mujeres presentan más síntomas depresivos y ansiosos que los hombres. Síntomas depresivos como cansancio, trastornos del sueño, dolores de cabeza, etc. son mayores en las mujeres, mientras que sólo la opresión en el pecho sería un síntoma que es mayor en los hombres, aunque sólo con una mínima diferencia (Páez, 1986).

En relación a este mayor deterioro psicológico de las mujeres, especialmente en lo que se refiere a síntomas depresivos, también se han dado diversas explicaciones. Entre estas explicaciones encontramos las que enfatizan las diferencias biológicas entre los sexos, las referidas a la asignación de roles diferenciales para hombres y mujeres, a la socialización diferencial, a las diferencias en la expresión de emociones, al efecto de los malos tratos infantiles, a estrategias de afrontamiento diferentes y a su posición desfavorable en el mercado del trabajo. Salvo las explicaciones de carácter biológico, las demás han tenido, en mayor o menor medida, confirmación en diversas investigaciones, lo que viene a indicar como conclusión que las diferencias en depresión entre hombres y mujeres están relacionadas, generalmente con la situación social de desventaja que ocupan con respecto a los hombres (Alvaro y Páez, 1996).

## **Apoyo Social**

A partir de los trabajos de John Cassel (1974, 1976) y Sidney Cobb (1976), el concepto de Apoyo Social es reconocido por la comunidad científica, como clave para la investigación y la intervención. Las conclusiones de ambos autores fueron, que las personas que experimentan sucesos vitales estresantes amortiguan las consecuencias nocivas -psíquicas y físicas- cuando estos eventos se experimentan con la contribución de apoyos sociales (Cassel, 1974 ; Cobb, 1976 ; en Gracia, Herrero y Musitu, 1995).

A su vez Gerald Caplan (1974), aporta al reconocimiento del concepto de apoyo social, destacando a través de sus trabajos, la importancia que los recursos derivados de diferentes relaciones sociales tienen para el bienestar del individuo.

De esta manera, a finales de los años 70, comienzan a surgir variadas definiciones de apoyo social. Sin embargo, cada autor ha trabajado con una definición diferente de apoyo social y un instrumento para evaluarlo, lo que dificulta el encontrar una definición aceptada por todos los autores.

Existen variadas definiciones funcionales del apoyo social, como la propuesta por Nuckolls, et al. (1972), que define los “recursos psicológicos como cualquier factor psicológico o social que contribuya a la habilidad de las mujeres para adaptarse al embarazo”, o la propuesta por Beels (1981) : “cualquier factor ambiental que proporcione un buen estado de salud” (Ballesteros, 1996).

También se suman definiciones mas bien imprecisas, como la de Kaplan et al. (1977), quien considera el apoyo como “la relativa presencia o ausencia de recursos de apoyo social procedentes de personas significantes”, o también la de Lin et al. (1979) que expresa que el apoyo social es “el apoyo accesible a un individuo a través de lazos sociales de otros individuos, grupos y de la comunidad” (Ballesteros, 1996).

En general, las definiciones de apoyo social, aparecen, como se señaló anteriormente, a mediados de los '70, proliferan hasta mediados de los '80, y desde ese momento parecen estancarse (Veiel y Baumann, 1992 ; en Gracia, Herrero y Musitu, 1995). Un ejemplo de definición de este último periodo es la de Reis (1984), que se refiere al apoyo social como “ la percepción de que uno es querido, estimado o está estrechamente relacionado con otras personas” (Alvaro, Torregrosa y Garrido Luque, 1992).

A pesar de existir variadas conceptualizaciones del término apoyo social, en el año 1981, Gottlieb propone que los diversos autores coinciden en señalar que se pueden identificar tres perspectivas de análisis de los recursos derivados de las relaciones sociales :

1. Apoyo social como integración y participación social. Esto se refiere a la existencia o cantidad de relaciones sociales en general o de algún tipo particular como el matrimonio, las amistades, etc.. Así las relaciones sociales de un individuo contribuirían en la ausencia de aislamiento, y por lo tanto, a una mejor integración social ( Berkman y Syme, 1979).
2. Apoyo social como producto de las interacciones sociales de un individuo dentro de una determinada red social, con características estructurales específicas. Este concepto se refiere a características estructurales de las relaciones sociales, como lo son el tamaño, la densidad, homogeneidad, dispersión geográfica, etc..
3. Apoyo social en relación al acceso a los recursos que potencialmente proporcionarían las relaciones sociales de los individuos. En este concepto se intentan agrupar las consecuencias positivas que para los individuos tiene el acceso y mantención de relaciones sociales, como el apoyo emocional, la ayuda económica y la ayuda instrumental.

Si bien es cierto que los tres niveles de análisis se suponen unos a otros, cabe hacer la diferencia, sobre todo entre los dos últimos niveles, ya que muchas veces se utilizan indistintamente.

Mientras el concepto de “red social” se refiere a las características propias para describir las relaciones sociales mantenidas por un individuo o comunidad, el concepto de “apoyo social” se refiere mas bien a las funciones que cumplen las relaciones sociales en la obtención del bienestar del individuo (Díaz-Veiga,1987 ; en Gracia, Herrero y Musitu, 1995).

De esta manera, Gottlieb (1981), define el apoyo social como la “gama de recursos disponibles en las relaciones mantenidas por cualquier individuo”, teniendo en cuenta las consecuencias positivas derivadas del acceso y mantenimiento de las relaciones sociales (funciones) (Ballesteros,1996).

En general, se puede decir que algunas definiciones ven el apoyo social como un concepto multidimensional, por la diversidad de consecuencias positivas que tiene. Otras dan mayor importancia a la procedencia del apoyo, ya que en diversos estudios se ha observado la gran importancia de este factor en la efectividad de dicho apoyo. Otro grupo de definiciones ponen el énfasis en la dirección del apoyo. Así, el tipo de apoyo más útil depende del problema por el cual el individuo es apoyado. Moos y Mitchel (1982), afirman que el apoyo es más fácilmente ofrecido u obtenido cuando éste es en respuesta a cambios normativos (por ejemplo, por duelo) que a no normativos. Por último, algunos autores hacen referencia a la importancia que tienen dimensiones subjetivas funcionales relacionadas al apoyo social, como el grado en que el sujeto percibe como adecuado o satisfactorio el apoyo recibido.

Como hemos podido observar, existe un gran número de definiciones del concepto, sin embargo una que particularmente intenta integrar los elementos comunes a todas ellas, y que es la definición que se utilizará en la presente investigación, es la definición propuesta por Nan Lin

(1986) : “Apoyo social es el conjunto de provisiones expresivas o instrumentales - percibidas o recibidas - proporcionadas por la comunidad, las redes sociales y las personas de confianza; estas provisiones pueden producirse tanto en situaciones cotidianas como de crisis” (Lin y Ensel, 1989 ; en Gracia, Herrero y Musitu, 1995).

A partir de esta definición, Gracia, Herrero y Musitu (1995), proponen un análisis desde los siguientes cuatro ejes :

1. Esta definición reconoce la importancia que posee la percepción que tiene el individuo de los procesos sociales objetivos, en el bienestar del individuo. Con esto se traslada el interés desde lo social o la interacción que supone ayuda, a lo disposicional o psicológico (vivencia de dicha interacción).
2. Distingue la existencia de tres ámbitos en los que se produce o podría producirse el apoyo : la comunidad, las redes sociales y las relaciones íntimas. Como señala Lin, cada una de ellas proporciona al individuo un tipo o sentimiento de ayuda. De esta forma la comunidad puede proporcionar un sentimiento de pertenencia a una estructura social amplia. En el plano de las redes sociales pueden producirse sentimientos de vinculación. Por último en el ámbito de las relaciones íntimas, puede darse un sentimiento de compromiso.
3. En esta definición se distinguen además dos tipos de ayuda, la instrumental, que se refiere a la ayuda como un medio para conseguir otros objetivos, o la expresiva, en donde la ayuda es un fin en sí misma.
4. Por último, se hace la distinción entre el apoyo recibido cotidianamente y el recibido en situaciones de crisis. Esta distinción se hace relevante para conocer hasta que punto las relaciones sociales son capaces de fomentar el bienestar y proteger de la enfermedad.

## **Perspectivas teóricas en el estudio del apoyo social**

El estudio del apoyo social ha diferenciado dos perspectivas teóricas : la perspectiva estructural del apoyo social, que centra su interés en el análisis de las condiciones objetivas que rodean al proceso de apoyo, y la perspectiva funcional que estudia la función que cumplen esas características para el sujeto (Cohen y Wills,1985; Cohen y Syme,1985; Pearlin,1985 ; House y Khan,1985 ; Gracia y Musitu, 1991 ; Thoits, 1992 ; en Gracia, Herrero y Musitu, 1995).

### Perspectiva estructural

De acuerdo a Nan Lin (1981), el apoyo social es accesible a un individuo a través de los lazos sociales, es decir, existen recursos sociales que no se encuentran en la persona y por tanto, su acceso constituye apoyo social. En general, este acceso se articula en torno a tres dimensiones estructurales del apoyo, las cuales son las redes sociales, el grupo de afiliación y las relaciones interpersonales más íntimas (Pearlin, 1985 ; en Gracia Herrero y Musitu, 1995).

De esta manera existirían tres niveles relacionales en la estructura de la red :

- nivel macro o comunitario.
- nivel medio o de grupos.
- nivel micro o íntimo.

Estos tres niveles tendrían impactos distintos sobre el bienestar de las personas. Por ejemplo, el nivel comunitario es el que tiene menos efecto directo, aunque de él dependen los niveles más directos (Barrón et al., 1988).

En cuanto a los aspectos más estudiados desde esta perspectiva teórica, la integración y participación social y el análisis de la estructura de las redes sociales, son las dos más fundamentales. Para el primer aspecto, la integración social es entendida como la “participación e implicación de una persona en la vida social de la comunidad o de la sociedad” (Lareiter y Baumann, 1988 ; en Gracia, Herrero y Musitu, 1995). Desde esta orientación, mientras mayor sea el número de relaciones sociales que la persona tenga, mayor será el grado de integración y participación, por lo que la persona dispondrá de mayor apoyo social.

En el segundo aspecto, la red social es entendida como un “conjunto de nudos enlazados por uno o más tipos específicos de relaciones entre ellos. Esos nudos suelen ser individuos, pero también pueden ser grupos y colectivos” (Gracia, Herrero y Musitu, 1995). Así, una red social otorga apoyo al individuo cuando proporciona ayuda técnica o tangible y apoyo emocional. Por último, existen diferentes variables que se utilizan en la descripción y análisis de la estructura de una red :

- tamaño y densidad (variables tradicionales).
- Multiplicidad, reciprocidad, variables temporales, frecuencia, dispersión geográfica y homogeneidad (variables de interacción).

### Perspectiva Funcional

De las relaciones interpersonales, se derivan recursos que son válidos para los individuos implicados en esas relaciones y que cumplen determinadas funciones. Existen diversas funciones y también son diversas las taxonomías que intentan organizarlas. Dos de las clasificaciones que tienen mayor acogida por parte de los diversos autores son las siguientes :

1. Nan Lin (1986), considera que las funciones del apoyo se pueden agrupar bajo las funciones instrumentales y las funciones expresivas. Esta clasificación se basa en la diferenciación entre los fines que desencadenan una acción y los medios para llevarla a cabo. Así, la función instrumental deriva de actos instrumentales, es decir, actos que la persona realiza para lograr un fin distinto al medio utilizado para conseguirlo. Mientras que la función expresiva deriva de acciones expresivas, es decir, funciones que la persona realiza y cuyo fin son ellas mismas. Ejemplos de funciones de apoyo, bajo esta clasificación, son el apoyo de estatus, la compañía social, el apoyo de evaluación y la capacidad de proporcionar apoyo.
2. Una segunda clasificación es a través del análisis del ámbito en que ese apoyo se produce. Así el apoyo social puede producirse en el plano afectivo, en el cognitivo y en el conductual.
  - Apoyo emocional (afectivo) : según Wills (1985), el hablar sobre los problemas importantes o situaciones muy difíciles, a veces implica revelar o desvelar aspectos negativos de uno mismo ; por esto la mayoría de las personas confían sus problemas más graves a las personas más cercanas. Es así, que éste tipo de apoyo resulta de gran importancia en el fomento y mantenimiento de la salud y el bienestar (Barrón et al., 1988 ; Wills,1985 ; en Gracia, Herrero y Musitu, 1995).

- Apoyo informacional y estratégico (cognitivo) : las personas que están a nuestro alrededor pueden proporcionar información sobre determinado problema (Wills, 1985) ; ayudar en su interpretación, valoración y adaptación cognitiva ; indicar recursos importantes para su afrontamiento ; y posibles vías de acción. Con respecto a este tipo de apoyo, Wills (1985) plantea que operaría principalmente como un proceso de amortiguamiento en situaciones estresantes (Gracia, Herrero y Musitu, 1995).
- Apoyo material, tangible o instrumental (conductual) : es la prestación de ayuda material directa o de servicios (Schaefer et al., 1982 ; Barrón et al.,1988). Según Wills (1985), éste apoyo está relacionado con el bienestar, ya que reduce la sobrecarga de tareas dejando tiempo libre. Este efecto se incrementa cuando se percibe la ayuda como adecuada.

#### Apoyo Social Percibido

Otra diferenciación importante en el ámbito del apoyo social, y más particularmente dentro de la orientación funcional, ha sido la realizada entre apoyo percibido y apoyo recibido. El primero, se refiere a las percepciones de apoyo que los sujetos mantienen sobre sus relaciones sociales. El apoyo recibido se refiere a las transacciones reales de apoyo que se producen entre la persona y su entorno.

En cuanto al apoyo percibido, Sarason y cols. (1983, 1990) sostienen que el apoyo social es, en esencia, una percepción de que algunos recursos estarían disponibles si fuese el caso, y su efecto estaría dado por el grado de satisfacción que se obtiene de ese apoyo disponible. La importancia de este concepto para los investigadores radicaría en que, por una parte, en la percepción va incluida la evaluación que el individuo realiza de los procesos en que se ve implicado (Lazarus y Folkman, 1986), y por otra, en que constituye la única vía para conocer las

representaciones psicológicas que los individuos mantienen sobre sus sistemas de apoyo (Cohen y Syme, 1985 ; en Gracia, Herrero y Musitu, 1995).

Por otra parte, la mayoría de los autores admiten que la percepción del apoyo, ayuda a enfrentar situaciones difíciles, independientemente de que se acceda o no a los recursos que se creían disponibles, es decir, el sentirse rodeado de personas comprensivas, con las que podemos contar, ayuda en la superación de las situaciones de crisis personales, incluso sin requerir la ayuda directa de los demás.

### **Medición del apoyo social**

Como antes se mencionó, existen diversas definiciones, tantas como interesados en el tema. Por esta razón, y tomando en cuenta la proliferación de estudios que incluyen el apoyo social como una variable explicativa del nivel de salud y ajuste, se han elaborado diferentes medidas que intentan evaluarlo y analizarlo desde diversas perspectivas.

Muchas veces esto ha llevado a que los investigadores construyan técnicas rápidas, aplicables y funcionales, lo que por lo general, tiene como consecuencia instrumentos con pocas garantías en cuanto a su fiabilidad y validez.

Por último, esto ha dificultado la comparación de los hallazgos informados en diferentes estudios, lo que imposibilita establecer conclusiones referentes a las contribuciones tanto del apoyo social como de otras variables asociadas a los recursos sociales, a la adaptación y al mantenimiento de la salud (Ballesteros, 1996).

Para Gracia, Herrero y Musitu (1995), el criterio de validación de los instrumentos de apoyo social más relevante, es su relación con la salud y el bienestar del individuo, ya que una de las características de este concepto es el efecto beneficioso que tiene en la salud y el bienestar.

A continuación, nombraremos algunos de los instrumentos más utilizados en la medición del apoyo social desde las dos perspectivas teóricas anteriormente revisadas.

Desde la perspectiva estructural y en particular desde la evaluación de la integración y la participación social, se han construido instrumentos como los siguientes :

- Índice de redes sociales (Berkman y Syme, 1979). Escala de interacción y satisfacción con la comunidad de vecinos (Lin et al., 1979). Cuestionario de apoyo comunitario AQC-90 (Gracia y Musitu, 1990).

Una ventaja de este tipo de instrumentos es la objetividad, fiabilidad y también su claridad conceptual y teórica, sin embargo se pierden elementos al reducir su percepción social a determinados índices ( Gracia, Herrero y Musitu,1995).

Los instrumentos que evalúan solo redes sociales son menos numerosos, algunos de ellos son :

- Cuestionario de la red social SNQ ( Hirsch,1979). Escala de relaciones sociales SRS (McFarlane et al., 1981). Cuestionario de apoyo social SQS (Sarason et al., 1983). Entrevista de la red de apoyo social SSNI (Fisher, 1982). Entrevista de apoyo social ASSIS (Barrera, 1981). Escala de los recursos sociales SSR (Vaux y Harrison, 1985). MISS (Veiel, 1990).

Desde la perspectiva funcional existen variados instrumentos, ya que la mayoría de los estudios sobre apoyo social utilizan instrumentos que evalúan dimensiones funcionales del apoyo. En particular, instrumentos que evalúan conductas de apoyo son :

- Inventario de conductas sociales proveedoras de apoyo ISSB (Barrera et al., 1981). Conductas de apoyo social SSB (Vaux et al., 1987). Inventario de recursos sociales en personas mayores (Díaz Veiga, 1992).

En cuanto a la evaluación de las percepciones del apoyo social, ésta ha sido ampliamente investigada. La percepción del apoyo ha mostrado estar relacionada con el estatus de salud física y mental de los individuos, lo que ha llevado a la construcción de instrumentos que evalúan la satisfacción con el apoyo (Sarason et al., 1983), la adecuación de ese apoyo (Barrera, 1981) o la utilidad del mismo (McFarlane et al., 1981 ; en Gracia, Herrero y Musitu, 1995). Instrumentos que evalúan las percepciones de apoyo son :

- Entrevista de apoyo social (Barrera et al., 1981). Cuestionario de apoyo social (Sarason et al., 1983). DIRF (Hirsch, 1979). Escala de apoyo social percibido para amigos y familia PSS (Procidano y Heller, 1983). Inventario de relaciones familiares e Inventario de relaciones laborales (Holahan y Moos, 1982). SPS (Russel y Cutrona, 1984). Escala de Kaplan Revisad RKS (Turner et al., 1983). Escala de apoyo social percibido (Rodríguez-Marín et al., 1989).

### **Estudios sobre apoyo social**

Numerosos estudios avalan los efectos decisivos que el apoyo social tiene sobre la salud mental. Además posee otros efectos similares en el bienestar, en la felicidad, así como en la longevidad y la salud física (Schwarzer y Leppin, 1989 ; en Alvaro, Torregrosa y Garrido Luque, 1992). En cuanto a esta última, existen numerosos estudios : cáncer (Dunkel - Schetter, 1984 ; Kulik y Mahler, 1989), enfermedades coronarias (Bandura y cols., 1987), salud general (Alvaro, Torregrosa y Luque, 1992 ; Páez, 1993 ; Herrero, 1994 ; Gil, 1997), etc.. También existen los estudios longitudinales en comunidades que analizan la relación entre el apoyo y la mortalidad de sus miembros (Berkman y Syme, 1979 ; House et al., 1982 ; Blazer, 1982). En cuanto al bienestar, ya Caplan en 1974, enfatizaba la importancia que tienen los recursos derivados de relaciones sociales, como el apoyo emocional, instrumental, etc., en el bienestar de los

individuos. En este mismo sentido, J. Cassel (1974) sostiene que la carencia de señales o información relevante por parte de relaciones sociales significativas para el individuo, y en particular si dichas relaciones implican a personas próximas y significantes, puede constituir el origen de enfermedad.

En cuanto a la relación del apoyo social con la salud mental, es claro el efecto positivo que el primero tiene sobre el segundo, sin embargo, no ha existido acuerdo en cuanto a la manera en que ese efecto se produce. Dos hipótesis rivales han intentado explicarlo : la hipótesis de efectos principales y la hipótesis “buffer” o de efectos protectores.

- Hipótesis de efecto principal o directo : según esta hipótesis, el apoyo social fomenta la salud y el bienestar, independientemente del nivel de estrés del individuo. Así, a mayor nivel de apoyo social menor malestar psicológico, y por lo tanto, a menor nivel de apoyo social mayor incidencia de trastornos, todo esto independiente de acontecimientos vitales estresantes ; lo cual no quiere decir que en presencia de estresores sociales deje de actuar (Alvaro, Torregrosa y Luque, 1992). Para Alvaro (1992), desde éste punto de vista, el apoyo actuaría como un factor etiológico, es decir, determinante en sí mismo del estado de salud física y psicológico.
- Hipótesis Buffer o indirecto : según esta hipótesis, cuando un individuo está expuesto a estresores sociales, estos tendrán efectos negativos sólo entre los sujetos cuyo nivel de apoyo social sea bajo ; es decir el apoyo social protege (“buffer”) a las personas de las influencias potencialmente negativas de los sucesos estresantes (Gracia et al., 1995). Alvaro (1992) lo señala como un factor de amortiguación en el impacto de los sucesos vitales negativos. Sin

embargo , para los defensores de esta hipótesis, el apoyo social no tendría influencia alguna sobre el bienestar sin la presencia de estresores sociales.

•

Sin embargo, muchos investigadores afirman que ambas hipótesis no son incompatibles. Diversos estudios han encontrado ambos tipos de efectos del apoyo social (Gore,1978, Turner, 1981 ;Fleming y col., 1982 ; Aneshensel y Stone, 1982 ; Monroe, 1983 ; Cohen y Hoberman, 1983 ; Lin y Ensel,1984 ; Kessler y McLeod, 1985 ; Lin y cols., 1985 ; en Alvaro, Torregrosa y Luque, 1992).

En cuanto a los estudios realizados en torno a la relación apoyo social - salud mental, Kessler y McLeod (1985), realizaron una revisión de las investigaciones llevadas a cabo en poblaciones normales que analizan, las relaciones del apoyo con experiencias vitales estresantes y con la salud mental. En esta revisión se concluye que el impacto del estrés en la salud mental es mayor en situaciones de bajo apoyo que de alto apoyo. También se concluye que el efecto de las redes sociales en el bienestar, no es tan claro como el del apoyo emocional.

Respecto a las mediciones de apoyo percibido, existe cierta evidencia empírica para afirmar que la percepción de apoyo social es una variable importante, ya que reduce la ansiedad, depresión, irritación y síntomas somáticos producidos por sucesos de estrés. Por ejemplo, trabajos de investigación sobre las consecuencias psicológicas del desempleo, han utilizado medidas similares de apoyo social destacando la importancia de la percepción social de apoyo por parte de la familia y amigos como una importante variable reductora del impacto del desempleo ( Alvaro, 1992). Un ejemplo de estos, es un estudio realizado en Madrid, en una muestra de 622 sujetos en donde 320 eran trabajadores empleados y el resto desempleados ; las conclusiones

fueron que los resultados develan la importancia del apoyo recibido por la familia y amigos, ya que las personas desempleadas que se sienten con menos apoyo son las que experimentan un mayor deterioro tanto psicológico como en su autoimagen (Alvaro, 1992).

Estudios que intentan relacionar apoyo social, familia y trabajo, han recibido atención sobre todo en Europa, y en especial se ha abordado el denominado efecto de desbordamiento 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 Gracia et al., 1995). Por ejemplo, Frankenhaeuser (1979) encontró que las mujeres que trabajaban en oficinas mostraban mayores índices de irritabilidad y fatiga en el trabajo e incluso en sus hogares.

Otros estudios han intentado analizar la distribución de las responsabilidades en el hogar, como resultado de la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Un ejemplo de esto, lo otorga el trabajo de Crouter (1984), en donde se observó que cuando los hijos se enferman o se produce algún otro problema familiar, los hombres no experimentan grandes variaciones en cuanto a su rol laboral, mientras que las esposas experimentan un notable estrés. Kraus y Geyer - Pestello (1985) afirman que aquellas mujeres casadas que manifestaban estar comprometidas con su trabajo se consideraban más satisfechas con él y mostraban menos depresión que aquellas que se sentían menos comprometidas. Además, tener hijos pequeños evidenció ser un estresor sólo para aquellas madres con una orientación de rol tradicional; aparentemente a estas madres les hacía sentirse incómodas el hecho de recibir apoyo social en la forma de cuidado infantil, lo que las llevaba a experimentar mayor estrés al tener que compatibilizar las demandas del trabajo con las del cuidado de sus hijos (Heller et al., 1990; en Gracia et al., 1995).

Un estudio de Susan Roxburgh (1999), realizado en Toronto, Canadá, indicó que la relación entre satisfacción laboral y la paternidad, difiere para hombres y mujeres. Entre los hombres la paternidad se asoció con más baja satisfacción laboral que entre las madres y los hombres sin hijos. Entre las mujeres, las que son madres se sienten significativamente más satisfechas con sus trabajos que los padres. Incluso se observó que las mujeres que son madres no están menos satisfechas con sus trabajos que otras empleadas, lo que sugiere que las exigencias de la casa y los cuidados de los niños, no dañan la satisfacción laboral. En cuanto al apoyo social se observó que existe también diferencia de género, mientras en el hombre la satisfacción laboral se relaciona más con el apoyo recibido desde los compañeros de trabajo, en la mujer, la satisfacción laboral se relaciona con la existencia de apoyo desde su pareja, es decir, mientras más alto es el apoyo percibido de la pareja mayor es la satisfacción laboral en la mujer (Roxburgh, 1999).

### **Autoestima familiar**

En cuanto a la investigación en torno al apoyo social relacionado con la familia, existe un concepto que ha presentado cierta equivalencia con el concepto de apoyo familiar, éste es la autoestima familiar, sin embargo pueden considerarse como conceptos independientes. Mientras el apoyo familiar se refiere a la percepción de que los otros desean ayudar, la autoestima familiar se refiere a que la persona se siente en alguna forma valiosa y valorada por otros (Pierce y cols., 1997 ; en Herrero y Musitu 1998). De esta manera, la autoestima familiar (o self) es un recurso psicológico que se relaciona positivamente con el ajuste individual.

### **Conflicto Interrol Familia - Trabajo**

La familia y el trabajo son los dominios más importantes en la vida de los adultos. Desde algún tiempo, investigadores se han dedicado a estudiar la relación entre trabajo y familia bajo el marco del Conflicto Familia - Trabajo (por ejemplo : Beutell y Greenhaus, 1982,1983 ; Cooke y Rousseau, 1984 ; Gutek, Nakamura y Nieva, 1981 ; Holahan y Gilbert, 1979a, 1979b ; Lewis y Cooper, 1988 ; Piotrkowski, Rapaport, y Rapaport, 1987 ; Pleck,1985 ; Repetti, 1987 ; en Gutek et al., 1991).

Thomas y Ganster (1995) plantean que el conflicto entre roles ocurre cuando la satisfacción de un rol es incompatible con la satisfacción del otro rol. La tensión surge al realizar dos roles que son incompatibles. Un tipo particular de conflicto de rol es el conflicto trabajo - familia, en donde las demandas del trabajo son incompatibles con las demandas de la familia.

En este mismo sentido, Kahn et al. (1964) define el conflicto de rol como la “ocurrencia simultanea de dos (o más) conjuntos de presiones tales que la conformidad con uno, haría más difícil la conformidad con el otro” (Kopelman, 1983).

Kahn et al. propone tres definiciones tentativas sobre el conflicto de rol (Kopelman, 1983). La primera de estas definiciones es la de conflicto laboral, que se refiere al extremo en que una persona experimenta presiones de rol incompatibles en el dominio laboral. Esta incompatibilidad puede surgir de múltiples demandantes de rol, un solo demandante de rol o de una falta de adaptación entre la persona focal y los requerimientos del rol. La segunda definición es el conflicto familiar, que se refiere al extremo en que una persona experimenta presiones de rol incompatibles en el dominio familiar. La incompatibilidad puede venir, al igual que en el conflicto laboral, de múltiples demandantes de rol, un demandante de rol o la falta de adaptación entre la persona focal y los requerimientos del rol. La tercera y última definición es el conflicto

interrol que se refiere al extremo en el que una persona experimenta presiones en un rol, que son incompatibles con las presiones que surgen de otro rol.

En cuanto a los estudios que se han realizado en torno a este tema, la mayoría comprende el conflicto interrol familia - trabajo, desde dos componentes ( Gutek et al., 1991):

- Familia interfiere en el trabajo (FIT)
- Trabajo interfiere en la familia (TIF)

Es decir, el conflicto de rol familia - trabajo, puede ocurrir cuando el trabajo interfiere con la familia (por ejemplo : las largas horas de trabajo remunerado impiden la ejecución de deberes de la casa) o porque la familia interfiere en el trabajo (por ejemplo : un hijo enfermo que impide asistir al trabajo).

Ambos tipos de conflicto han sido estudiados extensamente, pero por diferentes grupos de investigadores. Por ejemplo, la psicología y la sociología tienden a enfocarse en los efectos del trabajo en la vida familiar (Aldous, 1969 ; Piotrkowski et al, 1987 ; en Gutek et al., 1991), mientras que estudiosos del comportamiento organizacional tienden a enfocarse en los efectos de la vida familiar en el trabajo (Cooke y Rousseau, 1984 ; Gutek et al, 1988 ; Herman y Gyllstrom, 1977 ; en Gutek et al., 1991).

### **Perspectivas teóricas en el estudio del conflicto interrol familia- trabajo**

El conflicto interrol familia - trabajo, se puede examinar desde dos perspectivas : la perspectiva racional y la perspectiva de rol de género (Gutek et al., 1991).

La perspectiva racional, por su parte sostiene que un elevado nivel de conflicto es proporcional al número de horas dedicadas tanto al trabajo como a la familia (Keith y Schaefer, 1984 ; Staines, Pleck, Shepard y O' Connor, 1978 ; en Gutek et al., 1991).

Desde esta misma perspectiva, se plantea la hipótesis siguiente : a mayor horas ocupadas en roles asociados a los dominios del trabajo y la familia, mayor se percibirá el conflicto (Gutek,1991).

De acuerdo a la perspectiva racional, los adultos de ambos sexos, que ocupan más tiempo en el trabajo remunerado que en la familia, presentan más TIF que FIT.

Varios estudios han encontrado que las mujeres tienden a gastar muchas más horas que los hombres en la familia y las labores domésticas (Berk y Berk, 1979 ; Nieva y Gutek, 1981,p.46 ; Robinson, 1977 ; en Gutek et al., 1991). Dado que el trabajo familiar puede requerir muchas horas, no es sorprendente que mujeres empleadas, manifiesten que no tienen suficiente tiempo para actividades familiares (Bryson, Bryson y Johnson, 1978 ; en Gutek et al., 1991). Así, las mujeres manifiestan más conflicto interrol familia - trabajo que los hombres, particularmente FIT, porque las mujeres dedican más horas a las labores familiares que los hombres. En Chile tal situación se ve reflejada en la siguiente tabla que representa el reparto de responsabilidades en la familia de acuerdo al sexo (SERNAM, 1998).

*Tabla 20*  
*Principales actividades realizadas diariamente por sexo*  
*(1998)*

<b>Actividad</b>	<b>Hombres %</b>	<b>Mujeres %</b>	<b>Total %</b>
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

Sin embargo, si bien es cierto que el promedio de las mujeres (empleadas o no) que dedican más horas a labores familiares es mayor que el promedio de los hombres, los hombres tienden a dedicar más horas en empleos remunerados que el promedio de las mujeres empleadas (Gutek et al., 1991). Si el número de horas dedicadas en una actividad se traduce directamente en el conflicto percibido, entonces las mujeres podrían manifestar más FIT que los hombres, porque ellas dedican más horas a labores familiares que el hombre. De similar manera, los hombres podrían manifestar más TIF que las mujeres, porque ellos tienden a dedicar más horas en el trabajo remunerado que las mujeres. La suposición de que el número de horas dedicadas en cualquiera de los dominios (familiar o laboral) es relativo al conflicto interrol familia - trabajo. Por consiguiente, desde esta perspectiva, existe una relación directa entre el número de horas dedicadas al trabajo remunerado y TIF, y el número de horas dedicadas a actividades familiares y FIT (Gutek et al., 1991).

De lo anterior se infiere que, cuanto más horas una persona dedica a las actividades del trabajo, tendrá más experiencia de TIF. De la misma forma, cuanto más horas una persona dedica a actividades familiares, tendrá más experiencia de FIT. Esto es cierto tanto para el hombre como para la mujer (Gutek et al., 1991).

Por otra parte, la perspectiva de rol de género plantea que, si bien, la mayoría de los hombres y mujeres manifiestan que ellos valoran a sus familias más que sus trabajos, los roles tradicionales de género señalan que el énfasis puesto en aquella proposición es distinto para hombres y mujeres : de esta manera, el trabajo es para el hombre y, la responsabilidad familiar y la mantención del hogar es para la mujer (Gutek et al., 1991). Esta tradición, que tiene orígenes biosociales y culturales, fue explicitada por Parsons en sus delineamientos de roles instrumental (masculina) y expresivo (femenino) (Parsons y Baless, 1955 ; en Gutek et al., 1991). A pesar de los muchos cambios en roles de género en los pasados 30 años, esta tradición persiste.

Las expectativas asociadas con roles de género influirían sobre las proposiciones formuladas por la perspectiva racional. Es decir, la premisa básica propuesta por la perspectiva racional, es que existiría una simple relación causa - efecto entre horas y conflicto percibido. Pero, de acuerdo con la perspectiva de rol de género, el género afecta el conflicto interrol familia - trabajo percibido directamente o, sirviendo como moderador de la relación entre horas y conflicto percibido. Más específicamente, las horas adicionales de trabajo es uno de los dominios propios del rol sexual (tal como que la mujer dedica más horas a labores en el hogar y que el hombre dedica su tiempo al trabajo remunerado).

Algunos estudios han apoyado esta perspectiva. La mujer frecuentemente no manifiesta más conflicto familia - trabajo que los hombres, a pesar del hecho de que sus horas combinadas de familia - trabajo, exceden las de los hombres. La mujer siempre dedica más horas que el hombre en trabajo doméstico, así mismo, la mujer también dedica más horas a actividades

combinadas de trabajo y familia (Berk y Berk, 1979 ; Robinson,1977 ; en Gutek et al., 1991). Por ejemplo, en sus estudios del uso del tiempo diario detallado de esposas y maridos, Berk y Berk (1979) (en Gutek et al., 1991) encontraron que aunque el marido de una mujer que trabaja remuneradamente asume algunas de las cargas del cuidado de los niños y del trabajo doméstico, ellos no igualan a sus esposas en el total de horas dedicadas por las mujeres en estos dos dominios. De hecho, Berk y Berk y otros,( p.ej. Hochschild y Machung, 1989 ; en Gutek et al., 1991) concluyen que las mujeres empleadas, esencialmente, toman dos trabajos a tiempo completo : uno en el mercado laboral y uno en la casa. A pesar de la gran cantidad de tiempo dedicado a actividades de familia y de trabajo, la mujer con frecuencia no manifiesta mayor conflicto interrol familia - trabajo en comparación a los hombres (Greenhaus et el., 1987 ; Herman y Gyllstrom, 1977 ; Holahan y Gilbert, 1979a ; Pleck, 1985 ; en Gutek et al., 1991). Así mismo, otros estudios (Robinson, 1977 ; Quinn y Staines, 1979 ; Pleck, 1985 ; en Gutek et al., 1991) encontraron que entre las mujeres empleadas, el total de tiempo dedicado a los roles de trabajo y familia, por separado o combinados, no tiene efectos consistentes en los ajustes familiares o en la calidad de vida. De esta manera, aparentemente, algunas mujeres no perciben conflicto familia - trabajo como podría esperarse que sucediera desde la perspectiva racional, en donde más horas equivalen a más conflicto.

### **Medición del conflicto interrol**

Desafortunadamente, como en muchas áreas de la investigación, los instrumentos de medición usados en la evaluación de conflicto de rol (especialmente en el conflicto interrol) han variado considerablemente de estudio a estudio. Mas aún, muchas de las medidas del conflicto interrol han sido mas bien preguntas abiertas (ej. Beutell & Greenhaus, 1982; Hall, 1972) o

escalas de preguntas cerradas y breves (ej. Cratwright, 1978; Jones & Butler, 1980 ; en Kopelman 1983).

Sin embargo, una de las mediciones más ocupadas en diversos estudios sobre el conflicto interrol, es el cuestionario realizado por Kopelman, Greenhaus y Connolly, en 1983, quienes tomaron tres escalas de conflicto (laboral, familiar e interrol) que fueron usadas para medir la satisfacción familiar. Para realizar este cuestionario se basaron en medidas de conflicto realizadas con anterioridad.

Con respecto al conflicto laboral, seis ítems comprendían la medida del conflicto laboral. Cuatro de los ítems fueron tomados de la escala de conflicto de rol de Rizzo, House y Lirtzman (1970). Además, se desarrollaron dos ítems pertinentes al conflicto persona-rol, que trataban acerca de una falta de oportunidad para adquirir nuevo conocimiento y nuevas habilidades, y una falta de poder e influencia.

En relación al conflicto familiar, la base sustantiva de los ítems fue el instrumento desarrollado por Blumstein y Schwartz. Entre las fuentes de conflicto familiar que identificaron estaban las siguientes: relación, estilo de vida e intereses personales. Acordemente, los cuatro ítems de conflicto familiar cubrían estas tres dimensiones. Conceptualmente, los tres ítems se relacionaban con el conflicto persona-rol.

En cuanto a la escala de conflicto interrol, la investigación de Pleck *et al.* (1980), basada en la Encuesta sobre la Calidad del Empleo de 1977 (Quinn & Staines, 1978), otorgó la base sustantiva para esta escala. Más específicamente, Pleck *et al.* identificaron siete tipos de

conflicto trabajo-familia, siendo los tres más prevalentes el período excesivo de trabajo , los conflictos de horario y la fatiga o la irritabilidad.

La satisfacción en el trabajo fue medida usando una modificación de la Escala General de Satisfacción Laboral de 3 ítems, la cual es parte de la Encuesta de Diagnóstico Laboral (Hackman & Oldham, 1975). La modificación consistía en la sustitución del término "carrera" por "trabajo". La satisfacción familiar fue medida con tres ítems que eran básicamente una reformulación de la escala de Satisfacción Laboral General, sustituyendo la palabra "trabajo" por "familia": por ej., "Frecuentemente creo que me gustaría cambiar mi situación familiar". La satisfacción vital se midió por respuestas de cuatro ítems. Dos ítems eran similares a los usados repetidamente por las Encuestas de Calidad de Empleo del Centro de Investigación de Encuestas: por ej., "En general, estoy satisfecho(a) con la forma en que paso mi tiempo estos días". Los otros dos ítems fueron desarrollados específicamente para esta investigación. A pesar de que las facetas específicas de la satisfacción familiar, laboral y vital no fueron medidas por las escalas empleadas, hay evidencia de la adecuación psicométrica de las escalas de satisfacción global (Robinson & Shaver, 1973 ; en Kopelman, 1983).

### **Estudios sobre conflicto interrol familia - trabajo**

Respecto al conflicto interrol, variados han sido los estudios que han tratado de relacionarlo con otros aspectos de la vida, como con la satisfacción laboral y de vida, como por ejemplo (Kopelman, 1983) :

1. Brief et al. (1981) e Ivanicevich y Matteson (1980) dan revisiones de investigaciones recientes que vinculan el conflicto de rol a la satisfacción laboral.

2. Hawkins y Johnsen (1969) encontraron que las discrepancias entre las conductas de rol reales y las conductas de rol esperadas de los miembros de la familia estaban relacionadas negativamente a la satisfacción marital.
3. Diversos estudios encontraron relaciones negativas entre el conflicto interrol y la satisfacción laboral (Jones & Butler, 1980; Pleck, Staines & Lang, 1980; Staines & O'Connor, 1980).
4. Diversos estudios han encontrado relaciones negativas entre el conflicto interrol y la satisfacción familiar (Pleck et al., 1980 ; Staines & O'Connor, 1980).
5. Bamundo y Kopelman (1979) reportaron que 16 de los 17 estudios que revisaron encontraron relaciones positivas entre la satisfacción laboral y la satisfacción vital.
6. Lee (1978) reportó una relación positiva entre la satisfacción marital y la "moral" total de la vida. En esa misma línea, Glenn (1975) encontró que la satisfacción marital era lejos el componente más importante de la satisfacción marital en hombres y mujeres casados.
7. Jones y Butler (1980) encontraron una relación positiva entre el conflicto de roles en el trabajo y el conflicto interrol. No obstante, Burke, Weir y Duwors (1980) no encontraron apoyo para esta relación.
8. Holahan y Gilbert (1979) encontraron una relación negativa entre el soporte conyugal y el conflicto interrol.

### **Aplicación del Modelo de Adams y cols.**

#### **Estudio de Adams, King L. y King D. (1996)**

Adams, King L. y King D. (1996) realizan un estudio cuyo propósito es integrar la literatura de apoyo social y conflicto familia - trabajo para entender la influencia de estos dos factores en el bienestar. Estos autores pretenden llevar a cabo el modelo que Adams, para poder así, comprender la relación entre familia y trabajo.

Los participantes de este estudio fueron 163 trabajadores de tiempo completo (58 hombres y 104 mujeres), participantes de una capacitación de la universidad de Michigan. Todos los participantes viven al menos con un familiar. El rango de edad es de 21 a 62 años ( $M=37.9$ ,  $SD=9.31$ ). Los sujetos de la muestra pertenecen a diversos grupos de ocupación como trabajadores de la salud, educadores y trabajadores religiosos.

El estudio se realizó a través de la aplicación de un cuestionario que contenía las variables a medir, estas fueron :

1. *Interferencia del trabajo en la familia.*

Esta variable se midió a través de 4 ítems adaptados por Kopelman et al. (1983).

2. *Interferencia de la familia en el trabajo.*

Esta variable se midió a través de 4 ítems adaptados por Burley (1989).

3. *Apoyo social instrumental y emocional de la familia.*

Esta variable se midió a través del Inventario de Apoyo Social para trabajadores, que cuenta con 29 ítems del A. Social Emocional y 15 ítems de A. Social Instrumental.

4. *Implicación en el trabajo y la familia.*

La implicancia laboral se midió con 5 ítems de Kanungo (1982) y la implicancia en la familia con 5 ítems desarrollados por Frone (1992).

5. *Satisfacción laboral y de vida.*

La satisfacción laboral comprende 5 ítems de la Medida de Diagnóstico de trabajo de Hackman y Oldham (1975) y la satisfacción con la vida fue medida con 7 ítems de adjetivos bipolares de Quinn y Shepard (1974).

Los resultados obtenidos a través de éste estudio fueron los siguientes:

#### *Implicancia trabajo y familia*

La implicancia laboral sería un predictor de la satisfacción laboral, al igual que lo planteaba Sekaran (1989), trabajadores que reportaron altos niveles de implicancia laboral también reportaron altos niveles de satisfacción laboral. A la vez, los resultados del estudio arrojaron que, la implicancia laboral esta relacionada con la interferencia del trabajo en la familia de manera positiva, al igual que lo planteado por Frone (1992).

La implicancia familiar se relacionó de manera positiva con la interferencia familia en el trabajo. Además la implicancia familiar también tuvo una relación positiva con el sostén emocional de la familia, pero no con el apoyo instrumental. Esto podría explicarse porque la implicancia familiar permitiría dar a la familia oportunidades de cuidar y sostener conductas emocionales, pero no de proveer asistencia tangible (ej. ayudar con los quehaceres).

#### *Conflicto familia - trabajo*

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

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

#### *Apoyo Social*

El apoyo social emocional se relacionó positivamente con la satisfacción de vida, pero ésta no se relacionó con el apoyo social instrumental. A la vez, el apoyo social emocional se relacionó negativamente con la interferencia de la familia con el trabajo.

El apoyo social instrumental sólo se relaciona de manera negativa con la interferencia de la familia con el trabajo.

### *Satisfacción de vida y satisfacción laboral*

La satisfacción laboral tiene una relación positiva con la satisfacción de vida, siendo consistente con uno de los estudios realizado por Rice et al., (1980). Además esto también apoya la afirmación de Sekaron (1983) y otros (ej. Higgins et al., 1992) que plantean que la satisfacción de vida para algunos trabajadores sea en parte resultado de tener un buen trabajo.

Un punto importante que se ha olvidado en la aplicación del modelo, es la larga variedad de demandas familiares que se extiende al interior de la familia, para un individuo. Por momentos, 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 cuida de muchos niños de edad preescolar. En el último caso, la familia permite ser más un origen de demandas, que de apoyo.

Otro punto importante de tener en cuenta, es que este estudio tomó convenientemente, a trabajadores adultos que viven al menos con un familiar y que a la vez participan en un curso de capacitación. Estos aspectos, sugieren que se da un alto potencial de conflicto interrol familia - trabajo en este particular grupo de participantes. Dada la probabilidad de imponer tiempo adicional para actividades relacionadas con la capacitación, los participantes de esta muestra parecen tener, probablemente, más conflicto interrol familia - trabajo que una muestra comparable de trabajadores adultos que no continúan educándose.

### **Estudio de Martínez - Pérez y Osca (1999)**

Martínez - Pérez y Osca (1999) realizan una aplicación parcial del modelo de Adams y cols., en una muestra española de 250 trabajadores de ambos sexos, de los 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.

Respecto a las variables relativas al trabajo, consideraron tres tipos de jornada laboral : parcial (7,0%), completa (83,4%), turnos y otros (9,9%). Después 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 bajos 9,7% (obreros cualificados y no cualificados, subalternos, etc.). Ello indica que la muestra estaría 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, siendo para los varones 34,02 y para las mujeres 46,27.

Este estudio toma en cuenta las siguientes variables :

#### 1. *Apoyo Familiar al trabajador*

El apoyo familiar se midió con una traducción al castellano del “Inventario de Apoyo Familiar” 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 del cuestionario “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*

La implicación en el trabajo fue medida por la adaptación española de algunos de los ítems del Work Involvement Questionnaire (Stafford y cols., 1979).

### 5. Bienestar psicológico

Variable medida por la escala GHQ de Goldberg (1978), adaptada al castellano por Rodríguez y cols (1993).

Los resultados demuestran, de manera general, que las relaciones del modelo de Adams y col. se mantienen en este estudio. Estos resultados demuestran a través del análisis de varianza de todas las variables, por sexo, que no existían diferencias significativas entre varones y mujeres en las medidas realizadas, salvo para el apoyo familiar instrumental.

Por su parte, el modelo original plantea la implicación laboral como único antecedente del conflicto familia - trabajo. Sin embargo, Martínez - Pérez y Osca en su hipótesis, buscan demostrar la importancia del apoyo social familiar, ya que variados estudios sugieren que, si el trabajador se siente en tensión debido a las demandas laborales, éstas podrían impedir la realización de su rol familiar adecuadamente, dicha tensión podría repercutir, a su vez, en el ámbito familiar (Jackson y cols. 1985; Beehr y Mc Greth, 1992).

Tal como se esperaba, el conflicto trabajo - familia se puede predecir, en parte, a partir de la combinación de las medidas de apoyo social familiar e implicación laboral. Lo llamativo

aquí, es que contrariamente a lo que encontraban Adams y cols. (1996), la relación de la implicación con el conflicto es negativa.

En cuanto a la satisfacción laboral, tal como se esperaba, se encontraron las mismas relaciones que Adams y cols., esto es, 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 social familiar, de la satisfacción y el conflicto trabajo - familia. No obstante, según muestran los resultados, se podría decir que aunque no se puede negar la influencia positiva del apoyo social familiar sobre el bienestar, el efecto mayor y negativo es ejercido por la interferencia trabajo con familia.

## CAPITULO III

### DESCRIPCION METODOLOGICA

#### TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio es de tipo *Exploratorio No Experimental Transeccional Descriptivo Correlacional*. Se define como no experimental, porque no habrá una manipulación deliberada de las variables. Estas se estudiarán con interdependencia entre ellas, sin intervención directa del investigador sino tal y como se dan en su entorno natural. Es de tipo exploratorio, debido a la carencia de investigaciones en Chile frente a esta temática, existiendo ausencia de un marco teórico definido para abordar el conflicto interrol familia - trabajo en las mujeres de este país, y menos aún, en un cargo que es típicamente femenino, como es el caso de las secretarias. Este estudio es, a la vez, transeccional descriptivo correlacional, ya que, describe y relaciona el bienestar psicológico, el apoyo social, la autoestima familiar y el conflicto interrol familia - trabajo, mediante observaciones realizadas en un tiempo y lugar único, con la finalidad de aportar información valiosa sobre la salud mental en la muestra.

#### MUESTRA

La muestra es de tipo *no probabilística* es decir, es intencionada y dirigida, ya que se realizó un procedimiento de selección informal y poco arbitrario de las participantes. Este consistió en estudiar a todas las mujeres que se desempeñan como secretarias de la Universidad de Valparaíso. La clase de muestra intencionada fue de mujeres voluntarias, ya

que las funcionarias podían aceptar o rechazar el ser evaluadas. Esto fue posible, dado que las características de quienes se veían enfrentadas a decidir su participación en esta investigación, eran homogéneas.

Al momento de escoger la muestra se consideraron las funcionarias de todos los Departamentos, Facultades, Escuelas e Institutos de la Universidad de Valparaíso.

Estos, de manera detallada son :

- Rectoría.
- Facultad de Arquitectura (Escuela de Arquitectura, Escuela de Construcción, Escuela de Diseño).
- Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (Escuela de Derecho, Escuela de Trabajo Social, Instituto de Estudios Humanísticos).
- Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (Escuela de Ingeniería Comercial, Escuela de Auditoría).
- Facultad de Medicina (Escuela de Medicina, Escuela de Enfermería y Obstetricia, Escuela de Química y Farmacia, Escuela de Psicología).
- Facultad de Ciencias del Mar.
- Facultad de Odontología (Escuela de Odontología, Escuela de Graduados).
- Facultad de Ciencias (Instituto de Ciencias Biológicas y Químicas, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Biomédica).
- Instituto de Matemáticas y Física (Licenciatura en Matemáticas).
- Ingeniería en Informática Aplicada.
- Licenciatura en Estadística.
- Meteorología.

- División Académica ( Departamento de Selección y Admisión de Alumnos, Dirección de Investigación y Posgrado, Dirección de Planificación Estratégica).
- Dirección de Extensión y Comunicaciones (Centro de Extensión, Dirección de Vínculos y Cooperación Internacional).
- Bienestar Estudiantil (Servicio Médico y Dental de Alumnos).
- Dirección de Presupuesto de Gestión Administrativa.
- Dirección de Servicios de Informática y Computación, DISICO.
- Jardín Infantil “Conejito Blanco”.
- Oficina de Asignación de Crédito.
- Dirección de Fondo Universitario.
- Planta Física.

Finalmente, considerando lo que se ha explicado anteriormente, la muestra quedó constituida por 109 secretarías de la Universidad de Valparaíso.

La media de edad, de las mujeres de la muestra, es de 39.95 años, oscilando entre los 22 y 62 años. El 36.69% no tiene hijos, del resto el 30.27% tiene un hijo, el 23.85% dos hijos, el 8.25% tiene tres hijos y el 0.91% tiene cuatro hijos. La edad de los hijos está comprendida entre los 3 meses y los 37 años.

Del total de la muestra, el 42.19% de las mujeres vive con pareja, de estas el 39.44% tiene al menos un hijo y el 2.75% no tiene hijos. El 44.03% de la muestra vive con familiares, ya sea con o sin hijos ; el 6.42% vive con familiares y pareja, y con al menos un hijo ; el 8.25% vive sola con al menos un hijo ; y el 5.50% vive sola (sin pareja, familiar, hijo).

Respecto al año en que ingresaron como funcionarias de la Universidad de Valparaíso, el 45.87% lo hizo entre el año 2000 y el año 1989 ; el 20.18% lo hizo entre el año 1988 y el año 1979 ; mientras que el 33.94% lo hizo entre los años 1978 y 1964.

En cuanto al tipo de contrato que tiene cada una de las secretarias, el 44.95% está a contrata ; el 43.11% pertenece a la planta y el 11.92% está a honorarios.

Al preguntarles sobre la satisfacción laboral, el 72.47 % dijo sentirse satisfecha en su lugar de trabajo, 9.17% expresó no sentirse satisfecha, mientras que el 16.51% dijo sentirse “más o menos” satisfecha en el mismo lugar y, sólo un 1.83 % no contesta. Respecto al por qué se siente satisfecha en su trabajo, algunas de las razones fueron las buenas relaciones personales que se dan dentro del ámbito laboral, también el hecho de gustarles las labor que cumplen. En cuanto al por qué no se sienten satisfechas, algunas dijeron sentir falta de reconocimiento y protección, también en contraposición a lo que dijeron las que sí se sentían satisfechas, las malas relaciones en el ámbito laboral, era un factor importante en el porqué se sentían insatisfechas en su puesto de trabajo.

Dentro del mismo punto, al consultarles cuales eran las dificultades que han debido enfrentar en su lugar de trabajo, el 69.72% contestó que los bajos sueldos; el 40.36% las limitadas oportunidades de perfeccionamiento ; el 23.85% el cuidado de los hijos y un 22.93% contestó que compatibilizar las tareas hogareñas con las laborales ; otras dificultades que ellas mencionaron fue el problema para llevar a cabo la carrera funcionaria, la falta de reconocimiento por la labor realizada, los problemas con compañeros (as) de trabajo (poca colaboración, falta de compañerismo, envidia, rivalidades, etc.).

En cuanto al perfeccionamiento, el 84.40% afirma haber recibido al menos un curso de perfeccionamiento ; el 12.84% dice no haberlos recibido y el 2.75% no contesta. De las mujeres que han recibido cursos de perfeccionamiento, el 83.69% han recibido al menos un

curso de computación ; el 27.17% de administración ; el 20.65% del área psicología ; el 15.21% de lenguaje y comunicación ; el 11.95% de inglés ; el 10.86% de recursos humanos, al igual que las que recibieron de gramática y ortografía, el 9.78% de relaciones públicas, el 8.69% de protocolo y el 3.26% de primeros auxilios.

En torno a los ingresos personales de las secretarias, un 0.91% dijo recibir menos de \$100.000 como remuneración ; un 52.29% recibe entre \$100.000 y \$200.000 ; el 26.60% recibe entre \$201.000 y \$300.000, el 18.34% más de \$301.000 y el 1.83% no contesta.

En cuanto al ingreso familiar, el 41.28% está entre el rango de \$100.000 y \$300.000 ; el 36.69% entre \$301.000 y \$500.000 ; el 5.50% entre \$501.000 y \$700.000 ; el 3.66% entre \$701.000 y \$900.000 y el 6.42% más de 901.000 ; el 6.42% no contesta.

### **Sujetos Incluidos en la Muestra**

Con el fin de seleccionar los sujetos de la muestra se utilizó el siguiente criterio :

- Mujeres adultas que se encuentran trabajando con el cargo de secretaria en la Universidad de Valparaíso.

### **Sujetos No Incluidos en la Muestra**

Se han excluido de la muestra los siguientes aspectos :

- Mujeres adultas que se encuentran trabajando con el cargo de secretaria en la Universidad de Valparaíso que se negaron a contestar los cuestionarios.

## DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

## VARIABLES INDEPENDIENTES

Tabla 21

VARIABLES INDEPENDIENTES			
	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicador
Edad	Período transcurrido desde el nacimiento hasta una fecha y tiempo determinado.	Para éste estudio se utilizará la dimensión rango de edad según la encuesta Casen de 1998.	15- 29 años 30 - 44 años 45 - 59 años 60 o más
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)	Para éste estudio se utilizarán las dimensiones tipo de hogar.	- Sola-sin familia - sin hijo -Sola-sin familia- con hijo - Sola- con familia- sin hijo - Sola- con familia- con hijo - Pareja- sin familia- sin hijo - Pareja - sin familia- con hijo - Pareja-con familia- sin hijo - Pareja-con familia- con hijo
Edad de los hijos	Período transcurrido desde el nacimiento hasta una fecha y tiempo determinado en la vida del hijo.	Para éste estudio se utilizarán 3 dimensiones.	- Menos 6 años - Más de 6 años - Menos y más de 6 años
Situación Contractual	Convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y	Tipo de contrato establecido entre la trabajadora y el empleador dependiendo del tiempo y grado de estabilidad de este. Para éste estudio se utilizarán 3 dimensiones.	Los tipos de contrato son : - honorarios - contrata - planta

	subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada (Código del Trabajo. Ley N° 18.620, artículo 7)		
Satisfacción Laboral	Grado de conformidad de la persona con su empleo.	Para éste estudio se utilizarán 3 dimensiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- no satisfecha</li> <li>- más o menos satisfecha</li> <li>- satisfecha</li> </ul>
Capacitación	Curso no profesional realizado con el fin de especializarse en algún área.	Para éste estudio se utilizarán 2 dimensiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sin capacitación</li> <li>- con capacitación</li> </ul>
Nivel de Ingreso Familiar	Dinero percibido por el grupo familiar.	Para éste estudio se utilizarán 6 dimensiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menos de 100. 000</li> <li>- Entre 100.000 y 300.000</li> <li>- Entre 301.000 y 500.000</li> <li>- Entre 501.000 y 700.000</li> <li>- Entre 701.000 y 900.000</li> <li>- Más de 901.000</li> </ul>

## VARIABLES DEPENDIENTES

*Tabla 22*

<b>VARIABLES DEPENDIENTES</b>			
	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Indicador</b>
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 al responder el General Health Questionnaire (GHQ- 12) de Golberg.	Las categorías son : - Alto - Sensible. - Bajo
Autoestima Familiar	Referido a que la persona se siente en alguna forma valiosa y valorada por los miembros de su familia.	Categoría de la autoestima familiar en la cual se ubica a los sujetos según la puntuación obtenida en la Escala de Autoestima Familiar de Herrero y Musitu.	Las categorías son : - 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.	Las categorías son : - Alto - Sensible. - Bajo
Conflicto Interrol Familia - Trabajo	Conflicto en donde las demandas 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, Guzmán, Figueroa y Valenzuela.	Las categorías son : - Alto - Sensible. - Bajo

## TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

La batería de prueba está compuesta por los siguientes instrumentos:

### General Health Questionnaire

El G.H.Q. es una medida de autoinforme, elaborada por Golberg en 1972 /78, con el fin de detectar la probabilidad de trastornos psiquiátricos no psicóticos. Cabe destacar, que este instrumento no clasifica a las personas como enfermas, ya que el contenido de los ítems hace referencia a conductas, emociones o pensamientos que se pueden encontrar en forma sana.

Las dimensiones que este cuestionario considera son : la felicidad, satisfacción actual, afecto positivo, experiencia de satisfacción, afecto negativo, experiencia de tensión, autoestima negativa, ansiedad y estado de ánimo deprimido.

En su versión original este cuestionario constaba de 60 ítems, los cuales fueron reducidos a una nueva versión de 12 ítems que se ha utilizado principalmente en estudios ocupacionales.

Para la obtención de la puntuación de éste cuestionario, existen dos métodos : el método G..H.Q., con puntuaciones de 0 para las dos primeras modalidades de respuesta y 1 para las dos últimas ; y el método de repuestas tipo Likert, con puntos que van de 0 a 3, obteniendo menor salud mental, cuando la persona alcanza mayor puntaje y mayor salud mental, cuando alcanza un menor puntaje. Siendo éste último el utilizado en nuestra investigación.

La consistencia interna del cuestionario obtuvo valores entre 0,82 y 0,90, a través del coeficiente alfa de Crombach (1951). En cuanto a la validez, este ha mostrado índices alto

de sensibilidad y de especificidad, lo cual se ha demostrado al asociarse con evaluaciones clínicas independientes (Bankes y Cols, 1980).

### **Cuestionario de Apoyo Social Percibido**

Este cuestionario, elaborado por Gracia y Musitu, proporciona medidas del apoyo funcional de ayuda, emocional y de consejo, también proporciona medidas de reciprocidad percibida en el apoyo funcional de ayuda, emocional y de consejo. Las escalas que abarca son las siguientes :

- Apoyo emocional.
- Apoyo de consejo.
- Apoyo de ayuda.
- Reciprocidad de consejo.
- Reciprocidad de ayuda.

El cuestionario consta de nueve items. La fiabilidad que presenta este cuestionario corresponde a un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.991. Es valido para ser aplicado a todos los grupos etáreos mayores de 18 años y el tiempo promedio para su aplicación es de 10 a 15 minutos aproximadamente.

### **Escala Autoestima Familiar**

La escala de autoestima familiar consta de cuatro ítems, con un rango de respuesta de 1 - 5, que va desde “muy en desacuerdo” a “muy de acuerdo”.

La consistencia interna de éste instrumento ha sido estudiada en diversas investigaciones (p.e. Herrero y Musitu, 1996, en donde obtuvo un alfa de Cronbach de 0.78) y también existen pruebas de su validez discriminante (Herrero, Gracia y Musitu, 1996 ; en Herrero y Musitu, 1996).

### **Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo**

Elaborado por Andaur, Conejeros, Guzmán (autoras de la presente investigación), Figueroa, y Valenzuela, este cuestionario fue creado en el marco de la presente investigación, con el fin de medir la variable conflicto interrol familia - trabajo.

Para la construcción de éste cuestionario, fue necesario realizar diversos pasos :

- Esbozo del cuestionario :

Este fue creado a partir de las bases teóricas que existían en cuanto a las medidas de conflicto interrol familia - trabajo. Para crear el presente cuestionario, se utilizaron las escalas que proponen Kopelman y cols. (1983) y las dimensiones que proponen Frone y cols. (1992) en sus respectivos trabajos. Así, la mayor parte de los ítems fueron creados por las autoras del cuestionario, no obstante, la mayoría de los ítems de las dimensiones pertenecientes a la tercera escala conflicto interrol, fueron realizadas en base a los trabajos de Kopelman y cols.(1983), y al de Gutek y cols. (1991).

Del primero se obtuvo la base para la creación de los ítems pertenecientes a la escala trabajo interfiere en familia.

Del segundo trabajo se obtuvo la base para la creación de los ítems de la escala familia interfiere en trabajo, cuya real construcción fue realizada por Burley (1989) (Gutek y cols, 1991).

- Opinión de los jueces.

1ª revisión : Ps. Andrés Gacitúa. Sus observaciones fueron las siguientes :

- Diferenciar las definiciones de las escalas a utilizar en el cuestionario, en definiciones conceptuales y operacionales.
- Agregar ítems 22 a su escala respectiva, ya que había sido omitido.

2ª revisión : Ps. Bianca Dapelo. Sus observaciones fueron las siguientes :

- En cuanto a las definiciones conceptuales, cambiar el término frecuencia por recurrencia.
  - Utilizar las respuestas para determinar la recurrencia, cambiando las anteriores alternativas por : siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.
  - Redefinir los enunciados eliminando las referencias numéricas (p.e. muchas veces, a veces, la mayoría, etc.).
  - Reducir y simplificar el ítem 19.
  - Cambiar la referencia a “intereses personales” en el ítem 8, por “intereses laborales”.
- Administración de prueba del cuestionario : se administró el cuestionario a 9 secretarias de la Universidad Adolfo Ibañez, con el fin de delimitar el tiempo utilizado en su respuesta y captar las posibles dudas en torno a la formulación de los ítems y sugerencias en general. En cuanto al tiempo, éste varió entre 3 minutos y 6 minutos. No surgieron dudas en cuanto a la manera en que estaban formulados los enunciados, surgiendo sólo una sugerencia, la cual fue repetir las opciones de respuestas en la 2ª página del cuestionario.

De esta manera 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.

Las escalas y sus respectivas dimensiones, son revisadas a continuación :

### *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.

### **Encuesta Sociodemográfica**

Se creó una encuesta que recoge información sociodemográfica de la muestra, con el fin de caracterizarla. Entre las preguntas realizadas en ella se encuentran : la facultad y escuela donde se desempeña, edad, estado civil, con quién vive actualmente, si tiene hijos, la edad de estos (en caso de que los tenga), año de ingreso a la Universidad de Valparaíso, el cargo que ocupa, el tipo de contrato, cursos de perfeccionamiento que haya efectuado durante los años de desempeño en la Universidad de Valparaíso, dificultades enfrentadas en el lugar de trabajo, si se siente satisfecha en su lugar de trabajo, su remuneración y el ingreso familiar.

## ANALISIS DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA MUESTRA EN ESTUDIO

Dado que los instrumentos utilizados en éste estudio no poseen una estandarización adecuada, se realizó el cálculo de la confiabilidad de cada uno de los cuestionarios, a través del método de Cronbach, arrojando los siguientes resultados :

*Tabla 23*  
**Confiabilidad de los Cuestionarios**

<b>Cuestionario</b>	<b>Confiabilidad</b>
Conflicto Interrol	0,8917
GHQ	0,8755
Autoestima Familiar	0,7722
Apoyo Social Percibido	0,9404

En cuanto a la correlación de los ítems de cada uno de los cuestionarios podemos decir que todas las correlaciones que a continuación se presentan son significativas al 5% :

*Tabla 24*  
**Correlación Cuestionario Conflicto Interrol**

	<b>C.I. 1</b>	<b>C.I. 2</b>	<b>C.I. 3</b>	<b>C.I. 4</b>	<b>C.I. 5</b>	<b>C.I. 6</b>
<b>Total</b>	0,4093	0,4468	0,485	0,4667	0,3749	0,5439

	<b>C.I. 7</b>	<b>C.I. 8</b>	<b>C.I. 9</b>	<b>C.I. 10</b>	<b>C.I. 11</b>	<b>C.I. 12</b>
<b>Total</b>	0,5456	0,6015	0,3068	0,3392	0,5492	0,3983

	<b>C.I. 13</b>	<b>C.I. 14</b>	<b>C.I. 15</b>	<b>C.I. 16</b>	<b>C.I. 17</b>	<b>C.I. 18</b>
<b>Total</b>	0,4597	0,4094	0,5042	0,5181	0,5287	0,4893

	<b>C.I. 19</b>	<b>C.I. 20</b>	<b>C.I. 21</b>	<b>C.I. 22</b>	<b>C.I. 23</b>	<b>C.I. 24</b>
<b>Total</b>	0,2184	0,6592	0,5667	0,5332	0,3104	0,5715

	<b>C.I. 25</b>	<b>C.I. 26</b>	<b>C.I. 27</b>	<b>C.I. 28</b>	<b>C.I. 29</b>	<b>C.I. 30</b>
<b>Total</b>	0,3748	0,6589	0,6435	0,5795	0,5341	0,4981

*Tabla 25*  
*Correlación General Health Questionnaire*

	<b>GHQ1</b>	<b>GHQ2</b>	<b>GHQ3</b>	<b>GHQ4</b>	<b>GHQ5</b>	<b>GHQ6</b>
<b>Total</b>	0,5101	0,5557	0,5086	0,7588	0,6047	0,7189

	<b>GHQ7</b>	<b>GHQ8</b>	<b>GHQ9</b>	<b>GHQ10</b>	<b>GHQ11</b>	<b>GHQ12</b>
<b>Total</b>	0,6195	0,6822	0,6311	0,8162	0,7703	0,5388

*Tabla 26*  
*Escala de Autoestima Familiar*

	<b>A.F. 1</b>	<b>A.F. 2</b>	<b>A.F. 3</b>	<b>A.F. 4</b>
<b>Total</b>	0,7424	0,7228	0,8067	0,7738

*Tabla 27*  
*Cuestionario de Apoyo Social Percibido*

	<b>A.S.P. 1</b>	<b>A.S.P. 2</b>	<b>A.S.P. 3</b>	<b>A.S.P. 4</b>	<b>A.S.P. 5</b>	<b>A.S.P. 6</b>
<b>Total</b>	0,9015	0,8818	0,8492	0,8463	0,8643	0,8855

## **PLAN DE TRABAJO**

Primera Etapa : durante ésta etapa se desarrolló el proyecto y junto a él, el marco teórico, metodología y la selección y elaboración de instrumentos que se utilizaron para recolectar la información necesaria para el estudio.

Segunda Etapa : se realiza la selección de la muestra y subsecuentemente, se lleva a cabo el contacto con las secretarias a través de las autoridades pertinentes para, luego aplicarles los cuestionarios, tabular las respuestas y analizarlas estadísticamente.

Tercera Etapa : desde el análisis estadístico se realiza análisis cualitativo, para luego desarrollar las conclusiones de la investigación y elaborar el informe final.

## **PROCEDIMIENTO**

Para realizar el presente estudio fue necesario, en primer lugar, obtener la autorización de las autoridades pertinentes, para luego realizar la evaluación de las mujeres de la muestra y, por supuesto, la confirmación de que éstas deseaban participar del estudio.

Las respuestas dadas, para los distintos cuestionarios, fue totalmente anónima resguardando así, la identidad de todas las participantes.

Dado que el trabajo de las secretarias es, en ocasiones según nos reportaron las mismas, muy atareado, fue necesario entregar el set de cuestionarios y retirarlo al día siguiente por lo menos (un porcentaje menor respondió los cuestionarios de forma inmediata). Todas las dudas

que surgieron al contestarlo, se respondieron al momento de retirar los cuestionarios. La administración de los instrumentos en su totalidad, tenía una duración de 20 minutos aproximadamente. Finalmente se respondieron las inquietudes que surgieron respecto de la utilización de la información recopilada mediante los cuestionarios, explicándoseles la finalidad del estudio.

## CAPITULO IV

### PRESENTACION DE RESULTADOS

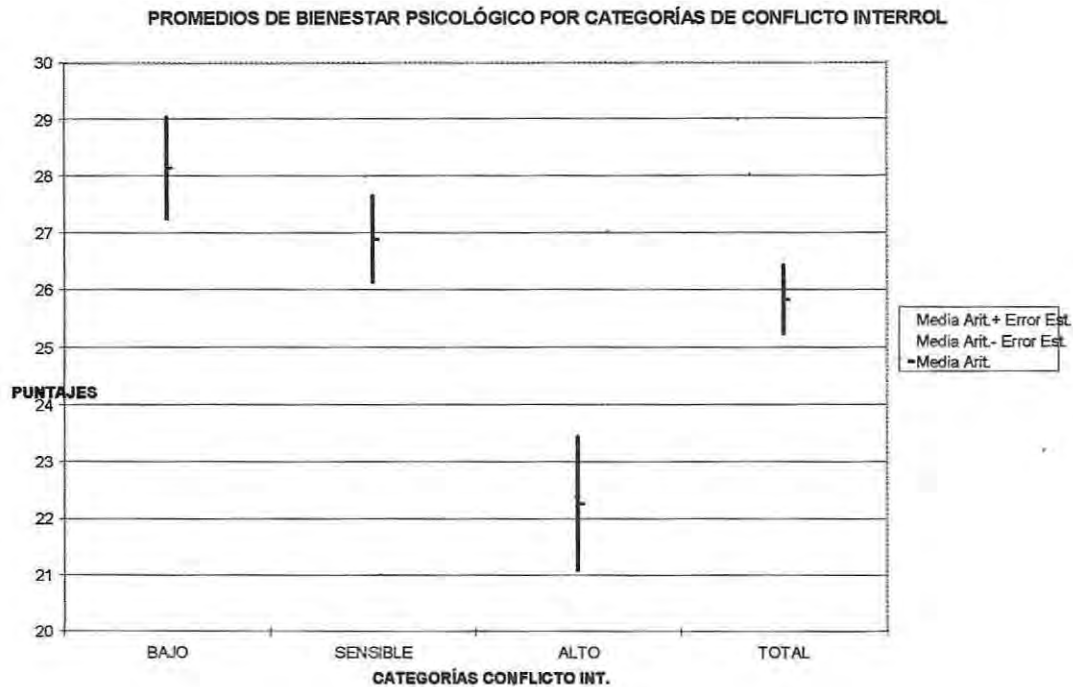
#### OBJETIVO 1

Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia - Trabajo ( Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y el Bienestar Psicológico (GHQ) presentada en las secretarías de la Universidad de Valparaíso.

*Tabla 28*  
*Análisis de varianza entre Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario de Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y Bienestar Psicológico (GHQ)*

CATEGORÍA CI	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
BAJO	28,1	5,4	37	10,57	0,0001	Bajo > Alto
SENSIBLE	26,9	4,6	37			Sensible > Alto
ALTO	22,3	6,9	35			
TOTAL	25,8	6,2	109			

Gráfico 1



Al analizar la relación entre conflicto interrol familia - trabajo y bienestar psicológico, observamos los siguientes resultados :

En cuanto a la media aritmética, el puntaje total es de 25,8, en donde las mujeres que se encuentran en la categoría “bajo” (en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo), presentan una media aritmética de 28,1 en el GHQ, lo mismo ocurre con las mujeres que se encuentran en la categoría “sensible”, quienes obtienen una media de 26,9. En el caso de la categoría “alto”, la media es de 22,3. La desviación estándar presentada es de 6,2 , fluctuando entre 4,6 (sensible) y un 6,9 (alto).

Así la función de distribución de la probabilidad (F) es de 10,57 ,lo que conlleva a una probabilidad (p) de 0,0001.

Todo lo anterior nos indica que existe una relación significativa entre los resultados de ambos cuestionarios. De esta manera, las mujeres que se encuentran en la categoría “bajo” en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo presentan una mayor media aritmética (28,1) en el GHQ, en comparación a las que se encuentran en la categoría “alto” (22,3 en el GHQ) en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo. A su vez la mujeres que se concentran en la categoría “sensible” en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo, también presentan una mayor media aritmética (26,9) en el GHQ, en comparación a las que se encuentran en la categoría “alto” en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo.

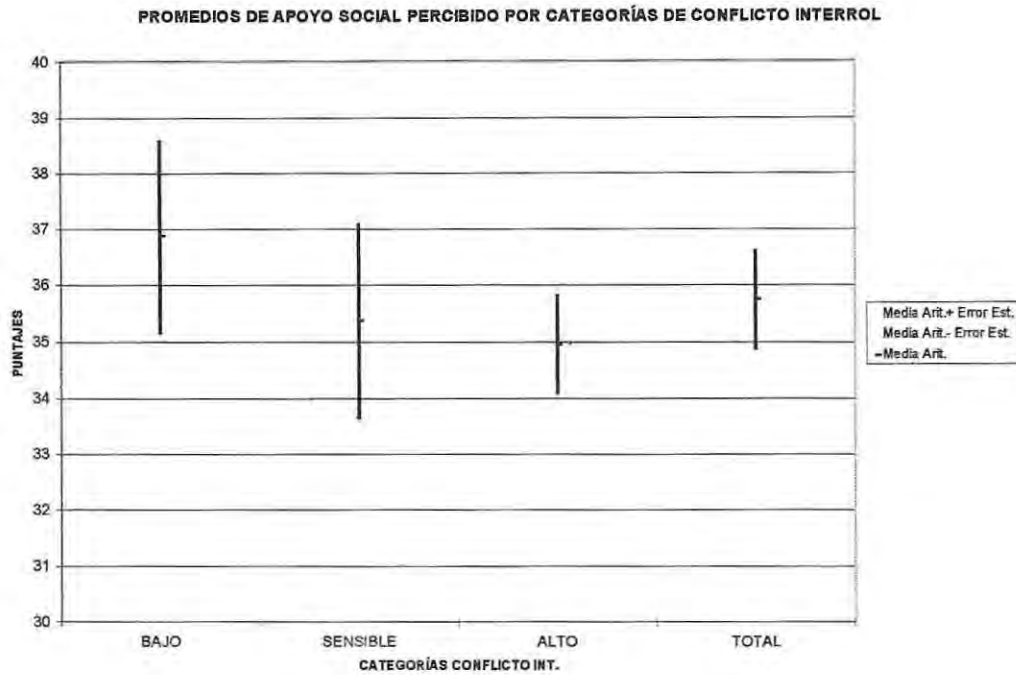
## OBJETIVO 2

Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y el Apoyo Social Percibo (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) presentada en las secretarías de la Universidad de Valparaíso.

*Tabla 29*  
*Análisis de varianza entre Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario de Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y Apoyo Social Percibido (Cuestionario de Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu)*

CATEGORÍA CI	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
BAJO	36,9	10,2	36	0,45	0,64	NO HAY
SENSIBLE	35,4	10,3	36			
ALTO	35,0	5,0	34			
TOTAL	35,8	8,9	106			

Gráfico 2



En cuanto a la relación entre el conflicto interrol familia - trabajo y el apoyo social percibo se puede observar lo siguiente :

La media aritmética obtenida es de 35,8 puntos, en donde las secretarias de la muestra que se encuentran en la categoría “bajo” en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo, presentan una media de 36,9 en el Cuestionario de Apoyo Social Percibido, las que se encuentran en la categoría “sensible” presentan una media aritmética de 35,4 y las que se encuentran en “alto” presentan una media de 35,0.

En cuanto a la desviación estándar, esta corresponde a 8,9, fluctuando entre 5,0 (alto) y 10,3 (sensible). El número de casos es de 106, presentándose una función de distribución de la probabilidad de 0,45 y una probabilidad de 0,64. Lo anterior nos indica que no existe relación entre apoyo social percibido y conflicto interrol familia - trabajo.

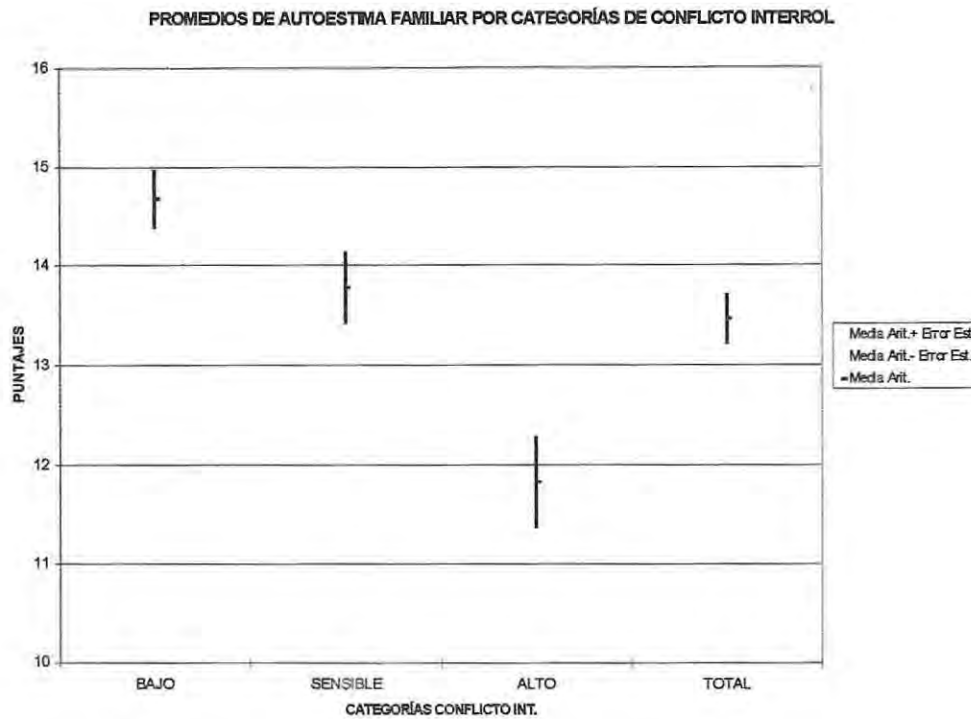
### OBJETIVO 3

Describir la relación entre el Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y la Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) presentada en las secretarías de la Universidad de Valparaíso.

*Tabla 30*  
*Análisis de varianza entre Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario de Conflicto Interrol Familia - Trabajo) y Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar)*

CATEGORÍA CI	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
BAJO	14,7	1,8	37	15,66	0,00001	Bajo > Alto
SENSIBLE	13,8	2,1	37			Sensible > Alto
ALTO	11,8	2,7	35			
TOTAL	13,5	2,5	109			

Gráfico 3



En cuanto a la relación conflicto interrol familia - trabajo y la autoestima familiar, podemos decir que, la media total de las distintas categorías (bajo, sensible y alto) del cuestionario conflicto interrol familia - trabajo en la escala de autoestima familiar es de 13,5, siendo la más alta en la categoría “bajo” conflicto interrol y la más baja en la categoría “alto” conflicto interrol.

La desviación estándar, por su parte, es de 2,5 siendo menor en la categoría “bajo” conflicto interrol (1,8) y la mayor en la categoría “alto” conflicto interrol (2,7). De esta forma podemos inferir, una función de distribución de la probabilidad de 15,66 y una probabilidad de 0,00001, lo que nos indica que existe relación significativa entre el conflicto interrol familia - trabajo y la autoestima familiar.

Las personas que se ubican en la categoría “bajo” en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo presentan una media aritmética mayor (14,7) en la Escala de Autoestima Familiar en comparación con las mujeres que se encuentran en la categoría “alto” (11,8 en la Escala de Autoestima Familiar) del Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo. Como también las personas que se ubican en la categoría “sensible” en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo presentan una media aritmética mayor (13,8) en la Escala de Autoestima Familiar, en comparación con las mujeres que se encuentran en la categoría “alto” en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo.

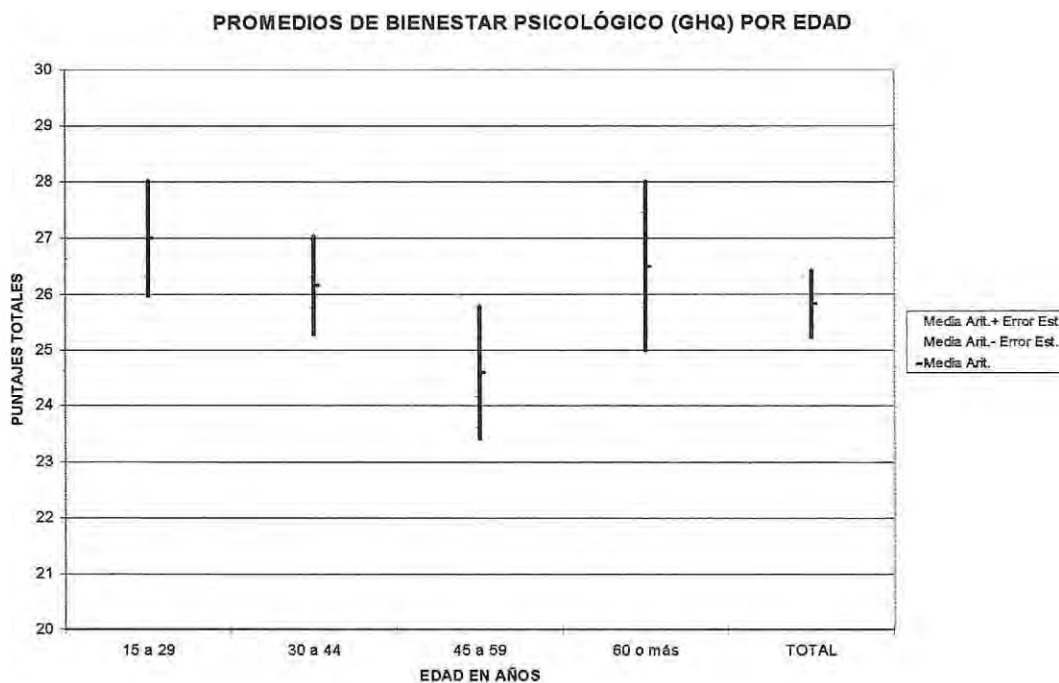
#### OBJETIVO 4

Relacionar el Bienestar Psicológico (GHQ) con la edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar presentada por las secretarias de la Universidad de Valparaíso.

*Tabla 31*  
*Análisis de varianza del Bienestar Psicológico(GHQ) en relación a la edad*

EDAD	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
15 a 29	27,0	4,7	21	0,76	0,52	NO HAY
30 a 44	26,2	6,2	51			
45 a 59	24,6	7,0	35			
60 o más	26,5	2,1	2			
TOTAL	25,8	6,2	109			

Gráfico 4

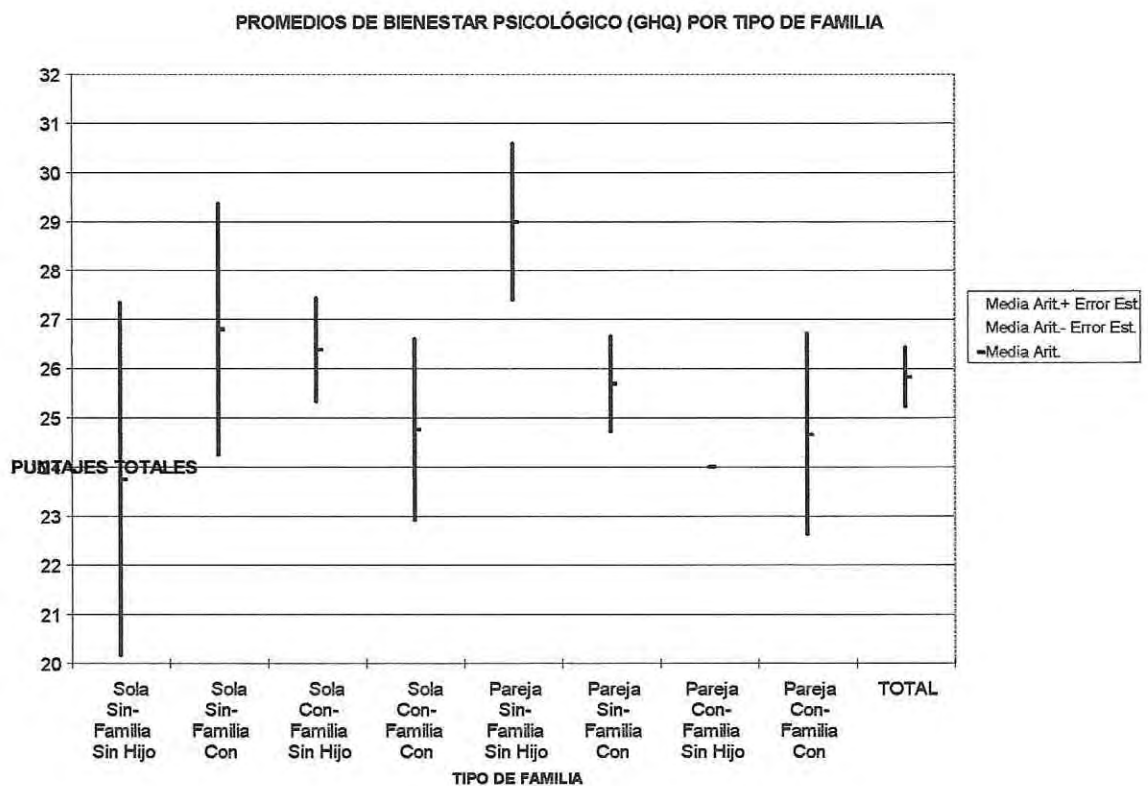


En cuanto a la variable independiente edad, los puntajes del GHQ obtenidos por las 109 secretarias de la muestra, presentan una media aritmética de 25,8, variando entre un 24,6 ( en el rango 45 a 59 años) y un 27,0 (15 - 29 años), siendo la desviación estándar 6,2. De esto se desprende una función de distribución de la probabilidad (F) de 0,76 y una probabilidad (p) de 0,52, lo que nos indica que, entre el bienestar psicológico y la edad de las mujeres de la muestra no existe relación significativa.

*Tabla 32*  
*Análisis de varianza del Bienestar Psicológico(GHQ) en relación al Tipo de Familia*

COMPOSICIÓN	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
Sola-Sin Fam-Sin Hijo	23,8	7,2	4	0,39	0,91	NO HAY
Sola-Sin Fam-Con Hijo	26,8	8,1	10			
Sola-Con Fam-Sin Hijo	26,4	5,8	31			
Sola-Con Fam-Con Hijo	24,8	7,6	17			
Pareja-Sin Fam-Sin Hijo	29,0	3,2	4			
Pareja-Sin Fam-Con Hijo	25,7	5,8	36			
Pareja-Con Fam-Sin Hijo	24,0	0,0	1			
Pareja-Con Fam-Con Hijo	24,7	5,0	6			
<b>TOTAL</b>	<b>25,8</b>	<b>6,2</b>	<b>109</b>			

*Gráfico5*



Respecto a la situación familiar (situación conyugal, presencia de familiares y presencia de hijos) de la secretarías de la muestra, los puntajes obtenidos en el GHQ, presentan una media aritmética de 25,8, siendo más alta (29,0) en la categoría “con pareja, sin familiares y sin hijo”, mientras que la categoría que resulta más baja (23,8) es “sola (sin pareja), sin familia y sin hijo”. La desviación estándar corresponde a 6,2, resultando mayor (8,1) en las mujeres que están en la categoría “sola, sin familia y con hijos”, mientras que la más baja de 0,00 en “con pareja, con familia y sin hijo”. De lo anterior podemos inferir, una función de distribución de la probabilidad (F) de 0,39 y una probabilidad (p) de 0,91, lo que nos indica que, entre el bienestar psicológico y la situación familiar de las mujeres de la muestra, no existe una relación significativa.

*Tabla 33*  
*Análisis de varianza del Bienestar Psicológico(GHQ) en relación al tipo de contrato*

Tipo de Contrato	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
Planta	25,4	6,7	48	0,29	0,75	NO HAY
Contrata	26,0	5,8	49			
Honorario	26,8	5,7	12			
TOTAL	25,8	6,2	109			

El bienestar psicológico en relación al tipo de contrato mostrado por las mujeres de éste estudio, obtuvo una media aritmética total de 25,8 variando entre las categorías de “planta” (25,4) y la categoría “a honorario” (26,8). La desviación estándar total corresponde a 6,2, variando entre las categorías “a honorario” (5,7) y “planta” (6,7). La función de distribución de la probabilidad (F) corresponde a 0,29 y la probabilidad (p) a 0,75 lo que nos indica que el tipo de contrato que poseen las secretarías de la muestra no se relaciona con el bienestar psicológico que ellas tienen.

*Tabla 34*  
**Análisis de varianza del Bienestar Psicológico(GHQ) en relación a la satisfacción laboral**

Nivel S. Lab.	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
No satisfecha	22,6	7,4	10	1,7	0,18	NO HAY
Más o menos satis.	27,1	5,1	17			
Satisfecha	26,0	6,2	80			
TOTAL	25,8	6,2	107			

El bienestar psicológico en relación a la satisfacción laboral en las mujeres de la muestra, se manifiesta a través de una media de 25,8 siendo la media más alta la correspondiente a la categoría “más o menos satisfecha” (27,1) y la más baja, la correspondiente a “no satisfecha” (22,6). La desviación estándar es de 6,2 variando entre las categorías “no satisfecha” (7,4) y “más o menos satisfecha” (5,1). Finalmente, la función de distribución de la probabilidad (F) es de 1,7 y la probabilidad (p) de 0, 18 lo que nos indica que no hay diferencia significativa, es decir, no existe una relación entre el nivel de satisfacción laboral que presentan las secretarías de la muestra y su bienestar psicológico.

*Tabla 35*  
**Análisis de varianza del Bienestar Psicológico(GHQ) en relación a la edad de los hijos**

EDAD HIJOS	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
MENOS 6 AÑOS	25,6	6,2	16	0,01	0,99	NO HAY
MÁS DE 6 AÑOS	25,3	6,9	46			
MENOS Y MÁS DE 6 AÑOS	25,3	3,1	6			
TOTAL	25,4	6,4	68			

El bienestar psicológico (GHQ) en relación a la edad de los hijos en la muestra, presenta una media aritmética de 25,4, variando entre las categorías “menor de 6 años”

(25,6) y “mayor y menor de 6 años” (25,3). La desviación estándar es de 6,4, variando entre las categorías “mayor de 6 años” (6,9) y “mayor y menor de 6 años” (3,1). La función de distribución de la probabilidad (0,01) y la probabilidad (0,09) indican que no existe relación entre el bienestar psicológico y la edad de los hijos de las mujeres de la muestra.

*Tabla 36*  
**Análisis de varianza del Bienestar Psicológico GHQ) en relación al Nivel de Ingreso Familiar**

INGRESO FAMILIAR	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
\$100.000 a \$300.000	24,7	6,5	43	0,64	0,64	NO HAY
\$301.000 a \$500.000	26,5	5,5	43			
\$501.000 a \$700.000	25,6	7,7	7			
\$701.000 a \$900.000	28,0	3,4	4			
\$901.000 o más	24,6	7,6	7			
TOTAL	25,6	6,1	104			

El bienestar psicológico en relación con el nivel de ingreso familiar que manifiestan las mujeres de la muestra, indica una media aritmética de 25,6, variando entre 28,0 y 24,6 correspondientes a los rangos “de 701.000 a 900.000” y “901.000 o más” respectivamente. En relación a la desviación estándar, ésta es de 6,1, variando entre 7,7 y 3,4 correspondiendo a los rangos “de 501.000 a 700.000” y “de 701.000 a 900.000” respectivamente. De lo anterior se desprende una función de distribución de la probabilidad (F) de 0,64 y una probabilidad (p) de 0,64 que nos dice que no hay relación entre el nivel de ingreso familiar y el bienestar psicológico de las secretarias de la muestra.

*Tabla 37*  
*Análisis de varianza del Bienestar Psicológico(GHQ) en relación a la capacitación*

CAPACITACIÓN	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
SIN CAPACITACIÓN	26,2	5,2	18	0,09	0,77	NO HAY
CON CAPACITACIÓN	25,8	6,4	91			
TOTAL	25,8	6,2	108			

El bienestar psicológico en relación a la capacitación que hayan tenido las secretarias de la muestra, durante sus años de desempeño dentro de ésta, muestra una media aritmética de 25,8, correspondiendo a 26,2 en aquellas secretarias “sin capacitación” y 25,8 en aquellas que tienen algún tipo de capacitación. En cuanto a la desviación estándar, ésta es de 5,2 en las secretarias “sin capacitación” y 6,4 en las “con capacitación. De ésta manera, la función de distribución de la probabilidad (0,09) y la probabilidad (0,77) nos indican que no existe diferencia significativa, es decir, no existe relación, en la muestra, entre el bienestar psicológico y el estar capacitada o no.

### **OBJETIVO 5**

Relacionar el Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) con la edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar presentada por las secretarias de la Universidad de Valparaíso.

*Tabla 38*  
*Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la edad*

EDAD	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
15 a 29	35,8	9,9	21	0,51	0,68	NO HAY
30 a 44	36,7	7,5	50			
45 a 59	34,2	10,3	33			
60 o más	37,2	3,1	2			
TOTAL	35,8	8,9	106			

Tomando en consideración la variable edad de las mujeres de la muestra, los puntajes obtenidos en el Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu, respecto a esta misma variable, presentan una media aritmética de 35,8 siendo la más alta en las funcionarias de “60 o más años” (37,2), mientras que las más baja se da en el grupo de mujeres de entre “45 a 59 años” (34,2). La desviación estándar, por su parte, corresponde a 8,9 resultando mayor (10,3) en las mujeres entre “45 a 59 años” y menor en el rango de “60 o más años”. De lo anterior podemos inferir, una función de distribución de la probabilidad (F) de 0,51 y una probabilidad (p) de 0,68, indicándonos que en la muestra, el apoyo social percibido y la variable edad no existe una relación significativa.

*Tabla 39*  
*Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al Tipo de Familia*

COMPOSICIÓN	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
Sola-Sin Fam-Sin Hijo	30,9	13,0	3	0,68	0,68	NO HAY
Sola-Sin Fam-Con Hijo	35,9	6,1	10			
Sola-Con Fam-Sin Hijo	36,2	8,8	31			
Sola-Con Fam-Con Hijo	32,7	13,1	16			
Pareja-Sin Fam-Sin Hijo	40,3	12,8	4			
Pareja-Sin Fam-Con Hijo	36,2	7,9	35			
Pareja-Con Fam-Sin Hijo	43,8	0,0	1			
Pareja-Con Fam-Con Hijo	36,7	5,6	6			
TOTAL	35,8	8,9	106			

Respecto a la situación familiar (situación conyugal, presencia de familiares y presencia de hijos) de las mujeres de la muestra, los puntajes obtenidos en el Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu, presentan una media aritmética de 35,8, siendo más alta (40,3) en la categoría “con pareja, sin familiares y sin hijo”, mientras que la categoría que resulta más baja (30,9) es “sola (sin pareja), sin familia y sin hijo”. La desviación estándar corresponde a 8,9 resultando mayor (13,1) en las mujeres que están en la categoría “sola, con familia y con hijos”, mientras que la más baja de 0,0 en la categoría “con pareja, con familia y sin hijo”. A partir de todo esto, podemos inferir, una F de 0,68 y una probabilidad (p) de 0,68, lo que nos indica que, entre el apoyo social percibido y la situación familiar de las secretarias de la muestra, no existen diferencias significativas.

*Tabla 40*  
**Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al tipo de contrato**

Tipo de Contrato	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
Planta	34,6	9,3	46	0,94	0,39	NO HAY
Contrata	36,2	9,0	48			
Honorario	38,2	6,2	12			
TOTAL	35,8	8,9	106			

En cuanto a la variable tipo de contrato, los puntajes del Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu obtenidos por las 106 secretarias, presentan una media aritmética de 35,8, variando entre un 34,6 en “planta” y un 38,2 “a honorarios”, siendo la desviación estándar total de 8,9. De esto se desprende un F de 0,94 y una probabilidad (p) de 0,39, lo que nos indica que, entre el apoyo social percibido y el tipo de contrato de las mujeres de la muestra no existe una relación significativa.

Tabla 41

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

Nivel S. Lab.	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
No satisfecha	34,0	4,3	10	0,38	0,68	NO HAY
Más o menos satis.	37,1	6,2	17			
Satisfecha	35,8	9,8	77			
TOTAL	35,8	8,9	104			

Por su parte, si tomamos en cuenta la variable satisfacción laboral, los puntajes obtenidos por las mujeres de la muestra en el Cuestionario Apoyo Social Percibido, respecto a ésta variable, muestran una media aritmética de 35,8 variando entre un 34,0 (no satisfecha) y 37,1 (más o menos satisfecha), siendo la desviación estándar total de 8,9, la más alta en la categoría “satisfecha” (9,8) y la más baja en la “no satisfecha” (4,3). De esto se desprende una función de distribución de la probabilidad de 0,38 y una probabilidad (p) de 0,68, lo que nos indica que, entre el apoyo social percibido y la satisfacción laboral de las secretarías de la Universidad, no existe una relación significativa.

Tabla 32

*Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la edad de los hijos*

CATEGORÍA	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
MENOS 6 AÑOS	35,9	10,6	16	0,19	0,83	NO HAY
MÁS DE 6 AÑOS	34,7	8,7	44			
MENOS Y MÁS DE 6 AÑOS	36,8	7,5	6			
TOTAL	35,2	9,0	66			

Ahora, si tomamos en cuenta la variable edad de los hijos, los puntajes obtenidos en el Cuestionario Apoyo Social Percibido, por las funcionarias que sí tienen hijos, muestran

una media aritmética de 35,2 variando entre un 34,7 en la categoría “más de 6 años” y 36,8 en la categoría “menos y más de 6 años”, siendo la desviación estándar total de 9,0, alcanzando a ser más alta en la categoría “menos de 6 años” (10,6) y más baja en la “menos y más de 6 años” (7,5). De esto se desprende una función de distribución de la probabilidad (F) de 0,19 y una probabilidad (p) de 0,83.

Con estos resultados podemos decir que, entre el apoyo social percibido y la edad de los hijos, de las mujeres de la muestra, no existe una relación significativa.

*Tabla 43*  
*Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación al nivel de ingreso familiar*

INGRESO FAMILIAR	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
\$100.000 a \$300.000	36,6	9,0	41	0,43	0,78	NO HAY
\$301.000 a \$500.000	36,2	6,7	43			
\$501.000 a \$700.000	32,4	15,1	7			
\$701.000 a \$900.000	37,9	7,7	3			
\$901.000 o más	35,9	4,4	7			
TOTAL	36,1	8,3	101			

En cuanto a la relación del apoyo social percibido y el nivel de ingreso familiar, podemos ver en la tabla que los puntajes obtenidos en el Cuestionario Apoyo Social Percibido, de acuerdo al nivel de ingreso familiar de las secretarias, alcanzan una media aritmética total de 36,1 siendo la más alta en las mujeres que reciben un ingreso familiar entre 701.00 y 900.000 pesos. Por su parte la desviación estándar total es de 8,3, alcanzando a ser más alta (15,1) en las funcionarias que reúnen entre 501.000 y 700.000 pesos familiares y la más baja (4,4) en las que reúnen desde 901.000 o más pesos familiares.

De esto se desprende una función de distribución de la probabilidad (F) de 0,43 y una probabilidad (p) de 0,78.

De esta forma, podemos decir que, no existe una relación significativa entre el apoyo social percibido y el nivel de ingreso familiar de las mujeres que se desempeñan como secretarías de la Universidad.

*Tabla 44*  
*Análisis de varianza del Apoyo Social Percibido (Cuestionario Apoyo Social Percibido de Gracia y Musitu) en relación a la capacitación*

CATEGORÍA	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
SIN CAPACITACIÓN	36,5	10,6	18	0,17	0,68	NO HAY
CON CAPACITACIÓN	35,6	8,5	88			
TOTAL	35,8	8,9	106			

La relación entre capacitación y apoyo social percibido de las secretarías de la muestra, puede ser caracterizada por los puntajes obtenidos en el Cuestionario de Apoyo Social Percibido y la variable independiente de capacitación, de esta forma el puntaje total de la media aritmética es de 35,8, siendo de 36,5 en las secretarías de la categoría “sin capacitación” y 35,6 en las “con capacitación”. Por su parte, la desviación estándar alcanza 8,9, 10,6 en la categoría “sin capacitación” y 8,5 en la categoría “con capacitación”. La F alcanzó a ser de 0,17 y la p de 0,68, por esta razón podemos inferir que, entre la capacitación y el apoyo social percibido de las mujeres de la muestra, no existe relación significativa.

## OBJETIVO 6

Relacionar el conflicto interrol familia - trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) con la edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar presentada por las secretarias de la Universidad de Valparaíso.

*Tabla 45*  
*Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la edad*

EDAD	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
15 a 29	27,7	15,9	21	1,46	0,23	NO HAY
30 a 44	25,9	14,7	51			
45 a 59	32,5	14,2	35			
60 o más	23,0	29,7	2			
TOTAL	28,3	15,1	109			

En cuanto a la relación entre edad y conflicto interrol, se puede observar, en primer lugar una media aritmética de 28,3 puntos, en este caso las medias aritméticas fluctúan entre 23,0 (en las mujeres de 60 o más años de edad) y 32,5 (en la categoría 45 a 59 años). En el caso de la desviación estándar se observa una total de 15,1 (en donde la mayor es de 29,7 y la menor es de 14,2). De esto se deriva una función de distribución de la probabilidad (F) de 1,46 y una probabilidad (p) de 0,23, lo que indica que no existe relación significativa entre conflicto interrol familia - trabajo y la edad de las secretarias de la muestra.

*Tabla 46*  
*Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación al Tipo de Familia*

COMPOSICIÓN	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
Sola-Sin Fam-Sin Hijo	25,5	18,6	4	0,62	0,73	NO HAY
Sola-Sin Fam-Con Hijo	32,4	18,3	10			
Sola-Con Fam-Sin Hijo	25,1	15,2	31			
Sola-Con Fam-Con Hijo	30,4	15,2	17			
Pareja-Sin Fam-Sin Hijo	26,3	12,1	4			
Pareja-Sin Fam-Con Hijo	29,3	14,9	36			
Pareja-Con Fam-Sin Hijo	13,0	0,0	1			
Pareja-Con Fam-Con Hijo	33,0	11,7	6			
<b>TOTAL</b>	<b>28,3</b>	<b>15,1</b>	<b>109</b>			

Los resultados en relación a la variable familia (situación conyugal, presencia de familiares y presencia), arrojan una media aritmética de 28,3 puntos, en donde la más alta es de 33,0 puntos en la categoría “con pareja - con familia - con hijo”, y la más baja media aritmética es de 13,0 en la categoría “con pareja - con familia - sin hijo”. Así la desviación estándar es de 15,1 variando entre 0,0 (con pareja - con familia - con hijo) y 18,6 (sola - sin familia - sin hijo).

La función de distribución de la probabilidad (F) observada es de 0,62 y la probabilidad (p) es de 0,73, lo cual indica que no existe relación significativa entre conflicto interrol familia - trabajo y el tipo de familia de las secretarias de la muestra.

*Tabla 47*  
*Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación al tipo de contrato*

Tipo de Contrato	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
Planta	28,6	14,4	48	0,35	0,71	NO HAY
Contrata	28,9	15,5	49			
Honorario	24,9	16,9	12			
<b>TOTAL</b>	<b>28,3</b>	<b>15,1</b>	<b>109</b>			

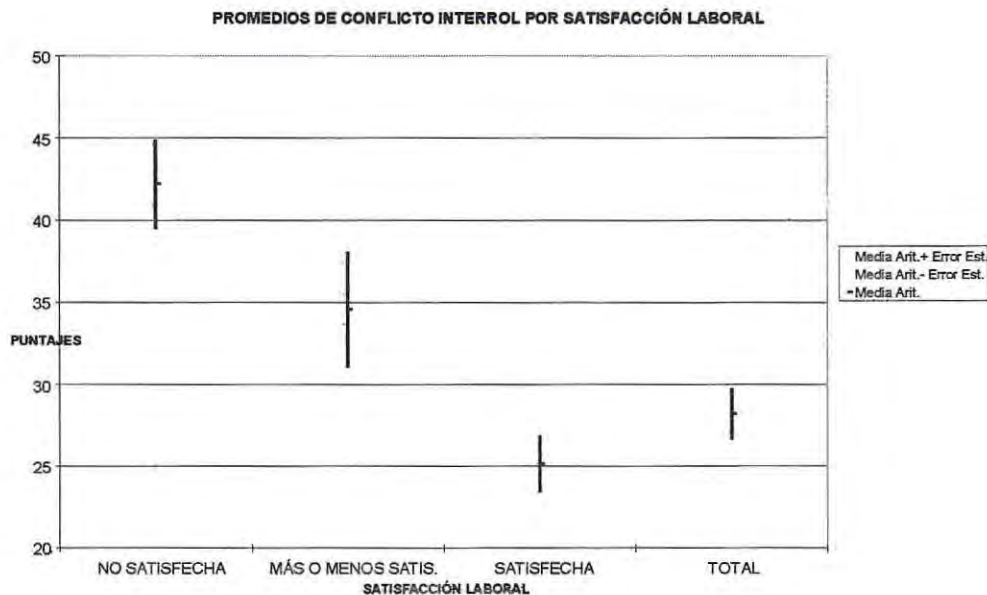
En relación al tipo de contrato que tienen las secretarias de la muestra, se observa una media aritmética de 28,3 puntos, variando entre 24,9 (a honorarios) y 28,9 (a contrata). La desviación estándar es de 15,1, en donde la mayor es de 16,9 (a honorarios) y la menor es de 14,4 (planta).

De lo anterior se infiere una función de distribución de la probabilidad (F) de 0,35 y una probabilidad (p) de 0,71, lo que indica que no hay relación significativa entre conflicto interrol familia - trabajo y el tipo de contrato.

*Tabla 48*  
**Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la satisfacción laboral**

Nivel S. Lab.	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
No satisfecha	42,2	8,3	10	8,4	0,0004	No satis. > satis. Mas o men.sat.>sat.
Más o menos satis.	34,6	14,2	17			
Satisfecha	25,1	14,8	80			
TOTAL	28,2	15,2	107			

*Gráfico 6*



En cuanto a la variable satisfacción laboral, se observa una media aritmética de 28,2 en donde la más alta corresponde a 42,2 para la categoría “no satisfecha” y un 25,1 (más bajo) en la categoría “satisfecha”. La desviación estándar corresponde al 15,2, variando entre 8,3 (no satisfecha) y 14,8 (satisfecha).

A diferencia de las variables anteriores el total de casos con el que se obtienen estos resultados es de 107.

De esta manera la función de distribución de probabilidad (F) alcanza un 8,4, lo que hace que la probabilidad (p) sea de 0,0004.

Esto muestra una relación significativa entre los resultados del Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo y la satisfacción laboral expresada por las mujeres de la muestra.

Así, podemos observar que las mujeres que se encuentran en la categoría “no satisfechas” presentan una mayor media aritmética (42,2) en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo, que las que se encuentran en la categoría “satisfechas” (25,1). Por su parte las secretarias de la muestra que se encuentran en la categoría “mas o menos satisfechas” presentan una mayor media aritmética (34,6) en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo, en comparación a las mujeres que se encuentran en la categoría “satisfechas”.

Al analizar más en profundidad los resultados por escala del cuestionario se observa lo siguiente :

*Tabla 49*  
**Análisis de varianza de la Escala Conflicto Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la satisfacción laboral**

NIVEL	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
NO SATISFECHA	59,9	7,7	10	8,44	0,0004	No Satisfecha > Satisfecha
MÁS O MENOS SATIS.	53,7	9,7	17			
SATISFECHA	48,1	9,6	80			
TOTAL	50,1	10,1	107			

En la Escala Conflicto Trabajo, podemos observar una media aritmética de 50,1, en donde la mayor corresponde a la categoría “no satisfecha” (59,9) y la menor, a la categoría “satisfecha” (48,1). La desviación estándar corresponde a 10,1, variando entre 9,7 (más o menos satisfecha) y 7,7 (no satisfecha).

Así, la función de distribución de la probabilidad es de 8,44 y la probabilidad es de 0,0004. Esto nos indica que existe una relación significativa entre conflicto trabajo y satisfacción laboral.

De esta manera, en el caso de la Escala Conflicto Trabajo, el análisis arroja que las mujeres que se encuentran en la categoría “no satisfecha” muestran una mayor media aritmética (59,9) que las mujeres de la muestra que se encuentran en la categoría “satisfecha” (48,1).

Gráfico 7

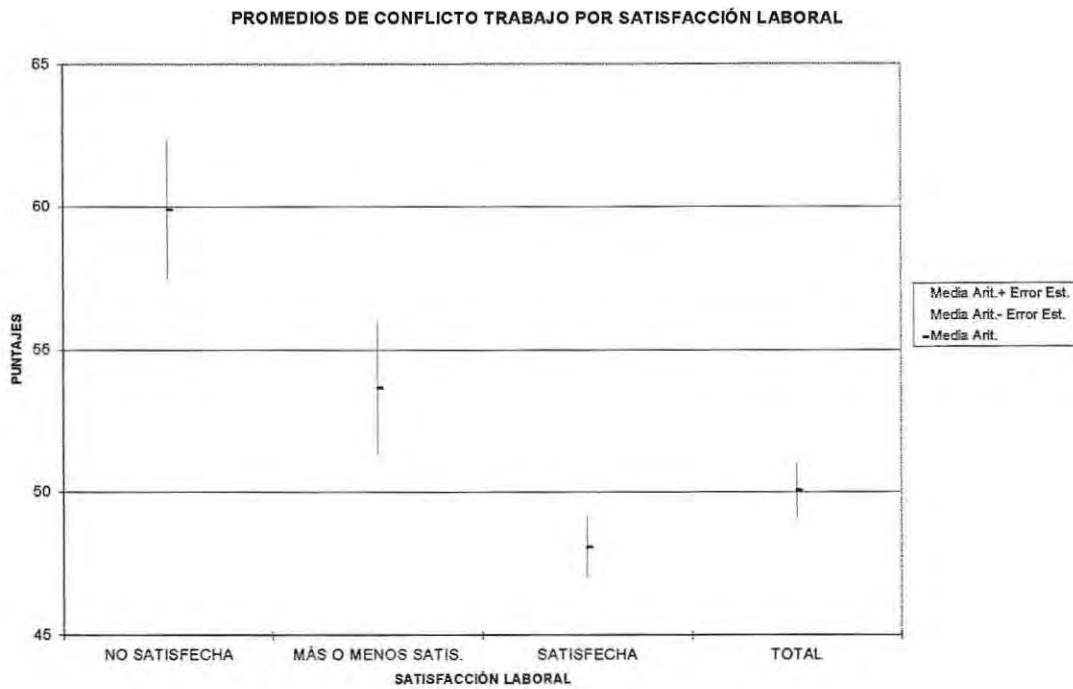


Tabla 50

*Análisis de varianza de la Escala Conflicto Familia (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la satisfacción laboral*

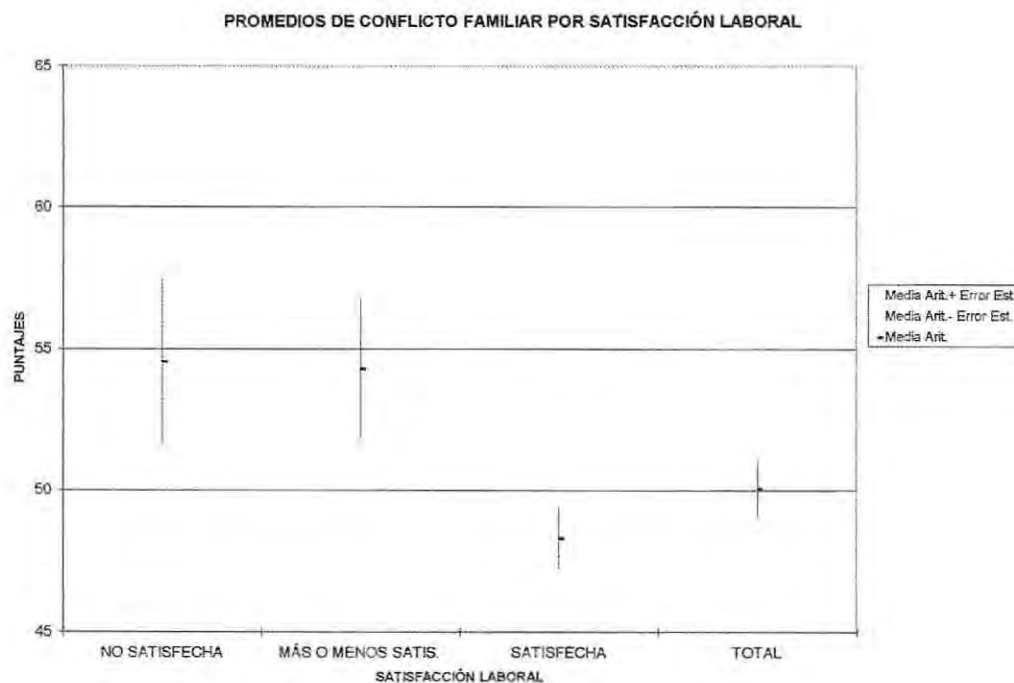
NIVEL	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
NO SATISFECHA	54,6	9,2	10	3,97	0,02	Más o Men Sat. > Satisfecha
MÁS O MENOS SATIS.	54,3	10,3	17			
SATISFECHA	48,3	9,7	80			
TOTAL	50,1	10,1	107			

En esta escala se observa una media aritmética de 50,1, en donde la más alta es de 54,6 la que corresponde a la categoría “no satisfecha”, mientras que la más baja es de 48,3 (satisfecha). En cuanto a la desviación estándar varía entre 9,2 (no satisfecha) y 10,3 (más o menos satisfecha), siendo la desviación estándar total de 10,1. Esto en 107 casos.

De esto se deriva una  $F$  de 3,97 y una  $p$  de 0,02, lo que nos indica una relación significativa entre conflicto familia y satisfacción laboral.

Así, en la Escala Conflicto Familia, se observa que las secretarías de la muestra que se encuentran en la categoría “no satisfecha” manifiestan una mayor media aritmética (54,6) en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo en comparación a las mujeres que se encuentran en la categoría “no satisfecha” (48,3) ; mientras que las secretarías que se encuentran en la categoría “mas o menos satisfecha”, también presentan una mayor media aritmética (54,3) en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo en comparación a las que se encuentran en la categoría “satisfecha”.

*Gráfico 8*



*Tabla 51*  
*Análisis de varianza de la Escala Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la satisfacción laboral*

NIVEL	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
NO SATISFECHA	58,1	7,6	10	5,30	0,006	No Satisfecha.> Satisfecha
MÁS O MENOS SATIS.	52,6	11,9	17			
SATISFECHA	48,3	9,4	80			
TOTAL	49,9	10,0	107			

En este caso la media aritmética fluctúa entre 58,1 en la categoría “no satisfecha” y 48,3 en la categoría “satisfecha”, siendo la media aritmética total de 49,9. En cuanto a la desviación estándar, esta corresponde a 10,0, en donde la mayor es de 11,9 la cual corresponde a la categoría “más o menos satisfecha” y la menor es de 7,6 correspondiente a la categoría “no satisfecha”. Esto en un total de 107 casos.

Así la función de distribución de la probabilidad es de 5,30 y la probabilidad es de 0,006. Lo anterior nos indica una relación significativa entre la Escala Conflicto Interrol Familia - Trabajo y la satisfacción laboral que presentan las secretarías de la muestra.

De esta manera, en la Escala Conflicto Interrol Familia - Trabajo, se observa que las mujeres de la muestra que se encuentran en la categoría “no satisfecha” presentan una mayor media aritmética (58,1) en el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo, en comparación a las que se encuentran en la categoría “satisfecha” (49,9).

*Tabla 52*  
*Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la edad de los hijos*

CATEGORÍA	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
MENOS 6 AÑOS	25,4	13,6	16	1,38	0,26	NO HAY
MÁS DE 6 AÑOS	31,9	15,6	46			
MENOS Y MÁS DE 6 AÑOS	34,8	11,2	6			
TOTAL	30,6	14,9	68			

El análisis de la relación conflicto interrol familia - trabajo y edad de los hijos arroja una media aritmética de 30,6, en donde la más alta es 34,8 en la categoría “menos y más de seis años” y la más baja es 25,4 en la categoría “menos de seis años”.

La desviación estándar es de 14,9, en donde la mayor es de 15,6 en la categoría “más de seis años” y la menor es de 11,2 en la categoría “menos y más de seis años”. Esto en un total de 68 casos.

En cuanto a la función de distribución de la probabilidad, esta es de 1,38, mientras que la probabilidad es de 0,26. Lo anterior indica que no existe relación significativa entre conflicto interrol familia - trabajo y edad de los hijos.

*Tabla 53*  
*Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación al nivel de ingreso familiar*

INGRESO FAMILIAR	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
\$100.000 a \$300.000	28,5	15,9	43	0,11	0,98	NO HAY
\$301.000 a \$500.000	28,5	13,8	43			
\$501.000 a \$700.000	27,9	19,6	7			
\$701.000 a \$900.000	24,8	18,9	4			
\$901.000 o más	31,0	13,9	7			
TOTAL	28,5	15,0	104			

En relación a la variable ingreso familiar, se observa una media aritmética de 28,5, en donde la más alta es de 31,0 puntos en el rango “901.000 o más”, y la más baja es de 24,8 en el rango “701.000 a 900.000”.

La desviación estándar es de 15,0, fluctuando entre 13,8 (rango “301.000 a 500.000”) y 19,6 (rango “501.000 a 700.000”). El número de casos es de 104.

De esta manera la función de distribución de la probabilidad es de 0,11 y la probabilidad es de 0,98, lo que indica que no hay relación significativa entre el ingreso familiar y el conflicto interrol familia - trabajo.

*Tabla 54*  
*Análisis de varianza del Conflicto Interrol Familia - Trabajo (Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo) en relación a la capacitación*

CATEGORÍA	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
SIN CAPACITACIÓN	26,9	16,6	18	0,20	0,66	NO HAY
CON CAPACITACIÓN	28,6	14,8	91			
TOTAL	28,3	15,1	109			

En cuanto a la media aritmética, se observa una total de 28,3 puntos, en donde las mujeres que se encuentran en la categoría “sin capacitación” presentan una media de 26,9, y las mujeres que se encuentran en la categoría “con capacitación” presentan una media de 28,3.

La desviación estándar por su parte, resulta ser 15,1, en donde la categoría “sin capacitación” presenta una de 16,6 y las con capacitación una de 14,8. Así, la función de distribución de la probabilidad es de 0,20 y la probabilidad es de 0,66.

Todo lo anterior nos indica que no existe relación significativa entre el nivel de capacitación y el conflicto interrol familia - trabajo.

## OBJETIVO 7

Relacionar la autoestima familiar (Escala de Autoestima Familiar) con la edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral y nivel de ingreso familiar presentada por las secretarías de la Universidad de Valparaíso.

*Tabla 55*  
*Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación a la edad*

EDAD	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
15 a 29	13,7	2,6	21	0,13	0,94	NO HAY
30 a 44	13,5	2,3	51			
45 a 59	13,3	2,6	35			
60 o más	13,0	2,8	2			
TOTAL	13,5	2,5	109			

La autoestima familiar en relación a la edad que presentan las secretarías de la Universidad de Valparaíso, corresponde a la media de 13,5, variando ésta entre los rangos “60 o más” (13,0) y “15 a 29 años” (13,7). En relación a la desviación estándar, ésta es de 2,5 variando entre los rangos “30 a 44 años” (2,3) y “60 o más” (2,8). La función de distribución de la probabilidad (9,13) y la probabilidad (0,94) nos indican que no existe diferencia significativa, o lo que es lo mismo, no hay relación entre la autoestima familiar y la edad de las secretarías.

*Tabla 56*  
*Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación al Tipo de Familia*

COMPOSICIÓN	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
Sola-Sin Fam-Sin Hijo	14,8	0,5	4	1,26	0,28	NO HAY
Sola-Sin Fam-Con Hijo	12,8	3,4	10			
Sola-Con Fam-Sin Hijo	13,6	2,4	31			
Sola-Con Fam-Con Hijo	12,6	3,4	17			
Pareja-Sin Fam-Sin Hijo	15,6	0,8	4			
Pareja-Sin Fam-Con Hijo	13,9	1,8	36			
Pareja-Con Fam-Sin Hijo	12,0	0,0	1			
Pareja-Con Fam-Con Hijo	12,2	2,6	6			
<b>TOTAL</b>	<b>13,5</b>	<b>2,5</b>	<b>109</b>			

La autoestima familiar en relación a la variable familia que presentan las mujeres de la muestra, manifiesta una media aritmética de 13,5 variando entre las categorías “con pareja, con familiares y sin hijo” (12,0) y “con pareja, con familiares y con hijo” (12,2). En cuanto a la desviación estándar, ésta es de 2,5, variando entre las categorías “con pareja, con familiares y sin hijo” (0,0) y la categoría “sin pareja, sin familiares y con hijo”, al igual que “sin pareja, con familiares y con hijo” (ambos obtuvieron una desviación estándar de 3,4). La función de distribución de la probabilidad (1,26) y la probabilidad (0,28) muestran que no existe diferencia significativa, es decir, no existe relación entre el tipo de familia que posea la mujer de la muestra y su autoestima familiar.

*Tabla 57*  
*Análisis de varianza del Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación al tipo de contrato*

Tipo de Contrato	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
Planta	13,4	2,5	48	2,43	0,09	NO HAY
Contrata	13,2	2,6	49			
Honorario	14,9	1,4	12			
<b>TOTAL</b>	<b>13,5</b>	<b>2,5</b>	<b>109</b>			

La autoestima familiar en relación al tipo de contrato presentada por la muestra, tiene una media aritmética de 13,5, variando entre las categorías “a contrata” (13,2) y “a honorario” (14,9). La desviación estándar presentada por el grupo es de 2,5, variando entre las categorías “a honorario” (1,4) y “a contrata” (2,6). La función de distribución de la probabilidad (2,43) y la probabilidad (0,09) plantea que no existe diferencia significativa, en otras palabras, el tipo de contrato de las secretarias no está en relación con la autoestima familiar que éstas poseen.

*Tabla 58*  
*Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación a la satisfacción laboral*

Nivel S. Lab.	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
No satisfecha	11,5	2,1	10	5,7	0,05	Satis .> no satis.
Más o menos satis.	12,7	3,4	17			
Satisfecha	13,9	2,2	80			
TOTAL	13,5	2,5	107			

La autoestima familiar en relación a la satisfacción laboral manifestada por las secretarias de la Universidad de Valparaíso, tiene una media aritmética de 13,5, variando entre las categorías “no satisfecha” (11, 5) y “más o menos satisfecha” (13,9). En cuanto a la desviación estándar, ésta es de 2,5, variando entre las categorías “no satisfecha” (2,1) y “más o menos satisfecha” (3,4). La función de variación de la probabilidad (5,7) y la probabilidad (0,05) muestran una diferencia significativa entre las secretarias “satisfechas” y las “no satisfecha”, siendo la primera mayor que la segunda, es decir, existe relación entre las satisfacción laboral y la autoestima familiar en las mujeres de la muestra.

*Tabla 59*  
*Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación a la edad de los hijos*

CATEGORÍA	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
MENOS 6 AÑOS	13,2	3,5	16	0,17	0,85	NO HAY
MÁS DE 6 AÑOS	13,3	2,4	46			
MENOS Y MÁS DE 6 AÑOS	12,7	2,0	6			
TOTAL	13,2	2,6	68			

La relación entre la variable “edad de los hijos” y el puntaje obtenido en la escala autoestima familiar en las mujeres de la muestra queda representada por una media de 13,2, variando entre 12,7 en el rango “menos y más de 6 años” y 13,3 en el rango de “más de 6 años”. La desviación estándar total del grupo es de 2,6 variando entre 3,5 para el rango “menos de seis años” y 2,0 para el rango “menos y más de 6 años”. De lo anterior se obtiene una F de 2,38 y una p de 0,13 lo que nos indica que no existe una relación entre la edad de los hijos de las secretarias y su autoestima familiar.

*Tabla 60*  
*Análisis de varianza de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación al nivel de ingreso familiar*

INGRESO FAMILIAR	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
\$100.000 a \$300.000	13,4	2,6	43	0,57	0,69	NO HAY
\$301.000 a \$500.000	13,4	2,6	43			
\$501.000 a \$700.000	14,7	1,6	7			
\$701.000 a \$900.000	14,0	2,2	4			
\$901.000 o más	13,0	2,2	7			
TOTAL	13,5	2,5	104			

La relación entre la variable nivel de ingreso familiar y la autoestima familiar en la muestra queda de manifiesto a través de una media aritmética de 13,5, variando entre 13,0 y 14,7 que corresponden respectivamente a los rangos “901.000 o más” y “501.000 a 700.000”. En cuanto a la desviación estándar, ésta es de 2,5, variando entre 1,6 y 2,6 que corresponden respectivamente a los rangos “501.000 a 700.000” y “100.000 a 300.000”. En base a lo anterior se obtiene una función de distribución de la probabilidad de 0,57 y una probabilidad de 0,69 lo que nos indica que no existe diferencia significativa, es decir, no hay relación entre el nivel de ingreso familiar y la autoestima familiar de las secretarias.

*Tabla 61*  
*Análisis de varianza de de Autoestima Familiar (Escala de Autoestima Familiar) en relación a la capacitación*

CATEGORÍA	Media Arit.	Desv. Est.	Nº casos	F	p	DIFERENCIAS SIGNIF.
SIN CAPACITACIÓN	14,3	1,8	18	2,38	0,13	NO HAY
CON CAPACITACIÓN	13,3	2,6	91			
TOTAL	13,5	2,5	109			

La relación entre la variable capacitación y el puntaje obtenido en la escala autoestima familiar en las mujeres de la muestra, queda representada por una media de 13,5, donde las mujeres “sin capacitación” obtuvieron una media aritmética de 14,3 y las secretarias “con capacitación” obtuvieron una media de 13,3. La desviación estándar es de 2,5, siendo en la capacitadas de 2,6 y en las no capacitadas de 1,8. De lo anterior se obtiene una F de 2,38 y una p de 0,13, lo que nos indica que no existe relación entre la variable independiente capacitación y la variable dependiente autoestima familiar.

## CAPITULO V

### ANALISIS DE RESULTADOS

Con el fin de estudiar la relación entre las variables dependientes en estudio (conflicto interrol familia - trabajo, bienestar psicológico, apoyo social, autoestima familiar) y las variables independientes (edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación, satisfacción laboral, nivel de ingreso familiar) se realizó un análisis de varianza. Así, los resultados arrojados por este método, son los siguientes :

Con respecto a la Hipótesis 1 el análisis de varianza arroja una diferencia significativa entre el conflicto interrol familia - trabajo y las variables bienestar psicológico y autoestima familiar, no así con el apoyo social percibido.

En cuanto a la relación entre conflicto interrol familia - trabajo y bienestar psicológico, la diferencia se muestra a favor de las categorías “bajo” y “sensible” del conflicto interrol familia - trabajo, según la media aritmética y la desviación estándar. Con esto podemos decir, que las mujeres que tienen un bajo o sensible conflicto interrol familia - trabajo presentan un mejor bienestar psicológico con respecto a la muestra.

A su vez la relación autoestima familiar y conflicto interrol familia - trabajo, arroja una diferencia a favor de las categorías “bajo” y “sensible” del conflicto interrol familia - trabajo, esto según la media aritmética y la desviación estándar. Lo anterior indicaría que las mujeres que presentan bajo y sensible conflicto interrol familia - trabajo presentan mejor autoestima familiar con respecto a la muestra.

Por último entre apoyo social percibido y conflicto interrol familia - trabajo no existe relación significativa.

Así la hipótesis se confirma en su mayoría, ya que la variable conflicto interrol familia - trabajo se relaciona con bienestar psicológico y autoestima familiar, pero no con el apoyo social percibido de las mujeres de la muestra .

Con respecto a la Hipótesis 2, el análisis de varianza realizado para conocer la relación entre el bienestar psicológico y la edad del grupo de mujeres estudiado, arroja una media aritmética y una desviación estándar que no hace pensar en que exista una relación significativa entre estas dos variables. De esta forma  $p(0,52)$  no alcanza a ser lo suficientemente baja, para que se de una relación entre la variable bienestar psicológico y la edad. Así, a través de la información recolectada podemos decir que la Hipótesis 2 no se confirma.

En cuanto a la Hipótesis 3, “el bienestar psicológico de la muestra se relaciona significativamente con el tipo de familia”, el análisis de varianza nos indica que no existe una relación significativa entre la variable independiente tipo de familia y la variable dependiente bienestar psicológico, por lo tanto, la Hipótesis 3 no se cumple.

El análisis de varianza de la Hipótesis 4 “el conflicto interrol familia - trabajo de la muestra está relacionado significativamente con la satisfacción laboral”, nos muestra que entre el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo y la variable Satisfacción Laboral existe una relación significativa.

En primer lugar, podemos observar que en la escala conflicto familia, las mujeres más o menos satisfechas presentan mayor conflicto familia, que las mujeres satisfechas con su trabajo, al igual que las mujeres de la muestra que no se encuentran satisfechas. Por otra

parte, en la escala conflicto trabajo, se observa una relación significativa entre las dos variables, ya que en este caso las mujeres insatisfechas laboralmente presentan mayor conflicto trabajo que las mujeres satisfechas. Por último, en la escala conflicto interrol familia - trabajo, el análisis de varianza nos señala que las secretarias de la muestra que no se encuentran satisfechas con su trabajo, presentan un mayor conflicto interrol que las satisfechas.

De esta manera, el análisis de varianza del conflicto interrol familia - trabajo, arroja diferencias significativas entre éste y la satisfacción laboral, en donde las mujeres no satisfechas y más o menos satisfechas laboralmente, presentan mayor conflicto interrol familia - trabajo que las secretarias satisfechas con su trabajo. Por lo tanto, podemos decir que la Hipótesis 4 se cumple.

En resumen, desde el análisis de varianza, podemos decir acerca de las variables dependientes, que entre bienestar psicológico y las variables independientes no existe relación significativa. En cuanto al apoyo social percibido, el análisis tampoco muestra una relación con las variables independientes. Por otra parte, como observamos anteriormente, el conflicto interrol familia - trabajo presenta una relación significativa con la satisfacción laboral, no así con las otras variables independientes. Por último, el análisis de varianza entre la variable autoestima familiar y las variables independientes, nos indica que no existe relación con edad, tipo de familia, edad de los hijos, tipo de contrato, capacitación y nivel de ingreso familiar ; no obstante, con la variable satisfacción laboral se observa relación significativa, en donde las mujeres de la muestra que se encuentran satisfechas laboralmente, presentan mayor autoestima familiar que las mujeres no satisfechas con su trabajo.

## CONCLUSIONES

En relación a la primera hipótesis, los resultados de la investigación muestran que el conflicto interrol familia - trabajo se relaciona significativamente con bienestar psicológico y autoestima familiar. En cuanto a la primera relación, podemos decir que las mujeres que tienen un bajo o sensible conflicto interrol familia - trabajo presentan un mejor bienestar psicológico con respecto a la muestra. Estos resultados también se han observado en otros estudios como en el de Martínez -Pérez y Osca (1999), quienes encontraron relación entre el conflicto interrol y el bienestar psicológico, señalando que el efecto negativo mayor, es el ejercido por la interferencia del trabajo sobre la familia. Esta relación no sólo se ha visto asociada con el bienestar psicológico, sino también, con otros aspectos de la salud mental, como lo señalan los estudios realizados por Burque (1988), Bacharach y cols. (1991), Thomas y Ganster (1995). Estos autores plantean que la interferencia del trabajo sobre la familia se ve asociada con burnot, depresión y quejas de la salud, mientras que Frone y cols. (1992) señalan que la interferencia de la familia sobre el trabajo, se relaciona con depresión y menor satisfacción con la vida.

Por otra parte, la segunda relación entre conflicto interrol familia - trabajo y autoestima familiar, indicaría que las mujeres de la muestra que presentan bajo y sensible conflicto interrol familia - trabajo presentan mejor autoestima familiar. Si bien, autores como Pleck et.al. (1980), Staines y O'Connor (1980) encontraron relación negativa entre conflicto interrol familia - trabajo y satisfacción familiar, y Burke (1988), Bacharach y cols. (1991); Thomas y Ganster (1995) relacionaron conflicto trabajo interfiere familia con calidad de vida familiar, nuestro estudio no evalúa directamente dichas variables; no

obstante, sí abarca el aspecto familiar, a través de la evaluación de la autoestima familiar, lo que aportaría otra perspectiva a medir dentro del estudio conflicto familia - trabajo y el ámbito familiar.

Por otra parte, en nuestra muestra, la relación entre conflicto interrol familia - trabajo y apoyo social percibido, no es significativa. Al comparar este resultado con otros estudios, observamos que por ejemplo, Adams y cols. (1996) relacionaron apoyo social con conflicto interrol familia - trabajo, particularmente la interferencia del trabajo sobre la familia se relacionó negativamente con apoyo social emocional e instrumental ; por su parte la interferencia de la familia sobre el trabajo se relacionó negativamente con apoyo social emocional. Aún así, el que en nuestro estudio no exista relación entre apoyo social percibido y conflicto interrol familia - trabajo, creemos que se relaciona con el hecho de que el rol tradicional de la mujer, ha sido el ser responsable de la vida familiar (hijos, casa, etc.) y en muchas ocasiones ser el sostén emocional e instrumental de ésta, lo que la convierte a ella en la principal fuente de apoyo para el resto de su familia, por lo tanto no representaría un mayor conflicto el prescindir de éste, particularmente el apoyo instrumental (quehaceres domésticos, cuidado infantil, etc.) ; incluso, en muchos casos esto se extiende al ámbito laboral, en donde la mayoría de las mujeres se desempeñan en el área de servicios (por ejemplo, las secretarias). Por esta razón hipotetizamos, que las mujeres de esta muestra, presentarían una concepción más bien tradicional de su rol, por lo que no se relacionarían dichas variables.

En cuanto a la segunda hipótesis, nuestro estudio no encuentra relación entre edad y bienestar psicológico, al igual que los estudios realizados por Yañez y Nuñez (1999) ;

Novakovich y Salinas (1999). A pesar de esto, otros estudios contradicen estos resultados, como el estudio epidemiológico de Vicente y cols. (1992) quienes han señalado que la población más vulnerable a enfermedades mentales es de 40 a 59 años. Por lo tanto, podemos decir, que el bienestar psicológico no siempre se relaciona con variables individuales y en este caso particular, biológicas ; de hecho , variables de contexto adquieren relevancia a la hora de explicar el nivel de bienestar que posea una persona determinada.

En relación a la hipótesis 3 de nuestro estudio, podemos decir que no se encontró relación significativa entre el tipo de familia y el bienestar psicológico. Al igual que en el caso de la edad, otros estudios han señalado lo contrario, como por ejemplo Brown (1978), quien encontró que el no tener pareja y el tener tres o más hijos influía en la presencia de depresión en las mujeres, y Green y Ruso (1993) quienes afirman que existe una relación entre el rol materno y la aparición de síntomas psicopatológicos en las mujeres casadas. Así, en este caso, tampoco podemos decir que el tipo de familia sea siempre concluyente en relación al bienestar psicológico.

Con respecto a la última hipótesis, los resultados mostraron una relación negativa entre conflicto interrol familia - trabajo y la satisfacción laboral. Esto corroboraría afirmaciones como las de Jones & Butler (1980) ; Pleck, Staines & Lang (1980) ; Staines & O'Connor (1980) ; Brief et al. (1981) e Ivanicevich y Matteson (1980) quienes encontraron relaciones negativas entre conflicto interrol familia - trabajo y la satisfacción laboral. Adams y cols., por su parte, plantea que la interferencia del trabajo sobre la familia tiene una relación negativa con la satisfacción laboral , lo mismo que la interferencia de la familia en el trabajo, lo cual también se observa en los resultados de nuestra investigación,

a través de la Escala Conflicto Interrol Familia - Trabajo. A partir de nuestra investigación, también pudimos observar que las mujeres que manifestaron estar satisfechas en su lugar de trabajo hacían referencia a dos principales razones : el trabajar en un ambiente agradable y el desempeñar el trabajo que les gustaba. Al parecer estas razones son más importantes que las dificultades que han debido enfrentar en su lugar de trabajo ; dentro de ellas las más citadas encontramos los bajos sueldos (69.72%) y las limitadas oportunidades de perfeccionamiento (40.36%). Esto se vería apoyado por lo que señala Wheeler (1981) (en Furnham, 1992), que las mujeres parecen preferir un tipo de trabajo con compañeros, ser supervisadas y con un ambiente positivo, a diferencia de los hombres, quienes prefieren seguridad, avances en la carrera, así como oportunidad de generar más dinero, dirigir e influir sobre los otros.

Cabe destacar, que la relación entre autoestima familiar y satisfacción laboral, en nuestra investigación se mostró positiva, y aunque no existen estudios que miden específicamente la relación entre estas dos variables, Herrero y Musitu (1998) proponen que la autoestima familiar disminuye la presencia de eventos vitales estresantes, fundamentalmente en el ámbito familiar y en relaciones próximas y de confianza. De esta manera, creemos que el que exista relación entre estas dos variables se debe a la bidireccionalidad de la relación familia - trabajo, es decir, cuando algún evento estresante influye en alguno de estos ámbitos, ambos se ven afectados. Por lo tanto cuando un evento estresante se ve disminuido por el efecto de la autoestima familiar, también se verá afectada de forma positiva la satisfacción laboral.

En síntesis, el conflicto interrol familia - trabajo en nuestro estudio presentó relación significativa con bienestar psicológico, satisfacción laboral y autoestima familiar, lo cual, al ser comparado con el modelo de Adams y cols., corrobora algunas de las relaciones que éste propone. Es decir, que el conflicto interrol familia - trabajo se relaciona con el bienestar psicológico de los trabajadores y con satisfacción con el trabajo. En cuanto al apoyo social que es la otra variable propuesta en dicho modelo, nuestro estudio no arrojó relaciones significativas entre ésta y las demás variables. En relación a la cuarta variable dependiente en nuestro estudio, la autoestima familiar, podemos decir, que si bien, Adams no incluye su evaluación en su modelo, nuestro estudio lo abarca como una forma de evaluar el aspecto familiar, ya que Martínez - Perez y Osca, en su versión de la aplicación del modelo de Adams y cols., propone el apoyo social familiar como un aspecto importante a tomar en cuenta. Creemos que lo anterior es cierto, ya que en nuestro estudio, la autoestima familiar mostró relación con dos variables (conflicto interrol y satisfacción laboral). Por último, en relación a la satisfacción laboral, ésta resultó ser la única variable independiente que muestra relación significativa con variables dependientes (autoestima familiar y conflicto interrol).

### SUGERENCIAS

Sobre las limitaciones del estudio, podemos decir que éstas estuvieron dadas principalmente por la falta de estandarización de los instrumentos utilizados. Esto afecta de cierta manera la lectura de los resultados, ya que sólo es posible realizarlos en función de la muestra.

Acerca de los aportes de nuestro estudio, uno de ellos es el desarrollo del tema “relación familia - trabajo” en la mujer, ya que es un tema reciente en la psicología, sobre todo en nuestro país y por ende en la región. En este aspecto nuestra investigación constituiría un estudio piloto en el tema del conflicto de roles de género.

Además aporta en cuanto a la muestra utilizada, ya que la mayoría de los estudios realizados en el tema de mujer y trabajo se centran en mujeres de escasos recursos. Creemos importante aportar con el estudio de mujeres de nivel socioeconómico medio y particularmente en empleos que son típicamente realizados por ellas, como es el caso de las secretarias.

Por otra parte, es importante destacar la elaboración de un instrumento que evalúa el conflicto interrol familia - trabajo, ya que por el reciente interés que éste ha despertado en la investigación científica, son escasos los instrumentos que han intentado medirlo.

Por último, y no menos importante, es el aporte que este estudio ha significado en nuestra formación como profesionales, dándonos una visión más profunda y acabada sobre los temas aquí abordados, además de entregarnos elementos metodológicos que nos permitirán desempeñarnos de mejor forma en el ámbito laboral.

Todo lo anterior nos lleva a sugerir una mayor profundización en el tema estudiado, a partir de nuevas investigaciones que contemplen otras muestras de secretarias o trabajadoras administrativas, con el fin de ampliar el conocimiento en esta área.

Por otra parte creemos conveniente, continuar aplicando el Cuestionario Conflicto Interrol Familia - Trabajo en muestras de mujeres trabajadoras de otras áreas, con el fin de conocer si el instrumento discrimina de la misma manera en otros grupos.

Creemos también importante, evaluar la satisfacción laboral como una variable dependiente, debido al comportamiento que tuvo ésta, en nuestra investigación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo. A su vez, consideramos relevante profundizar en el estudio del apoyo social laboral, ya que, a través del contacto con las mujeres de la muestra en diversas oportunidades, pudimos constatar que éstas perciben apoyo en su lugar de trabajo.

Por último, creemos conveniente, profundizar en el tema de los roles tradicionales, específicamente en esta muestra o en otras similares, ya que como se sugirió a través de la discusión, este aspecto podría tener una importante relación con los resultados aquí obtenidos.

## REFERENCIAS

- Adams, G. A. ; King, L.A. ; King, D. W. (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.; Salanova, M. (1998). Mujeres y Trabajo. Un reto para la investigación social. Revista de Psicología Social. Volumen 13. Editorial Fundación Infancia y Aprendizaje.(pp. 133-139).
- Álvaro, J.; Páez D. (1996). Psicología Social en la Salud Mental. En McGraw Hill Ediciones. Psicología Social Aplicada. (pp. 381-407).
- Álvaro J., Torregrosa J. y Garrido Luque A. (1992). Influencias Sociales y Psicológicas en la Salud Mental. Siglo XXI. España Editores. España.
- Alvarado J., Garrido A., Torregrosa J. (1996). Psicología Social Aplicada. McGraw - Hill, España.
- Aronson, E. (1992). Introducción a la Psicología Social. Editorial Alianza S.A. Madrid.
- Bernal, F.; Olivares, V.; Parterrieu, C. (1999). Bienestar Psicológico en un Grupo de Mujeres Temporeras de la Agroexportación de la Comuna de San Sebastián. Tesis para

Optar al Grado de Licenciatura y el Título de Psicólogo. Viña del Mar. Universidad de Valparaíso.

Bonder, G. (1999). Género y Subjetividad :Avatares de una Relación no Evidente. Género y Epistemología : Mujeres y Disciplina. (pp. 29 - 55). Ediciones LOM. Chile.

Bonilla, A. (1998). Roles de Género. Género y Sociedad. Ediciones Pirámides. Madrid.  
Ediciones Pirámides. Madrid.

Campusano, C. ; Lagarrigue, M. (1992). La Relación Mujer - Trabajo en las Funcionarias de la Administración Pública. Servicio Nacional de la Mujer.

Cervantes, A. (1994). Identidad de género de la mujer : tres tesis sobre su dimensión social. Frontera Norte. Vol. 6, Nº 12, 9 - 24. California.

Craig, G. (1994). Desarrollo Psicológico. Editorial Prentice - Hall.

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 Grado de Licenciatura y el Título de Psicólogo. Viña del Mar. Universidad de Valparaíso.

- De Barbieri, T. (1992). Sobre la Categoría Género. Una introducción Teórico - Metodológica. Fin de Siglo: Género y Cambio Civilizatorio.(pp. 84 - 11). Ediciones de las Mujeres N° 17. Chile.
- Délano, B. (1988). “Mujer y Trabajo : El caso de las secretarias”. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago. Chile.
- Díaz, E. (1994). Dar en la Tecla. Condiciones de Trabajo y Salud Laboral : Digitadoras del Sector Financiero. Instituto de la Mujer. Chile.
- Díaz, X.; Medel, J. (1998). Los daños ocultos. Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe. (pp. 37- 46). Cuadernos Mujer Salud/2.
- Encuesta “Situación Laboral de la Trabajadora Universitaria”, (1999). Universidad de Valparaíso.
- Facio, A. (1992). Cuando el Género Suena Cambios Trae. Editorial ILANUD. Costa Rica.
- Fernández, J. (1998). Género y Sociedad. Ediciones Pirámides. Madrid.
- Fernandez - Ballesteros. (1987). El ambiente, análisis psicológico. Ediciones Pirámide, S.A.. Madrid. España.

Frone, M. R. ; Russell, M. ; Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work - family conflict : Testing a model of the work - family interface. Journal of Applied Psychology, 77, 65-78.

Furnham, A. (1992). Personalidad y Diferencias Individuales en el Trabajo. Ediciones Pirámides S.A. Madrid.

Garduño, M. (1998). La Salud en el Trabajo desde la Perspectiva de Género. Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe. Cuadernos Mujer Salud/2.

Gomáriz, E. (1992). Los Estudios de Género y sus Fuentes Epistemológicas: Periodización y Perspectivas. Fin de Siglo: Género y Cambio Civilizatorio.(pp. 56 - 86). Ediciones de las Mujeres N° 17. Chile.

Gracia, E. ; Herrero, J. ; Musitu, G. (1995). El Apoyo Social. Barcelona. PPU.

Grupo Iniciativa Mujeres. (1999). Encuesta Nacional: Opinión y Actitudes de las Mujeres Chilenas sobre la condición de Género. Chile.

Guimenez, R.; Muñoz, A. (1999). Bienestar Psicológico en un Grupo de Mujeres Auxiliares Paramédicos del Hospital Carlos Van Buren de Valparaíso. Tesis para Optar al Grado de Licenciatura y el Título de Psicólogo. Viña del Mar. Universidad de Valparaíso.

Gutek, B. A. ; Searle, S. ; Kepla, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work - family conflict. Journal of Applied Psychology, 76, 560-568.

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (1991). Metodología de la Investigación. McGraw - Hill. México.

Herrero, J. ; Musitu, G. (1998). Apoyo social, estrés y depresión : un análisis causal del efecto supresor. Revista de Psicología Social. 13, 2, 195-203, 133-139.

Hyde, J. (1995). Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana. Ediciones Morata. Madrid.

Instituto Nacional de Estadísticas. Marzo 2000, (2000). Indicadores de Empleo por Regiones.

Jahoda, M. (1987). Empleo y Desempleo:Un análisis socio-psicológico. Ediciones Morata.

Jayme, M. ; Sau, V. (1996). Psicología diferencial del sexo y del género. Editorial Icaria Antrazyt.

Kopelman, R. E ; Greenhaus, J. H. ; Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict : A construct validation study. Organizational Behavior and Human Performance , 32,198-215.

- Llorente, M.E. (1995). Redes de Conversaciones patriarcales y coordinaciones consensuales entre géneros. Espacio de Género. Tomo I. Centro Rosarino de Estudios Interdisciplinarios sobre las Mujeres. Argentina.
- 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. UNED. Madrid.
- Mestre, V.; Samper, P.; Martí, M. (1998). La Psicología Actual desde la Perspectiva del Género. Un Análisis de la Literatura Publicada a través de la Psychological Abstracts. Universidad de Valencia. IberPsicología.(dirección)
- Mideplan. (1998). Situación de la mujer en Chile. Encuesta Casen.
- Moncarz, E. (1998). Reflexiones sobre mujeres, trabajo y salud mental. Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe. (pp. 61- 64).
- Montecino, S.; Obach, A. (1998). Género y Epistemología : Mujeres y Disciplinas. Serie Documentos.
- Montecino, S. ; Rebolledo, L. (1996). Conceptos de Género y Desarrollo. Editorial PIEG. Chile.

Morales, J; Olza. M. (1996). Psicología Social y Trabajo Social. McGraw - Hill/ Interamericana de España. España.

Morales, J. y otros. (1994). Psicología Social. Editorial McGraw Hill. España.

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

Muñoz, M. ; Reyes, C. (1997). Una mirada al interior de la familia. Ediciones Universidad Católica de Chile. Chile.

Nicolson, P. (1997). Poder, Género y Organizaciones: ¿Se valora la Mujer en la Empresa ?. Narcea Editorial. Madrid.

Novakovich, N.; Salinas, P. (1999). Estudio Exploratorio Descriptivo : Bienestar Psicológico en un Grupo de Mujeres Empleadas de las Comunas de Viña del Mar y Valparaíso. Tesis para Optar al Grado de Licenciatura y el Título de Psicólogo. Universidad de Valparaíso.

Nuñez, K. ; Yañez, Y. (1999). Bienestar Psicológico : Mujer de escasos recursos preferentemente Jefas de Hogar, que participan en el programa de Habilitación Laboral V Región. Tesis para Optar al Grado de Licenciatura y el Título de Psicólogo. Universidad de Valparaíso.

Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. (1992). Factores Psicosociales en el Trabajo : Naturaleza, incidencia y prevención.

Oxman, V. ; Galilea, S. (1999). Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Servicio Nacional de la Mujer.

Páez, D. y col. (1986). Salud Mental y Factores Psicosociales. Editorial Fundamentos. España.

Pollack, M. (1995). Mujeres y Mercado de Trabajo Desafíos para una Participación con Equidad. Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo. (381 - 407). Servicio Nacional de la Mujer.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1996). Informe sobre Desarrollo Humano 1996. Ediciones Mundi - Prensa. España.

Rodrigo, M. J. ; Palacios, J. (1998). La Familia como contexto de Desarrollo Humano. Familia y Desarrollo Humano. Alianza Editorial, S.A. Madrid.

Rodríguez, A. (1988). Aplicaciones de la Psicología Social. Editorial Trillas. México.

Rodríguez, I.; Hontangas, P. ; Bravo, M..J.; Grau R.; Ramos, J. Estudios de los cambios producidos en el Bienestar Psicológico. En IV Congreso Nacional de Psicología Social, Sevilla, España, 22-25 de septiembre de 1993. Unidad de investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Universidad de Valencia.

Roxburgh, S. (1999). Exploring the work and family relationship. Journal of Family Issues. 20, 771-788.

Sau, L. ; Quintana, M. ; Reinosos, M. (1994). A través del espejo. Percepciones y comportamiento de las mujeres de Valparaíso. Casa de la Mujer Valparaíso. Chile.

Servicio Nacional de la Mujer. (1993). Informe Comisión Nacional de la Familia. Chile.

Servicio Nacional de la Mujer. (1996). Las familias en Chile el último censo de la población y vivienda. Documento nº 44. Chile.

Servicio Nacional de la Mujer. (1996). Las familias en Chile el último censo de la población y vivienda. Documento nº 44. Chile.

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

- Sharim, D. ; Silva, U. (1998). Familia y Reparto de Responsabilidades. Documento N° 58. Servicio Nacional de la Mujer. Chile.
- Silva, M.; Ferreira, S.; Machado, R. (1998). Mujer y Trabajo urbano. Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe. (pp. 70 - 73).
- The World Bank.(1999). World Development Indicator.
- Thomas, L. T. ; Ganster, D. C. (1995). Impact of family - supportive work variables on work - family conflict and strain : a control perspective. Journal of Applied Psychology, 80, 6-15.
- Valdés, T.; Gomariz, E. (1995). Mujeres Latinoamericanas en cifras. Tomo Comparativo. Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales España, FLACSO.
- Valenzuela, M. (1995). El Empleo Femenino en el Marco de la Globalización de la Economía. Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo. (pp. 79 - 105). Servicio Nacional de la Mujer.
- Wittaker, J. (1993). Naturaleza de la Psicología Social. La Psicología Social Hoy. Editorial Trillas. México. (pg. 17-46).

## APENDICE

## ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

Estimada funcionaria, el siguiente cuestionario fue elaborado con el objetivo de conocer la realidad de las secretarias de la Universidad de Valparaíso. Esta información será utilizada en la realización de la tesis *“Bienestar Psicológico, Apoyo Social y Conflicto Interrol Familia-Trabajo: un estudio descriptivo en funcionarias administrativas de la Universidad de Valparaíso”* para optar al Título de Psicólogo. Le recordamos que dicha información será confidencial y utilizada sólo para fines del estudio.

Desde ya agradecemos su colaboración.

FACULTAD : ..... ESCUELA : .....

EDAD : .....

ESTADO CIVIL : (Marque con una x)

- Soltera .....
- Casada .....
- Separada .....
- Viuda .....
- Conviviente .....

¿Con quién vives actualmente ? (Marque con una x. Puede marcar más de una opción).

- Madre y/o Padre .....
- Hermano(s) .....
- Pareja (esposo, conviviente) .....
- Hijos .....
- Otros (cuales) .....

Si usted tiene hijo(s) complete el siguiente cuadro.

Nombre (sólo iniciales)	Edad	Sexo	Escolaridad

¿En qué año ingresó a trabajar a la Universidad de Valparaíso ?.....

Actualmente ¿qué cargo ocupa ?.....

¿Qué tipo de contrato tiene Ud. con dicha Universidad ?

- ..... A contrata
- ..... Honorarios
- ..... Planta

Durante los años que ha trabajado en esta Universidad ¿ha realizado algún curso de perfeccionamiento ?, ¿cual(es) ?.....

.....

.....

¿Cuál o cuales son las dificultades que ha debido enfrentar en su lugar de trabajo ? (Marque con una x. Puede marcar más de una opción).

- ..... Bajos sueldos
- ..... Compatibilizar las tareas hogareñas con las laborales
- ..... Cuidado de hijo(s)
- ..... Limitadas oportunidades de perfeccionamiento
- ..... Otros ¿cuales?.....

¿Se siente satisfecha en su lugar de trabajo ? ¿Por qué ?.....  
 .....  
 .....

En cuanto a su remuneración en bruto : (Marque con una x.)

Tramos de remuneración	
Menos de 100.000	
Entre 100.000 y 200.000	
Entre 201.000 y 3000.000	
Más de 301.000	

¿Cual es el total del ingreso familiar ? (Marque con una x.)

Tramos de ingreso familiar	
Menos de 100.000	
Entre 100.000 y 300. 000	
Entre 301.000 y 500.000	
Entre 501.000 y 700.000	
Entre 701.000 y 900.000	
Más de 901.000	

## APOYO SOCIAL PERCIBIDO

En la página siguiente, Ud. encontrará un conjunto de casillas. Se trata de que Ud. haga lo 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 de la izquierda señale el tipo de relación que mantiene con cada una de estas personas.

### EJEMPLO

Inicial	Relación
F.Z.	Amigo

3.- Encima de las casillas encontrará una serie de nueve preguntas. Léalas cuidadosamente y responda cada pregunta para todas las personas que ha señalado. Para ello tenga en cuenta el recuadro del margen izquierdo, en el que cada número expresa una opinión.

### EJEMPLO

#### RECUERDE :

- 1.- NUNCA
- 2.- POCAS VECES
- 3.- ALGUNAS VECES
- 4.- BASTANTES VECES
- 5.- CASI SIEMPRE

Inicial	Relación	En qué medida Ud. podría compartir y expresar libremente sus sentimientos con esa persona.
F.Z.	AMIGO	2

Como puede observar en el ejemplo para F.Z. le hemos asignado un **2** en la casilla correspondiente. Esto quiere decir que **POCAS VECES** podríamos compartir y expresar libremente nuestros sentimientos con F.Z.

Le rogamos que en cada pregunta haga lo mismo para todas las personas que usted ha señalado.



## GENERAL HEALT QUESTIONNAIRE

¿Cómo se ha sentido durante las últimas semanas?. Por favor, conteste las preguntas marcando con una cruz (X) 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 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 familia ?	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 en 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 satisfecho 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 habitual
8) ¿Se ha notado constantemente agobiada o bajo tensión ?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que 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 habitual
10) ¿Se ha sentido poco feliz y deprimida ?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitual
11) ¿Ha perdido confianza en sí misma ?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que 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 habitual

## CUESTIONARIO CONFLICTO INTERROL FAMILIA - TRABAJO

Conteste este cuestionario de forma completa, leyendo con atención cada una de las siguientes frases y marque con una cruz la respuesta que más la identifica.

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 gustan 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 mi situación familiar me falta 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.					

## ESCALA DE AUTOESTIMA FAMILIAR

Conteste las siguientes preguntas marcando con una x la alternativa que corresponda a su situación.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Me siento muy querida en mi familia					
Mis relaciones familiares son insatisfactorias					
Mis ideas, consejos y opiniones son muy valoradas en mi familia					
Me siento feliz en mi familia					

ANALISIS FACTORIAL CUESTIONARIO INTERROL  
(obs=84)

(principal component factors; 3 factors retained)

Factor	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
1	7.91768	5.26188	0.2639	0.2639
2	2.65580	0.70624	0.0885	0.3524
3	1.94956	0.30291	0.0650	0.4174
4	1.64665	0.06092	0.0549	0.4723
5	1.58573	0.23629	0.0529	0.5252
6	1.34944	0.10272	0.0450	0.5702
7	1.24672	0.06037	0.0416	0.6117
8	1.18635	0.10028	0.0395	0.6513
9	1.08607	0.02328	0.0362	0.6875
10	1.06279	0.14466	0.0354	0.7229
11	0.91813	0.16640	0.0306	0.7535
12	0.75173	0.03681	0.0251	0.7786
13	0.71492	0.08022	0.0238	0.8024
14	0.63470	0.04895	0.0212	0.8235
15	0.58575	0.04938	0.0195	0.8431
16	0.53638	0.03095	0.0179	0.8609
17	0.50543	0.02745	0.0168	0.8778
18	0.47798	0.04190	0.0159	0.8937
19	0.43607	0.04020	0.0145	0.9083
20	0.39588	0.03911	0.0132	0.9215
21	0.35677	0.03735	0.0119	0.9334
22	0.31942	0.00788	0.0106	0.9440
23	0.31154	0.02095	0.0104	0.9544
24	0.29059	0.05798	0.0097	0.9641
25	0.23261	0.01009	0.0078	0.9718
26	0.22252	0.02203	0.0074	0.9792
27	0.20050	0.04931	0.0067	0.9859
28	0.15119	0.00828	0.0050	0.9910
29	0.14291	0.01471	0.0048	0.9957
30	0.12819	.	0.0043	1.0000

(varimax rotation)  
Rotated Factor Loadings

Variable	1	2	3	Uniqueness
ci04	0.60719	0.27138	-0.25138	0.49448
ci06	0.06969	0.66756	0.18458	0.51544
ci07	-0.00063	0.73519	0.11100	0.44717
ci14	-0.04733	0.51084	0.24028	0.67907
ci17	0.08321	0.73210	0.07967	0.45075
ci18	0.20380	0.57872	-0.05803	0.62018
ci25	0.12911	0.50857	0.00732	0.72464
ci27	0.18561	0.47714	0.52649	0.46070
ci29	0.17009	0.70983	0.02776	0.46644
ci01	0.24815	0.01734	0.47548	0.71204
ci02	0.01758	0.10763	0.75907	0.41192
ci03	0.09267	0.32331	0.38480	0.73881
ci08	0.65856	0.25504	0.25387	0.43680
ci09	-0.02373	0.19825	0.31065	0.86363
ci10	0.14073	-0.00712	0.66322	0.54028
ci11	0.45651	0.13584	0.42129	0.59566
ci21	0.16424	0.24670	0.68056	0.44900
ci23	0.29727	0.00344	0.19371	0.87410
ci05	0.58843	-0.15496	0.13805	0.61067
ci12	0.68633	0.11801	-0.09418	0.50615
ci13	0.72405	0.02882	0.12357	0.45966
ci15	0.63935	0.14749	0.04635	0.56733
ci16	0.52773	0.27590	0.29216	0.56002
ci19	0.10988	0.18473	0.11790	0.93990
ci20	0.46500	0.40696	0.35285	0.49366
ci22	0.65574	0.03145	0.21077	0.52459
ci24	0.40278	0.27252	0.29098	0.67884
ci26	0.30934	0.57734	0.27302	0.49645
ci28	0.37759	0.46126	0.28403	0.56399
ci30	0.54699	0.08927	0.31348	0.59457