

**CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA, AUTOEFICACIA PARENTAL
Y ESTILOS PARENTALES PERCIBIDOS EN PADRES Y MADRES
DE LA CIUDAD DE TALCA, CHILE¹**

ANDRÉS JIMÉNEZ FIGUEROA*, MARÍA ANGÉLICA CONCHA ABURTO** Y ROCÍO ZÚÑIGA ACEVEDO**
UNIVERSIDAD DE TALCA - CHILE
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Recibido, enero 20/2011

Concepto de evaluación, enero 30/2012

Aceptado, abril 16/2012

Resumen

Se analiza la relación existente entre los niveles de conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en un grupo de 43 niños estudiantes y ambos padres trabajadores, controlando las variables sociodemográficas. Así mismo, se identifican las diferencias por género en las variables, y la relación que existe entre ellas con respecto al número de hijos. A la muestra le fueron aplicados tres instrumentos de medición de las variables referidas. Se observa una relación significativa y negativa entre los niveles de conflicto trabajo-familia y la autoeficacia parental ($r = -0,484$; $p < 0,001$). El estilo parental autoritario presenta mayor asociación con autoeficacia ($r = 0,301$; $p = 0,005$). Se reporta una relación significativa y negativa entre autoeficacia y número de hijos ($r = -0,257$; $p = 0,017$). Finalmente se reporta que las mujeres presentan mayor conflicto trabajo-familia que los hombres.

Palabras Clave: Conflicto Trabajo- Familia, Autoeficacia Parental, Estilos Parentales.

**WORK-FAMILY CONFLICT, PARENTAL EFFICACY AND PERCEIVED PARENTING
STYLES IN FATHERS AND MOTHERS FROM THE CITY OF TALCA, CHILE**

Abstract

The relationship between levels of work-family conflict, parental self-efficacy and perceived parenting styles in a group of 43 school children and both working parents is analyzed, controlling for socio-demographic variables. Also, gender differences are identified in the variables and the relationship between them in relation to the number of children. Three instruments were applied to the sample for measuring the referred variables. A significant and negative relationship is observed between levels of work-family conflict and parental self-efficacy ($r = -0.484$, $P < 0.001$). The authoritarian parenting style has greater association with self-efficacy ($r = 0.301$, $P = 0.005$). A significant and negative relationship between self-efficacy and number of children ($r = -0.257$, $P = 0.017$) is reported. Finally, it is concluded that women have greater work-family conflict than men.

Key Words: Work-Family Conflict, Parental Self-Efficacy and Parenting Styles.

* Mag. Administración y Dirección de Recursos Humanos. Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Chile Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Avenida Lircay s/n, Talca (Chile). Tel. 56-71-201616, correo electrónico: anjimenez@utalca.cl.

** Psicólogas, Facultad de Psicología. Universidad de Talca, Chile.

¹ Trabajo que forma parte del programa de Investigación "Calidad de Vida y Ambientes Saludables" (DPI, Universidad de Talca, 2007)

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, AUTO EFICÁCIA PARENTAL E ESTILOS PARENTAIS PERCEBIDOS EM PAIS E MÃES DA CIDADE DE TALCA NO CHILE

Resumo

Analisa-se a relação existente entre os níveis de conflito trabalho-família, auto eficácia parental e estilos parentais percebidos em um grupo de 43 crianças estudantes de pais trabalhadores, controlando as variáveis sociodemográficas. Assim mesmo, identificam-se as diferenças por gênero nas variáveis, e a relação que existe entre elas com respeito ao número de filhos. Foram aplicados à mostra três instrumentos de medição das variáveis referidas. Observa-se uma relação significativa e negativa entre os níveis de conflito trabalho-família e a auto eficácia parental ($r = -0,484$; $p < 0,001$). O estilo parental autoritário apresenta maior associação com autoeficácia ($r = 0,301$; $p = 0,005$). Reporta-se uma relação significativa e negativa entre autoeficácia e número de filhos ($r = -0,257$; $p = 0,017$). Finalmente reporta-se que as mulheres apresentam maior conflito trabalho-família que os homens.

Palavras Chave: Conflito Trabajo- Familia, Auto eficácia Parental, Estilos Parentais.

INTRODUCCIÓN

El interés sobre la relación entre el trabajo - familia se remonta a la década de los setenta, como respuesta a la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, un aumento sostenido de los hogares monoparentales y de las familias con doble fuente de ingreso (Greenhaus & Singh, 2004). En el período 1990-2008 se reporta en América Latina y el Caribe, que la participación femenina en lo laboral aumentó de un 32% a un 53%, lo que se traduce a más de cien millones de mujeres (O.I.T., 2009). Esta inserción ha significado un reconocimiento del trabajo como un derecho de la mujer, lo cual ha permitido ayudar a la superación de la pobreza y aumentar el bienestar de las personas. Un hecho representativo de lo anterior es que en las familias biparentales, el aporte monetario de la mujer significó que la condición de pobreza bajara de 21,3% a 16,6%, mientras que las familias indigentes disminuyó de un 7% a un 4,6% (Selamé, 2004).

Sin embargo, la globalización de los mercados y la creciente flexibilidad laboral, ha significado un aumento de los empleos informales y la precariedad laboral que ha derivado en un cambio en las estructuras familiares, ya sea para cubrir las necesidades básicas de subsistencia o, en otros casos, en los patrones de consumo y el estilo de vida de las nuevas generaciones (Ábramo & Valenzuela, 2006).

La masiva incorporación laboral de la mujer también conlleva consecuencias que repercuten incluso a nivel demográfico: baja natalidad y disminución de las uniones matrimoniales. Sobre las tasas de natalidad, las estadísticas indican su disminución desde mediados del siglo XX; el promedio de hijos por mujer desciende de la cifra 2 a 3 que alcanzaban en el periodo de 1977 al 2002, a un promedio de 1,9 entre 2003 al 2006 (Instituto Nacional de Estadística, 2009). Por otra parte, se encuentra la disminución de los matrimonios, que se relaciona con el au-

mento en las oportunidades educacionales y un replanteamiento y postergación de los proyectos de formar familia en pro del desarrollo profesional entre las parejas jóvenes (Beyer, 2004; Gutiérrez y Osorio, 2008). Junto a las consecuencias mencionadas se reportan beneficios asociados al bienestar de las mujeres, entre ellos mayor satisfacción personal, mayor poder de decisión al interior del hogar, mayor autonomía y la disponibilidad de ingresos propios (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

Las cifras de participación laboral femenina en la realidad nacional son menores respecto a los hombres, existiendo una brecha entre ambos de un 21,6%. En el año 2010 se registró un aumento del 3% de participación laboral femenina y un 4,4% en los hombres (Ministerio de Planificación, 2010). Esta inserción se da principalmente en los sectores de nivel socioeconómico medio/ medio alto donde la mujer posee altos niveles de escolaridad logrando realizar aportes económicos importantes al hogar (Valdés y Olavarría, 1998). En cuanto a los indicadores de parejas de dobles ingresos, se observa que un 42% de las mujeres con un nivel medio de educación son casadas y se desempeñan laboralmente (Barros y Barros, 2008).

Conflicto Trabajo-Familia

Para comprender el concepto de Conflicto trabajo-familia, se debe considerar que la familia y el trabajo son identificados como aspectos relevantes en la satisfacción y bienestar de las personas (Guerrero, 2003). Estos dos aspectos se encuentran tan relacionados que pueden llegar a interferirse mutuamente, donde las demandas del ámbito laboral y familiar son incompatibles entre sí originando dificultades en su capacidad para desempeñarse óptimamente en ellos (Slan - Jerusalim & Chen 2009; Jiménez & Moyano, 2008).

A pesar de que existe consenso que este fenómeno posee características bidireccionales, se ha descubierto que

la interferencia del trabajo en la familia es más frecuente, independiente del género del empleado (Slan- Jerusalem & Chen 2009). Los estudios acerca del Conflicto trabajo – familia (CTF) han establecido tres dimensiones o tipos de conflicto: basados en el tiempo, al existir una distribución desigual del tiempo entre los roles del individuo; basados en el estrés, cuando la tensión en un rol interfiere o afecta la participación en otro y basado en la conducta, cuando conductas específicas son incompatibles con las expectativas de conducta en otro rol (Martínez, Vera, Paterna & Alcázar, 2002; Guerrero, 2003; De Luis Carnicer, Martínez, Pérez & Vela, 2004; Lapiere & Allen, 2006; Slan- Jerusalem & Chen 2009):

Beutell (1996) en un estudio realizado en 115 parejas casadas con hijos, confirma que el conflicto basado en el tiempo es el más preponderante en el CTF (Guerrero, 2003), siendo el tiempo considerado un bien escaso al intentar distribuirlo entre ambos roles e influyendo en su desempeño (Otárola, 2007). Por otra parte, Fu & Shaffer (2001) en un estudio realizado en 267 trabajadores académicos y de servicios en una universidad de Hong Kong, encontraron que las mujeres manifiestan un mayor CTF en la dimensión de tiempo y los hombres un mayor CTF en las dimensiones de tiempo y comportamiento.

La masiva incorporación de las mujeres al mundo laboral ha dejado en evidencia lo habitual que es la interferencia entre la familia y el trabajo, ya que ellas además de sus roles laborales y búsqueda de desarrollo profesional siguen asumiendo la mayor responsabilidad del hogar, a diferencia de los hombres quienes establecen límites entre los roles laborales y familiares (Amarís, 2004; Hernández, 2008; Guerrero, 2003). En cambio, los hombres se ven mayormente afectados por el CTF, debido a la mayor permeabilidad que poseen los roles laborales en la familia, por lo que les resulta más fácil incluir labores del trabajo en el ámbito familiar (Hernández, 2008).

Las investigaciones evidencian que el cuidado de los niños es la actividad que exige mayor tiempo para ambos padres, siendo los miembros de familias de doble ingreso, con solo el padre o la madre y las familias con hijos menores más proclives a experimentar el CTF (Otárola, 2007). Asimismo, la presencia de hijos y su edad se han identificado como variables asociadas a la aparición del CTF ya que mientras mayor sea el número de hijos y cuanto más pequeños sean mayor es el CTF (Grzywacz & Marks, 2000; Fu & Shaffer, 2001; Rotondo, Carlson & Kincaid, 2003).

Existe consenso acerca de los efectos del CTF ya sea a nivel organizacional, vinculados a la productividad, rotación del personal, ausentismo, bajo compromiso, baja satisfacción laboral y agotamiento laboral (Lawrence, 2006;

Lau, 2009), como a nivel individual, asociado a angustia psicológica, deterioro de salud física y baja satisfacción vital (Lawrence, 2006; Otárola, 2007; Lau, 2009).

Las investigaciones realizadas en torno al conflicto trabajo- familia plantean que el individuo que posee fuentes de apoyo socioemocional (cónyuge, compañeros, financieros) poseen mayores recursos para minimizar los efectos de trabajo-familia (Greenhaus & Beutell, 1985; Singh, Greenhaus, Parasuraman & Collins, 1998) y disponer de mayor tiempo y energía al desarrollo de sus carreras (Martins, Kimberly & Veiga, 2002).

Autoeficacia Parental y Estilos parentales

La autoeficacia ha sido identificada como una variable importante en la crianza de los niños asociándose a los efectos que puede tener sobre las conductas de los padres y madres y en el estrés que éstos puedan desarrollar en su rol de cuidadores (Coleman & Karraker, 1997). De la relación encontrada entre la crianza y la autoeficacia surge el concepto de autoeficacia parental, el cual se enfoca en las creencias y expectativas de los individuos sobre su capacidad para desarrollarse como padres hábiles y eficientes (Teti & Gelfand, 1991; Giallo, Kienhuis, Treyvaud & Matthews, 2008). Esta se compone de dos aspectos, el conocimiento de los comportamientos de los padres en la labor de crianza, y el nivel de confianza de los padres sobre su capacidad para desempeñarse en el rol parental (Spielman & Taubman-Ben-Ari, 2009).

Las investigaciones realizadas en autoeficacia parental se han enfocado en evaluar las autopercepciones de madres de lactantes sobre sus capacidades para desarrollar el rol de cuidadora, lo que ha limitado la inclusión de los padres por su rol tradicional de proveedor (Farkas, 2008). Los estudios han demostrado que las madres con altos niveles de autoeficacia percibida muestran conductas maternas competentes (Teti & Gelfand, 1991) y capacidad de adaptación parentales, tales como la capacidad para responder a las señales del bebé, dar aliento y estímulo, e interpretar las dificultades de su hijo como un desafío que requiere un mayor esfuerzo de su parte (Spielmann & Taubman-Ben-Ari, 2009). En consecuencia, el poseer una alta autoeficacia como madre estaría relacionado con una mejor salud para ella como para el bebé, ya que se relacionaría a la entrega de un mejor cuidado. Ardelt & Eccles (2001) afirman que el funcionamiento como padres influye en el desarrollo del niño, al proveer de mejores estrategias de crianza para afrontar problemas conductuales y situaciones complejas de sus hijos (Farkas, 2008). Se ha reconocido como una posible herramienta de intervención para la promoción de la salud, donde la detección oportuna de madres con baja autoeficacia permitiría mejorar

las habilidades parentales (Prasopkittikun, Tilokskulchai, Sinsuksai & Sitthimongkol, 2006). La percepción de una relación basada en la contención por parte de los padres es uno de los mayores recursos con los que cuenta el niño, por lo que la percepción de un adecuado estilo parental por parte de los niños es de gran importancia para su desarrollo (Richaud, 2007).

Para establecer los estilos parentales se toman en cuenta dos aspectos del comportamiento de los padres centrales en la educación de los hijos: el porcentaje de cuidado y ternura que demuestran los padres durante la interacción con sus hijos (apoyo parental) y el porcentaje de control demostrado sobre las actividades y comportamiento de estos (control parental) (Climent, 2009; Nélida y Pinzón, 2003).

La crianza parental ha sido una de las dimensiones de la interacción padre-hijo que más se ha relacionado con el desarrollo y ajuste psicosocial, así como sus expectativas de logro en general (Richaud, 2005). Además, se relaciona con desajustes como el uso de drogas, el embarazo adolescente, suicidio, conductas antisociales y delincuencia durante la etapa adolescente (Jaramillo, 2005). Por este motivo, el sistema familiar juega un papel muy importante para explicar la aparición estas conductas desadaptativas en los hijos (Landeró & Villareal, 2007).

Los estilos parentales han sido definidos por Darling & Steinberg s.a (en Climent, 2009) como una disposición de actitudes hacia los hijos que les son comunicadas y que en su conjunto establecen un clima emocional en el cual se pronuncian las conductas de los padres. Los estilos maniobran como verdaderas matrices de aprendizaje que determinan los comportamientos y vínculos que los hijos establecerán en el futuro. Richaud (2007) señala los niños que no se sienten aceptados por sus padres desarrollan afrontamientos desadaptativos y sentimientos de soledad y depresión.

Existen diferentes estilos de crianza originados por las conductas utilizadas por los padres cuando interactúan con sus hijos, las que repercuten directamente en el comportamiento de los niños. Los estilos presentan dos dimensiones, afecto-comunicación y control-exigencias, cuya combinación genera los 4 estilos parentales más conocidos: democrático, autoritario, permisivo y negligente (López, Puerto, López & Prieto, 2009). Existen investigaciones que señalan que hay determinantes de los padres que influyen en los estilos parentales y que afectan los resultados de los niños, por ejemplo, la calidad del matrimonio se identifica como un factor importante ya que padres satisfechos con su matrimonio son más participes del proceso de crianza (Peterson & Gerson, 1992; Rockville, 2000).

Los pocos estudios que existen en relación a las diferencias de género en los estilos parentales, mencionan que los niños en edades preadolescentes evalúan al padre y a la madre con un estilo parental democrático, observándose una tendencia a la permisividad por parte de la madre (Alonso & Román, 2005). Sin embargo, la medición de los estilos parentales se recomienda llevarla a cabo en los niños ya que sus padres quienes parecen estar más afectados por la discapacidad social (Roa & del Barrio, 2001; Carrasco, Holgado & del Barrio, 2007).

De las investigaciones existentes que indagan en el Conflicto trabajo- familia y variables familiares asociadas, se encuentran los hallazgos de Gali, Weisel & Tzuk, (2007) quienes estudiaron estas variables en 60 parejas casadas con hijos cuyas edades fluctuaban entre los 2 y 4 años, donde los niveles más altos del CTF se asocian a las percepciones más bajas de calidad de interacción con los hijos y una baja autoeficacia parental (Gali, Weisel & Tzuk, 2007; Lau, 2009). Por otra parte, la autoeficacia parental puede influir positivamente en la sobrecarga provocada por las exigencias de múltiples roles, lo cual apoya la idea de que las mujeres que se perciben como competentes en la crianza de sus hijos tendrán menos posibilidades de presentar CTF (Erdwins, Buffardi, Casper & O'Brien, 2001) y tienen mayor disposición a usar sus habilidades y conocimientos en la crianza, logrando interacciones más positivas con sus hijos (Coleman & Karraker, 1997).

En el presente estudio se analiza la relación entre el conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y los estilos parentales percibidos en madres y padres trabajadores de Talca.

MÉTODO

Muestra

Se contó con 129 participantes, 86 madres y padres trabajadores de la ciudad de Talca y sus hijos en edad escolar (7- 12 años) escogidos intencionalmente, siendo un muestreo no probabilístico, cuya participación fue voluntaria.

Instrumentos

Se utilizan tres: i) *Escala de Autoeficacia Parental* elaborado por los autores, consistente en una escala de 11 ítems de tipo Likert de 10 puntos, que corresponden a afirmaciones de creencias personales sobre las propias capacidades para ser un buen padre o madre (alfa de Cronbach 0.73) ii) *Cuestionario de Conflicto Trabajo- Familia, C.T.F. (Carlson, Kacmar & Williams, 2000)*, compuesto por 18 ítems, mide la dirección del conflicto (el trabajo interfiriendo en la familia y la familia interfiriendo en el

trabajo) y reporta el tipo conflicto en tres dimensiones: conflicto basado en el estrés, conflicto basado en el comportamiento y conflicto basado en el tiempo. Posee una confiabilidad de 0,87. iii) Cuestionario de percepción de estilos parentales de Richaud (2007) que se compone por 32 ítems que plantean conductas de los padres hacia el niño y cuya escala de respuesta es categórica (siempre, a veces, nunca). El puntaje mayor obtenido indica el estilo parental predominante. Posee una confiabilidad de 0,91.

Procedimiento

Se procedió a realizar un contacto con la Dirección de un Colegio de Talca, Chile con el fin de informar objetivos de la investigación y obtener las autorizaciones necesarias. Se realizó consentimiento informado, asegurando el anonimato de quienes respondería. Se escogieron los cursos que participarían del estudio y se accedió a las listas de los mismos, tanto para contabilizarlos como para asignarles un folio que permitiera identificar las familias. A los padres ausentes se les enviaron los instrumentos con su respectivo cónyuge, fijando un plazo para su devolución. De los cuestionarios aplicados sólo fueron recibidos 226 de niños, 79 de padres y 110 de madres, por lo que se debió seleccionar sólo los casos en que se tenían los instrumentos de los tres miembros de la familia (padre, madre e hijo). La muestra final fue de 43 niños estudiantes y ambos padres trabajadores. Los datos fueron procesados y analizados utilizando el programa SPSS, mediante el cual se realizaron los análisis descriptivos y correlacionales. Se pudo aplicar la prueba de t porque todas las variables presentaron una distribución normal (Prueba de Kolmogorov- Smirnov $p > 0,05$).

RESULTADOS

Se sintetiza en primer lugar los resultados descriptivos y posteriormente, se analizan los resultados relativos a cada una de las variables estudiadas. En primer lugar se

obtuvo que los datos pertenecientes a la Escala Conflicto Trabajo-Familia ($K-S = 0.954$; $p > 0.05$), Autoeficacia Parental ($K-S = 0.800$; $p > 0.05$) y Estilos Parentales ($K-S = 0.810$; $p > 0.05$), son normales y estadísticamente significativos con un nivel de confianza del 95%.

En la tabla 1, se puede observar que al analizar el conflicto dado desde el trabajo hacia la familia, un 62, 8% de los sujetos de la muestra considera que el rol del trabajo interfiere en niveles moderados en el rol familiar, mientras que el 37, 2% de ellos percibe que esta interferencia es baja. No se presentaron casos en donde hubiera una alta interferencia.

Por otro lado, el conflicto dado desde la familia hacia el trabajo es percibido en un 58, 1% en nivel moderado y el 41, 9% de los padres de la muestra señala que la familia interfiere altamente con el trabajo. Por tanto, se asume el conflicto también en esta dirección. Asimismo, se observa que la dirección del Conflicto familia-trabajo puntúa más alto ($M=20,3$; $S=5,36$) que el conflicto dado desde el trabajo hacia la familia ($M=19,7$; $S=5,36$). Si bien la tendencia es leve, deja de manifiesto que la dirección del conflicto presente en los padres está dada desde la familia hacia el trabajo en mayor grado.

Al analizar las diferencias de medias entre padres y madres en el conflicto dado desde el trabajo hacia la familia, se encontró que con una media de 21,5 los padres presentarían mayor nivel de interferencia que las madres quienes obtienen una media de 17, 9, siendo diferencias significativas y positivas ($t(84) = 3,997$; $p < 0,001$).

De la misma forma, al observar las diferencias entre padres y madres en la interferencia de la familia hacia el trabajo, se encuentra que los padres con una media de 22,5 obtienen 13,96% de interferencia amplia y las madres con una media de 18,06 obtienen un 27,93% de interferencia alta, presentándose diferencias significativas entre ambos ($t(84) = 3,293$; $p = 0,001$), siendo las madres quienes obtienen puntuaciones más altas de interferencia.

Tabla 1

Análisis de frecuencias y medias para la dirección del Conflicto medidos con el Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia ($n=96$)

Dirección del Conflicto		Frecuencia	Porcentaje	Media	Desv. Típica
Trabajo- Familia	Media	54	62,8%	19,7	5,36
	Baja	32	37,2%		
Familia- Trabajo	Media	50	58,1%	20,3	5,36
	Alta	36	41,9%		

Al analizar las diferencias de medias entre padres y madres para las dimensiones del conflicto, se reportó que para la dimensión estrés, los padres presentan una media de 14,62 en comparación a las madres que obtienen una media de 11,67, siendo estas diferencias significativas y positivas ($t(84) = 3,745$; $p < 0,001$); por lo que los padres presentan mayor nivel de interferencia. En la dimensión comportamiento los padres presentan una media de 15,02 en comparación a las madres quienes presentan una media de 11,93, siendo estas diferencias significativas ($t(84) = 3,853$; $p < 0,001$). Finalmente, en la dimensión tiempo los padres alcanzan una media de 14,44 y las madres 12,39, siendo estas diferencias estadísticamente significativas ($t(84) = 2,891$; $p = 0,005$). En base a estos datos, se puede concluir que existen diferencias significativas en los tipos de conflicto entre padres y madres.

Al comparar los niveles de autoeficacia parental entre padres y madres se encuentra que los padres presentan una media de 8,11 y las madres una media de 7,97, lo que indica que ambos se perciben con niveles altos de autoeficacia parental, no existiendo diferencias significativas entre ambos ($t(84) = 0,427$; $p = 0,670$).

Al analizar las evaluaciones de los estilos parentales realizadas por los hijos, se observa que el estilo parental más predominante en padres y madres es el autoritativo (democrático) con un 43,02% y 47,6% respectivamente, por lo que no se encontrarían diferencias significativas entre ambos en la evaluación de los estilos parentales realizadas por sus hijos ($t(222) = -0,435$; $p = 0,664$).

De acuerdo con la tabla 2 no se observa una relación significativa entre el Conflicto trabajo- familia y los distintos estilos parentales en ninguno de ellos.

Al relacionar el Conflicto trabajo- familia con la autoeficacia parental se encontró una relación significativa y negativa ($r = -0,484$; $p < 0,001$), lo que indica que a medida que aumenta el Conflicto trabajo familia disminuye la autoeficacia parental.

Al analizar el puntaje global de autoeficacia parental percibida y los distintos estilos parentales descritos por los hijos, se observa que a mayor percepción de autoeficacia parental se presenta un estilo parental más autoritario ($r = 0,301$; $p = 0,005$). Además, como se aprecia en la tabla número tres se encontró que existe una correlación significativa y negativa entre la autoeficacia parental y el número de hijos ($r = -0,257$; $p = 0,017$), lo que indica que los padres que podrían presentar mayores niveles de autoeficacia parental son aquellos quienes tienen menos número de hijos.

En la tabla 3, se observa la relación entre la autoeficacia parental y los estilos parentales. Esta tabla indica que el estilo parental autoritario es el que presenta mayor relación con el CTF. Sin embargo, el estilo parental autoritativo y el rechazante también se correlacionan significativamente con la autoeficacia parental. Según los análisis anteriores, se puede concluir que existe relación entre CTF y autoeficacia parental, entre autoeficacia parental y estilos parentales.

Tabla 2

Correlación de Pearson entre el Conflicto trabajo- familia global y los distintos estilos parentales ($n=86$).
Estilos Parentales

		EP Autoritativo	EP Autoritario	EP Permisivo	EP Rechazante	EP Negligente
CTF	Correlación de Pearson	-,147	-,182	-,191	-,170	-,124
Global	Sig. (bilateral)	,178	,093	,078	,117	,256

Tabla 3

Correlación de Pearson entre Autoeficacia Parental y Estilos Parentales ($n=86$). Estilos Parentales

		EP Autoritativo	EP Autoritario	EP Permisivo	EP Rechazante	EP Negligente
	Correlación de Pearson	,255(*)	,301(**)	,105	,217(*)	,097
AP	Sig. (bilateral)	,018	,005	,336	,045	,377
	N	86	86	86	86	86

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Durante las últimas décadas se ha estudiado con mayor énfasis el tema de la conciliación trabajo-familia, debido a las consecuencias que puede ocasionar la falta de equilibrio entre estos dos ámbitos (Grzywacz & Marks, 2000; Livingston & Judge, 2008). La incorporación de la mujer al mundo laboral es un factor asociado al Conflicto trabajo-familia por el creciente número de ellas que opta por desarrollarse laboralmente, hecho que produce importantes transformaciones en los roles familiares, donde tanto el hombre como la mujer deben compartir sus energías entre el trabajo y la familia.

Las investigaciones existentes que abordan el conflicto trabajo-familia se han centrado en estudiar las consecuencias en el ámbito laboral o personal, relegando la relación existente entre la familia y el trabajo. Es así, como surge la necesidad de conocer de qué forma el conflicto trabajo-familia puede afectar el rol de padre a través de las variables autoeficacia parental y estilos parentales.

Los resultados evidenciaron que las madres se ven principalmente afectadas por el CFT, apoyando lo señalado por Amarís (2004) y Hernández (2008), quienes señalan que a las mujeres les resulta más complejo realizar una separación entre las responsabilidades del trabajo y la familia, viéndose más afectadas por el conflicto familia-trabajo. En relación a las dimensiones de CTF se encontró que los padres presentan mayor interferencia de tipo tiempo, comportamiento y estrés en comparación a las madres. Esto es consistente con datos similares a los obtenidos en el estudio de Fu & Shaffer (2001), en donde los hombres presentaron mayor interferencia del conflicto trabajo-familia de tipo tiempo y comportamiento donde las conductas desempeñadas en un rol resultan incompatibles con las expectativas en otro rol.

En la evaluación de las competencias que creen poseer los padres en su rol de crianza, ambos se evaluaron con niveles altos de autoeficacia parental. Los datos obtenidos permiten inferir que los padres a pesar de no tener la mayor participación en las labores de la crianza de los hijos, se consideran igualmente eficaces en su rol, hecho que podría explicarse desde la reestructuración de los roles, permitiéndoles adquirir experiencia en estas áreas a diferencia de generaciones anteriores. Esta información puede aportar a llenar el vacío investigativo en esta tema, en donde el objeto de estudio siempre han sido las madres por su rol tradicional de cuidadora, omitiendo a los padres por su rol tradicional de proveedor (Farkas, 2008).

Al analizar las evaluaciones que los niños realizan de las conductas que sus padres despliegan hacia ellos, se observó que ellos evalúan tanto a padres como a madres

con un estilo parental autoritativo, resultados similares a los referidos por Alonso y Román (2005), quienes señalan que los niños en edades preadolescentes tienden a evaluar al padre como a la madre con un estilo parental democrático.

Los resultados obtenidos al relacionar las variables de investigación muestran que no existen relaciones significativas entre el conflicto trabajo-familia y los estilos parentales, información contraria a la encontrada por Martínez (2007), quien menciona que las demandas derivadas del conflicto trabajo-familia pueden llegar a interferir en los estilos parentales que los padres utilicen, especialmente cuando ambos padres se sienten sobrepasados por sus roles laborales y familiares.

Al asociar el CTF con la autoeficacia parental se observó que existe una relación significativa y negativa entre ambos, por tanto se esperaría que los padres que presenten mayores niveles de conflicto trabajo-familia presenten menores niveles de autoeficacia parental y viceversa. Los antecedentes teóricos sólo mencionan a la mujer indicando que aquellas que manifiestan alta autoeficacia tienen menos posibilidades de presentar conflicto trabajo-familia al enfrentar las demandas de sus múltiples roles. Finalmente, al estudiar la relación entre autoeficacia parental y los estilos parentales, se evidenció que existía una correlación significativa y positiva entre la autoeficacia y el estilo parental autoritario basados en normas y reglas impuestas arbitrariamente. Las investigaciones del tema mencionan que los padres que se autoperceben como eficaces tienden a utilizar sus habilidades y conocimientos en las labores de crianza logrando interacciones positivas con sus hijos (Coleman & Karraker, 1997). Otra asociación importante encontrada es entre la autoeficacia y el número de hijos, la cual indicaría que los padres que tienen menos hijos tenderían a presentar niveles más elevados de autoeficacia parental. Por ende, los padres con menor número de hijos presentarían mejores creencias sobre sus capacidades para desarrollarse como padres hábiles y eficientes en su labor de crianza.

Con base en los resultados obtenidos se puede apreciar que si bien ambos padres presentan niveles de CTF de mediana interferencia, estos se perciben como padres hábiles y eficientes que ponen en práctica conocimientos en relación a la crianza y presentan un nivel de confianza elevado sobre sus capacidades para desempeñar el rol de padres. Lo que se confirma al contrastarlo con el reporte de los niños sobre las conductas que los padres despliegan en la crianza que son consideradas de forma global como positivas. La redistribución de los roles en parejas en que ambos trabajan podría implicar que en el hogar se de una mayor participación y compromiso de ambos

en estas tareas, lo que podría disminuir las cargas de las exigencias de los roles tradicionales y disminuyendo los niveles de CTF. Esto podría constituir uno de los cambios más evidentes de las sociedades actuales, donde el trabajo no sólo constituye una herramienta para satisfacer necesidades básicas, sino que también implica un desarrollo personal y una fuente de satisfacción personal.

Al respecto, hallazgos indican que a pesar de los múltiples roles que implica incorporarse laboralmente existen efectos positivos sobre las personas en su autoestima y en la evaluación de sus propios recursos. Por ejemplo, las mujeres que trabajan son casadas y tienen hijos se sienten más satisfechas con sus empleos que aquellas que sólo tienen los roles de esposa y empleada (Guerrero, 2003). Por tanto, se sugiere considerar variables como el apoyo familiar, calidad del matrimonio y la opinión del esposo sobre el trabajo de su pareja ya que existe evidencia de que la visión positiva del hombre sobre el trabajo de su pareja favorece las relaciones de éste con sus hijos, aminorando los efectos del CTF sobre las parejas (Peterson & Gerson, 1992).

REFERENCIAS

- Ábramo, L. y Valenzuela, M. (2006). *Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina*. Extraído el 15 de junio de 2010 de http://www.revistafuturos.info/resenas/resena17/traba_dec_genero.htm
- Alonso, J. y Román, J. M. (2005). Prácticas educativas familiares y autoestima. *Psicothema*, 17, 76-82.
- Amaris, M (2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología del Caribe*, 13, 15- 28.
- Ardelt, M., Eccles, J. (2001). Effects of mothers' parental efficacy beliefs and promotive parenting strategies on inner-city youth. *Journal of Family Issues*, 22 (8), 944 – 972. doi:10.1177/019251301022008001
- Barros, E. y Barros, M. (2008). *Conflicto entre Trabajo y Familia: Efectos sobre la Salud y Resultados Laborales en Mujeres*. Extraído el 9 de agosto de 2010 de http://www.comunidadmujer.cl/img/El_desafio_del_balance_trabajo_y_familia_Eduardo%20Barros.pdf
- Beyer, H. (2004). *¿Matrimonio en retirada?* Extraído el 10 de agosto de 2010 de http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/doc_3356.html
- Beutell, N. J. (1996). Conflict between work-family and student-family roles: Some sources and consequences. Division of Research, W. Paul Stillman School of Business, Seton Hall University
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Williams, L. J. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Carrasco, M., Barrio, M. y Holgado, F. (2007). Análisis de la estructura del cuestionario de comportamiento parental para niños (CRPBI) en población española. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 24, 95-120. Extraído el 2 de noviembre de 2010 de http://www.aidep.org/03_ridep/R24/R245.pdf
- Climont, G. (2009). Voces, silencios y gritos: Los significados del embarazo en la adolescencia y los estilos. *Revista Argentina de Sociología*, 7, 186-213.
- Coleman, P. & Karraker, K. (1997). Self-efficacy and parenting quality: findings and future applications. *Developmental Review*, 18, 47–85.
- De Luis Carnicer, M., Martínez, A., Pérez, M. & Vela, M. (2004). Work-family conflict in a southern European country: the influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 466-489.
- Erdwins, C., Buffardi, L., Casper, W. & O'Brien, A. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50, 230-238. doi:10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x
- Farkas, Ch. (2008). Escala de Evaluación Parental (EEP): Desarrollo, propiedades psicométricas y aplicaciones. *Universitas Psychologica*, 7 (002), 457- 467.
- Fu, C. & Shaffer, M. (2001). The tug of work and family direct and indirect domain- specific determinants of work-family conflict. *Personal Review*, 30 (5), 502-522. doi:10.5465/APBPP.2001.6133447
- Gali, R., Weisel, A. & Tzuk, K. (2007). Work- family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent child interaction quality, parental self- efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34, 79- 100.
- Giallo, R., Kienhuis, M., Treyvaud, K. & Matthews, J. (2008). A Psychometric Evaluation of the Parent Self-efficacy in Managing the Transition to School Scale. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 8, 36- 48.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J. & Singh, R. (2004). The relation between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job-changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 198-221. doi:10.1016/S0001-8791(03)00034-4
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126. doi:10.1037//1076-8998.5.1.111
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.
- Gutiérrez, E. y Osorio, P. (2008). Modernización y transformaciones de las familias como procesos del condicionamiento social de dos generaciones. *Última década*, 16 (29), 103-135.
- Hernández, A. (2008). Expectativas de la vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de Publicidad y Relaciones Públicas. Tesis Doctoral. Universidad de Alicante.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2009). Fecundidad en Chile. Extraído el 16 de octubre de 2010 de http://www.inec.cl/canales/sala_prensa/noticias/2009/mayo/not040509.php

- Jaramillo, A. (2005). *Factores asociados con la conducta delictual de una muestra de adolescentes atendidos en el Servicio Nacional de Menores, y con la conducta delictual de adolescentes de una muestra normativa*. Tesis de maestría no publicada. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum, 1*, 116- 133.
- Landero, R. y Villarreal, M. (2007). Consumo de alcohol en estudiantes en relación con el consumo familiar y de los amigos. *Psicología y Salud, 17*, 17- 23.
- Lapierre, L. & Allen, T. (2006). "Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being". *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 169-181.
- Lau, Y. (2009). The impact of Fathers' work and family conflicts on children's self-esteem: the Hong Kong case. *Social Indicators Research, 95*, 363- 376.
- Lawrence, S. (2006). An integrative model of perceived available support, work-family conflict and support mobilization. *Journal of Management and Organization, 12*, 160-178. doi:10.5172/jmo.2006.12.2.160
- Livingston, B. & Judge, T. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology, 93* (1), 207-216. doi:10.1037/0021-9010.93.1.207
- López, C., Puerto, J., López, J. y Prieto, M. (2009). Percepción de los estilos educativos parentales e inadaptación en menores pediátricos. *Anales de Psicología, 25*, 70- 77.
- Martínez, M. (2007). *Familias de doble empleo: claves diferenciales entre mujeres y varones Para un modelo de conciliación de lo personal, familiar y social*. Extraído el 24 de octubre del 2010 de www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/.../2007/resumen%20web774.pdf
- Martínez, C., Vera, J., Paterna, C. y Alcázar, A. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género. *Anales de Psicología, 18*, 305- 317.
- Martins, L., Kimberly, A. & Veiga, J. (2002) Moderators of the relationship between work- family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal, 45* (2), 399-409. doi:10.2307/3069354
- Ministerio de Planificación. (2010). *Informe mensual de empleo regional marzo- mayo 2010*. Extraído el 20 de julio de 2010 de http://www.infopais.cl/download/DAPP/documentos/ANALISIS_MAM_2010.pdf
- Nélida, A. y Pinzón, B. (2003). *Relación entre estilos parentales, estilos de apego y bienestar psicológico*. Extraído el 10 de agosto de 2010 de <http://www.accessmylibrary.com/article-1G1-116037488/relacin-entre-estilos-parentales.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Trabajo y familia hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Extraído el 6 de septiembre de 2009 de http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/...trab_familia%5BOIT-PNUD%5D.pdf
- Otárola, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo- familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración, 20*(34), 139- 160.
- Peterson, R & Gerson, K. (1992). Determinants of responsibility of child care arrangements among dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family, 54*, 527-536. doi:10.2307/353239
- Prasopkittikun, T., Tilokskulchai, F., Sinsuksai, N. & Sitthimongkol, Y. (2006). Self-efficacy in Infant Care Scale: Development and psychometric testing. *Nursing and Health Sciences, 8*, 44-50. doi:10.1111/j.1442-2018.2004.00266.x
- Richaud, M. (2005). Estilos parentales y estrategias de afrontamiento en niños. *Revista Latinoamericana de Psicología, 37* (001), 47-58.
- Richaud, M. (2007). La percepción de estilos de relación con su padre y madre en niños y niñas de 8 a 12 años. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica, 1*, 63- 81.
- Roa, L. & del Barrio, V. (2001). Adaptación del cuestionario de crianza parental (PCRI-M) a población española. *Revista Latinoamericana de Psicología, 33* (003), 329-341.
- Rockville, M. (2000). Factors Associated With Fathers' Caregiving Activities and Sensitivity With Young Children. *Journal of Family Psychology, 14* (2), 200- 219.
- Rotondo, D., Carlson, D. & Kincaid, J. (2003). Coping with multiple dimensions of work family conflict. *Personnel Review, 32* (3), 275-296.
- Selamé, T. (2004). *Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo. Chile*. Extraído el 10 de junio de 2010 de <http://www.oit Chile.cl/pdf/publicaciones/igu/igu017.pdf>
- Singh, R., Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Collins, K. (1998). The influence of family responsibilities, gender and social support on the career involvement of professionals. In P. Elsass & E. Kaplan (Eds.), *Emerging management realities: Proceedings of the annual meeting of Eastern Academy of Management: 267-270*.
- Slan - Jerusalem, R. & Chen, C. (2009). Work - Family Conflict and Career Development Theories: A Search for Helping Strategies. *Journal of Counseling & Development, 87*, 492-499.
- Spielman, V. & Taubman-Ben-Ari, O. (2009). *Parental self-efficacy and stress-related growth in the transition to parenthood: a comparison between parents of pre- and full-term babies*. Extraído el 28 de marzo de 2009 en http://findarticles.com/p/articles/mi_hb138/is_3_34/ai_n32398691/
- Teti, D. & Gelfand, D. (1991). Behavioral competence among mothers of infants in the first year: The meditational role of maternal self-efficacy. *Child development, 62* (5), 918-929. doi:10.2307/1131143
- Valdés, T. y Olavarría, J. (1998). *Masculinidades y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Flacso-Chile.

