

Psicología desde el Caribe
ISSN: 0123-417X
psicaribe@uninorte.edu.co
Universidad del Norte
Colombia

Abarca Valenzuela, Sofía; Letelier Ferrada, Antonia; Aravena Vega, Verónica; Jiménez Figueroa, Andrés E.
Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas
Psicología desde el Caribe, vol. 33, núm. 3, september-december, 2016, pp. 285-298
Universidad del Norte
Barranquilla, Colombia

Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21349352005

Cómo citar el artículo
Número completo
Más información del artículo
Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

PSICOLOGÍA DESDE EL CARIBE
ISSN 0123-417X (impreso) ISSN 2011-7485 (*on line*)
Volumen 33, n.º 3, septiembre-diciembre

Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas

Work-Family Balance, Job Satisfaction And Family Support In Basic School Teachers

Sofía Abarca Valenzuela*
Antonia Letelier Ferrada*
Verónica Aravena Vega**
Andrés E. Jiménez Figueroa***

Resumen

El objetivo general del estudio consistió en identificar la relación entre las variables Equilibrio trabajo-familia, Satisfacción laboral y Apoyo familiar en una muestra de noventa y nueve docentes, pertenecientes a establecimientos municipales de educación básica, a quienes se les administró el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING, el Inventário de Percepção de Suporte Familiar (IPSF) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Se concluye que para mejorar la relación y el equilibrio en la interfaz trabajo-familia es indispensable contar con políticas organizacionales amigables hacia la familia, sobre todo en las prestaciones que la organización despliega para apoyar a sus trabajadores. No obstante contar con el apoyo familiar, como un lugar de recuperación y de comprensión, es fundamental para dar respuesta a las demandas de estos dos ámbitos.

Palabras clave: Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral, apoyo familiar, docentes, escuelas municipales, educación básica.

* Facultad de Psicología Licenciada en psicología Universidad de Talca, Chile

** Facultad de Psicología, Magister en psicología social, Universidad de Talca, Chile

*** Facultad de Psicología, Universidad de Talca. PhD © Administración de Empresas (ULB), Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, Universidad de Santiago, Chile

Correspondencia: Andrés Jiménez Figueroa. Facultad de Psicología, Universidad de Talca. Avda.Lircay s/n. Talca. Correo electrónico: anjimenez@utalca.cl

Abstract

It analyzed the relationship between the variables Balancing Work Family, Job Satisfaction and Family Support in a sample of 99 teachers belonging to municipal schools of Basic Education, who were administered the questionnaire Work-Family Interaction SWING, Family Support Inventory (IPSF) and Job Satisfaction Questionnaire S20 / 23. And between Job Satisfaction and Family Support ($r = 0.292$; $p < 0.01$), a significant relationship between variables Work Family Balance and Job Satisfaction ($p < 0.01$ $r = 0.466$) was observed. No significant relationship between Balancing Work and Family Support Family ($p > 0.01$ $r = 0.181$) was observed. In addition, a linear regression model, which yielded results in job satisfaction with their dimensions, explaining 30.6% variability Work Family Balance and 14.2% variability Family Support was performed.

Keywords: Work-Family Balance, Job Satisfaction, Family Support, Teachers, municipal school.

Citación/referenciación: Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V. y Jiménez Figueroa, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Revista Psicología desde el Caribe, 33*(3), 285- 298.

INTRODUCCIÓN

Los temas de familia han estado en la agenda pública hace algunas décadas. Se han producido cambios sociodemográficos de importancia, como el envejecimiento de la población, cambios en la estructura de las familias, entrada masiva de la mujer al trabajo remunerado y presencia en roles tradicionalmente establecidos, lo cual ha afectado a hombres y mujeres por igual (Alles, 2000).

Por otra parte, en materia de educación, existen variados temas de debate donde destaca la gratuidad y la calidad, lo que ha puesto en jaque las garantías que debiese proporcionar el Estado chileno a sus ciudadanos. Sin embargo, uno de los temas ausentes en la agenda pública, ha sido las condiciones laborales de los docentes y la fragilidad para enfrentar adecuadamente las exigencias de todos los actores de una comunidad escolar (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003).

El panorama actual advierte que los docentes tienen una alta predisposición transversal a desarrollar problemas psicolaborales como el estrés, insatisfacción y depresión, lo que se ve exacerbado en contextos vulnerables, como en la mayoría de las escuelas municipales de este país (Silva, Quintana, Jiménez y Rivera, 2005). Arón y Milicic (2000) señalan que en el estrés como en el desgaste profesional de los docentes, existen factores personales, aspectos estructurales de la organización y otros propios del lugar de trabajo. Por ejemplo, la remuneración percibida ha sido identificada como uno de los factores que desmotiva a muchos jóvenes al ingresar a estudiar pedagogía (Rojas, 1998).

En las últimas décadas diversas investigaciones han estudiado la relación entre el trabajo y la familia, centrándose principalmente por el conflicto derivado de la interacción y su naturaleza bidireccional (Greenhaus y Beutell, 1985). Pero más recientemente, incorporando las emociones positivas (Seligman, 2002; Vera,

Fecha de recepción: 26 de junio de 2015
Fecha de aceptación: 26 de agosto de 2016

2006), indagando la incidencia en las personas en manifestaciones psicosomáticas, afectando en la salud física y mental de los sujetos (Frone, Russell y Couper, 1997).

Desde la perspectiva de la teoría de sistemas ecológicos, Grzywacz y Marks (2000), afirman que el apoyo de compañeros de trabajo y supervisores, y del cónyuge contribuiría a disminuir la interferencia negativa trabajo-familia y aumentaría los niveles de interacción positiva.

Con relación a la satisfacción laboral, la literatura da cuenta de una innumerable cantidad de definiciones ya sea de un orden emocional (Smith, Kendal y Hulling, 1969), como de aspectos cognitivos que se reflejan en actitudes, sentimientos, estados de ánimos y el comportamiento que tenga la persona hacia el trabajo (Robbins, 2004; García, 2010). Diversos autores señalan las variables que influirían en la satisfacción laboral, algunos destacan el tipo de tarea, la remuneración y las relaciones interpersonales como relevantes a la hora de evaluarla (Locke 1984, Topa y Morales, 2005). En cuanto a la satisfacción laboral, se ha estudiado su incidencia en factores como el absentismo, compromiso, rotación, desempeño, agrado (Shulz, 1990; Bravo y Jiménez, 2011).

Con respecto a la relación entre la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia, se reporta que las extensas jornadas laborales y la sobrecarga de roles impedirían que las personas pasaran más tiempo con sus familias, lo que conlleva a que evalúen de manera negativa su trabajo (Paterna y Martínez, 2002; Aguirre y Martínez, 2006; Jiménez, González y Reyes, 2009).

Sin duda, algunas de las condiciones laborales de los docentes han sido foco de críticas constantes por parte del gremio (Colegio de Profesores, 2013). En cuanto a las variables involucradas, los docentes dan cuenta de niveles de satisfacción alto con respecto a la naturaleza del trabajo, relación con compañeros y supervisores y, por otra parte, el estudio arrojó un menor nivel de satisfacción cuando se trata de ingresos económicos percibidos (Linares y Gutiérrez, 2010). También se han encontrado diferencias en cuanto a la satisfacción, con relación a la edad, sexo, años de docencia, formación, entre otras variables (Caballero y Salvador, 2004).

La dimensión familiar sin duda es un pilar fundamental en las vidas de los docentes, pues influye en el bienestar de sus miembros (Baptista, Rigotto, Ferrari y Marín, 2012).

Una parte de la poca literatura restante, ha vinculado la variable Apoyo familiar al equilibrio trabajo-familia. Por una parte, Jiménez, Mendiburo y Olmedo (2011) reportan que el conflicto trabajo-familia, satisfacción familiar y apoyo familiar se encuentran relacionados. En cuanto a la relación apoyo familiar, equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental, Riquelme, Rojas y Jiménez (2012), reportan que no habría una relación evidente entre las variables equilibrio trabajo-familia y Apoyo familiar. Sin embargo, con respecto a la relación de Apoyo familiar que perciben los docentes, no se han encontrado estudios ni tampoco literatura que aborde de forma concreta el concepto.

Desde esta perspectiva es preciso considerar la cifra entregada por Parra (s.f. citado en Robalino, M. y Körner, A, 2005) que indica que cerca del 58% de los docentes chilenos trabajaría más de cuarenta horas semanales, sin mencionar que se da por hecho en esta profesión que las labores docentes nunca se logran completar en

un 100% dentro de la jornada laboral, lo que los obliga a llevar trabajo a su hogar muchas veces.

El primer Censo Docente 2012 (EduGlobal, 2012) reveló que en las condiciones laborales de esta profesión en nuestro país, la cantidad de horas destinadas al tiempo libre y la recreación es de alrededor de 6 horas semanales dedicadas a la familia y que, más del 60% de los docentes está insatisfecho con el tiempo dedicado a sí mismo, a las actividades recreativas y al descanso. Diversos estudios señalan también las condiciones laborales a las que se ven enfrentados los docentes en escuelas municipales, como violencia y amenazas, ya sean de parte de apoderados o de alumnos; falta de apoyo de padres y apoderados, tamaño de los cursos, extensas jornadas laborales y condiciones económicas insatisfactorias (Robalino y Körner, 2005).

En el ámbito de la labor docente, dadas las características y condiciones de trabajo, resulta pertinente identificar si existe relación entre Equilibrio trabajo-familia, Satisfacción laboral y Apoyo familiar a los docentes. Se esperaría que a mayor Satisfacción laboral y Apoyo familiar, se encuentre un mayor Equilibrio trabajo-familia. Igualmente, se prevé una influencia positiva de la variable Satisfacción laboral sobre las variables Equilibrio trabajo-familia y Apoyo familiar.

MÉTODO

Estudio de corte no experimental, transversal y correlacional. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (1998) es correlacional pues pretende entrelazar las tres variables que forman este estudio: Equilibrio trabajo-familia, Satisfacción laboral y Apoyo familiar.

Participantes

Participaron en el estudio noventa y nueve docentes, provenientes de establecimientos de educación primaria pública de la Región de O'Higgins y de la Región del Maule, los cuales corresponden a una muestra no probabilística y por conveniencia, puesto que su selección fue de manera intencionada. Las edades comprenden un rango entre los veinticino y los sesenta y tres años (X=40,14, DE=13,24). El 79.8% fueron mujeres y el 20.2% hombres, un 29.3% posee contrato indefinido, un 51.3% posee contrato de plazo fijo, un 16.2% trabaja con honorarios y un 3% se encontraba realizando un reemplazo en el establecimiento.

De acuerdo a los años de servicio de la muestra, el promedio de 13,13 años de servicio (uno a cuarenta y un años de servicio). Las horas de trabajo semanal de los docentes encuestados tienen un promedio de 36,29 horas de trabajo (rango de quince a cuarenta y cuatro horas). Los establecimientos de los cuales provienen los docentes de la muestra se encuentran en zonas urbanas y la gran mayoría posee elevados Índices de Vulnerabilidad Escolar (IVE), superiores al 80%.

Instrumentos

*Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, SWING (*Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009). Se compone de veintidos ítems divididos en cuatro subescalas: Interacción negativa familia trabajo ("Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos"); interacción negativa trabajo familia ("Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador"); interacción positiva familia-trabajo ("Después de pasar un fin de

semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable") y la interacción positiva trabajo familia ("Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo"). El encuestado debe señalar la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones que se le mencionan, en una escala que va de 0 a 3 (Nunca a Siempre). Niveles altos en la interfase positiva indican mejores niveles de conciliación laboral y familiar, niveles altos de interfase negativa indican niveles de conflicto entre ambas esferas de la vida. La confiabilidad es adecuada con una buena consistencia interna Alfa de Cronbach entre 0,77 y 0,89.

*Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (*Melia y Periró*, 1998).* Constituido por veintitres ítems, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos, donde 1 corresponde a muy insatisfecho y 7 a muy satisfecho con diferentes aspectos del lugar de trabajo. Posee cinco dimensiones: Satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación. Mientras mayor sea el promedio de acuerdo, mayor satisfacción laboral, ya sea global o por dimensión. Para la corrección de los cuestionarios, las puntuaciones se obtienen promediando la suma de los ítems por factor y por escala general, ya sea a nivel global como por dimensión (Acevedo y Avendaño, 2006). Con confiabilidad original de 0,92.

*Inventário de Percepção de Suporte Familiar (IPSF) (*Baptista, Teodoro, Cunha, Santana y Carneiro, 2009). El instrumento está compuesto por cuarenta y dos ítems tipo Likert, con alternativas de respuesta que van desde Nunca, Casi nunca, A veces, Siempre o Casi siempre. El primer factor, Afectivo-Consistente posee venitun ítems y trata básicamente de las relaciones afectivas positivas dentro del grupo familiar; el segundo factor, Adaptación familiar tiene trece ítems y corresponde a sentimientos negativos hacia la familia; el tercer factor, *Autonomía* familiar posee ocho ítems y se refiere a la percepción de autonomía que el sujeto tiene de su familia. El primer y tercer factor poseen una asignación de puntos de la siguiente manera: "Nunca o Casi nunca": 0 puntos*, "*A Veces": 1 punto y "Casi Siempre o Siempre": 2 puntos. El segundo factor, Adaptación familiar posee puntaje invertido, esto es, que a mayor puntuación tiene mayor percepción del apoyo familiar percibido; es decir, frente a las respuestas el puntaje será: "Nunca o Casi nunca": 2 puntos*,* "A Veces": 1 punto y "Casi Siempre o Siempre": 0 puntos. Niveles cercanos a 2 puntos, indican altos niveles de apoyo familiar percibido tanto de manera global como por dimensión. El cuestionario presenta altos niveles de confiabilidad total (0,93). Se utilizó la versión española validada por Jiménez *et al.* (2011).

Ficha de caracterización sociodemográfica. Se elaboró una encuesta que consideró principalmente el sexo, la edad, estado civil, número de hijos, tipo de contrato, cantidad de horas semanales de trabajo y años de servicio en la profesión docente.

Procedimiento

Contactamos a cinco establecimientos municipales de enseñanza básica y presentamos el proyecto para autorización. Una vez que dieron su aprobación, procedimos a la aplicación de los instrumentos y junto con ello, se solicitó la firma del consentimiento informado a cada uno de los participantes. Cabe destacar que toda la muestra recogida fue bajo las normas éticas co-

rrespondientes y bajo estricta confidencialidad. Finalmente, en el periodo contemplado, desde el mes de octubre de 2013 hasta mayo de 2014, se recolectaron noventa y nueve cuestionarios respondidos por docentes.

Análisis de datos

En primer lugar, se realizó una prueba de normalidad para verificar la distribución de los datos. Luego, se realizaron los análisis descriptivos para las variables socio demográficas y para cada uno de los constructos de este estudio, para estos últimos, se realizó un análisis a nivel global y por dimensión. Posteriormente, se realizaron correlaciones bivariadas para indagar en las hipótesis planteadas.

Una vez obtenidas las correlaciones entre las variables, se realizaron dos modelos de regresión múltiple, ambos con las dimensiones de Satisfacción laboral como variable predictora para las variables Equilibrio trabajo-familia y Apoyo familia, correspondientemente.

RESULTADOS

Se puede indicar que a nivel global, los docentes en promedio tienen un bajo nivel de Equilibrio trabajo-familia (*M= 45,41; DE= 10,92*). En las dimensiones, los docentes tienen un alto nivel de Interacción negativa trabajo-familia (*M=9,25; DE=5,6*). Por otro lado, en la Interacción negativa familia-trabajo presentan un nivel bajo (*M=1,29; DE=1,4*). En cuanto a la dimensión positiva de la variable, destacan un nivel muy alto de Interacción positiva familia-trabajo (*M=11,57; DE=3,09*). Esto resultados demuestran que el trabajo está actuando como un estímulo negativo para recuperarse del estrés y para la experimentación de emociones positivas, resultado en sintonía con los estudios que ponen en evidencia las inadecuadas condiciones laborales de este gremio, y si bien el trabajo afecta negativamente su interacción en estos ámbitos, la familia actúa como una fuente de apoyo social y de amortiguación del estrés, como lo indican los resultados encontrados.

Respecto a la variable Satisfacción laboral, se observa que en promedio los docentes tienen un alto nivel (*M= 4,96; DE= 0,99*). Al analizar sus dimensiones, solo la Satisfacción con las prestaciones presenta en promedio un nivel moderado de satisfacción (*M=4,01; DE=1,35*). Los resultados antes mencionados podrían parecer inconsistentes con lo que menciona la literatura sobre el tema, no obstante, la satisfacción laboral de los docentes no se presenta necesariamente por las prestaciones o las condiciones de su establecimiento educacional, sino más bien por la vocación que sienten, entregándole un carácter social y humanitario a su labor.

En promedio, los docentes presentan un nivel bajo de Apoyo familiar (*M=71,73; DE=7,07*) y con respecto a la primera dimensión Consistencia afectiva, en promedio, los docentes presentan un nivel bajo (*M=35,51; DE=4,97*). En la segunda dimensión, Adaptación familiar, la muestra presenta en promedio un nivel muy bajo (*M=22,22; DE= 2,27*). Por último, la tercera dimensión Autonomía familiar, presenta en promedio un nivel alto (*M=14,04; DE= 2,02*).

De acuerdo con los resultados obtenidos, es preciso indicar que existe una relación significativa entre los valores totales de Equilibrio trabajo-familia y Satisfacción laboral (r=0,466; p<0,01). Ahora bien, en cuanto a las dimensiones de tales variables, existiría una relación significativa e inversa entre la Interacción negativa

trabajo-familia y Satisfacción con la supervisión (r=-0,249; *p*<0,01), Satisfacción con el ambiente físico (r=-0,201; p<0,01) y Satisfacción con la participación (r=-0,224; *p*<0,01). La dimensión Interacción negativa trabajo-familia arroja una alta relación significativa e inversa con la dimensión Satisfacción y con la de Prestaciones Recibidas *(r=-0,430; p<0,01*), también con Satisfacción intrínseca del trabajo *(r=-0,400; p<0,01*). La dimensión denominada Interacción negativa familia-trabajo presenta alta relación significativa e inversa con Satisfacción con el ambiente físico (*r=-0,269; p<0,01*), Satisfacción con las prestaciones recibidas (*r=-0,388; p<0,01*) y Satisfacción intrínseca del trabajo *(r=-0,309; p<0,01*), además, se relaciona significativamente con Satisfacción con la supervisión *(r=-0,244; p<0,01*).

Ahora bien, de acuerdo a la variable Interacción positiva trabajo-familia, es posible afirmar que esta dimensión posee una alta relación significativa y directa con las dimensiones Satisfacción con la supervisión (*r=0,331; p<0,01*), Satisfacción con las prestaciones recibidas (*r=0,294; p<0,01*) y Satisfacción intrínseca con el trabajo (*r=0,419; p<0,01*). Por su parte, la Interacción positiva familia-trabajo, tiene una relación altamente significativa y directa con todas las dimensiones de la variable Satisfacción laboral: Satisfacción con la supervisión (*r=0,306; p<0,01*); Satisfacción con el ambiente físico (*r=0,297; p<0,01*); Satisfacción con las prestaciones recibidas (r=0,302; *p*<0,01); Satisfacción intrínseca con el trabajo (r=0,524; *p*<0,01) y finalmente con Satisfacción con la participación (r=0,305; *p*<0,01).

Tabla 1. Relaciones bivariadas entre Equilibrio trabajo-familia y Satisfacción

		ITF_ Total	ITF_Neg_ Tf	ITF_Neg_ Ft	ITF_Pos _Tf	ITF_Pos _Ft	SL_ Total	SL_ Supervisión	SL_ Ambfisico	SL_ Prestacion es	SL_ Intrínseca	SL_ Participación
ITF_Total	Correlación de Pearson	1	-,853**	-,454**	,802**	,719**	,466**	,359**	,274**	,465**	,545**	,281**
ITF_Neg_Tf	Correlación de Pearson	-,853**	1	,435**	-,455**	-,379**	-,342**	-,249*	-,201*	-,430**	-,400**	-,224*
ITF_Neg_Ft	Correlación de Pearson	-,454**	,435**	1	-,202*	-,102	-,340**	-,244*	-,269**	-,388**	-,309**	-,165
ITF_Pos_Tf	Correlación de Pearson	,802**	-,455**	-,202*	1	,616**	,335**	,331**	,144	,294**	,419**	,178
ITF_Pos_Ft	Correlación de Pearson	,719**	-,379**	-,102	,616**	1	,443**	,306**	,297**	,302**	,524**	,305**

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Se observa que no existe una relación significativa entre las variables Equilibrio trabajo-familia y Apoyo familiar (r=0,181; *p*>0,01). En cuanto a las dimensiones de tales variables, la Interacción positiva familia-trabajo posee una relación significativa con la dimensión Autonomía Familiar (r=0,236; *p*<0,01) y así también, una relación altamente significativa con la dimensión Afectivo-Consistente (r=0,277; *p*<0,01).

Tabla 2. Relaciones bivariadas entre Equilibrio trabajo-familia y Apoyo familiar

Se observa una relación entre las variables Satisfacción laboral y Apoyo familiar (r=0,292; p<0,01). En cuanto a las dimensiones de las variables, es posible observar una relación significativa entre: Satisfacción por las prestaciones recibidas y Autonomía familiar (r=0,210; p<0,01) y en Satisfacción con la participación y Autonomía Familiar (r=0,251; p<0,01). Adicionalmente, es posible observar una relación alta y significativa entre Satisfacción con el ambiente físico y Adaptación familiar (r=0,299; p<0,01).

Tabla 3. Relaciones bivariadas entre Satisfacción laboral y Apoyo familiar

Modelo de regresión

Con el fin de establecer cómo la Satisfacción laboral podría ser una variable predictiva para las dimensiones Equilibrio trabajo-familia y Apoyo familiar, se realizaron modelos de regresión para cada una de ellas.

Se observó que las dimensiones de Satisfacción laboral influyeron en la variabilidad del

Equilibrio trabajo-familia de forma significativa (R=0,568; F=19,479; p<0,05) (Anexo 11), explicando en un 30.6% la variabilidad del Equilibrio trabajo-familia. De las dimensiones de Satisfacción laboral, la de Satisfacción intrínseca (β=0,377; t=3,385; p<0,05) y la de Satisfacción con las prestaciones (β=0,259; t=2,325; p<0,05), resultaron ser variables predictoras significativas del Equilibrio trabajo-familia como se evidencia a continuación.

Tabla 4. Coeficientes de regresión entre las dimensiones de Satisfacción laboral y Equilibrio trabajo-familia

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	14,977	5,302		2,825	,006
SL_Intrínseca	4,025	1,189	,377	3,385	,001
SL_Prestaciones	2,164	,931	,259	2,325	,023

El segundo modelo de regresión incluyó a las dimensiones de Satisfacción laboral y el valor total de Apoyo familiar como variable dependiente. Se observa que las dimensiones de satisfacción logran explicar la variabilidad del Apoyo familiar en un 14.2% (R=0,391; F=14,408; p<0,05). La satisfacción con el Ambiente físico es la única variable que influye significativamente en el Apoyo familiar (β=0,391; t=3,796; p<0,05).

Tabla 5. Coeficientes de regresión entre las dimensiones de Satisfacción laboral y Apoyo familiar

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	58,909	3,353		17,571	,000
SL_Ambfísico	2,449	,645	,391	3,796	,000

DISCUSIÓN

Dadas las contingencias que han venido de la mano de la educación en Chile es preciso poder aunar todos los esfuerzos para mejorar las condiciones laborales y contribuir a una mejora en la calidad de vida de los docentes, este último factor clave a la hora de discutir de calidad en educación. Para esto, se estudiaron diferentes variables que según la literatura se relacionarían con la calidad de vida de los docentes, y con su desempeño laboral.

Consideramos la variable Equilibrio trabajo-familia por las diversas consecuencias que se derivan como resultado de estar expuesto a un conflicto de roles. En el caso de la variable Satisfacción laboral, esta da cuenta de la percepción de los docentes sobre políticas institucionales enfocadas en contribuir con el ajuste trabajo-familia, y por último la familia cumple un rol importante a la hora de ajustar ambos dominios, actuando como amortiguador de un posible conflicto de roles, aspecto que recogemos a través de la variable Apoyo familiar.

Los resultados fueron consistentes cuando relacionamos las variables Satisfacción laboral y Equilibrio trabajo-familia, su relación fue alta y significativa; es decir, a mayor satisfacción con el trabajo mayor equilibrio en estos dos dominios y a menor satisfacción laboral menor equilibrio en el trabajo y la familia. Claramente, en la medida en que las personas sean capaces de conciliar estos dos mundos, la evaluación que realizan sobre su trabajo será más positiva, ya que de alguna manera perciben que su organización contribuye a que puedan responder a sus demandas laborales y familiares (Aguirre y Martínez, 2006; Paterna y Martínez, 2002; Jiménez, González y Reyes, 2009).

No obstante, la valoración que hacen los docentes de la variable Equilibrio trabajo-familia tiende a ser negativa, debido a la interferencia del trabajo, que afecta a la familia, pues existe una influencia considerable en la capacidad de conciliación que los docentes de la muestra logran entre estos dos aspectos.

Este panorama coincide con lo propuesto por Greenhaus y Beutell (1985) donde el tiempo que se dedica a los diferentes roles es causal de conflicto en estos dos dominios, dato que también corrobora el Censo Docente de 2012 (EduGlobal, 2012), que señala que estos profesionales dedican entre una y dos horas diarias a sus familias, situación que se explica por la gran cantidad de tareas que tienen que realizar y que ocupa tiempo personal.

Por otra parte, la variable Satisfacción laboral arroja puntuaciones altas en gran parte de sus dimensiones. Si bien se podrían cuestionar estos resultados, considerando las condiciones laborales que conocemos públicamente, la literatura valida, en parte, los resultados en dos dimensiones (Linares y Gutiérrez, 2010; Jiménez, Jara y Miranda, 2012; Anaya y Suárez, 2010). En el caso de la Satisfacción intrínseca su evaluación fue considerablemente alta, y se explica fundamentalmente porque los docentes entienden su profesión como una labor útil y humanitaria, factor clave a la hora de hablar de movilidad social, variable que también se relaciona con la vocación que estos profesionales manifiestan día a día en las salas de clases chilenas.

En el caso de las prestaciones existe una satisfacción moderada, resultado que se suma a la extensa literatura en el tema que da cuenta de las precarias condiciones laborales de este gremio, (Linares y Gutiérrez, 2010; Caballero y Salvador, 2004) demandas que también recoge la aclamada deuda histórica, dando cuenta de las transversales insatisfacciones con factores como remuneración, jornada laboral, carga de tareas, entre otras (Colegio de Profesores, 2013).

En el caso de las variables Apoyo familiar percibido y Equilibrio trabajo-familia, estas no dieron cuenta de una relación significativa. En general, ambas variables arrojaron puntajes bajos como ya mencionábamos, situación opuesta a lo que plantea el estado del arte sobre el tema (Jiménez et al., 2011). Cabe señalar que cuando hablamos de Conciliación trabajo-familia, hay tres agentes que se ven implicados en la resolución del conflicto: por una parte el Estado, las organizaciones y por último las familias. Por tanto, aunque existen recursos personales que se despliegan a la hora de conciliar estos dominios, estos por sí solos no disminuyen la incidencia de conflicto si no existen por otra parte políticas de familia amigables a largo plazo y apoyo de supervisores que faciliten el ajuste.

Es importante señalar que la variable Apoyo familiar percibido ha sido poco estudiada en esta población, pero no deja de ser importante considerarla sobre todo en estudios que evalúen los niveles de bienestar de las personas. Pese a este panorama, hay resultados para destacar, en el caso donde la familia influye positivamente en el ámbito laboral es mayor la percepción de autonomía familiar, es decir la percepción de confianza y libertad en sus familiares y como consecuencia mayor sería la percepción de relaciones positivas dentro del grupo familiar.

En el caso de las variables satisfacción laboral y apoyo familiar percibido, se observa relación, pero no hay literatura que aborde el constructo de apoyo familiar percibido en docentes. Sin embargo, la investigación realizada por Paris y Omar (2008) donde midieron los predictores de satisfacción laboral en profesionales de la salud, encuentran el apoyo familiar percibido por la familia como relevante a la hora de evaluar este entramado. En cuanto a la influencia positiva de la Satisfacción laboral en las variables Equilibrio trabajo-familia y Apoyo familiar, se puede concluir que si bien la satisfacción laboral predice el Equilibrio trabajo-familia en un 30.6% y en Apoyo familiar en un 14.2%, no logra ser un modelo predictor consistente, por tanto se deduce que estarían influyendo otras variables en la conciliación del trabajo y la familia así como también en el apoyo que se percibe de esta última.

Un hallazgo interesante derivado de los resultados mencionados en el pasaje anterior, es que las dimensiones de Satisfacción laboral que tienen un mayor nivel predictor de Equilibrio trabajo-familia y Apoyo familiar son las mismas que arrojan una correlación significativa, en los análisis bivariados. Es el caso de la Satisfacción intrínseca y la Satisfacción con las prestaciones.

Volvemos al análisis en el que los elementos que engloba la Satisfacción intrínseca como dimensión son gratificantes por el compromiso afectivo que los docentes desarrollan a lo largo de su carrera. En cuanto a la Satisfacción con las prestaciones se relaciona con el desgaste profesional que estos experimentan, derivado de remuneraciones insatisfactorias y una pobre percepción del cuidado por parte de la institución empleadora, donde la carga laboral y la organización del horario llevan la delantera en cuanto a cuestionamientos por parte del conglomerado (Zamora, 2009).

En cuanto a sugerencias, sería interesante integrar en futuras investigaciones variables como compromiso organizacional, que podría explicar las altas puntuaciones de la variable Satisfacción laboral, considerando también que los mismos docentes reclaman la inexistencia de espacios de reflexión y de dialogo entre pares: así que sería interesante incluir la variable apoyo social para poder explicar estos y otros fenómenos que se dan en este particular contexto. También la inclusión de variables sociodemográficas señaladas como relevantes en la literatura (sexo, edad, número de hijos, entre otras) podría explicar aspectos relacionados con el equilibrio trabajo-familia.

Como limitación del estudio podríamos mencionar que no se aisló la variable Deseabilidad social, descrita por Crowne y Marlowe (1960, citados en Cosentino y Castro, 2008) como "la necesidad de los sujetos de obtener aprobación respondiendo de un modo culturalmente aceptable" (p. 197). Esto se consideró como limitación pues algunos sujetos de la muestra

omitieron respuestas, generando datos perdidos. También sería interesante incluir colegios particulares y subvencionados para comparar y verificar diferencias entre ellos. En cuanto a la administración de las pruebas sería importante considerar que se contesten en presencia de los investigadores, para poder solucionar cualquier duda que surja en el momento.

Agradecimientos

Conflicto de intereses

REFERENCIAS

Aguirre, Z. y Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17, 14-24.

Alles, M. (2000). *Mujeres, Trabajo y Autoempleo*. Buenos Aires: Ediciones Granica S. A.

Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. y Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Revista de Investigación y salud*, 5, 11-16.

Anaya Nieto, D. y Suárez Riveiro, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *21*(2), 283-294.

Arón, A. y Milicic, N. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Revista Latinoamericana de la Psicología, 32*(3), 447-465.

Baptista, M., Rigotto, D., Ferrari, H. y Marín, F. (2012). Soporte social, familiar y autoconcepto: relación entre los constructos. *Psicología desde el Caribe*, 29, 1-18.

Baptista, M., Teodoro, M., Cunha, R., Santana, P. y Carneiro, A. (2009). Evidência de Validade entre o Inventário de Percepção de Suporte Familiar - IPSF e Familiograma - FG. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *22*(3), 466-473.

Bravo, C. y Jiménez, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 13, 91–99.

Caballero, J. y Salvador, F. (2004). Satisfacción e insatisfacción de los directores escolares. *Revista de Educación*, 333, 363-384.

Castillo, P., González, A. y Puga, I. (2011). Gestión y efectividad en educación: evidencias comparativas entre establecimientos municipales y particulares subvencionados. *Estudios pedagógicos, 37*(1), 187-206.

Colegio de Profesores. (2013). *Nuestras demandas*. Recuperado de http://www.colegiodeprofesores.cl/index.php/nuestras-demandas

Cosentino, A. y Castro, A. (2008). Adaptación y validación argentina de la Marlowe-Crowne Social Desirability Scale; Argentinian adaptation and validation of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Interdisciplinaria*, *25*(2), 197-216.

EduGlobal y ProfeDatos. (2012). *Primer censo docente en Chile*. Recuperado de http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/presentacion_edugloabl_censo.pdf

Frone, M., Russell, M. y Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.

García, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 5, 34-41.

Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10, 76- 88.

Greenhaus, J., Collins, K. y Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531.

Grzywacz, J. y 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), 111-26.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México, D. F: McGraw Hill.

Jiménez, A., González, C. y Reyes, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, *12*(1), 77-83.

Jiménez, B., Sanz, I., Rodríguez, A., y Geurts, S. (2000). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, *21*(2), 331-337.

Jiménez, A., Mendiburo, N. y Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana, 29*(2), 317-329.

Jiménez, A., Jara, M., y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicologia Escolar e Educacional*, *16*(1), 125-134.

Linares, O. y Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 2*(1), 33-38.

Locke, E. A. (1984). *Job satisfaction. Social Psychology and Organizational* Behaviour. Chichester: Wiley.

Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, *5*, 59-74.

Ministerio de Educación de Chile. (2011). *Estadísticas de la Educación 2011*. Recuperado de http://centroestudios.mineduc.cl/index.php?t=96&i=2&cc=2044&tm=2

Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009) Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, *21*, 331-337.

Paris, L. y Omar, A. (2008). Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, *13*(3), 233-244.

Parra, M. (s. f). Estudio de caso en Chile. En, M. Robalino y A. Körner (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. *Estudios de casos en Argentina, Chile, México, Perú y Uruguay.* Santiago de Chile: UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/UNESCO.

Paterna, C. y Martínez, M. (2002). Compatibilizando trabajo y familia. Variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, 75,19-37.

Riquelme, E., Rojas, A. y Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, (18), 203-215.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional.* México, D. F: Pearson Educación.

Rojas, P. (1998). Remuneraciones de los Profesores en Chile. *Estudios Públicos,* 71, 122-175.

Schultz, L. (1990). Social workers as expert witnesses in child abuse cases: A format. *Journal of Independent Social Work*, *1*(5), 69-87.

Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realice your potential for lasting fulfillment*. Nueva York: The Free Press.

S

Silva C., Quintana, R., Reyna, D., Jimé- nez, O. & Rivera C. (2005). Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile. Universidad BíoBio. Santiago de Chile. Rev. Enfermería en Costa Rica, 2 (2).

Smith, P., Kendall, L., y Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.* Chicago: Rand McNally.

Topa, G. y Morales, J. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones.

International Journal of psychology and Psychological Therapy, *5*(1), 73-83.

Vargas, N. (2001). Cambios en la familia: repercusiones en la práctica pediátrica. *Revista chilena de pediatría*, *72*(2), 77-80.

Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, *27*(1), 3-8.

Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de la Psicología, 41*(3), 445-460.

