

## ***La posición de la mujer frente a los roles de género: familia versus empleo***

**Consuelo PATERNA BLEDA**  
**Carmen MARTÍNEZ MARTÍNEZ**  
*Universidad de Murcia*

### ***Resumen***

La mayoría de las investigaciones sobre la relación trabajo-familia está centrada en poder hallar los efectos de la multiplicidad de roles sobre las actitudes de la mujer ante lo laboral, y sus consecuencias en algunas variables psicosociales. El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre los roles laborales y familiares en mujeres con empleo. Participaron 200 madres con trabajo en el sector servicios, principalmente en educación, sanidad y administración. El análisis factorial muestra que seis factores pueden explicar la relación entre el dominio familiar y el laboral. Los resultados señalan cómo los roles familiares se definen en función de los laborales, siendo ambos necesarios para la realización personal, sin plantear problemas la compatibilización de ambos. Las obligaciones familiares no parecen considerarse de forma tradicional. Aun así, la maternidad continúa cambiando la vida de las mujeres en mayor medida que la de los hombres.

**Palabras clave:** roles de género, trabajo y familia.

### ***Abstract***

The extensive research on work-family has focused on the effects of multiple roles on women's work attitudes and its psychological consequences. The main aim of this study is to analyse the relationship between working roles and family roles in working women. 200 mothers working in education, health and administration-related jobs participated in the study. The factor analysis showed that six factors could explain the relationship between work and family. Results indicate that family roles are defined in relation to the working roles, and both are necessary for personal fulfilment. Problems in making both compatible were not apparent. At the same time, the women of the sample did not define family roles from a traditional point of view. However, having children continues to change the life of mothers more than it does that of fathers.

**Key words:** gender roles, employment and family.

---

*Dirección de los autores:* Facultad de Psicología. Departamento de Psiquiatría y Psicología Social. Área de Psicología Social. Edificio Luis Vives. Campus de Espinardo. 30100 Murcia. *Correo electrónico:* pater@um.es y carmemar@um.es.

Esta investigación ha sido subvencionada por la Dirección General de Universidades de la Comunidad Autónoma de Murcia, Fundación Séneca (HUM 96/35).

La investigación actual sobre los roles de género pone de manifiesto la complejidad, desde un punto de vista psicosocial, de las relaciones entre los sexos. Pastor y Martínez-Benlloch (1991), en sus análisis de los roles de género, muestran que los modelos teóricos difieren en sus explicaciones sobre el significado social de aquéllos y en cómo actúan para mantener o transformar el sistema social. Desde este planteamiento encontramos las siguientes líneas:

- a) *La perspectiva funcionalista* explica la dinámica grupal desde la necesidad de mantener el equilibrio y la estabilidad a través de la interdependencia de los miembros y la aceptación de un conjunto de valores sociales (Parsons, 1971). Los roles sociales reducen y evitan los conflictos intragrupal, además de estructurar la operatividad del grupo familiar marcando su carácter instrumental y expresivo.
  - b) *Las teorías del conflicto social* sitúan a éste como motor del cambio social, y explican las condiciones de desigualdad y discriminación a partir de las relaciones de poder y la lucha de clases. En este sentido los roles de género tradicionales serían aquellos medios a través de los cuales un grupo tendría acceso al control del trabajo, del salario y de las instituciones políticas (Sokoloff, 1980). Éstos estarían vinculados a la familia y la sexualidad y serían igualmente reproductores de las relaciones de producción, asociándose la situación de subordinación de la mujer al carácter patriarcal de la cultura, a las ideologías domi-
- nantes y a las relaciones establecidas entre los sexos (Connell, 1988). La división sexual del trabajo, según las conclusiones de algunas investigaciones actuales, puede explicar gran parte de las diferencias entre los sexos.
- c) *Las teorías que explican los roles de género con relación a la interacción social* señalan que, a través de ésta, se produce el aprendizaje de conductas, valores y expectativas, y que dichos roles dependen de los significados sociales que atribuimos a las categorías sexuales. Las niñas, por ejemplo, son educadas con una mayor presión social para que desarrollen una afectividad hacia los otros, un carácter de obediencia y responsabilidad, mientras que los niños serían recompensados por el desarrollo de una confianza en sí mismos, así como por la adquisición de una independencia y la necesidad de realización (Mednick y Weissman, 1975). Algunas investigaciones sugieren que la asignación y asunción de los roles de género conllevan el desarrollo de actitudes y creencias concretas (Eagly y Steffen, 1984), como por ejemplo las expectativas de carácter *communal* y *agentic* que encontramos en la atribución de roles domésticos y laborales.
  - d) *Las teorías socio-cognitivas* integran de igual modo el enfoque interaccionista, mostrando una creciente preocupación por el análisis de las relaciones sexo-género, así como por considerar los contextos inter e intragrupo como posibles explicaciones de las relaciones en-

tre los sexos. La psicología cognitiva explica cómo la categorización de género actúa de forma saliente en el tratamiento de la información que recibimos del medio. Estas teorías se sirven de los roles y estereotipos de género, así como de sus funciones en la construcción del autoconcepto, para explicar cómo el sistema de división del trabajo forma parte de los esquemas cognitivos (Deaux y Lewis, 1984; Deaux y Major, 1987).

La clasificación de los roles sociales no ha sido tarea fácil para las investigaciones interesadas en este campo, de tal forma que las más recientes se centran en el estudio de aquellos roles sociales que podían ser agrupados en una de estas dos categorías: el trabajo (roles ocupacionales) y la familia (rol marital y parental). El estudio de estas dos categorías de roles plantea el análisis comparativo e interactivo entre ambas. Para dicho análisis tendría que definirse el ámbito público de los roles, el cual abarcaría variables como estatus, prestigio y poder, y otro subjetivo-privado que haría referencia a la satisfacción, gratificación y compromiso con tales roles. *Ser madre*, por ejemplo, formaría parte del conjunto de roles familiares, y sería una condición de gran prestigio si la consideramos como una de las ocupaciones tradicionales de la mujer. Sin embargo el desempeño de roles asignados y el nivel de satisfacción respecto de las necesidades afectivas comienza a no ser aceptado por las mujeres (Barberá, Castaño, Pastor y Martínez-Benlloch, 1990).

Las investigaciones que han estudiado el compromiso de rol observan, sin que los datos sean concluyentes, que los hombres

disponen de un mayor compromiso con el rol laboral, mientras que las mujeres puntúan más alto en su compromiso con los roles familiares (Lopata y Pleck, 1983). Los estudios sobre expectativas prescriptivas ponen de manifiesto que la obligatoriedad normativa es más fuerte para unos roles que para otros, y que no siempre es aceptada con la misma intensidad. Las responsabilidades de hombres y mujeres son otro tema de estudio para algunas de las últimas investigaciones sobre roles, y aunque demuestran cómo la distribución de responsabilidades en el cuidado de los hijos y en la socialización cada vez resulta más equitativa, todavía son atribuidas a la esposa las responsabilidades domésticas. Los estudios sobre las relaciones entre los roles manifiestan que hombres y mujeres difieren en las correlaciones que aparecen en el análisis de dichas relaciones. Así por ejemplo, en los varones se encuentra una relación positiva entre el rol laboral, el conyugal y paternal, apareciendo el empleo como una factor que influye en la estabilidad familiar y en el deseo de tener hijos, mientras que en las mujeres muestra una relación negativa entre el empleo y el deseo de ser madre (Johnson y Waldman, 1981; Wilkie, 1981).

Durante estas tres últimas décadas los estudios sobre las relaciones trabajo-familia se han agrupado en torno a dos líneas de investigación: una primera, localizada en el denominado *conflicto de roles*, donde se han analizado las posibles fuentes de estrés a partir de la compatibilización de ambos (Frone, Russell y Cooper, 1992), y una segunda que defendía la situación de *apoyo social* como forma de mejorar la calidad de vida y aumentar la satisfacción en ambos contextos (Beehr y McGrath, 1992), coexistiendo una tercera ofreciendo una

integración de los modelos de conflicto familia y trabajo con los de apoyo social (King, Mattimore, King y Adams, 1995).

Algunos resultados muestran que tanto hombres como mujeres declaran que experimentan como conflictiva la condición de tener que hacer compatible trabajo y roles familiares, pero son las mujeres quienes alcanzan un mayor grado de conflictividad al tener que hacer compatible dicha dualidad, incluso la problemática es mayor en la relación trabajo y rol maternal que entre trabajo y matrimonio (Lopata y Pleck, 1983). Wiersma y Van Den Berg (1991) determinaron los efectos de responsabilidades domésticas y el clima familiar sobre el conflicto trabajo-casa, concluyendo que las mujeres tenían más conflictos de rol que los hombres, y que la variable *clima familiar* era la que más correlacionaba con este conflicto, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, la sobrecarga de roles, con el fin de evitar renuncias a determinados trabajos, aparece como una condición necesaria pero no suficiente para la resolución de dicha conflictividad.

De igual modo, se ha analizado la influencia de la multiplicidad de roles sobre el bienestar personal, siendo el laboral el más estudiado. Los resultados indican que existe una relación positiva entre empleo y salud, física y psicológica, en ambos sexos. Sin embargo, los datos no son concluyentes, puesto que aunque el bienestar personal mejora con la multiplicidad de roles (Guttentag, Salesin y Belle, 1980) las características de éstos y su combinación producen una serie de problemas para los sujetos. Greenglass (1985) advertía que la dedicación exclusiva a la vida familiar era un factor inhibitor del desarrollo personal y de un buen nivel de autoestima, viviendo

de forma negativa el hecho de tener que tomar una decisión entre el trabajo y el dedicarse al cuidado de los hijos (Cowan y Cowan, 1992).

Por otro lado, Barnett y Baruch (1985) encontraron cómo los conflictos de rol y los niveles de sobrecarga de roles estaban significativamente asociados con el desempeño del rol de madre, sin que apareciese una asociación significativa con el rol de trabajadora remunerada o el de esposa. Major (1993) estudió las diferencias de género como resultado de las normas sociales, entendidas como roles, que se deben cumplir en el ámbito familiar, así como los procesos de comparación y los diferentes tipos de justificación utilizados para legitimar la desigual división del trabajo doméstico, hallando que las mujeres perciben que reciben más de la relación familiar y que no se encuentran en desventaja, es decir, no perciben ningún tipo de discriminación ni sentimientos de desconformidad al pensar que su situación no es modificable ni tiene por qué serlo. Sin embargo, los cambios en los roles y estatus de la mujer está desembocando en el denominado *intereses en conflicto*: intereses afectivos no satisfechos e intereses profesionales en confrontación con éstos (Sáez, 1993).

Tradicionalmente los instrumentos utilizados para medir estereotipos y roles de género han sido el *Cuestionario de Bem* (BSRI, 1974); el *PAQ (Personal Attributes Questionnaire)*, de Spence, Helmreich y Stapp (1974); el *Prf-Andro* (Berzins, Welling y Wetter 1978); la *Escala ACL*, de Heilbrun (1976); la *CPI*, de Baucom (1976); o la *Sex Role Behavior Scale* (Orlofsky, Ramsden y Cohen, 1982). Sin embargo, durante estos últimos años se han desarrollado diversas medidas sobre las

actitudes hacia los roles de género que tratan de recoger información sobre actitudes y conductas respecto del género y su desarrollo para promover el cambio hacia la igualdad y el logro de ciertos derechos de la mujer, habiendo contribuido a ello la *Escala de Actitudes hacia la Mujer (AWS)*, de Spence y Helmreich (1979). Esta escala fue mejorada y surgieron otras como la de Henley, Meng, O'Brien, McCarthy y Sockloskie (1998), que medía los diferentes tipos de feminismo, la *Escala de Igualitarismo del Rol Sexual* (King y King, 1990), la *Escala de Creencias sobre la Mujer* (Belk y Snell, 1986), la *Escala de Actitudes hacia el Feminismo y Movimientos de Mujeres (FWM)*, Fassinger, 1994; LFAIS, Levonian, 1996). Todas ellas tratan de reflejar cómo han ido cambiando las actitudes hacia los roles de género y su relación con la ideología feminista.

Actualmente la comprensión del contexto laboral de la mujer y los valores inmersos en él están ayudando a predecir hacia dónde se encaminará la literatura de la próxima nueva década para ofrecer alternativas a las nuevas situaciones del cambio de roles, percepciones y actitudes hacia ellos (Melamed, 1995), y particularmente de la distribución equitativa de aquéllos en la esfera doméstica (Figuroa, 1998).

Precisamente el objetivo de esta investigación es conocer la representación que las mujeres con empleo elaboran acerca de los roles desempeñados en los dominios laboral y familiar, así como las relaciones que perciben entre ambos. Desde nuestro punto de vista es imprescindible realizar este estudio partiendo de una consideración relacional e interactiva de los roles que los sujetos pueden llevar a cabo cotidianamente. De hecho nuestra hipótesis es

que las mujeres vivirán su vida cotidiana desde una forma relacional.

### **Método**

#### ***Muestra***

Participaron 200 madres con un trabajo remunerado fuera del hogar. La selección fue realizada de la población activa (de la capital Murcia), y dentro de ésta de las catalogadas como *ocupadas*. El análisis de la distribución porcentual de éstas por sectores económicos nos indicó que era en el sector servicios donde mayor número de mujeres encontraríamos, concretamente, el 72% trabaja en el sector servicios (educación, sanidad y administración), el 14,8% en la industria, el 12,8% en la agricultura y sólo un 0,5% en el sector de la construcción. La media de edad es de 40 años. Un alto porcentaje de la muestra está casada (88,4%). El 62% de las mujeres había cursado estudios universitarios, un 35% estudios medios y sólo un 3% manifestaba tener estudios universitarios.

#### ***Instrumentación***

El cuestionario usado para la medición de los roles ha sido elaborado tras un análisis riguroso de aquellos estudios de género que trataron variables relacionadas con dicha temática y los instrumentos utilizados para la medición de los estereotipos y roles de género. Dicho instrumento (ver anexo) consta de 42 ítems que responden a un modelo *Likert*; con una escala que comprende desde el valor uno (mínimo acuerdo) hasta el siete (máximo acuerdo). Las variables que en él se miden se detallan a continuación. Respecto del ámbito familiar se incluyen aspectos como las creen-

cias acerca de la maternidad-identidad (ítems: 1-2-9-15-32-33-34), roles de género/parentales (ítems: 5-13-14-26-35-40-42), socialización de género (ítems: 6-11-18-20-25), condicionantes de la fecundidad (ítems: 4-7-8-16-19-31-36). Respecto del laboral la valoración del empleo como medio de realización y como instrumento de liberación (ítems: 12-17-27-38-39-41), la percepción de discriminación laboral (ítems: 3-10-22-29). Por último las creencias acerca de la relación entre el trabajo y la familia: el trabajo como fuente de liberación de la familia versus el empleo como rémora para la atención a la familia (ítems: 21-23-24-28-30-37).

### **Procedimiento**

Como paso previo a la recogida definitiva de los datos y a su análisis e interpretación realizamos un estudio piloto con una muestra de 101 sujetos, seleccionados aleatoriamente de los mismos sectores que pretendíamos estudiar: educativo, sanitario y administración. El objetivo era validar el cuestionario de cara a controlar su fiabilidad. El coeficiente *alpha* resultó de 0.7538, significativo para aceptar y aplicar el cuestionario a nuestro estudio.

El cuestionario fue administrado por dos investigadores que formaban parte de nuestro equipo, actuando como encuestadores y que por tanto conocían los objetivos del estudio. Ni éstos ni el resto del equipo tenían alguna relación o vinculación con la muestra. El cuestionario fue respondido en el mismo lugar de trabajo de las participantes, previo contacto con los directores del centro o jefes de servicio. La condición para la selección de la muestra fue que fuesen madres con empleo (en los sectores descritos anteriormente) y que

voluntariamente quisieren colaborar. Y la única información que conocían era que se trataba de un estudio de la Universidad sobre las actitudes que las mujeres tienen ante diferentes roles en el trabajo y en la familia.

### **Resultados**

Dado que el objetivo del estudio es conocer la estructura de las creencias mantenidas por las mujeres en relación a los dominios laboral y familiar, y las relaciones percibidas entre ambas áreas, procedimos a la realización de un análisis factorial sobre el cuestionario elaborado. Dicho análisis nos permitirá identificar, mediante la selección de los factores, y siguiendo los principios de interpretabilidad y parsimonia, los factores o elementos que articulan las creencias de las mujeres respecto de los roles ejecutados en el dominio laboral y familiar.

### **Análisis factorial del cuestionario**

La matriz de correlaciones fue trabajada con el paquete SPSS-PC. El determinante de la matriz es de 0.0000081. El test de esfericidad de Barlett alcanza una puntuación de 2183,7008 con una  $p = 0.00000$ . Otro índice que nos muestra que se cumplen las condiciones necesarias para la extracción de factores es el KMO (Kaiser-Meyer-Olkin); medida de adecuación de la muestra (0.65960). Trabajamos el método de componentes principales y aplicamos una rotación de tipo *varimax*.

Se obtuvieron seis factores, los cuales explican casi el 40% de la varianza, siendo el primer factor el que mejor refleja la variabilidad de la muestra, puesto que es el que posee el *eigenvalue* más alto. El por-

centaje de variabilidad total de la muestra explicado por el conjunto de los cuatro primeros factores es del 31%. Los tres primeros factores son los que mantienen los mayores porcentajes de varianza explicada, y a partir del tercer factor la varianza explicada crece con cada nuevo factor un 4%.

La composición de los factores y de las cargas de las variables en cada uno de ellos se refleja en la tabla 1.

Centrándonos en el contenido de los factores, el primero de ellos, que agrupa seis ítems y explica un 10,9% de la varianza de la matriz, como podemos observar en la tabla 2, hace referencia al grado de *discriminación percibida* de la mujer, tanto en el ámbito laboral como doméstico. Dicha discriminación se relaciona con las percep-

ciones de las diferencias de género, reflejando una cierta queja por dicha situación. Al tiempo que se define por la influencia de la maternidad en la vida de las mujeres. Dado que el primer factor identificado es siempre el que más contribuye a explicar la variabilidad contenida en los datos podemos decir que, en este caso, el primer aspecto explicativo de la representación de los dominios laboral y familiar es la percepción de discriminación, la cual se encuentra ligada al hecho de la maternidad.

De acuerdo con el análisis descriptivo de estos ítems, el 50% de la muestra se sitúa por encima de la media teórica de la escala (puntuando en los valores cinco, seis y siete) en el ítem 37, es decir, percibe que la promoción laboral de la mujer se encuentra obstaculizada por la maternidad. Sin embargo, el hecho de que la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral dependa de la responsabilidad ante la maternidad no aparece de forma evidente, puesto que la heterogeneidad de las respuestas de la muestra para este ítem 10 (media=4.3; *std. dv.*=1.9) es muy grande. Respecto a si los hombres colaboran menos en la atención a las necesidades de los hijos, un 57% de las mujeres puntuó también entre los tres valores de mayor grado de acuerdo, así como gran parte de ellas afirma que siguen estando peor consideradas que los hombres

Tabla 1. Estadísticos más significativos del análisis factorial.

Factores	Eigenvalue	Porcentaje de varianza	Porcentajes acumulados
1	4.57586	10.9	10.9
2	3.39496	8.1	19.0
3	2.82024	6.7	25.7
4	2.20801	5.3	31.0
5	1.94443	4.6	35.6
6	1.64600	3.9	39.5

Tabla 2. Ítems correspondientes al Factor 1.

Item	Cargas factoriales		Frasas
	Media	Media	
37	0.61	4.3	Los hijos suponen un freno en la promoción laboral de la mujer.
10	0.60	4.3	La igualdad laboral no existe porque se responsabiliza a la mujer de los hijos.
35	0.57	4.7	Los hombres colaboran menos en la atención a las necesidades de los hijos.
3	0.45	5.1	La mujer sigue peor considerada que el hombre en el trabajo.
25	0.45	5.3	Hoy día mi visión de la maternidad es distinta de la de mi madre.
5	0.40	5.9	La maternidad cambia la vida de una mujer mucho más que la del hombre.

en el trabajo (un 66% distribuido entre los valores cinco, seis y siete de la escala). Asimismo un 80% muestra su acuerdo con que la maternidad supone un cambio mucho más fuerte en sus vidas que en la de sus compañeros. A pesar del reconocimiento de estas diferencias perciben que hoy día sus roles son asumidos de forma diferente a como las madres de generaciones anteriores los asumían.

El segundo factor, agrupa nueve ítems y con un carácter bipolar, explica el 8.1% de la varianza (ver tabla 3). Dicho factor lo denominamos *representación idealizada y tradicional de la maternidad*, ya que los enunciados hacen referencia a la relevancia de la maternidad como fuente de realización como mujer.

La respuesta a los ítems nos muestra que el 90% de la muestra se sitúa por encima de la mitad de la escala afirmando que la madre debe estar dispuesta a darlo todo por sus hijos. En esos mismos valores encontramos un 60% que declara que la mayor satisfacción de una mujer es ser madre (ítem 15). Así mismo, un 57% (valores cinco, seis y siete) muestra su acuerdo respecto a que sacrificar todo por el bienestar de

los hijos produce satisfacción. Sin embargo una buena parte de mujeres (un 62%) piensa que los padres pueden cuidar a los hijos como lo hacen las madres. En relación con la realización de la mujer, creen que ésta no procede exclusivamente de su realización como madre (un 62.2%) y no estarían dispuestas a abandonar el trabajo a causa de las obligaciones familiares (un 45% en los valores uno, dos y tres).

El tercer factor explica el 6.7% de la varianza y está constituido por cuatro elementos. La agrupación de sus enunciados hace referencia a la *autorrealización de la mujer a través del trabajo y la valoración de éste* (tabla 4).

Atendiendo al análisis de los ítems que componen este factor encontramos que el 68% de la muestra declara su máximo acuerdo con que el trabajo es algo fundamental para la felicidad personal (ítem 12), que la liberación de la mujer está totalmente condicionada por la integración al mercado laboral (ítem 41, un 80% de la muestra se sitúa en los valores seis y siete) y que el trabajo les ha permitido aumentar el círculo de amistades y relaciones sociales (un 80% de la muestra queda distribuido entre

Tabla 3. Ítems correspondientes al Factor 2.

Cargas			
Ítem	factoriales	Medias	Fases
9	0.70	5.3	Una madre debe darlo todo por sus hijos.
15	0.68	4.8	Tener hijos es la mayor satisfacción que alcanza una mujer.
33	0.64	4.7	Una madre está satisfecha sacrificando su bienestar por su hijo/a.
40	0.47	3.1	Aunque quiera un padre no puede cuidar a los hijos como una madre.
14	0.46	4.1	Una madre es quien mejor sabe cuidar a sus hijos en la crianza.
34	0.46	2.7	Es imprescindible ser madre para realizarse como mujer.
23	0.34	3.4	Voluntariamente relego mi trabajo ante mi obligación de madre.
7	0.39	6.2	Los problemas de los jóvenes hacen que nos pensemos tener hijos.
31	0.33	4.8	Hoy día se tienen menos hijos por lo que cuesta mantenerlos.

los valores por encima de la mitad de la escala).

El cuarto factor agrupa otros cuatro elementos y explica un 5.3% de la varianza de la matriz. Dicho factor puede definirse como *tradicionalismo de roles de género*, y más concretamente, los roles del padre en relación con los hijos y ante el mundo laboral (ver tabla 5).

Las respuestas a estos ítems reflejan que el 70% de las mujeres puntúa en los valores seis y siete respecto a que no es responsabilidad exclusiva del padre la manutención económica de los hijos (ítem 13), un 78.5% muestra su desacuerdo con la afirmación de que la contratación de hombres en vez de mujeres en edad de tener hijos sea mejor (ítem 29), percibiendo una discriminación si se procediese según dicho supuesto. De igual modo encontramos un alto porcentaje (63.2%) en el valor uno del ítem 30, según el cual renunciar al trabajo por el hecho de tener hijos tam-

co parece ser una decisión lógica. Por último encontramos una muy significativa proporción de desacuerdo en el contenido del ítem 42, el cual afirma que no sería responsabilidad exclusiva de los padres la educación en cuanto a la disciplina y el orden (82% entre los valores uno y dos de la escala).

El quinto factor, constituido por cinco declaraciones, y con un carácter bipolar, recoge información sobre la *compatibilización trabajo-familia* y cómo la maternidad supone un problema en algunos ámbitos, pero no para la dedicación profesional. La varianza explicada gira en torno al 4.6% (ver tabla 6).

De acuerdo con la descripción de los ítems, más de la mitad de la muestra declara no experimentar ningún tipo de frustración por no dedicar más tiempo atendiendo a la familia (68% entre los valores uno, dos y tres), así como tampoco percibe que la compatibilización entre las actividades

Tabla 4. Ítems correspondientes al Factor 3.

Item	Cargas		Frases
	factoriales	Medias	
7	0.71	4.25	La ocupación laboral permite expresar mis actitudes y realizarme.
12	0.68	5.12	El trabajo es algo fundamental para mi felicidad personal.
41	0.65	6	Acceder a un trabajo fue esencial para la liberación de la mujer.
38	0.63	5.64	Gracias al trabajo he podido ampliar mi círculo de amistades.

Tabla 5. Ítems correspondientes al Factor 4.

Item	Cargas		Frases
	factoriales	Medias	
13	0.62	2.2	Es responsabilidad del padre la manutención económica de los hijos.
29	0.58	1.7	Es justo contratar a hombres antes que a mujeres en edad de tener hijos.
30	0.53	2.2	Es lógico que una mujer renuncie a su trabajo cuando tiene hijos.
42	0.52	1.8	La disciplina es responsabilidad de los padres más que de las madres.

laborales y las familiares tenga que suponer un importante problema (ítem 24, un 60% entre los valores cinco, seis y siete), no habiendo percibido discriminación en el trabajo por el hecho de tener hijos (ítem 22, un 63.3% entre los valores uno, dos y tres de la escala).

Por último, el factor seis, con tres ítems, hace referencia a una *visión no tradicional de la familia*, ya que se niega la existencia de presión social hacia la maternidad, y se afirma que el trabajo libera de los agobios que produce la familia.

El análisis descriptivo de los ítems nos muestra que el 70% (entre los valores uno, dos y tres de la escala) de las mujeres no tendría ningún problema en saber ocupar su tiempo libre si no trabajase. El 85% de la muestra se sitúa por debajo de la escala en la afirmación de que su entorno familiar no emitiría ningún juicio de valor sobre la decisión de tener hijos. Un 57% por encima de la mitad de la escala tiende a situar-

se en un considerable acuerdo respecto a defender el trabajo como medio de evasión de las dificultades familiares (ítem 21).

## Discusión

Este estudio pretende indagar la conceptualización que las mujeres hacen de los dominios laboral y familiar así como la relación existente entre el hecho de ser mujer, madre y trabajadora. En conjunto apreciamos que la representación de las mujeres se articula en torno a seis elementos fundamentales: la discriminación, la idealización de la maternidad, la valoración del empleo, el tradicionalismo de los roles de género, la compatibilización de los dominios y el antitradicionalismo en la percepción de la familia.

Nuestros datos muestran que el concepto tradicional de maternidad ha sufrido una evolución dado que la mujer ya no se reduce a la única y exclusiva categoría de

Tabla 6. Ítems correspondientes al Factor 5.

Cargas			
Ítem	Factoriales	Medias	Frases
28	0.72	2.8	La madre que trabaja se siente frustrada en su dedicación a los hijos.
24	0.49	4.88	Hacer compatible trabajo y atención a los hijos no ha sido problema.
16	0.50	3	Tener muchos hijos es un obstáculo para la pareja.
36	0.45	4.28	Dada la situación del mundo sería irresponsable tener muchos hijos.
22	0.34	2.22	A veces me he sentido discriminada en mi trabajo por tener hijos.

Tabla 7. Ítems correspondientes al Factor 6.

Cargas			
Ítem	Factoriales	Medias	Frases
39	0.67	2.31	Si no tuviera trabajo no sabría cómo ocupar mi tiempo libre.
11	0.62	2.31	En mi entorno familiar no estaría bien visto que no tuviera hijos.
21	0.38	4.57	El trabajo permite evadirme de los agobios familiares.

madre, esta figura aparece actualmente de cierta forma controvertida, ya que no se identifica tan intensamente mujer y madre. Nos hallamos ante un proceso sociocultural aprendido y que por lo tanto es posible modificar, aunque todavía existen ciertos grupos de mujeres con un alto grado de tradicionalismo respecto a los roles de género, aceptando en este caso que la maternidad supone darlo todo por los hijos y sacrificarse al máximo por su bienestar.

Respecto de la percepción de la maternidad como algo natural comprobamos que no existe un patrón claramente definido, es decir, existe una cierta ambivalencia sobre si nos hallamos ante un hecho natural o se trata más bien de un aprendizaje social. La muestra refleja dos grupos de mujeres, unas que aceptarían sacrificar su bienestar por el de sus hijos, e incluso aseguran que esta situación les produce cierta satisfacción, de ahí que mantengan un acuerdo sobre *dar todo por los hijos*, y otras más progresistas que no estarían de acuerdo con las anteriores ideas.

La ruptura de la visión tradicional se produce en el momento en que el discurso versa sobre la dedicación al ámbito profesional; la relación entre ambas esferas, pública y privada, es la que permite un mayor distanciamiento de lo que antaño se consideraba como reducción de la madre a lo doméstico. El cambio en la consideración de los roles familiares aparece más claramente reflejado en el discurso sobre su relación con los roles laborales que cuando se plantea la discusión sobre la díada madre-hijo/a. Aun sin desear la reducción a la esfera doméstica afirman que debe ser valorada en su justa medida, por lo que dedicarse a estas tareas no supone una degradación para la mujer. En este sentido estarían utilizando la estrategia de

creatividad social, tal y como es definida por la *Teoría de la Identidad Social*. Se sirven de esta estrategia cuando ante un proceso de comparación intergrupual los miembros del endogrupo, en nuestro caso las mujeres, reinterpretan algunos de los aspectos percibidos como determinantes de la inferioridad ofreciendo un nuevo significado a las diferencias y características del grupo. Las mujeres tienden a cambiar el valor asignado a los roles domésticos con el fin de ser infravaloradas en comparación a los hombres, dedicados en su mayoría al ámbito profesional.

Otro de los componentes, destacado como variable interpretativa, es el de los roles de género, en concreto, los que hacen referencia a la crianza, manutención económica, tareas domésticas y otros aspectos de educación considerados como obligaciones en función del género. La capacidad de criar y la responsabilidad ante el cuidado infantil han sido percibidas como tareas específicas de la mujer, y tienden a ser reproducidas de generación en generación. Sin embargo, desde el momento en que la maternidad no domina la vida de las mujeres la organización de lo masculino y lo femenino experimentará una transformación.

Nuestros datos reflejan que las madres, a pesar de continuar considerando que la experiencia maternal supone un cambio mucho más intenso en sus vidas que en la de los hombres, no admiten que la madre sea quien mejor sabe cuidar a sus hijos, así como tampoco que las cuestiones económicas sean exclusivamente responsabilidad del padre. El reparto tradicional sobre lo que cada uno asume respecto a los hijos ya no se acepta. De igual modo reconocen que los hombres colaboran menos en la atención de las necesidades de los

niños, lo cual no debería justificarse por el hecho de disponer de una mayor o menor capacidad para ello; las tareas domésticas y el cuidado infantil deberían ser compartidas por ambos miembros de la pareja.

Chodorow (1984) afirmaba que el ejercicio de la maternidad es el que contribuye a la desigualdad sexual. Nuestra muestra mantiene que esta desigualdad surge en el ámbito doméstico, no percibiéndose una discriminación en el trabajo por el hecho de ser madre. Lo que sí resulta importante matizar es el acuerdo que mantienen con la existencia de discriminación laboral por el hecho de ser mujer.

El obstáculo que encuentran en el mercado laboral reside en la imposibilidad de una mayor profesionalización dadas las responsabilidades en cuanto al cuidado de los hijos. Actualmente la definición de roles ocupacionales y familiares está siendo reestructurada de manera que ambos formen parte del desarrollo personal y social.

Nuestros datos reflejan la consideración del trabajo como medio para alcanzar bienestar económico y mejorar la calidad de vida, así como por un afán de liberación, autonomía y realización personal, sin que suponga ningún tipo de frustración tener menos tiempo para la dedicación a los hijos.

Algunas investigaciones de los años 80 señalaban que la construcción social del ideal de madre, junto con el modelo masculino de trabajo y los estereotipos sobre madres con empleo, creaban ciertos dilemas a éstas, de ahí que tratasen de minimizar las diferencias y discrepancias con el ideal de maternidad socialmente construido. La necesidad de ingresos justificaba la aceptación social de ciertas madres trabajadoras, por lo que no se les exigía una dedicación exclusiva y a tiempo completo

a la maternidad (Kamerman, 1981; Brannen y Moss, 1988).

Actualmente, y según las características de nuestra muestra, la compatibilización entre trabajo y familia no supone un grave problema, al contrario, la realización personal y un buen nivel de autoestima procede de la vivencia de ambas experiencias, mostrando una importante satisfacción tanto con los roles laborales como con los maternos. Ante esta nueva situación las madres tratan de integrar la definición social de maternidad y el ideal de madre trabajadora, intentando que el impacto de la primera sobre el desarrollo profesional sea minimizado.

Las madres que trabajan son un colectivo caracterizado como problemático, ya que la construcción social de la maternidad ha inducido el rol de madre trabajadora como parte integrante de ella, mientras que la construcción social de la paternidad sí ha asumido el rol de trabajador remunerado, de ahí que sólo se cuestione la posibilidad de trabajar o no en el caso de las mujeres (Lewis, 1991). Sin embargo, investigaciones recientes señalan que trabajo y maternidad ya no son tan incompatibles, y que la construcción social de ésta no descarta el desarrollo en el otro ámbito. Los resultados de nuestro estudio reflejan que muy pocas mujeres estarían dispuestas a abandonar o renunciar al trabajo por sus obligaciones como madre, sin que haya sido un problema tener que compatibilizar ambos roles.

Respecto de los condicionantes de la fecundidad se ha señalado que la posibilidad de tener ayudas sociales no condicionaría la decisión de tener o no hijos, resultado que se contrapone a la idea generalizada de que la natalidad aumentaría con los proyectos de ayuda social para el cuidado y crianza de los hijos. Esta decisión sobre

la maternidad tampoco aparece especialmente influenciada por la situación problemática que hoy día viven los jóvenes, siendo los costes económicos el hecho que mayor influencia tiene en el aumento del número de hijos.

El análisis del significado psicosocial de los estereotipos de los roles de género, es uno de los objetivos planteados como prioritarios para las próximas investigaciones. Se trataría de indagar sobre la utilidad de la categorización sexual, tal y como Huici (1984) señalaba, para preservar nuestros propios sistemas de valores, y cómo la condición de maternidad supondría la valoración de la mujer en tanto en cuanto reproduzca los roles que prescribe.

La cuestión a tratar por las mujeres que deciden compatibilizar trabajo y familia es la reestructuración del tiempo. El debate sobre la decisión de trabajar o no, discurso público y privado, aparece sólo si se considera a la mujer como la responsable del ámbito doméstico, siendo éste el que menos grado de satisfacción les produce.

En definitiva, las investigaciones sobre el cuidado de los niños/as está cambiando de enfoque y dirigen su atención hacia cómo la mujer podrá resolver las contradicciones entre las prescripciones sociales y sus demandas o reivindicaciones personales, puesto que los resultados de las anteriores no fueron muy útiles para aconsejar las reformas necesarias ante los nuevos cambios que pudiesen surgir (Silverstein, 1991).

Por nuestra parte precisamos que debería profundizarse en la figura del padre como esencial para el desarrollo emocional del niño y cómo su ausencia repercute en los procesos familiares, es decir, la atención debe ir encaminada de igual forma a cómo los hombres cambiarían sus roles en

la esfera doméstica e igual que existe un discurso sobre mujer-trabajo-familia existiese otro respecto a los roles masculinos, con el fin de que las categorías en función del género no estuviesen tan delimitadas y no fuesen un discurso exclusivamente centrado en la mujer.

Hoy día la mayoría de las investigaciones apuestan por una transformación social de la condición de la mujer que modifique al mismo tiempo las expectativas desarrolladas tradicionalmente por los estereotipos de género que se han estado manteniendo.

## Referencias

- Barberá, E., Castaño, D., Pastor, R. y Martínez-Benlloch, I. (1990). *Implicaciones psicológicas del derecho penal en las relaciones familiares y sus aspectos sociales*. Memoria de Investigación subvencionada por la Consellería de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.
- Barnett, R. y Baruch, G. (1985). Women's involvement in multiple roles, and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Baucom, D.H. (1976). Independent masculinity and femininity scales on the California Psychological Inventory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44, 876.
- Beehr, T.A. y McGrath, J.E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress and Coping*, 5, 7-19.
- Belk, S.S. y Snell, W.E. (1986). Beliefs about women: Components and correlates. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12, 403-413.

- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Berzins, J.I., Welling, M.A. y Wetter, R.E. (1978). A new measure of psychological androgyny based on the Personality Research Form. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46, 126-138.
- Brannen, J. y Moss, P. (1988). *New mothers at work: Employment and childcare*. Londres: Unwin Hyman.
- Connell, R.W. (1988). *The social basis of sexual politics*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Cowan, D.P. y Cowan, P.A. (1992). *When partners become parents. The big life change for couples*. Nueva York: Basic Book.
- Chodorow, N. (1984). *El ejercicio de la maternidad*. Barcelona: Gedisa.
- Deaux, K. y Lewis, L.L. (1984). The structure of gender stereotypes: Interrelationship among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.
- Deaux, K. y Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, 369-89.
- Eagly, A.H. y Steffen, V.J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 735-54.
- Fassinger, R.E. (1994). Development and testing of the attitudes toward Feminism and the Women's Movement (FWM) Scale. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 389-402.
- Figuroa, H.J. (1998). Rethinking Role Theory and its Aftermath. En E. Burcan (Ed.), *Deconstructing Feminist Psychology* (págs. 47-60). Londres: Sage.
- Frone, M.R., Russell, M. y 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.
- Greenglass, E.R. (1985). A social-psychological view of marriage for women. *International Journal of Women Studies*, 8 (1), 24-31.
- Guttentag, M., Salesin, S. y Belle, D. (1980). *The mental health of women*. Londres: Academic Press.
- Heilbrun, A.B. (1976). Measurement of masculine and feminine sex role identities as independent dimensions. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44, 183-190.
- Henley, N.M., Meng, K., O'Brien, D., McCarthy, W.J. y Sockloskie, R.J. (1998). Developing a scale to measure the diversity of feminist attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 22, 317-348.
- Huici, C. (1984). The individual and social functions of sex-role stereotypes. En H. Tajfel (Ed.), *The social dimension, Vol.2*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Johson, B.L. y Waldman, E. (1981). Marital and family patterns of the labor force. *Monthly Labor Review*, 104(10), 36-38.
- Kammerman, S.B. (1981). *Parenting in an unresponsive society*. Nueva York: Free Press.
- King, L.A. y King, D.W. (1990). Abbreviated measure of sex role egalitarian attitudes. *Sex Roles*, 15, 201-214.

- King, L.A., Mattimore, L.K., King, D.W. y Adams, G.A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
- Levonian, B. (1996). Putting the feminism into feminism scales: Introduction of a Liberal Feminist Attitude and Ideology Scale. *Sex Role*, 34 (5/6), 359-390.
- Lewis, S. (1991). Motherhood and employment: The impact of social and organizational values. En A. Phoenix, A. Woollett y E. Lloyds (Eds.), *Motherhood, meanings, practices and ideologies* (págs. 195-215). Londres: Sage.
- Lopata, H.Z. y Pleck, J.H. (1983). *Research in the interweave of social roles. Families and jobs, Vol.3*. Greenwich, CT.: JAI Press.
- Major, B. (1993). Gender, entitlement and the distribution of family labor. *Journal of Social Issues*, 49 (3), 141-159.
- Mednick, M.T. y Weissman, H.J. (1975). The psychology of women-selected topics. *Annual Review of Psychology*, 26, 1-18.
- Melamed, T. (1995). Barriers to women's career success: Human capital, career choices, structural determinants, or simply sex-discrimination. *Applied Psychology*, 44, 295-314.
- Orlosky, J.L, Ramsden, M.W. y Cohen, R.S. (1982). Development of the revised Sex Role Behavior Scale. *Journal of Personality Assessment*, 46, 638.
- Parsons, T. (1971). *The system of modern societies*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Pastor, R. y Martínez-Benlloch, I. (1991). Roles de género: Aspectos psicológicos de las relaciones entre los sexos. *Investigaciones Psicológicas*, 9, 117-143.
- Sáez, C. (1993). *¿La liberación era esto?* Madrid: Temas de Hoy.
- Silverstein, L.B. (1991). Transforming the debate about child care and maternal employment. *American Psychologist*, 46 (10), 1025-1032.
- Sokoloff, N. (1980). *Between money and love*. Nueva York: Praeger.
- Spence, J.T. y Helmreich, R.L. (1979). On assessing "Androgyny". *Sex Roles*, 5, 721-738.
- Spence, J.T., Helmreich, R.L. y Stapp, J. (1974). The Personal Attributes Questionnaire: A measure of sex role stereotypes and masculinity-femininity. *ISAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 32, 29-39.
- Wiersma, U.J. y Van Den Berg, P. (1991). Work-home role conflict, family climate, and domestic responsibilities among men and women in dual-earner families. *Journal of Applied Social Psychology*, 21 (15), 1207-1217.
- Wilkie, J.R. (1981). The trend toward delayed parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 583-91.

## Anexo

**Cuestionario sobre roles de género**

(Consuelo Paterna y Carmen Martínez. Universidad de Murcia)

Señale para cada ítem la puntuación de 1 a 7, siendo 1 para muy en desacuerdo y 7 para muy de acuerdo con cada uno de los ítems que a continuación se presentan.

1. Dedicarse únicamente a la casa y a los hijos es degradante para una mujer.	1	2	3	4	5	6	7
2. No inculcaría a mis hijos/as la idea de tener niños.	1	2	3	4	5	6	7
3. Las mujeres siguen estando peor consideradas que los hombres en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Con más ayudas sociales estaría dispuesta a tener más hijos.	1	2	3	4	5	6	7
5. La maternidad cambia la vida de una mujer mucho más que la de un hombre.	1	2	3	4	5	6	7
6. En la cultura en la que crecí la aspiración normal de una mujer era casarse y tener hijos.	1	2	3	4	5	6	7
7. Los problemas de los jóvenes (droga....) hacen que pensemos mucho lo de tener hijos.	1	2	3	4	5	6	7
8. El control de la natalidad me parece una práctica adecuada.	1	2	3	4	5	6	7
9. Una madre debe dar todo por sus hijos.	1	2	3	4	5	6	7
10. La igualdad de oportunidades en el trabajo no existe porque sólo se responsabiliza a la mujer del cuidado de los hijos.	1	2	3	4	5	6	7
11. En mi entorno familiar no estaría bien visto que no tuviera hijos.	1	2	3	4	5	6	7
12. El trabajo es algo fundamental para mi felicidad personal.	1	2	3	4	5	6	7
13. Ante todo es responsabilidad del padre la manutención económica de los hijos.	1	2	3	4	5	6	7
14. La madre es quien mejor sabe atender la crianza de sus hijos.	1	2	3	4	5	6	7
15. Tener hijos es la mayor satisfacción que alcanza una mujer.	1	2	3	4	5	6	7
16. Tener muchos hijos es un obstáculo para la felicidad de la pareja.	1	2	3	4	5	6	7
17. Mi ocupación laboral me permite expresar mis aptitudes y realizarme como persona.	1	2	3	4	5	6	7
18. Me parece mal que la publicidad infantil siga inculcando en las niñas los roles maternos.	1	2	3	4	5	6	7
19. No tendría más hijos aunque mi pareja me lo pidiese.	1	2	3	4	5	6	7
20. Mi madre me enseñó que los hijos son lo primero.	1	2	3	4	5	6	7
21. El trabajo permite evadirme de los agobios familiares.	1	2	3	4	5	6	7

22. A veces me he sentido discriminada en mi trabajo por el hecho de tener hijos.	1	2	3	4	5	6	7
23. Voluntariamente relevo mi trabajo ante mis obligaciones como madre.	1	2	3	4	5	6	7
24. Hacer compatibles mi trabajo y la atención a mis hijos no ha sido un problema.	1	2	3	4	5	6	7
25. Hoy día mi visión de la maternidad es distinta de la de mi madre.	1	2	3	4	5	6	7
26. Hombres y mujeres han de compartir por igual tareas domésticas y cuidado de los hijos.	1	2	3	4	5	6	7
27. El trabajo para mí es un medio de alcanzar bienestar económico y poder disfrutar.	1	2	3	4	5	6	7
28. La madre que trabaja se siente frustrada en su dedicación a los hijos.	1	2	3	4	5	6	7
29. Es justo que se prefiera contratar a hombres antes que a mujeres en edad de tener hijos.	1	2	3	4	5	6	7
30. Es lógico que una mujer renuncie a su trabajo cuando tiene hijos.	1	2	3	4	5	6	7
31. Hoy día se tienen menos hijos por lo que cuesta mantenerlos.	1	2	3	4	5	6	7
32. El sentimiento maternal no es algo natural en la mujer, no se nace con él.	1	2	3	4	5	6	7
33. Una madre se siente satisfecha sacrificando su bienestar en favor del de sus hijos.	1	2	3	4	5	6	7
34. Es imprescindible ser madre para realizarse como mujer.	1	2	3	4	5	6	7
35. Los hombres siempre colaboran menos en la atención a las necesidades de los hijos.	1	2	3	4	5	6	7
36. Dada la situación actual del mundo parece irresponsable tener muchos hijos.	1	2	3	4	5	6	7
37. Los hijos suponen un freno en la promoción laboral de las mujeres.	1	2	3	4	5	6	7
38. Gracias al trabajo he podido ampliar mi círculo de amistades y relaciones.	1	2	3	4	5	6	7
39. Si no tuviera trabajo no sabría como ocupar mi tiempo libre.	1	2	3	4	5	6	7
40. Aunque quiera, un padre no puede cuidar a los hijos como lo hace una madre.	1	2	3	4	5	6	7
41. Acceder a un puesto de trabajo ha sido esencial para la liberación de la mujer.	1	2	3	4	5	6	7
42. La disciplina y el orden es responsabilidad de los padres más que de las madres.	1	2	3	4	5	6	7