



Anales de Psicología
ISSN: 0212-9728
servpubl@fcu.um.es
Universidad de Murcia
España

Martínez, Carmen; Vera, Juan José; Paterna, Consuelo; Alcázar, Ana Rosa
Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género

Anales de Psicología, vol. 18, núm. 2, diciembre, 2002, pp. 305-317

Universidad de Murcia
Murcia, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16718208>

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

Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género

Carmen Martínez*, Juan José Vera, Consuelo Paterna y Ana Rosa Alcázar

Universidad de Murcia

Resumen: La relación trabajo-familia se ha explicado de forma mayoritaria desde la teoría del *spillover* (Piotrkowski, 1978) aunque en algunos estudios el modelo del conflicto (Greenhaus y Beutell, 1985) también ha hallado confirmación. Sin embargo lo que no se ha tenido en cuenta es la perspectiva del género. La presente investigación estudia la relación trabajo-familia a través del análisis de los diversos roles, la satisfacción que producen y su relación con el conflicto interrol. Asimismo se postula una relación entre el autoesquema de género y los antecedentes del conflicto de roles. En el estudio participaron 107 madres con empleo. Los resultados confirman que los roles familiares son los más importantes para las mujeres y que producen más satisfacción que los laborales. También se observan diferentes predictores del conflicto de roles en función del autoesquema de género. Los resultados se comentan en relación con el modelo de generalización y con las características laborales y familiares de las participantes.

Palabras clave: Conflicto interrol; satisfacción con roles; autoesquema de género.

Title: Antecedents of the interrole conflict and its relationship with gender self-schema.

Abstract: The relationship between work and family has been explained from spillover theory (Piotrkowski, 1978) although conflict theory (Greenhaus y Beutell, 1985) also has been confirmed. However, the literature has not considered the gender approach. This study analyses the relationship work-family through different roles, its satisfaction and its relationship with interrole conflict. Besides, we propose a relationship between self-schema gender and antecedents of interrole conflict. 107 mothers employees participated in the study. Results suggested that family roles are more important for women, and produce more satisfaction, than work roles. Also appear different predictors of conflict depending on self-schema gender. The results are commenting in relation to spillover theory and work and family characteristics of participants.

Key words: Interrole conflict; gender self-schema; role satisfaction.

Introducción

La relación trabajo-familia cobra un interés fundamental cuando nos hallamos en el marco de los estudios de género. La necesidad, por parte de las mujeres, de compatibilizar el empleo con el cuidado de la familia ha originado una amplia investigación en el seno de la Psicología Social. A partir de los años 70 se iniciaron investigaciones sobre las llamadas parejas de doble carrera, doble empleo o doble ingreso, términos que si bien no son sinónimos (empleo y sueldo no son comparables a carrera profesional) hacen referencia a la situación familiar en la que los dos miembros de la pareja mantienen un empleo.

Esta realidad social ha provocado la aparición de problemas y conflictos a la hora de negociar y solventar los dilemas generados por el desempeño de la actividad profesional, tanto que hasta diferentes legislaciones europeas, entre ellas la española (Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, 1999), han aparecido en los últimos años. Greenhaus y Beutell (1985) definieron el conflicto trabajo-familia como la consecuencia de las presiones incompatibles derivadas de los roles laborales y familiares, e identificaron tres tipos distintos de conflicto: el basado en el tiempo, el originado en la tensión y agotamiento, y el relativo a la existencia de conductas y expectativas incompatibles.

Gracia, González y Peiró (1996) señalan, desde el punto de vista laboral, los factores que suelen considerarse como influyentes en el conflicto: los estresores derivados del rol laboral (ambigüedad, conflicto intrarol, etc.); las características de la tarea y del horario; la implicación, relevancia y aspiraciones laborales, etc.

* Dirección para correspondencia: Carmen Martínez. Departamento de Psiquiatría y Psicología Social. Universidad de Murcia. Campus de Espinardo (edif. "Luis Vives"). Aptdo. correos 30080 Murcia (España). E-mail: carmemar@um.es

No obstante, es preciso señalar que tales elementos no cobran relevancia por sí mismos sino en la medida en que son mediadores del conflicto. Así, se ha podido comprobar que lo más importante en el ajuste entre el hogar y el trabajo es la percepción de una adecuada correspondencia o equilibrio entre ambos (Pittman, 1994). Con frecuencia, no son tanto las condiciones objetivas sino las subjetivas las que determinan la aparición y sentimiento de conflicto e incompatibilidad entre las funciones.

Teniendo en cuenta que los estresores familiares han sido menos estudiados que los laborales y que además se les concede menos importancia, Hughes y otros (1992) han señalado que es posible identificar algunas variables relevantes respecto del ámbito familiar tales como, el conflicto interpersonal, la cautividad del rol (sentirse atrapado cuando se prefiere hacer otra cosa) y la relación establecida con la pareja (v. Handy, 1978). Para las familias con dobles ingresos Gracia, González y Peiró (1996) identifican dos áreas específicas con especial repercusión: los cambios en la distribución del tiempo doméstico y la intensificación del problema relacionado con el ajuste entre el trabajo y la familia. En relación con el primero, Zick y McCullough (1991) mencionan las dos perspectivas que surgen por la incorporación de la mujer al empleo: la optimista, que prevé una menor dedicación de la mujer en las tareas domésticas y cierto cambio en los roles sexuales, y la pesimista, que pronostica un aumento y sobrecarga de tareas para la mujer, lo que Hochschilld (1989) llamó el segundo turno, y en nuestro contexto se define como doble jornada. En cuanto a la relación entre roles profesionales y domésticos, Wiersma (1994) ha indicado que la mujer experimentará más conflicto interrols porque dedica más tiempo al cuidado de la casa y los niños, lo que puede producir sobrecarga de roles y aislamiento social. Por otra parte, la conformidad y presión social sobre los roles tradicionales de género son otros elementos más que frenan la carrera profesional de la mujer, lo que redundará en una situación de conflicto. Algunas investigaciones han señalado que las mujeres sufren mayor conflic-

to interrols y sobrecarga que los hombres, normalmente suscitado por factores estresores como falta de tiempo, problemas relativos a los hijos y culpabilidad maternal (v. Rankin, 1993). No obstante, otros estudios recientes sobre roles (Eagly, Mikes e Icnogle, 1997; Izraeli, 1993) señalan que las mujeres no manifiestan mayor conflicto interrol que los hombres. Probablemente no sea la ejecución de roles sino la satisfacción que producen la variable responsable de la aparición de un conflicto interrol, hipótesis que podría explicar la ausencia de conflicto en mujeres con un desempeño satisfactorio en sus múltiples roles.

Si la investigación sobre las tensiones en la carrera profesional reconoce que el desempeño de muchos roles puede causar dificultades y estrés, en el caso de la mujer esto se ve acentuado ya que sus roles comprenden, generalmente, el de esposa, madre y trabajadora, y aunque un creciente número de mujeres casadas mantiene su trabajo, o vuelven a trabajar durante el periodo de crianza de los hijos, la participación laboral de las mujeres continúa estando marcada en gran medida por el desarrollo y cuidado de sus hijos.

De otro lado, muchas investigaciones revelan que si bien los múltiples roles pueden crear exigencias contradictorias de tiempo que originan tensión y conflicto, en otras muchas ocasiones la implicación proporciona beneficios personales sustanciales tales como la ampliación de recursos y recompensas, fuentes alternativas de autoestima, apoyo y control (Sorenson y Vebrugge, 1987), mejora de la vida familiar (Rakin, 1993) y satisfacción laboral (Pietromonaco, Manis y Frohardt-Lane, 1986). Aunque la visión predominante en el pasado ha sido que el rol laboral era algo añadido para las mujeres, diversos hallazgos de investigación advierten que hoy día éstas pueden mantener un alto compromiso con la familia, a la vez que se implican fuertemente en su empleo. Precisamente, y siguiendo una de las hipótesis derivada de la teoría de la generalización (Baruch, Biener y Barnett, 1987), cabe esperar que una alta implicación en más de un rol no se relacio-

ne, necesariamente, con la manifestación de conflicto interrol.

El matrimonio, la familia y el empleo no deben considerarse, en sí mismos, como estresores, tal como indica un estudio australiano sobre directivas y profesionales. En él, los roles de pareja y familiar aparecen relacionados con la satisfacción laboral y una reducida sobrecarga de trabajo (Langan-Fox, 1996), y el estrés ocupacional se asoció intensamente con el deseo de promoción. Esto sugiere que sería necesario profundizar en el análisis de la calidad de los diferentes roles así como en el grado de satisfacción que producen, algo que tenemos en cuenta en este estudio. Otro dato que revela la importancia de la satisfacción con el rol procede del Work Importance Study (WIS) de Super y Sverko (1995). El estudio compara la relevancia de diferentes roles en muestras de mujeres, amas de casa y trabajadoras, de Bélgica y Estados Unidos. El aspecto llamativo de sus resultados es la similitud entre las mujeres de ambas muestras, más allá de la posible similitud cultural. El rol de *ama de casa* es muy importante para todos los grupos en términos de participación, compromiso y expectativas de valor. El rol de *trabajadora* es también muy importante para las mujeres empleadas. En el caso de las amas de casa la elección es sencilla, y el rol del hogar es claramente el más relevante y al que siguen a distancia otros roles (tiempo libre, ciudadanía). Para las trabajadoras, la elección es más compleja. En la muestra europea, las mujeres empleadas afirman que ocupan igual cantidad de tiempo en su participación en los roles de hogar y familia que en el trabajo, sin embargo, dicen estar más comprometidas con los dos primeros, y esperan realizar valores personales más importantes (tales como desarrollo personal, relaciones sociales, uso de habilidades,...) en casa que en el trabajo. Las trabajadoras de la muestra norteamericana emplean también la misma cantidad de tiempo en ambos tipos de roles y sus expectativas de realización de valores son similares a las de la muestra belga.

A la vista de lo anterior, podemos afirmar que los aspectos cualitativos de los efectos de la multiplicidad de roles, son más importantes

que el mero hecho de ejecutarlos. Los roles de baja calidad implican a menudo restricciones de tiempo, guiones irregulares y bajo control, lo que provoca un deterioro de la salud (Westman y Etzion, 1995). Por el contrario, los roles de alta calidad, incluso cuando son varios, pueden detener o compensar ese efecto. De esta forma, los síntomas físicos son más elevados para aquellas mujeres con hijos sólo cuando la calidad de su rol es baja. Por ejemplo, en la investigación de Lennon y Rosenfield (1992) las demandas familiares estaban asociadas con el malestar en aquellas mujeres cuya calidad de rol *laboral* reducía el grado de autonomía en el empleo. Sin embargo, en la investigación de Langan-Fox (1996) se encuentra que mujeres con tres o más hijos estaban muy motivadas laboralmente y mostraban altos niveles de satisfacción laboral.

No obstante, la coincidencia de varias exigencias en una determinada edad puede ver reducida la calidad de rol. Como mostró Levinson (1986) es posible que madres con niños pequeños y que están también tratando de consolidar sus carreras profesionales sufran estrés en sus múltiples roles debido a que el período entre los 20 y los 30 años es crucial para la constitución familiar, el avance ocupacional y el logro de metas vitales. Algunas investigaciones y estadísticas parecen confirmar que las mujeres con empleo, y alrededor de los treinta, han encontrado dificultades para armonizar su vida familiar, personal y laboral. Por el contrario, las ejecutivas con bienestar familiar, y que se encuentran en una etapa donde sus conflictos de rol están minimizados, manifiestan mayor satisfacción y disponibilidad de tiempo para sus vidas personales. Es curioso que, aunque siempre se ha pensado que el rol maternal sería potencialmente la mayor fuente de estrés para la mujer, Langan-Fox y Poole (1995) advierten que en las directivas y profesionales, el rol de esposa fue el más estresante.

Junto a las expectativas laborales y de pareja, los significados que la mujer otorga a las responsabilidades domésticas también parecen estar relacionados con su bienestar psicológico, relaciones familiares y división del trabajo en el

hogar. Perry, Seery y Crouter (1992) concluyen en su estudio que las esposas que eran ambivalentes respecto de sus responsabilidades familiares, o que veían su empleo de modo secundario al de sus esposos, mostraban mayores niveles de depresión, sobrecarga y menor satisfacción marital. Sin embargo, pese al estrés provocado por no desear perder los primeros años de desarrollo del niño, y a la presión social para asumir un rol más tradicional, ninguna de las mujeres del estudio de Grbich (1994) abandonó el empleo, e incluso muchas de ellas mejoraron significativamente sus carreras profesionales, llegando a percibirse de forma más asertiva. Desde nuestro punto de vista, estos resultados pueden estar relacionados con algunas variables mediadoras como el tipo de empleo, la satisfacción que éste produce y la centralidad que se le otorga en el conjunto de roles vitales que se desarrollan.

Asimismo, consideramos que otro elemento importante que mediatisa la relación trabajo-familia y el conflicto interroles es la forma en que la mujer se percibe en el desempeño de su actividad laboral y familiar. Desde nuestro punto de vista el estudio de los roles no puede ser ajeno a los estudios de género y al significado social de los roles masculinos y femeninos.

La Teoría del Esquema de Género de Bem (1981, 1982) defiende que los sujetos tipificados sexualmente procesan la información sobre el género de forma esquemática, perciben la masculinidad y la feminidad como mutuamente excluyentes y utilizan una amplia red de asociaciones para organizar y evaluar la información que reciben sobre dicha concepción. Por esta razón las conductas estereotipadas respecto del género disponen de un mayor poder predictivo. Bem (1981) propone que el autoconcepto de género se desarrolla en función del esquema de género del individuo, en concreto, a partir del esquema de roles asociados para hombres y mujeres. Según dicho esquema los sujetos tipificados de género son los que tras, haber interiorizado y aceptado las normas típicas de la sociedad, como masculinas o femeninas, encuentran una limitación al tener que cumplir con los comportamientos que definen el estándar del rol asu-

mido. Sin embargo, los sujetos andróginos no se reducen a estas normativas, ya que actúan dependiendo de las demandas situacionales, puesto que disponen de una mayor flexibilidad en sus aceptaciones y una gran variedad conductual. Es decir, son mucho más independientes respecto de los roles de género al no haber aceptado los asignados socialmente. En definitiva, las teorías del desarrollo cognitivo 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). Por otra parte, sabemos 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 instrumental y expresivo que encontramos en la atribución de roles domésticos y laborales. En estudios anteriores (Martínez y Paterna, 2001) hemos comprobado la existencia de diferencias en los autoesquemas de género en función de que las mujeres se piensen en relación con el dominio laboral o familiar. Por esto, consideramos que la percepción que las mujeres tienen de sí mismas puede ser relevante de cara a identificar los predictores del conflicto interrol. Nuestra hipótesis en este sentido es que los antecedentes del conflicto deben ser diferentes, cualitativa o cuantitativamente, para cada tipología de autoesquema.

Método

Muestra

Los participantes fueron 107 madres con empleo. La media de edad se sitúa en 40,7 años, con un rango de 25 a 58 años. Las mujeres casadas integran el 81,3% del total, mientras que las solteras representan un 4,7%, las viudas el 12,1% y las separadas o divorciadas el 1,9%. Un 16,8% de las mujeres encuestadas tiene estudios primarios, el 48,6% estudios secundarios y un 34,6% estudios universitarios concluidos o sin finalizar. En cuanto al número de hijos, el 73,8% tiene uno o dos y el resto tres o más.

Poco más de un tercio (36,4%) tienen un hijo menor de 6 años. La edad media del hijo menor es de 11 años.

En cuanto a las características sociolaborales hay que destacar que el 84,1% trabaja en régimen de jornada completa y el resto a jornada parcial. La situación laboral de las empleadas es en su mayoría de asalariadas fijas (72,9%) y sólo un 14% son eventuales. En cuanto al sector laboral, todas trabajan en el de servicios (sanidad, educación, administración y comercio) bien en organismos públicos (74%) o en entidades privadas (33%).

Instrumentos

Para la recogida de datos se elaboró un cuestionario compuesto de tres partes. En la primera de ellas recogimos los datos sociodemográficos de los sujetos (edad, estado civil, nivel de estudios, número y edad de los hijos menores).

En la segunda parte registramos la información relacionada con la situación laboral, incluyendo, tipo de jornada laboral (completa versus parcial), situación laboral (asalariada fija, eventual, empresaria que no emplea personal, empresaria con personal, miembro de cooperativa de trabajo asociado y ayuda familiar), estabilidad laboral (años de empleo), sector laboral (público versus privado), años de paro (años en que han estado inscritas en el paro una vez iniciada la vida laboral) y abandono del empleo (temporal o fijo).

En el tercer apartado se incluyeron las siguientes medidas de las variables psicológicas:

1) *Centralidad del empleo*: Dicha variable es entendida como la relevancia del trabajo para la mujer a dos niveles: (1) instrumental, que permite cubrir necesidades de tipo material y (2) expresivo, que facilita el desarrollo personal, bien aumentando la autoestima, la autonomía, el autocontrol, etc. Para su medición se utilizó la adaptación de la escala de centralidad del MOW, usando una escala tipo Likert que incluía 9 ítems cuyas puntuaciones oscilaban de 1 a 9 (véase el apéndice 1).

- 2) *Insatisfacción laboral*: Mediante un ítem evaluamos el grado en que la persona se encuentra satisfecha o no con su empleo. El rango de respuesta es de 1 (nada insatisfecha) a 9 (totalmente insatisfecha).
- 3) *Conflictos interrol*: Escala elaborada según las indicaciones de Netemeyer y otros (1996). Dicha escala consta de 6 ítems, cada uno de los cuales pretende analizar la percepción del origen del conflicto: tres de ellos indican que el origen del conflicto se sitúa en el ámbito familiar y los otros tres en el laboral (véase apéndice).
- 4) *Autoesquema de género*: Para su evaluación se usó una forma reducida del BSRI (Bem, 1974). En concreto la escala constaba de 20 adjetivos, 10 masculinos y 10 femeninos, y con una opción de respuesta que oscila de 1 (nada en absoluto) a 9 (completamente). De las respuestas a este instrumento se establecieron cuatro tipologías de mujeres (mascu- linas, femeninas, andróginas e indiferenciadas) para cada uno de los ámbitos mencionados, esto es, laboral y familiar.
- 5) *Roles vitales*: Esta medida, anteriormente utilizada (Vera, Martínez y Paterna, 1998), consiste en pedir al sujeto que indique el grado de satisfacción, en una escala de 1 a 7, que le producen los siguientes roles: empleo, doméstico, maternal, amigos, pareja y carrera profesional. Posteriormente, debían establecer un ranking de puntuaciones (de 1 a 6) atendiendo a la importancia concedida a cada uno de los distintos roles en su vida.

Procedimiento

Los cuestionarios fueron aplicados, mayoritariamente, en los lugares de trabajo por encuestadores entrenados. En muy pocos casos (18) se realizaron en domicilios particulares. La recogida de los datos se efectuó durante 3 meses. Previa a la versión definitiva del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto con el fin de comprobar si los ítems eran o no comprendidos por los sujetos.

Resultados

Los análisis previos de fiabilidad arrojaron resultados adecuados para todas las escalas. En concreto, la escala de conflicto interrol alcanzó una fiabilidad de alpha: .79. Valores similares encuentran Izraelí (1993) y Martínez-Pérez y Osca (2001) con otros instrumentos. Lo mismo sucedió con la escala de centralidad cuyo coeficiente de fiabilidad alpha fue bastante alto (coeficiente alpha = .89). La fiabilidad en la medida de autoesquema fue un coeficiente alpha de .80 para el contexto laboral y .84 para el familiar.

Características laborales

Los datos más relevantes sobre los aspectos laborales son los siguientes. Respecto de la variable abandono del empleo, tan sólo un 38,8% manifiesta haberlo dejado en alguna ocasión. Las causas del mismo cubren un amplio abanico de situaciones personales y laborales. Así, encontramos desde las que han dejado el empleo por tener un hijo (15,9%), a las que lo han hecho por contraer matrimonio (8,4%) o por cuidar a la familia (3,7%). Debemos mencionar aquí el hecho de que muchas mujeres consideraban como situación de abandono del empleo el periodo de permiso por maternidad. Hay que destacar que tan sólo un 4% menciona causas relativas a la propia situación en la empresa (despido, cierre, finalización de contrato, etc.) como causa de abandono del empleo. En relación con los años trabajados la media es de 10, mientras que los de paro son más bajos (2,8) y sólo para un 14% de las participantes.

Por último, encontramos que el 71,2% de las mujeres no estaría dispuesto a abandonar el trabajo por propia voluntad, aun en el supuesto de que pudiera permitírselo. Este dato podemos considerarlo indicador de la satisfacción laboral dado que en él se especificaba la falta de vinculación económica en la respuesta.

Análisis con variables sociodemográficas

Para comprobar si las características socio-demográficas (edad, estado civil, número y edad de los hijos, estudios) podían influir en las variables analizadas (conflicto y centralidad de rol, insatisfacción laboral y satisfacción de los roles vitales), llevamos a cabo un análisis de varianza con cada una de dichas variables. Tan sólo la edad de los hijos y de las mujeres arrojó diferencias significativas en algunas de ellas. Centrándonos en la edad de la muestra, y establecidos tres grupos [grupo 1 (de 25 a 35), grupo 2 (de 36 a 45) y grupo 3 (de 46 a 58)] se comprobó la significación estadística respecto de esta variable sobre la insatisfacción laboral ($F = 3.04$; $p = .052$). En el contraste post-hoc, T de Tukey ($T = -2.3$; $p = .02$), entre los distintos grupos de edad, las diferencias aparecen entre los grupos 1 (media = 4,4) y 3 (media = 3,3), siendo las más jóvenes las más insatisfechas. En cuanto al conflicto de roles y centralidad en el empleo no se encontraron diferencias significativas respecto de la variable edad. También nos interesó comprobar si la edad podía influir en la satisfacción de los roles vitales, hallando tan sólo en el rol referente al ámbito doméstico diferencias significativas ($T = 2.9$, $p = .005$) entre los grupos de edad 1 (media = 3) y 3 (media = 4,6), concluyendo pues que las mujeres de mayor edad se sienten más satisfechas con este rol que las más jóvenes.

En cuanto a la edad de los hijos, elegimos los cinco años como punto de corte para el establecimiento de los grupos (grupo 1: mayores de cinco años; grupo 2: menores de cinco años), tal y como viene siendo usual en los estudios sobre mujer y trabajo. De las variables psicológicas identificadas, tan sólo la insatisfacción laboral alcanzó diferencias significativas ($t = 2,69$; $p = .000$) en las mujeres con hijos menores de cinco años (media = 4,4) frente a las que tienen hijos mayores de esa edad (media = 3,1). Es preciso comentar que tal diferencia no aparece en las variables conflicto interrol y centralidad del trabajo.

Análisis para las medidas de Centralidad e insatisfacción laboral

En cuanto a la variable centralidad en el empleo, observamos que existen diferencias significativas entre los dos componentes de la misma. La media del componente expresividad es mayor (media = 6.7) que la media del componente instrumentalidad (media = 5.5). Para estudiar si la diferencia entre dichas medias era significativa aplicamos la prueba T para muestras relacionadas, obteniendo diferencias significativas entre ambas medias ($t = 7.03$; $p = .000$), lo cual indica que las mujeres consideran más relevante el trabajo por su función de realización personal que por la económica. Este dato concuerda con lo hallado en otras investigaciones (Super y Sverko, 1995). Este aspecto se corrobora si tenemos en cuenta que el 71,2% de la muestra no estaría dispuesta a dejar el trabajo aunque desde el punto de vista económico pudiera permitírselo. No aparecieron diferencias en centralidad en función del sector laboral ni en la diferenciación público/privado.

Respecto de la insatisfacción laboral, observamos que la media de los sujetos es 4.1, con una desviación de 2.1; es decir, un valor inferior a la media de la escala. Ello viene a indicar que la mayor parte de las mujeres están medianamente satisfechas con sus trabajos. No obstante, quisimos analizar si aparecen diferencias según el sector profesional. Para ello, realizamos en primer lugar una comparación estableciendo dos grupos: el sector público y privado. El resultado que obtuvimos fue que no existían diferencias significativas en esta variable entre los dos sectores. Sin embargo, si atendemos a los cuatro tipos de grupos profesionales (comercio, educación, sanidad y administración) sí aparecen diferencias. El ANOVA de un factor arrojó diferencias significativas entre los niveles de esta variable ($F = 3.22$; $p = .024$). Posteriormente procedimos a efectuar las comparaciones dos a dos, observando que tan sólo existían diferencias significativas ($t = 1.84$; $p = .03$) entre el grupo sanitario (media = 3.2) y el administrativo (media = 5.).

Análisis para la medida de satisfacción con los roles vitales.

En relación con la variable grado de satisfacción respecto de los distintos roles vitales, observamos que las puntuaciones medias obtenidas por la muestra en cada uno de los roles fueron las siguientes: Empleo (media = 7.03; d.t. = 1.8), doméstico (media = 3.9; d.t. = 2.2), amigos (media = 7.4; d.t. = 1.4), maternal (media = 8.5; d.t. = 1.1), pareja (media = 7.7; d.t. = 2.2) y carrera profesional (media = 6.8; d.t. = 1.9).

A fin de comprobar si las diferencias entre esas medias eran o no significativas llevamos a cabo una análisis para muestras relacionadas. Para ello realizamos la comparación entre los rangos promedios obtenidos por cada uno de los roles vitales (Chi-Cuadrado de Friedman) alcanzando diferencias significativas (Chi-cuadrado = 241.980; $p = .000$). Por tanto, podemos decir que las mujeres no se sienten igualmente satisfechas con los distintos roles vitales. En concreto, el mayor grado de satisfacción lo alcanzan con el rol maternal, seguido del de esposa, amigos, empleo y carrera profesional. Claramente distanciado y con una puntuación inferior a la media de la escala, se sitúa la satisfacción con el aspecto doméstico.

Posteriormente, analizamos el grado de importancia que tienen los distintos roles vitales para la muestra mediante el establecimiento de un ranking, observando que el empleo es colocado en primer lugar por el 5,6% de las mujeres y en segundo por un 5,5%. En conjunto, un 31,4% de las mujeres consideran el empleo entre el primer y tercer puesto del ranking. Las tareas domésticas no son colocadas en primer lugar por nadie de la muestra y tan sólo en segundo lugar por un 3,4% de sujetos. Mientras que casi un 50% las considera en el último lugar. Los amigos son lo más valorado por un 4,5% de la muestra, aunque los mayores porcentajes están entre el tercer y cuarto lugar. La importancia del papel de madre se demuestra en el hecho de que el 64% de la muestra coloca en primer lugar esta dimensión, y entre la pri-

mera y la segunda posición se halla el 85,3% de la muestra. Las relaciones de pareja se colocan en primer lugar por un 24,1% de la muestra y en segundo por un 47,2%. Por último, encontramos que la carrera profesional es mucho menos valorada que el empleo concreto puesto que sólo un 2,3% de las mujeres lo coloca en primer lugar. No obstante entre el primer y tercer puesto se agrupa el 37,6% de la muestra. Dicho de otro modo, y desde un punto de vista global, empleo y carrera profesional tienen una

consideración muy próxima en relación con el orden otorgado en la jerarquía.

Para analizar cómo estos roles son valorados en la vida diaria y si existe correlación entre dicha evaluación y el grado de satisfacción mencionado, procedimos a la realización de un análisis correlacional (Rho de Spearman) entre la jerarquización efectuada de los roles vitales (ranking) y la satisfacción producida por cada uno de ellos (rating). Los resultados aparecen en la Tabla 1.

Tabla 1: Correlaciones entre rating y ranking de los roles vitales.

RATING * RANKING	Rho de Spearman	Sig.
Rating trabajo fuera de casa*Ranking trabajo fuera de casa	.322**	.002
Rating trabajo doméstico*Ranking trabajo doméstico	.149	.167
Rating amigos*Ranking amigos	.296**	.005
Rating maternal*Ranking maternal	.007	.951
Rating pareja*Ranking pareja	.482**	.000
Rating carrera profesional*Ranking carrera profesional	.500**	.000

Analizando la tabla observamos que las correlaciones son significativas en cuatro de los roles vitales, destacando la relacionada con la carrera profesional ($r = .500$) y la pareja ($r = .482$). Nos llama la atención el que no existe correlación significativa para el rol maternal, cuando en el análisis de porcentajes los resultados indican que es uno de los roles en los que mayor satisfacción se encuentra, y a la vez, es el más importante en la vida. La explicación de este hecho es que, si analizamos las frecuencias de los distintos roles y las del ranking, en el caso de los hijos, no existe apenas dispersión de los datos. Por ello, la muestra no aparece dispersa entre las distintas puntuaciones, sino concentrada en un punto. La interpretación, por tanto, debe ser que realmente las mujeres se sienten muy satisfechas con el rol de madres y consideran este rol, en la mayor parte de los casos, como el primordial. Más que progresión hay coincidencia absoluta entre puntuaciones rating y ranking.

Análisis para la medida del autoesquema

Para la determinación del esquema de género se tomó como criterio el de la mediana. La androganía se determina por puntuaciones superiores a la mediana tanto para los rasgos masculinos como femeninos. La indiferenciación se establece por puntuaciones inferiores a la mediana para los rasgos masculinos y femeninos. Por último masculinidad y feminidad se establecen por puntuaciones superiores a la mediana sólo en los respectivos rasgos.

La distribución del autoesquema de género para el dominio laboral fue el siguiente: mujeres masculinas (25.2%), femeninas (11.2%), androginas (42.1%) e indiferenciadas (21.5%). La distribución del autoesquema de género familiar fue el siguiente: mujeres masculinas (7.4%), femeninas (14.6%), androginas (52.3%) e indiferenciadas (23.3%).

Análisis para la medida de conflicto interrol

Otra de nuestras hipótesis era la importancia del autoesquema de género en la percepción del conflicto interrol. En primer lugar debemos mencionar que, como viene apareciendo en otros estudios (Martínez-Osca, 2001; Marín y otros, 2002), las puntuaciones medias, tanto en la escala global (media = 14.7) como en las subescalas hogar como causa del conflicto (media = 7.1) y trabajo como causa del conflicto (media = 7.4), están por debajo de las medias teóricas, por lo que la muestra no tiene una percepción de conflicto de roles. Además no aparecen diferencias significativas entre las subescalas ($t = -1.233$; $p = .220$).

También pretendimos comprobar si podría haber tendencia hacia el conflicto atendiendo al tipo de grupo profesional (sectores). Para ello, realizamos un análisis de varianza con los cuatro grupos profesionales que no resultó significativo ($F = .861$; $p = .464$).

Respecto de la variable autoesquema de género nuestro interés era comprobar si existían o no diferencias significativas en la variable conflicto entre las distintas tipologías de mujeres. En relación con el autoesquema familiar no aparecen diferencias estadísticas. En cuanto al autoesquema laboral los resultados tampoco arrojaron diferencias significativas ($F = 2.41$; $p = .072$), aunque sí nos indicaron que existían tendencias diferenciales entre aquéllas. En con-

creto, las mujeres andróginas presentaban una media más alta en conflicto que las femeninas y masculinas.

Tabla 2: Comparación entre el autoesquema de género laboral/familiar en la variable conflicto de rol.

Autoesquema de género	Medias (*)	T	Prob
Masculinas	12.9 (17.7)	-1.9	.06
Andróginas	17.0 (13.8)		
Femeninas	11.0 (12.9)	-1.9	.05
Andróginas	17.0 (15.2)		

(*) En paréntesis las medias de conflicto para autoesquema familiar.

Finalmente, para identificar los mejores predictores del conflicto interrol se realizó un análisis de regresión para cada tipo de autoesquema. Para el dominio laboral los resultados de la regresión por pasos, tomando como predictores las variables psicológicas anteriormente estudiadas (centralidad, insatisfacción y relevancia de rol) observamos que para las mujeres con autoesquema de género andrógino, la variable insatisfacción laboral explica un 14.7% de la varianza de los resultados en el conflicto. Sin embargo, para las mujeres con autoesquema de género indiferenciado, la variable satisfacción con la carrera profesional es la que explica un 19% de la varianza del conflicto (ver Tabla 3). Para el resto de tipologías (masculinas y femeninas) ninguna de las variables introducidas explicaba un porcentaje relevante.

Tabla 3: Análisis de regresión para conflicto interrol y autoesquema de género.

	Beta	F	p	R ² aj.
Autoesquema Laboral		Conflictos de rol (andróginas)		
Insatisfacción laboral	1.593	8.060	.007	.147
Conflictos de rol (indiferenciadas)				
Satisfacción con la carrera profesional	-.151	4.290	.050	.190
Autoesquema Familiar		Conflictos de rol (andróginas)		
Insatisfacción laboral	.389	8.043	.007	.133

Para el dominio familiar los resultados de la regresión por pasos, tomando como predic-

tores las mismas variables (centralidad, insatisfacción y relevancia de rol) se observa que, de

nuevo, para las andróginas el conflicto interrol se relaciona con la insatisfacción laboral. En este caso la variable insatisfacción laboral explica un 13.3% de la varianza.

Discusión

El estudio del conflicto de roles es especialmente relevante en las mujeres pues, aunque ambos sexos indican que lo más importante en sus vidas son los roles familiares (Gutek y otros, 1991), lo cierto es que el mayor número de horas dedicadas a los aspectos domésticos supone una sobrecarga para la mujer, lo cual puede ser antecedente de un conflicto de roles. Pese a ello, no encontramos en nuestros datos puntuaciones altas que nos indiquen la presencia de conflicto de roles en las mujeres, algo que viene siendo habitual en la literatura (Izraelí, 1993; Martínez-Pérez y Osca, 2001; Marín y otros, 2002). Este resultado debe ser interpretado desde el resto de variables psicológicas y laborales de nuestra muestra. En primer lugar, constatamos que la centralidad en el empleo es muy alta para las mujeres, destacando sobre todo su valor de expresividad. Igualmente su grado de satisfacción con los roles vitales, y la relevancia otorgada a cada uno, también señalan su bienestar. Asimismo, los niveles de insatisfacción laboral son muy bajos, aunque algo mayores en las mujeres más jóvenes y con niños menores de cinco años.

En principio estos resultados no corroborarían la propuesta de Greenhaus y Kopelman (1981) según la cual existe una relación directa y positiva entre importancia del rol laboral y conflicto de roles. La afirmación de que a mayor importancia del rol laboral mayor grado de conflicto de roles no parece constatarse. Aunque en nuestro caso la ausencia de relación puede estar mediada por la satisfacción con la mayoría de los roles vitales en los que las mujeres se desarrollan. Como ha señalado Peiró (1992) junto a las variables laborales también se deben considerar predictores relevantes del conflicto el tipo de trabajo y las características de la familia. En relación con los aspectos laborales es preciso comentar que casi el 75% de las

mujeres de nuestro estudio son asalariadas fijas. Probablemente la seguridad en el empleo sea un aspecto que medie la aparición del conflicto. En este sentido sería necesario comprobar con muestras de diferentes características laborales la presencia o no de conflicto de roles.

Otro aspecto que merece la pena destacar es que siguen siendo los roles familiares, de pareja y los hijos, los que se consideran más relevantes. Resultado similar al obtenido por Neitemeyer y otros (1996) con una muestra norteamericana. Como en otras investigaciones (Vera, Martínez y Paterna, 1997) corroboramos que los hijos siguen siendo lo más relevante para las madres que cuentan con un empleo fijo. Será preciso estudiar cuál es la respuesta de aquellas mujeres que mantienen un empleo precario, con carácter temporal o con pérdida del mismo.

Una de las hipótesis de trabajo que sí ha obtenido confirmación, aunque en su forma más débil, es la relativa a la relación entre el autoesquema de género y el conflicto de rol. El primer aspecto significativo es que de variables identificadas como predictoras parecen relevantes fundamentalmente para las mujeres andróginas, tanto para el dominio laboral como para el familiar. En segundo lugar, los predictores son diferentes para las mujeres andróginas y las indiferenciadas. Tanto Lambert (1990) como Izraelí (1993) han señalado que los estereotipos de género son determinantes en la aparición del conflicto proponiendo que, en las mujeres, las actitudes de género más tradicionales se relacionan con mayores índices de conflicto interrol. En nuestro estudio los datos no van en esta dirección. Aunque comprobamos una relación entre el autoesquema y el conflicto, son precisamente las mujeres no tradicionales (andróginas), las que más conflicto acusan frente a las femeninas. Por ello se hace necesario señalar dos diferencias importantes entre los estudios citados y el nuestro. Mientras nosotros utilizamos una medida de autopercepción, los otros estudios han tomado como referente el estereotipo de género.

Lo que sorprende es que la relevancia de los roles no tenga efecto sobre el conflicto tal como se muestra en las regresiones.

En lo que sí concuerdan nuestros resultados con la literatura sobre el tema es en la importancia de la insatisfacción laboral en la explicación del conflicto. El hecho de que la primera explique el conflicto en las mujeres androgíneas corrobora la hipótesis de la flexibilidad (Evans y Bartolome, 1984) según la cual la menor flexibilidad y adaptabilidad del entorno laboral es la principal fuente de los conflictos interrol. Asimismo parece ser cierta la aseveración de que la androginia es una forma de autoesquema altamente dependiente del contexto. Sin embargo no parece confirmarse que dicha configuración garantice mayores niveles de ajuste, salud y equilibrio, tal y como la teoría de la androginia ha propuesto. Al respecto será preciso investigar si, como en algunos casos se ha defendido, la androginia no es sino una trampa para la mujer puesto que implica la asunción del modelo masculino. Para el caso de las mujeres sin un claro autoesquema de género, esto es, las indiferenciadas, la variable predictora del conflicto es la satisfacción con la ca-

rrera profesional. Este resultado parece indicar que para ellas no son los aspectos del contexto, sino los elementos de carácter intrínseco los relacionados con el conflicto de roles. Parece pues confirmada la hipótesis de la relevancia del género, no sólo del sexo, en la explicación del conflicto interrol, así como el modelo de generalización en lo relativo al traspaso de satisfacción de un dominio a otro y que cada ambiente induce modelos estructurales similares. Recordemos que, no sólo las puntuaciones en conflicto son bajas, sino que no aparecen diferencias entre el conflicto originado en casa y el originado en el trabajo. Y aunque esta diferenciación sí es hallada por Netemeyer y otros (1996), las puntuaciones medias que obtienen tampoco alcanzan niveles superiores a la media teórica de la escala. Todo ello debe hacer reflexionar sobre el propio concepto de conflicto interrol dado que, reiteradamente, no aparece en la literatura más reciente como variable relevante, o al menos estudiarlo en otras muestras en que las variables sociales (apoyo) y laborales (seguridad en el empleo) sean sustancialmente distintas.

Referencias

Barnett, R. C., Marshall, N. L. & Sayer, A. (1992). Positive spillover effects from job to home: A closer look. *Women and Health*, 19(2-3), 13-14.

Baruch, G. K., Biener, L. & Burnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42, 130-136.

Bem, S. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, (4) 354-364.

Bem, S. (1985). Androgyny and gender schema theory: A conceptual and empirical integration. En T.B. Sondegerger (ed), *Nebraska Symposium on motivation 1984: Psychology and gender*. Vol 32, pp.179-226, Lincoln: University of Nebraska Press.

Deaux, K. y Lewis, L. (1984). The structure of gender stereotypes: Interrelationship among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.

Eagly, B.; Mikes, E. y Icenogle, M. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 2, 168-184.

Eagly, A. y Steffen, V. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 735-754.

Evans P. y Bartolome, F.(1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.

Gracia, F. González, P. y Peiró, J. (1996) El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. En J. Peiró y Prieto (Eds), *Tratado de Psicología del Trabajo* (vol.II), pp. 187-223.

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

Grbich, C. (1994). Women as primary breadwinners in families where men are primary caregivers. Australian and New Zealand. *Journal of Sociology*, 30(2), 105-118.

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

Handy, C. (1978). The family: Help or hindrance? En C. Cooper, y R. Payne, (Eds), *Stress at work*. Chichester: John Wiley and Sons.

Hochschild, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.

Hughes, D.; Galinsky, E. y Morris, A. (1992). The effects of job characteristics on marital quality: specifying linking mechanisms. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 31-42.

Israel, D. (1993). Work-Family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 3, 371-388.

Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and researchagenda. *Human Relations*, 43, 239-257.

Langan-Fox, J. (1996). Validity and reliability of measures of occupational stress using samples of Australian managers and professionals. *Stress Medicine*, 12, 211-225.

Langan-Fox, J. y Poole, M. E. (1995). Occupational stress in Australian business and professional women. *Stress Medicine*, 11, 113-122.

Lennon, M. C. y Rosenfield, S. (1992). Women and mental health: The interaction of job and family conditions. *Journal of Health and Social Behaviour*, 33, 316-327.

Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, January, 3-13.

Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.(Ley 39/1999, 5 noviembre). BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, 38934-38942.

Marín, M; Infante, E. Y Rivero, M. (2002) Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia, *Revista de Psicología Social*, 17, (1) 103-112.

Martínez, C. (1997) Roles vitales, autoesquema de género y su relación con el conflicto interrol. Informe de investigación no publicado.

Martínez, C. y Paterna, C. (2001) Autoatribuciones de género y su relación con los dominios laboral y familiar. *Revista de Psicología Social*, 16, (1) 59-70.

Martínez-Pérez, M.D. y Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión española de la escala de "Conflictos Familia-Trabajo" de Kopelman, Greenhaus y Connelly, 1983. *Revista de Psicología Social*, 16, (1) 43-58.

Netemeyer, R.; Boles, J. y McMurrian, R. (1996). Development and Validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, 400-410.

Peiró, J.M. (1992) *Desencadenantes del estrés laboral*. Eudema Psicología. Recursos Humanos.

Perry, J. M., Seery, B. & Crouter, A. C. (1992). Linkages between women's provider role attitudes, psychological well-being, and family relationships. *Psychology of Women Quarterly*, 16(3), 311-329.

Pietromonaco, M. y Frobardt-Lane, P. R. (1986). Psychological consequences of multiple social roles. *Psychology of Women Quarterly*, 10, 373-382.

Pittman, J. (1994). Work-family fit as a mediator of work factors on marital tension:evidence from the interface of greedy institutions. *Human Relations*, 47, 183-209.

Piotrkowski, C. (1978). *Work and family system: A naturalistic study of working-class families*, New York: Free Press.

Rankin, E. D. (1993). Stresses and rewards experienced by employed mothers. *Health Care for Women International*, 14(6), 527-537.

Sorensen' G. y Vebrugge, L. M. (1987). Women, work and health. *American Review of Public Health*, 8, 235-251.

Super, D.E.; Svenko, B. y Super, C.M. (Eds.). (1995). *Life roles, values, and carers: international findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass Pubs.

Vera, J.; Martínez, C. y Paterna, C. (1997). Relevancia del rol laboral y representación de la maternidad en madres asalariadas fijas. En R. De Diego, y J. Valdivieso, (coords.) *Psicología del Trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. Madrid: Pirámide.

Westman, M. y Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 169-181.

Wiersma, U. (1994). A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home role conflict. *Human Relations*, 21, 1207-1217.

Zick, C. y McCullough, J. (1991). Trends in married couples' time use: evidence from 1977-78 and 1987-88. *Sex Roles*, 24, 459-487.

Zedeck, S. y Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 2, 240-251.

(Artículo recibido: 20-3-2002, aceptado: 30-8-2002)

Apéndice 1

Medida sobre centralidad del empleo

Analiza qué grado de importancia tienen para ti los siguientes aspectos laborales. (1 = nada importante; 9 = muy importante):

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Oportunidad para aprender cosas									
Buenas relaciones interpersonales (compañeros, jefes, etc.)									
Horario cómodo									
Desarrollarte como persona									
Un trabajo que realmente te gusta									
Buen sueldo									
Independencia y autonomía									
Me proporciona autoestima y estatus									
Me mantiene ocupada									

Escala de Conflicto de Rol

Sobre la relación entre tu trabajo y tu familia, sientes que (1 = mínimo acuerdo; 9 = máximo acuerdo):

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante									
Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar									
Me siento frustrada en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar									
He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares									
Me siento incómoda por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión									
Mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares									