

COMPATIBILIZANDO TRABAJO Y FAMILIA VARIABLES MEDIADORAS

C.Paterna y M.C.Martínez

Consuelo Paterna Bleda es profesora Ayudante del Departamento de Psiquiatría y Psicología Social de la Universidad de Murcia (Facultad de Psicología. Edificio Luis Vives, Campus de Espinardo, 30100-Murcia. Carmen Martínez Martínez es profesora titular del mismo Departamento.

Introducción

En los últimos años los estudios sobre trabajo y familia han tenido un amplio desarrollo. Dentro de éstos la variable *compromiso de rol* ha sido ana-

lizada como uno de los antecedentes más importantes de la compatibilización trabajo-familia. El estudio de este tipo de compromiso ha estado siempre presente en las propuestas de modelos que explican el conflicto trabajo-familia, encontrándonos dos tipos de aproximaciones: 1) La definición del conflicto basada en las demandas del contexto (profesional o familiar): al sujeto se le exigen tareas en un contexto que son incompatibles con la participación o compromiso en otro tipo de contexto, incompatibilidades que pueden ser motivo de estrés (Bacharach, Bamberger y Conley, 1991). 2) El análisis del conflicto en cuanto a sus efectos sobre la vida familiar y laboral (Burke, 1988, Greenhaus y Beutell, 1985). Recientemente surge un tercer acercamiento a esta relación a través de investigaciones centradas exclusivamente en las consecuencias que el trabajo tiene sobre la vida familiar y viceversa (Frone y otros, 1992), y el análisis de la variable *apoyo social* y su vinculación con los niveles de depresión y ansiedad. Sin embargo, no se ha encontrado suficiente evidencia sobre que dicho apoyo y las relaciones con los amigos predijesen la satisfacción laboral (LaRocco y otros, 1980). Higgins y otros (1992) encontraron una relación positiva entre el compromiso laboral y el conflicto de rol, llegando a la conclusión de que cuando el trabajo interfería en la vida familiar la calidad de ésta descendía. Por otra parte, Wiley (1987) halló que si la familia interfiere en las cuestiones laborales el nivel

de satisfacción laboral sería más bajo, es decir, un conflicto con el rol laboral mediado por el familiar produce un menor compromiso y una mayor insatisfacción laboral (Martínez y Osca, 2001). Otros estudios muestran que niveles altos de compromiso familiar están asociados a altos niveles de apoyo emocional por parte de los miembros de la familia y a una alta satisfacción con la vida (Adams, King y King, 1996). En conclusión, un alto compromiso laboral, relacionado con una gran centralidad del trabajo, son mediadores de una alta satisfacción laboral y el conflicto de rol. Parece pues, que el nivel de compromiso y el grado de importancia de los roles laborales y familiares están asociados con la compatibilización entre ambos.

Estas aproximaciones aparecen reflejadas en los cinco modelos que explican el proceso y la dinámica de la relación entre familia y trabajo (Zedeck y Mossier, 1990): el *Modelo de Desbordamiento* (Staines, 1980) que defiende que todo lo que ocurre en uno de los ámbitos es transferible al otro, la *Teoría de Segmentación* (Evans y Bartolome, 1984) que afirma, por el contrario, que el éxito en uno de ellos no tiene por qué interferir en la eficacia en otro tipo de ámbito, la *Teoría del Conflicto* (Greenhaus y Beutell, 1985) nos indica que la satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio en los roles familiares o viceversa, la *Teoría de Compensación* defiende que hay una relación inversa entre el ámbito laboral y el familiar, así como entre la actividad laboral y el hecho de no trabajar (Staines, 1980), en el sentido de que una privación en el primero sería compensada por otras experiencias familiares o actividades no laborales. Y por último, la *Teoría Instrumental* sugiere que uno de los ámbitos (laboral o familiar) es el fundamental para conseguir ciertos logros y la satisfacción en el otro (Evans y Bartolome, 1984; Payton-Miyazaki y Brayfield, 1976).

La extensa literatura sobre el tema se ha centrado especialmente en las consecuencias del rol laboral sobre la vida familiar y entre las variables más estudiadas encontramos (Zedeck y Mosier, 1990): a) el estatus laboral (Staines, Pottick y Fudge, 1986), b) la satisfacción laboral (Barling y Rosenbaum, 1986), c) el trabajo como eje central de la vida (Near y otros, 1980), d) las condiciones laborales (Staines y otros, 1986; Presser, 1986), e) el conflicto de rol laboral (Greenhaus y Beutell, 1985), f) las expectativas respecto del rol laboral y compromiso laboral (Cooke y Rousseau, 1984; Barling, 1986), g) la satisfacción profesional y formación (Osherson y Dill, 1983), y h) la participación social (Near y otros, 1980). Posteriormente se han ido introduciendo otra serie de variables como posibles predictoras del conflicto o mediadoras de la relación trabajo-familia. Así, Izraeli (1993) analizó algunas condiciones laborales y familiares, aparte del compromiso del rol, en relación a dicho conflicto. Como por ejemplo la edad del hijo menor, el tiempo dedicado a los roles familiares, el tiempo que la mujer dedica al rol laboral, los estereotipos de género, la flexibilidad de horario en el trabajo, y la satisfacción labo-

ral, entre otras. Sus resultados mostraron que hombres y mujeres experimentan el mismo nivel de conflicto dependiendo de las exigencias en cada uno de los contextos, debido a que el compromiso laboral y la vida familiar eran igualmente importantes para ambos. Sin embargo, encontró que los hombres con menos estereotipos de género experimentan más conflicto de rol que las mujeres más pro-feministas, debido a que no pueden igualar su dedicación a lo laboral y lo familiar; el hombre debe cumplir en mayor medida que la mujer con su compromiso laboral. El exceso de tiempo dedicado al área laboral estaba asociado al conflicto de rol sólo para el caso de los hombres, debido a que durante la semana no pueden cumplir con su rol familiar. La presencia de niños pequeños en casa y la preocupación por el cumplimiento del rol laboral también aparecían asociados con dicho conflicto. Marín, Infante y Rivero (2002) hallaron que las tensiones del rol laboral se relacionaban significativamente con las percepciones del conflicto trabajo-familia, mientras que las tensiones del rol familiar aparecían asociadas con la percepción de conflicto familia-trabajo. Estos autores encontraron que la sobrecarga de rol era el antecedente más significativo del conflicto trabajo-familia, seguido de la ambigüedad y el conflicto de rol. Sin embargo, la importancia de la tensión laboral como determinante de la percepción de conflicto sólo aparecía en trabajadoras cuya prioridad era el trabajo.

Resumiendo podríamos decir que los estudios sobre conflicto de rol coinciden en que éste influye de forma negativa en el estado de salud y los niveles de satisfacción laboral y bienestar en general (Kossek y Ozecki, 1999; Perrewe, Hochwarter y Kiewitz, 1999).

Por otra parte, las investigaciones de Baruch, Biener y Barnett (1987) concluyeron que el trabajo fuera de casa, las demandas familiares, los costes-beneficios del empleo y los efectos de la multiplicidad de roles suponían dos fuentes de estrés para la mujer, perjudicando su salud física y psíquica. Los problemas familiares (conflictos maritales o insatisfacción familiar) han sido catalogados como los mayores estresores en la vida de las mujeres (Dytell y otros, 1985), siendo el éxito en la esfera privada el que determina el nivel de autoestima de éstas (Steward y Salt, 1981).

Otro posicionamiento alternativo es el de Barron (1990), desde el que se defiende la multiplicidad de roles como situación ventajosa para la mujer, señalando que cada rol no es necesariamente una carga para ella, y que los efectos en la salud mental dependerán de la vulnerabilidad que caracterice a cada persona. Los costes y beneficios de la combinación trabajo-familia se definen en función de la configuración e integración de los diferentes roles a desempeñar, así como del apoyo emocional, social e instrumental que se pueda recibir (Crosby, 1987).

La variable *tiempo* y su influencia en la determinación de las decisiones de la mujer sobre sus proyectos personales ha motivado el acercamiento de ciertas investigaciones hacia esta problemática. Cordoni (1993) señala que los tiempos de trabajo siguen siendo definidos sobre la base de una división sexual del trabajo tradicional, la cual ya no existe en la realidad y no responde a las necesidades y demandas de las mujeres. En consideración con la reestructuración del tiempo las mujeres eligen ciertas formas de enfocar su porvenir personal. Un estudio de Bouffard (1986) analizó las aspiraciones de diferentes grupos de mujeres y el perfil motivacional que mostraba cada una de las muestras. Los resultados, confirmando las hipótesis formuladas, demuestran que las mujeres plantean sus perspectivas de futuro dependiendo de sus vivencias y situaciones actuales. Así, las amas de casa se preocupan por el cuidado de su familia, las mujeres estudiantes desean alcanzar una buena realización académica y aquéllas que trabajan se interesan por su cumplimiento en el trabajo y gozar de un cierto tiempo de ocio.

En el área de estudio sobre la multiplicidad de roles se han examinado las diferencias de género en la orientación hacia el trabajo remunerado o bien ante los roles relacionales (Cook, 1993) y en cómo podría hacerse compatible dicha dualidad de rol (Schroeder, Blood y Maluso, 1993), encontrando menos estudios sobre el origen de ésta incompatibilidad en los hombres (Lambert, 1990). A pesar de este último dato se ha corroborado que tanto hombres como mujeres experimentan este conflicto, aunque es de mayor intensidad en las mujeres (Hammer, Allen y Grigsby, 1997), debido a que son ellas las que más tiempo necesitan para compaginar ambos roles y perciben que el control sobre las cuestiones domésticas y familiares decrece (Lundberg, Mardberg y Frankenhäuser, 1994). Las mujeres tienden a percibir menor control que los hombres en relación a sus relaciones interpersonales y ciertos eventos de su vida, sobre todo conforme aumenta su dedicación en el trabajo fuera de casa (Sherman, Higgs y Williams, 1997). En concreto, Noor (2002) halló un efecto moderador del control en la relación conflicto y satisfacción laboral. El conflicto trabajo familia aparecía asociado a una baja satisfacción laboral, pero dicha relación estaría moderada por los niveles de locus de control, de tal forma que si el control interno es alto aumentaría la satisfacción laboral, ya que se reduciría la percepción de conflicto de roles (consistente con los estudios de Kossek y Ozeki, 1999).

Un importante número de investigaciones encontraron, respecto del tema de *orientación ocupacional*, que una previa experiencia o información sobre el éxito de las mujeres en trabajos considerados como tradicionalmente masculinos disminuye los límites o barreras del género en la evaluación y toma de decisiones respecto a la elección profesional (Heilman, Martell y Simon, 1988). Moore y Gobi (1995) hallaron que las mujeres situadas en una ocupación tipificada como masculina manifies-

tan menos conflicto que las mujeres empleadas en una ocupación considerada como femenina, además de que las diferentes estrategias utilizadas en ambos casos indican que los roles familiares y domésticos contribuyen más al conflicto de rol que los laborales. Esto pone de manifiesto la relación entre estereotipia de género u orientación del rol de género y las variables laborales. Gran parte de los estudios transversales analizados muestran la existencia de esa estereotipia en la atribución de logro, siendo más agudizada cuanto más tradicionales sean las actitudes hacia la mujer que trabaja (Tryon, 1980). La percepción que tenemos sobre los demás y sobre uno mismo, así como las atribuciones de éxito y de fracaso están influidas por la orientación del rol sexual. Ya los estudios clásicos de atribución de logro concluyen que el triunfo de una mujer en un ámbito tradicionalmente masculino era atribuido a la suerte o circunstancial, mientras que el éxito del hombre en campos femeninos se atribuye a su esfuerzo o habilidad. La autopercepción de masculinidad, tanto en hombres como en mujeres, se considera otro factor de predicción del éxito en las carreras profesionales (Wong y otros, 1985).

El objetivo del presente estudio es analizar la compatibilidad de los dos ámbitos tratados, trabajo y familia, así como algunas variables laborales que pueden estar mediando dicha compatibilidad y determinando la satisfacción laboral. Concretamente tratamos de saber si las mujeres perciben sobrecarga de roles y en qué medida pueden hacer compatibles los roles familiares y laborales, lo cual estaría relacionado con la importancia que conceden a su trabajo, el nivel de satisfacción laboral, las condiciones laborales y el deseo de formación. Al mismo tiempo, analizamos algunas variables sociodemográficas en relación a estas variables: la experiencia laboral, la edad, el estado civil y el ser o no madre.

Las hipótesis de trabajo planteadas son:

- 1) A mayor sobrecarga de roles la compatibilidad entre familia y trabajo sería más difícil, habría mayor insatisfacción laboral y se percibirían peores condiciones laborales.
- 2) A mayor centralidad del empleo se percibirán mejores condiciones laborales y mayor satisfacción.
- 3) Con un mayor deseo de formación habrá menor sobrecarga y menor dificultad para hacer compatibles trabajo y familia.

Método

Muestra

En el estudio participaron 111 mujeres con empleo, distribuidas entre el sector administrativo (30%), educación (40%), sanidad y comercio (30%). La edad media de la muestra es de 36 años, estando el 50% de ellas entre los 26 y 39 años. Respecto del nivel de estudios el 65% ha cursado estudios universitarios, el 16,8 tiene el Bachiller y un 11,2% estudió Formación Profesional. El 61% de la muestra está casada y un 30% se encontraba soltera en el momento de recoger los datos. La ausencia de maternidad queda reflejada en un 38% de la muestra, un 21,3% tiene un hijo y un 28,7% dos hijos. De acuerdo al periodo de tiempo trabajado la media es de 13,6 años. Respecto de la formación, habían realizado una media de nueve cursos por persona, y la gran mayoría no había tenido ningún ascenso (75%), el 13% había tenido un ascenso hasta el momento presente, un 4,7% dos ascensos y otro 4,7% tres cambios de mejora, el resto habría tenido más de tres ascensos a lo largo de su vida laboral.

Instrumentación

Las variables estudiadas, y a partir de las cuales se ha construido el cuestionario, son:

Centralidad del trabajo

Con esta medida se ha pretendido ir más allá del análisis del grado de importancia general que tiene el trabajo para una persona o su comparación con otros ámbitos de la vida (MOW, 1987). De ahí que se haya definido a través de la valoración otorgada a situaciones, rasgos u objetivos a través de los cuales se le concede importancia al trabajo. Es decir, el trabajo es importante en función del grado en que permite: mantenerse ocupada y activa, calidad de vida, autonomía e independencia, relaciones sociales, satisfacción personal, promoción laboral, etc. La medida de esta variable consta de 9 ítems con opción de respuesta tipo Likert (1= desacuerdo; 7= totalmente de acuerdo). Una puntuación alta en la respuesta significa una mayor valoración y significación de ciertos aspectos del trabajo. Su coeficiente de fiabilidad ha sido de .62.

Sobrecarga de roles

Esta escala consta de cuatro ítems, tres de ellos recogidos de la publicación de N. Krause y H.J. Geyer-Pestello (1985) y traducida por De Paul Ochotorena y Torres (1990), y un cuarto de elaboración propia que recoge más en general las obligaciones que sobrepasan la capacidad de las mujeres para poder hacerse cargo de ellas. Se trata de una medida de la frecuencia con la que las mujeres realizan más tareas de las que podrían realizar (1: siempre, 2: a menudo, 3: a veces, 4: nunca).

A mayor puntuación mayor sobrecarga. El coeficiente de fiabilidad es de .65.

Satisfacción laboral

Medida con el cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró (1989), cuyas propiedades psicométricas fueron excelentes y su coeficiente alpha de Cronbach fue de .88. El instrumento consta de 12 ítems que recogen información sobre las relaciones personales con los superiores, el entorno físico y el espacio, y el cumplimiento por parte de la empresa de los convenios y leyes laborales. La respuesta está comprendida entre 1 (muy insatisfecha) y 7 (muy satisfecha), correspondiendo a una alta puntuación una alta satisfacción en el trabajo. Su coeficiente de fiabilidad ha sido de .86.

Compatibilidad trabajo-familia

A través de esta variable se explican las dificultades para poder compatibilizar los roles laborales con los desempeñados en la vida privada, reflejando dos tipos de alternativas para una adecuada compatibilización: la primera de ellas hace referencia a un cambio de las condiciones laborales para una mayor dedicación a la familia, mientras que con la segunda se prefiere un cambio en el ámbito familiar (ayudas estatales) para compatibilizar el trabajo dentro y fuera. Medida con cinco ítems en los que una alta puntuación significa una mayor dificultad en dicha compatibilización. El coeficiente de fiabilidad es de .65.

Condiciones laborales

Siguiendo la orientación del modelo de Peña (1985, 224-225) se han definido unas condiciones o factores que serían relevantes para la satisfacción laboral (relaciones entre los compañeros, relación con la directiva, posibilidades de cambio, percepción del tiempo de la jornada...). Se han medido a través de 21 ítems tipo Likert (1-7), donde un aumento de la puntuación supone un mejor ambiente laboral. El coeficiente de fiabilidad es de .77.

Deseo de formación

Se ha definido a través de los deseos, motivaciones y ciertas causas (como obligaciones familiares, actitud de conformidad, falta de tiempo...) que impiden una mayor formación cualificada. Consta de 13 ítems (tipo Likert, de 1 a 7), indicando las altas puntuaciones un mayor deseo de formación. El coeficiente de fiabilidad es de .72.

Procedimiento

La muestra fue seleccionada de aquellos sectores que precisan de un cierto nivel de formación, es decir, seleccionamos instituciones u

ocupaciones que disponen de ofertas sobre cursos de formación para su desarrollo profesional o promoción. Tras la elaboración del cuestionario dos miembros del equipo de investigación se pusieron en contacto con los directores o jefes de servicio de los centros educativos, sanitarios y de administración. El estudio fue presentado como un análisis de ciertos aspectos laborales del trabajo y su relación con la vida familiar. Dos encuestadores se encargaron de contactar con las mujeres y solicitar su participación de forma voluntaria. El cuestionario se recogió una semana después de haberse entregado.

Resultados

Análisis descriptivos de las variables

Observando la Tabla I destacaríamos la alta centralidad del trabajo, el alto valor en deseo de formación y una buena percepción de las condiciones laborales. De otro lado señalar la ausencia de conflicto en la compatibilidad de roles, junto a la baja percepción de sobrecarga de roles.

TABLA I
Medias de las variables medidas

VARIABLE	<i>Rango</i>	<i>Medias</i>	<i>D.T.</i>
<i>Centralidad trabajo</i>	9-63 (pto.medio 36)	50,3	10,47
<i>Sobrecarga de roles</i>	4-16 (pto.medio10)	10,2	2,27
<i>Satisfacción laboral</i>	10-70 (pto. medio 40)	46,3	12,34
<i>Condiciones laborales</i>	22-154 (pto. medio 88)	107,5	21,04
<i>Compatibilidad de roles</i>	5-35 (pto. medio 20)	18	6,51
<i>Deseo de formación</i>	13-91 (pto. medio 52)	73,3	10,04

Correlaciones

Los coeficientes de correlación más elevados han resultado entre las siguientes variables:

TABLA II
Correlaciones entre las variables

VARIABLES	<i>Condiciones</i>	<i>Centralidad</i>	<i>Compatibilización</i>
<i>Condiciones</i>		.39 (p.=.00)	-----
<i>Satisfacción</i>	.49 (p.=.000)	.24 (p=.00)	-----
<i>Sobrecarga</i>	-.27 (p.=.00)	-.24 (p.=.01)	.45 (p.=.000)
<i>Formación</i>	-----	----- ¹	-.41 (p=.000)

Los resultados indican que las mujeres más motivadas para seguir los cursos de formación declaran tener menos dificultad en compatibilizar el trabajo dentro y fuera de casa, de igual modo que aquéllas que más satisfechas se encuentran con su trabajo describen más favorablemente las condiciones laborales. La sobrecarga de roles correlaciona significativamente con la variable compatibilización, es decir, a mayor sobrecarga más dificultad para dicha compatibilización. Las correlaciones negativas indican que una mayor sobrecarga de roles se relaciona con la percepción de peores condiciones laborales y una menor centralidad del trabajo.

Contraste de medias

1. *Centralidad del trabajo*

Los datos muestran que la mayor o menor centralidad del trabajo no influye en el deseo de formación, en la dificultad de compatibilizar traba-

¹ El coeficiente de correlación parcial entre estas variables, controlando la variable conflicto, tampoco tiene un valor significativo. Es decir, la ausencia de relación entre centralidad y deseo de formación es independiente de las dificultades en la compatibilización de roles. Los mismos resultados se obtuvieron cuando se controló la variable satisfacción laboral.

jo y familia ni en la percepción de sobrecarga de roles. Sin embargo, sí aparecen diferencias significativas para las variables condiciones laborales y el nivel de satisfacción laboral (véase Tabla III). La media en condiciones laborales y satisfacción es mayor para el grupo de alta centralidad.

TABLA III
Diferencias entre grupos en función de la puntuación en Centralidad del Empleo

VARIABLES	<i>Baja Centralidad</i>	<i>Alta centralidad</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
<i>Cond. Laborales</i>	98.2	116.7	-5.14*	.000
<i>Satisfacción Laboral</i>	42.3	50.1	-3.47*	.001
<i>Deseo Formación</i>	73	74.5	-.80	.42
<i>Compatibilizar Roles</i>	19.1	17.2	1.54	.12
<i>Sobrecarga roles</i>	10.5	9.8	1.52	.13

2. Sobrecarga de roles

La variable sobrecarga de roles muestra su relación con la satisfacción laboral, las condiciones laborales y la compatibilización de roles, concretamente, el grupo de menor sobrecarga de roles mayor es la satisfacción con el empleo, y describen más favorablemente las condiciones de trabajo, al tiempo que manifiestan mayor dificultad en la compatibilización de roles.

TABLA IV*Diferencias entre grupos en función de la sobrecarga de roles*

VARIABLES	Poca Sobrecarga	Mucha Sobrecarga	<i>t</i>	<i>p</i>
Satisfacción laboral	48.4	43.8	1.97*	.05
Condición laboral	113.5	100.5	3.38*	.001
Compatibilizar roles	15.6	21.2	-4.98*	.000
Deseo de formación	74.1	73.3	.43	.67
Centralidad del trabajo	51.6	48.7	1.45	.15

3. *Edad* (hasta 36 años y mayores de 36), *estado civil* (solteras y casadas), *años trabajados* (hasta 10 años trabajados y más de 10 años) y *número de hijos*.

Los resultados muestran que el grupo de mujeres mayores de 36 años percibe mejores condiciones laborales (media de 5, $t=2.25$, $prob.=.02$) y concede mayor importancia al trabajo (media de 5.8, $t=2.18$, $p=.03$) que el grupo de menor edad (medias de 4,67 y 5,37 respectivamente), así como las solteras perciben una menor sobrecarga de roles (media de 2,26, $t=-2.84$, $p=.00$), tienen un mayor deseo de formación (media de 6, $t=3$, $p=.00$) y perciben peores condiciones laborales (media de 4,58, $t=-2$, $p=.04$) que las casadas (medias de 2,63, 5 y 5,5 respectivamente). Las mujeres que llevan trabajando más de 10 años perciben mejores condiciones laborales (media de 5,12, $t=3,17$, $p=.00$), pero tienen menos deseos de formación (media de 5,52, $t=-2.86$, $p=.00$) que aquellas que han trabajado menos de 10 años (medias de 4,53 y 5,95 respectivamente). Por último, el grupo de mujeres sin hijos afirman tener menos satisfacción laboral (media de 4,26, $t=-1,98$, $p=.05$) y perciben menos sobrecarga de roles (media de 2,32, $t=-3,57$, $p=.00$) que el grupo que tiene hijos (medias de 4,9 y 2,8 respectivamente).

Análisis de regresión múltiple

Para identificar qué variables influyen en la *compatibilización trabajo-familia* llevamos a cabo un análisis de regresión (tipo *stepwise*) utilizan-

do como variables predictoras la *sobrecarga de roles*, el *deseo de formación*, la *satisfacción* y las *condiciones laborales*

De las variables predictoras, tan sólo dos han mostrado su influencia. Concretamente, el 35% de la varianza de la variable compatibilización viene explicada por la *sobrecarga de roles* y el *deseo de formación* (ver tabla V). Es decir, los problemas para compatibilizar ambos roles se relacionan con una alta *sobrecarga de roles* y un bajo interés por continuar su *formación*.

Tabla V
Análisis de regresión múltiple

Variabes	β	T	Sig.	R ²
<i>Sobrecarga de roles</i>	.42	5.4	.000	35
<i>Deseo de formación</i>	-.38	-4.8	.000	

Discusión

Aunque en ocasiones se ha aludido al conflicto de rol como variable explicativa de la insatisfacción laboral, nuestros datos muestran que las mujeres no perciben excesivos problemas en la compatibilización de sus roles familiares y laborales, aunque sí manifiestan una insatisfacción laboral. Los altos niveles de centralidad de empleo y de deseo de formación contrastan con la, a veces, reiterada explicación de que las mujeres son objeto de altos niveles de conflicto dada su necesidad de atender tanto a las demandas laborales como a las familiares (Lundberg y otros, 1994). Sin embargo, ya mencionamos que Izraeli (1993) llegó a la conclusión de que cuando hombres y mujeres se encuentran en similares condiciones laborales e iguales status profesionales, sus fuentes de conflicto son las mismas.

Las variables en las que la muestra ha puntuado más alto han sido: la centralidad del trabajo, las condiciones laborales y el deseo de formación, no presentando excesiva dificultad en la *sobrecarga de roles* ni en la *compatibilización* de éstos.

En cuanto a las hipótesis planteadas se cumplen las dos primeras y la tercera parcialmente. Es decir, cuando las mujeres perciben una *sobrecarga de roles* también perciben una mayor dificultad en dicha *compatibilización* y una percepción negativa de las condiciones laborales, añadiéndose a ello, una menor *satisfacción* en el trabajo. Respecto de

este tema, el estudio de Noor (2002) mostró que aquellas mujeres que no tenían problemas en la compatibilización puntuaban alto en satisfacción laboral, lo cual estaba mediado por las creencias de control interno. La segunda hipótesis confirmada es que aquellas mujeres para las que el trabajo es algo fundamental en sus vidas describen más favorablemente sus condiciones laborales y son las que mayor niveles de satisfacción muestran. El grado de centralidad no es significativo respecto del resto de variables, formación, compatibilización y sobrecarga de roles. Y en cuanto a la tercera hipótesis sólo se ha confirmado que el mayor deseo de formación aparece en aquellas mujeres que perciben una menor dificultad en hacer compatibles sus roles, sin que aparezca relación alguna con la sobrecarga de roles. Por otra parte, el hecho de que el trabajo sea central en sus vidas no significa que deseen más cursos de formación, ni tampoco influye en las percepciones respecto a la compatibilización de roles ni en la sobrecarga de roles. Por último destacaríamos la relación significativa entre algunas variables sociodemográficas y las variables objeto de estudio. Por ejemplo, las mujeres de mayor edad son las que conceden mayor importancia al trabajo, y junto a las que tienen más experiencia laboral, son las que describen mejores condiciones laborales, mientras que son las solteras las que perciben una menor sobrecarga de roles y un mayor deseo de formación. Las mujeres sin hijos son las que muestran menor satisfacción laboral y menor sobrecarga de roles.

Asimismo conviene señalar que en una sociedad como la actual la ausencia de deseo de formación es un alto riesgo. Puede convertir a las mujeres en los empleados menos cualificados, más prescindibles y más baratos.

Como propuesta para estudios futuros señalamos que sería necesaria una consideración general respecto a la relación entre sobrecarga y conflicto, haciéndose necesario un estudio pormenorizado sobre qué es lo que a la mujer le produce conflicto y le dificulta la compatibilización entre roles familiares y laborales, qué percepción tiene de los mismos y qué influencia ejercen en la aparición del conflicto y la compatibilización entre los ámbitos laboral y familiar.

Referencias

- Adams, G.A.-King, L.-King, D. (1996): Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Bacharach, S.B.-Bamberger, P.-Conley, S. (1991): Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.

- Barling, J.-Rosenbaum, A. (1986): Work stressors and wife abuse. *Journal of Applied Psychology*, 71, 346-348.
- Barron, A. (1990): Mental health effects of women's multiple roles. *American Psychologist*, 45 (3), 381-384.
- Baruch, G.-Biener, L.-Barnett, R. (1987): Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42 (2), 130-136.
- Bouffard, L. (1986): Los proyectos personales de la mujer en el hogar, el trabajo y los estudios. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2, 4/5, 84-94.
- Burke, R. J. (1988): Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Cook, E. (1993): The gendered context of life: Implications for women's and men's career-life plans. *Career Development Quarterly*, 42, 227-37.
- Cooke, R. A.-Rousseau, D. M. (1984): Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Cordoni, E. (1993): Las mujeres cambian los tiempos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2, 221-37.
- Crosby, F. (Ed.) (1987): *Spouse, parent, worker: On gender and multiple roles*. New Haven: Yale University Press.
- De Paul, J.-Torres, B. (1990): Sintomatología depresiva en la mujer: influencia del rol sexual y del estatus laboral. *Revista de Psicología Social*, 5 (1), 43-59.
- Dytell, R. S.-Pardine, P.-Napoli, A. (1985): *Importance of occupational and non-occupational stress among professional men and women*. Paper presented at the meeting of the Eastern Psychological Association. Philadelphia.
- Evans, P.-Bartolome, F. (1984): The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Frone, M. R.-Russell, M.-Cooper, M. L. (1992): Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus, J. H.-Beutell, N. J. (1985): Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hammer, L. B.-Allen, E.-Grigsby T. D. (1997): Work-family conflict in dual-earner couples: within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Heilman, M. E.-Martell, R. F.-Simon, M. C. (1988): The vagaries of sex bias: conditions regulating the undervaluation, equivaluation and overvaluation of female job applicants. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41, 98-110.

- Higgins,C.A.-Duxbury,L.E.-Irving,R.H.(1992): Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Izraeli,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.
- Kossek,E.-Ozeki,C.(1999): Work-conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Krause,N.-Geyer-Pestello. H.F.(1985): Depressive symptoms among women employed outside the home. *American Journal of Community Psychology*, 13 (1), 49-67.
- Lambert,S.J.(1990): Processes linking work and family: a critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257,
- LaRocco,J.M.-House,J.S.-French,J.r.(1980): Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218
- Lundberg,U.-Mardberg,B.-Frankenhaeuser,M.(1994): The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology*, 35, 315-327.
- Marín,M.-Infante,E.-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,M.D.-Osca,A.(2001): Estudio psicométrico de la versión española de la escala de "Conflicto familia-trabajo" de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*, 16 (1), 43-57.
- Meliá,J.L.-Peiró,J.M.(1989): El cuestionario de Satisfacción S10/12. Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Moore,D.-Gobi,A.(1995): Role conflict and perceptions of gender roles (The case of Israel). *Sex Roles*, 32, 251-270.
- Mow International Research Team(1987): *The meaning of working*. Academic Press.
- Near,J.P.-Rice,R.W.-Hunt,R.G.(1980): The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5, 415-429.
- Noor,N.M.(2002): Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142 (5), 645-662.
- Osherson,S.-Dill,D.(1983): Varying work and family choices: their impact on men's work satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 339-346.

- Payton-Miyazaki, M.-Brayfield, A.H.(1976): The good job and the good life: relation of characteristics of employment to general well-being. En A.D. Biderman y T.F. Drury (Eds.), *Measuring work quality for social reporting* (pp. 105-150). Beverly Hills, CA: Sage.
- Peña, M.(1985): *La psicología y la empresa*. Hispano Europa: Barcelona.
- Perrewe, P.L.-Hochwarter, W.A.-Kiewitz, C.(1999): Value attainment: an explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318-326.
- Presser, H.B.(1986): Shift work among american women and child care. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 551-563.
- Schroeder, K.-Blood, L.-Maluso, D.(1993): Gender differences and similarities between male and female undergraduate students regarding expectations for career and family roles. *College Students Journal*, 27, 237-49.
- Sherman, A.C.-Higgs, G.E.-Williams, R.L.(1997): Gender differences in the locus of control construct. *Psychology and Health*, 12, 239-248.
- Staines, G.L.(1980): Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Steward, A.S.-Salt, P.(1981): Life stress, lifestyles, depression, and illness in adult women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 1063-1069.
- Tryon, B.W.(1980): Beliefs about male and female competence held by kindergartners and second graders. *Sex Roles*, 6 (1), 85-97.
- Wiley, D.L.(1987): The relationship between work/non work role conflict and job-related outcomes: some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13, 467-472.
- Wong, P.T.-otros(1985): The importance of being masculine: Sex role, attribution, and women's career achievement. *Sex Roles*, 12 (7-8), 757-69.
- Zedeck, Sh.-Mosier, K.(1990): Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45 (2), 240-251.

Nota:

Esta investigación se realizó con una subvención concedida por la Dirección General de Juventud, Mujer y Familia de la Comunidad Autónoma de Murcia

ANEXO

DESEO DE FORMACIÓN

1. Desearía tener mayor formación de la que tengo, pero no dispongo del tiempo suficiente para ello. Si la formación fuese en horas laborales la haría.
2. La formación no es tan importante para mí como las obligaciones familiares.
3. Prefiero ocupar el tiempo libre que tengo en el cuidado de mi familia que en actividades de formación.
4. El trabajo que tengo no me motiva lo suficiente para desear seguir formándome.
5. No me siento con capacidades para un ascenso o mejora laboral, por eso no me interesa aumentar mi nivel formativo.
6. No deseo continuar formándome porque para las mujeres existen pocas posibilidades de cambio.
7. No amplío mi formación por miedo a conflictos familiares, ya que me quita tiempo con la familia.
8. Me conformo con lo que tengo, no tengo aspiraciones profesionales.
9. Con la formación que tengo es suficiente, no deseo nada más.
10. Deseo más formación para poder tener un cambio laboral y realización personal.
11. No tengo posibilidades de promocionarme en el mundo laboral, porque mis condiciones familiares no me lo permiten.
12. Si tuviese otra situación familiar distinta seguiría los cursos de formación.
13. Lo importante para mí es permanecer en el trabajo, no avanzar o mejorar hacia otro mejor.

COMPATIBILIZACIÓN TRABAJO-FAMILIA

1. Tengo dificultades en poder compatibilizar trabajo y vida privada, se deberían cambiar las condiciones laborales para facilitar nuestra mejor dedicación a la casa y vida familiar.
2. Deberíamos tener más ayudas o cambios en el ámbito familiar para poder compatibilizar trabajo fuera y dentro de casa.
3. Abandonaría mi trabajo si tuviese complicaciones familiares a causa de él.
4. El éxito laboral no es tan importante para mí como el éxito familiar.
5. Puede compatibilizar muy bien trabajo y familia, pero un trabajo extra o de formación me traería problemas a casa.

CONDICIONES LABORALES

1. Algunas de las condiciones de mi puesto de trabajo podrían mejorar.
2. Normalmente mi trabajo es lo bastante interesante como para no aburrirme.
3. Considero que mi trabajo es más bien desagradable.
4. Yo disfruto más con mi trabajo que con el tiempo libre.
5. Creo que estoy satisfecha con mi empleo.
6. La mayoría de los días tengo que vencerme a mí misma para ir a trabajar.
7. Creo que mi trabajo no es tan interesante como otros que podría tener.
8. Cada día de trabajo me parece que nunca se acaba.
9. Me gustaría cambiar de trabajo.
10. Mi trabajo no es valorado tal y como se merece.
11. Este tipo de trabajo tiene muchas ventajas en comparación con otros.
12. La jornada laboral es bastante adecuada y satisfactoria (turnos, vacaciones, duración....).
13. Las retribuciones o salarios también son tal y como deben ser.
14. Me encuentro realmente bien cuando hago bien mi trabajo.
15. No tengo presiones laborales.
16. Disfruto de cierta estabilidad laboral.
17. El trabajo me deja muy agotada.
18. Las relaciones entre compañer@s son muy buenas, hay cooperación entre tod@s.
19. La directiva mantiene una gran preocupación por sus trabajadores, por sus problemas y bienestar.
20. Tenemos total libertad para expresar cualquier idea u opinión, e incluso podemos sugerir mejoras laborales o plantear nuevas posibilidades de cambio (como abandono de trabajo o búsqueda de otro mejor).
21. Me siento orgullosa de la empresa y me interesa su futuro.
22. Estoy totalmente integrada en mi ambiente laboral.

CENTRALIDAD DEL TRABAJO

1. El trabajo es importante porque permite:
 - Mantenerme ocupada y muy activa
 - Tener buenos ingresos y buen nivel de vida
 - Poner en práctica mis habilidades personales

- Alcanzar cierta autonomía e independencia
- Mantener un estatus y prestigio social
- Aumentar mis relaciones sociales
- Ser útil a la sociedad
- Realización y satisfacción personal
- Ascender y promoverme profesionalmente

SOBRECARGA DE ROLES

1. ¿Con qué frecuencia tiene usted en su trabajo más tareas de las que puede realizar?
2. ¿Con qué frecuencia tiene usted muy poco tiempo para las tareas de casa?
3. ¿Con qué frecuencia tiene usted tiempo libre para sí misma?
4. ¿Con qué frecuencia tiene usted más obligaciones en general de las que puede atender?

SATISFACCIÓN LABORAL

Mostrar el grado de satisfacción respecto de:

1. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar
2. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
3. El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.
4. La temperatura en su lugar de trabajo.
5. Las relaciones personales con sus superiores.
6. La supervisión que ejercen sobre usted.
7. La proximidad y frecuencia con que es supervisada.
8. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.
9. La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa.
10. El apoyo que recibe de sus superiores.
11. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.
12. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.