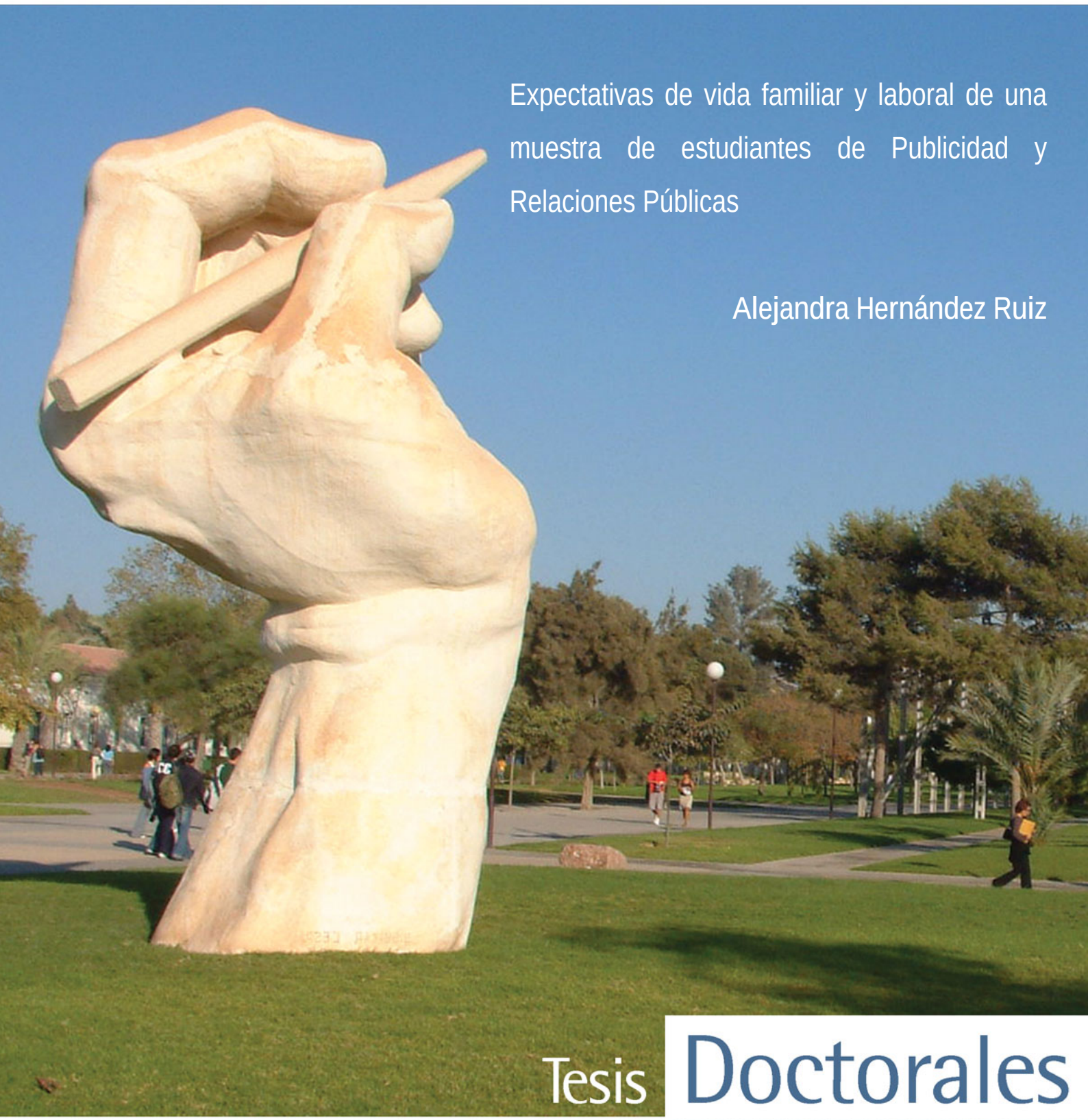
Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante



Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de Publicidad y Relaciones Públicas

Alejandra Hernández Ruiz

Tesis Doctorales

www.eltallerdigital.com

UNIVERSIDAD de ALICANTE

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

FACULTAD DE CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
Departamento de Comunicación y Psicología Social

TESIS DOCTORAL

Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de Publicidad y Relaciones Públicas

Presentada por:
Alejandra Hernández Ruiz

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Dirigida por:
Dra. Dña. Marta Martín LLaguno
Dra. Dña. Marina Beléndez Vázquez

Alicante, 2008

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

INDICE DE CONTENIDOS

INDICE DE CONTENIDOS **3**

INDICE DE TABLAS **5**

INDICE DE FIGURAS **7**

AGRADECIMIENTOS **9**

RESUMEN-INTRODUCCIÓN **13**

PARTE I.EL MARCO DE TRABAJO **19**

CAPÍTULO 1: 21

LOS ESCENARIOS LABORALES Y FAMILIARES DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO (SIC) 21

1. Los escenarios laborales *24*

1.1. Modificación de la fuerza laboral. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo 24

1.1.1. Razones crematísticas 24

1.1.2. Razones socioculturales 26

1.2. Modificación del paradigma empresarial 29

1.2.1. La necesidad de retener a los empleados: el problema de la rotación laboral 30

1.2.2. Algo más que dinero. La nueva valoración del trabajo: el "salario mental" 32

2. Los escenarios familiares *33*

2.1. El envejecimiento de la población y la modificación de la estructura familiar 33

2.2. La valoración social de la familia 35

3. Problemas en los escenarios laborales y familiares *38*

3.1. La segregación vertical y horizontal 38

3.2. El conflicto entre trabajo y familia 39

4. Un escenario laboral paradigmático de la sic: el sector publicitario *41*

PARTE II.EL OBJETO DE ESTUDIO GENERAL **47**

CAPÍTULO 2: 49

EL PROBLEMA DEL CONFLICTO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA 49

1. Definición de un problema *51*

2. Tipos de conflicto y permeabilidad *54*

3. El estudio científico del conflicto trabajo↔familia *57*

3.1. Antecedentes 58

3.1.1. Factores personales 58

a) Sexo 58

b) Características de personalidad 64

3.1.2. Factores estructurales 72

3.2. El rol del apoyo social en el conflicto entre trabajo y familia 82

3.3. Consecuencias 87

3.3.1. Consecuencias sobre la satisfacción laboral, familiar, conyugal y vital 87

3.3.2. Consecuencias sobre la salud 91

3.3.3. Consecuencias sobre la organización 96

4. Lineas de estudio futuras en la relación trabajo-familia. El papel del conflicto anticipado *99*

PARTE III.EL OBJETO DE ESTUDIO ESPECÍFICO **107**

CAPÍTULO 3: 109

LAS EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES ANTE LA ESFERA FAMILIAR Y LABORAL 109

1. Las expectativas de los jóvenes ante el rol laboral *112*

2. Las expectativas de los jóvenes ante el rol familiar *114*

3. Las expectativas de los jóvenes ante la integración trabajo-familia *116*

CAPÍTULO 4: 121

UNA EXPECTATIVA PARTICULAR: EL CONFLICTO ANTICIPADO 121

1. Definición de un problema *124*

2. El estudio científico *126*

2.1. Antecedentes 127

2.1.1. Sexo 127

2.1.2. Contexto familiar 128

Universidad de Alicante

2.1.3. Personalidad ... 129
2.1.4. Creencias de género ... 130
2.1.5. Importancia de roles ... 131
2.2. Consecuencias ... 132
2.2.1. En el proceso de planificación vital: las actitudes hacia la planificación de múltiples roles ... 132
2.2.2. En el proceso de planificación laboral: aspiraciones y especializaciones ... 132

PARTE IV.EL ÁMBITO DE ESTUDIO ... 141

CAPÍTULO 5: ... 143
EL ÁMBITO PROFESIONAL Y ACADÉMICO DE LA PUBLICIDAD ... 143
1. El sector publicitario en España: transformaciones generales en la SIC ... 145
2. El ámbito profesional de la actividad publicitaria: la agencia de publicidad ... 146
2.1. La composición departamental de una agencia de servicios plenos ... 147
2.2. Las rutinas laborales y las fases de trabajo para la creación de una campaña publicitaria ... 150
2.3. El profesional de la publicidad ... 154
3. El ámbito académico de la actividad publicitaria: los estudios universitarios de publicidad ... 157
3.1. La titulación de Publicidad y Relaciones Públicas ... 158
3.2. Salidas profesionales de la titulación de Publicidad y Relaciones Públicas ... 160
3.3. El estudiante de publicidad ante el trabajo y la familia ... 161

PARTE V.EL PLANTEAMIENTO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN ... 167

CAPÍTULO 6: OBJETIVOS ... 169
CAPÍTULO 7: HIPÓTESIS ... 175
CAPÍTULO 8: METODOLOGÍA ... 179
1. Procedimiento y participantes ... 181
2. Medidas ... 185
3. Análisis de datos ... 194

PARTE VI. RESULTADOS ... 199

CAPÍTULO 9: ... 201
RESULTADOS EXPECTATIVAS LABORALES Y FAMILIARES ... 201
1. El concepto de trabajo: las razones para trabajar ... 203
2. Las expectativas de dedicación y de emplazamiento laboral ... 205
3. Las expectativas de formar una familia en el futuro (tener pareja e hijos) ... 208
4. El concepto de familia ... 211
CAPÍTULO 10: ... 213
RESULTADOS EXPECTATIVAS DE INTEGRACIÓN TRABAJO ↔ FAMILIA ... 213
1. Las creencias de género con respecto a la integración trabajo-familia ... 215
2. La relación de dependencia-independencia en la planificación de roles ... 218
3. Las expectativas de conflicto laboral/familiar ... 221
4. Antecedentes del conflicto potencial ... 222
5. Consecuencias del conflicto potencial ... 225

PARTE VII. DISCUSIÓN ... 233

PARTE VIII.CONCLUSIONES ... 247

BIBLIOGRAFÍA ... 253

ANEXOS ... 273

Universitat d'Alacant

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores personales (sexo) 62
Tabla 2. Factores personales (personalidad) 66
Tabla 3. Factores estructurales en el ámbito familiar 73
Tabla 4. Factores estructurales en el ámbito laboral 77
Tabla 5. El rol del apoyo social como moderador o predictor del conflicto entre el trabajo y la familia 83
Tabla 6. Consecuencias sobre la satisfacción laboral, familiar, conyugal y vital 88
Tabla 7. Consecuencias sobre la salud del individuo 92
Tabla 8. Consecuencias sobre la organización 97
Tabla 9. Factores personales (sexo) 134
Tabla 10. Factores personales (contexto familiar) 135
Tabla 11. Factores personales (personalidad) 136
Tabla 12. Creencias de género 136
Tabla 13. Importancia de roles 137
Tabla 14. Estadísticos descriptivos. Características de la muestra 184
Tabla 15. Dedicación laboral de publicitarios y no publicitarios.....205
Tabla 16. Estadísticos descriptivos. Deseos del alumnado de formar una familia en función de la titulación 209
Tabla 17. Estadísticos descriptivos. Deseos del alumnado de formar una familia en función del sexo.....209
Tabla 18. Estadísticos descriptivos. Estilos de vida. 215
Tabla 19. Estadísticos descriptivos. Importancia/compromiso de roles 217
Tabla 20. Estadísticos descriptivos. Nivel de conflicto potencial en función de la titulación 222
Tabla 21. Estadísticos descriptivos. Nivel de conflicto potencial en función del sexo 222
Tabla 22. Estadísticos descriptivos. Dificultad conciliación y trabajo madre.....223
Tabla 23. Correlaciones bivariadas: conflicto potencial trabajo↔familia y titulación, experiencia laboral, situación laboral madre, percepción dificultad madre, personalidad, estilos de vida e importancia/compromiso de roles (n= 486) ...224
Tabla 24. Regresión múltiple para el conflicto potencial (n= 475) 225
Tabla 25. Correlaciones bivariadas: liderazgo y titulación, experiencia laboral, situación laboral madre, percepción dificultad madre, personalidad, estilos de vida, importancia/compromiso de roles y conflicto potencial trabajo↔familia. (n= 486) 228
Tabla 26. Regresión múltiple para el liderazgo (n= 478) 229
Tabla 27. Correlaciones bivariadas: desconocimiento, falta de implicación y titulación, experiencia laboral, situación laboral madre, percepción dificultad madre, personalidad, estilos de vida, importancia/compromiso de roles y conflicto potencial trabajo↔familia (n= 486) 230
Tabla 28. Regresión múltiple para el desconocimiento (n= 471).....231
Tabla 29. Regresión múltiple para la falta de implicación. (n= 479) 231
Tabla 30. Análisis de componentes principales de la escala de autoevaluaciones centrales. *Core Self Evaluations Scale* (CSES) 285
Tabla 31. Análisis de componentes principales de la escala de aspiraciones profesionales. *Career Aspiration Scale* (CAS). Subescala liderazgo[a] 286
Tabla 32. Análisis de componentes principales de la escala estilos de vida. *Orientation to Occupational-Family Integration Scale* (OOFI) 287
Tabla 33. Análisis de componentes principales de la escala de previsión de conflictos entre trabajo y familia.....288

Tabla 34. Análisis de componentes principales de la escala de importancia y compromiso de roles. *Life Role Salience Scale* (LRSS) 289
Tabla 35. Análisis de componentes principales de la escala de actitudes hacia la planificación de múltiples roles. *Attitudes Towards Multiple Role Planning* (ATMRP) 290

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Motivaciones laborales de publicitarios y no publicitarios 204
FIGURA 2. Motivaciones laborales de hombres y de mujeres 204
FIGURA 3. Emplazamiento laboral en función del sexo (publicitarios) 206
FIGURA 4. Emplazamiento laboral en función del sexo (no publicitarios) 207
FIGURA 5. Elección de departamento publicitario en función del sexo 208
FIGURA 6. Concepto de familia según el sexo (publicitarios) 211
FIGURA 7. Concepto de familia según el sexo (no publicitarios) 212
FIGURA 8. Cambio de planes personales/familiares por exigencias laborales en función de la titulación 219
FIGURA 9. Cambio de planes personales/familiares por exigencias laborales en función del sexo.....219
FIGURA 10. Cambio de planes laborales por exigencias personales/familiares en función de la titulación 220
FIGURA 11. Cambio de planes laborales por exigencias personales/familiares en función del sexo.....220

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

AGRADECIMIENTOS

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Lo recuerdo con gran nitidez "¿tú eres Sandra Hernández? Enhorabuena por tu examen". De esto han pasado ya ocho años, y estas fueron las primeras palabras que tuve con la Dra. Martín. No sabía que, años más tarde, y a raíz de un proyecto del Instituto de la Mujer recorreríamos juntas las principales agencias publicitarias junto a nuestra inseparable "maleta verde".

Desde muy pronto tuve claro que quería trabajar con ella. Marta me dijo, "si quieres trabajar conmigo, empieza a aprender a manejar el SPSS". Lo cierto es que con o sin programa estadístico mediante, empecé a iniciarme en la investigación al lado de toda una gran profesional. Su rigurosidad, su gran capacidad de trabajo y su sentido periodístico para detectar los temas de actualidad antes de que integren, de hecho, la agenda informativa, me estimularon a seguir con la difícil tarea que supone el realizar un trabajo de investigación.

Gracias por las exhaustivas correcciones y los ánimos en los momentos de flaqueza, y gracias también por "contagiarme" del espíritu emprendedor y luchador que caracterizan tu personalidad.

Mi agradecimiento también especial a la Dra. Beléndez, a la que conocí por intermediación de la Dra. Martín y junto a la que pasé largas horas junto al programa estadístico SPSS. Marina, una hábil buscadora de "tesoros", me envió uno de los estudios más completos que existen sobre el conflicto potencial y que, de hecho, es el gran responsable del enfoque adoptado en la tesis.

Gracias por comprender la celeridad de mi trabajo, por esforzarte siempre en hacer un hueco para ayudarme con la tesis y gracias también por infundirme los ánimos necesarios en los momentos difíciles que nos encontramos durante el análisis de los datos.

Puedo decir que me siento afortunada por haber podido realizar mi tesis doctoral de la mano de dos profesionales que poseen un extenso currículo docente e investigador y con las que espero seguir trabajando.

Agradecimientos también a los profesores que me ayudaron en la realización del trabajo de campo, pues cierto es que esta tesis doctoral no podría haber sido

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

realizada sin su colaboración, ya que me permitieron presentar mi estudio y solicitar la participación de sus alumnos. Gracias a Conchi Campillo, Itziar Martín y a la Dra. Irene Ramos que me facilitaron la labor en la Universidad de Alicante. Gracias también a Yara Serrano, alumna de Publicidad y RR.PP de la UA que hizo posible llevar a buen término un día maratoniano de cuestionarios. Mis agradecimientos más sinceros también para la Dra. Inmaculada J. Martínez (gracias Inma por tus ánimos, tu interés y tu lucha para ayudarme a ampliar el trabajo de campo) y para el Dr. Sebastián Peña que hicieron lo propio en la Universidad de Murcia. Y gracias también al Dr. Esteban López-Escobar y al Dr. Manuel Martín que hicieron suyo mi proyecto en la Universidad de Navarra.

Quiero dar también las gracias a Peter Kaufman, Carol A.McKeen, Amy Conlon, Alyssa Friede, Lauren Weitzman, Robert Orrange, Jacque Eccles, Barbara Gutek, Mary Margaret Livingston, Patricia Frazier, Linda Duxbury, Michael Frone, Joseph G. Grzywacz, Sheldon Cohen, Hayriye Canan Sumer y Ellen Kossek, investigadores del *work-family conflict* y del *anticipated work-family conflict* que muy amablemente, desde el otro lado del Atlántico, me enviaron sus artículos y se interesaron por los resultados de mi tesis. Gracias porque tras una dirección anodina de correo electrónico me encontré con personas dispuestas a ayudarme de forma altruista con mi trabajo.

Gracias también a mi familia, testigos directos de mis horas de "encierro", mis momentos de alegría y frustración y siempre tolerantes y comprensivos con mis necesarios momentos de soledad. Gracias por escucharme cuando necesité expresar mis dudas o mis aciertos y gracias también por el silencio requerido en los momentos de reflexión.

Gracias a todos los que me apoyaron y me comprendieron durante los años en que realicé esta tesis doctoral. Momentos duros, sin duda, aunque del todo superados por la satisfacción personal que supone el haber podido llegar hasta el final.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

RESUMEN-INTRODUCCIÓN

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, las interacciones entre trabajo y familia se hacen cada vez más evidentes. La comunidad científica plantea la posibilidad del enriquecimiento recíproco entre ambas esferas (perspectiva eufuncional) o la relación conflictual entre trabajo y familia (perspectiva disfuncional).

Desde el enfoque de la psicología organizacional, que asumimos en esta investigación, una de las formas más habituales de abordar estas relaciones es el conflicto entre trabajo y familia (perspectiva disfuncional).

Sin embargo, a pesar de la profusión de trabajos en el campo del conflicto trabajo-familia, uno de los aspectos menos analizados es el estudio de antecedentes que pueden ser cruciales para comprender este problema: las expectativas hacia el trabajo y la familia. Del mismo modo, a partir de la revisión de la literatura realizada planteamos que el estudio de una expectativa particular, el conflicto anticipado entre trabajo y familia, puede ser nuclear en la investigación sobre la evolución de la carrera laboral de los individuos. En este sentido, una de las etapas vitales especiamente adecuada para el estudio de las expectativas de conflicto anticipado es el paso del ámbito académico al mercado laboral.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En esta investigación nos proponemos, por tanto, estudiar las expectativas laborales, familiares y de conflicto anticipado en el momento clave que, en concreto, para los estudiantes universitarios de publicidad y relaciones públicas, supone la etapa inmediata o cuasi inmediata al mercado laboral.

El interés por estudiar las expectativas de los egresados universitarios de publicidad responde a que, por un lado, el sector publicitario es un elemento vertebrador del proceso global de información de la SIC y, por otro lado, en el proceso de socialización laboral anticipatoria o de preparación para el trabajo, la Universidad puede actuar como fuente de aculturación para la formación de las expectativas laborales.

Además, para aseverar si las expectativas de los estudiantes de profesiones especialmente vinculadas a la SIC (como es el caso de la publicidad) están ligadas a una idiosincrasia particular o si bien forman parte de una tendencia generacional,

analizamos también las expectativas familiares y laborales de otros colectivos universitarios.

Las hipótesis planteadas tratan de corroborar o refutar si el sexo y el proceso de socialización laboral anticipatoria vivido en cada titulación son variables que modulan las expectativas de los estudiantes.

Para llevar a cabo nuestra investigación elaboramos un cuestionario que fue administrado a una muestra de 350 estudiantes publicitarios (de las Universidades de Alicante, Murcia y Navarra) y 136 egresados no publicitarios (de la Universidad de Alicante).

Nuestros resultados sugieren que el proceso de socialización laboral anticipatoria podría condicionar la planificación laboral y familiar de los estudiantes. Además, con relación al conflicto potencial, a pesar de que existe una práctica indefinición entre nuestros estudiantes ante esta cuestión (por el bajo nivel de conflicto detectado), las peculiaridades de una profesión paradigmática de la SIC, como es la publicidad, podrían incidir de forma especial durante esta etapa.

<u>El plan de trabajo</u>

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

El contenido de esta investigación está estructurado en un bloque de cuestiones teóricas y un trabajo de campo.

Dentro del bloque teórico se incluyen a su vez cuatro partes:

-la primera constituye el marco de trabajo que contextualiza la investigación sobre la relación trabajo-familia desde una perspectiva disfuncional,

-la segunda revisa el estudio científico del conflicto trabajo↔familia, como objeto de estudio general de nuestro trabajo, y establece el nexo de unión con el objeto de estudio específico,

-la tercera hace una revisión de la literatura sobre las expectativas laborales, familiares y de conflicto potencial trabajo↔ familia, el objeto específico de esta investigación y

-la cuarta hace un breve recorrido del sector publicitario (en su vertiente profesional y académica) como ámbito de estudio de este trabajo.

La *Parte I*, "El marco de trabajo", comprende el *Capítulo 1*, "Los escenarios laborales y familiares de la Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC)". En este capítulo se explican, por un lado, los cambios en la fuerza productiva (con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo) y en el contexto productivo (con la modificación del paradigma empresarial) que han originado este tipo de sociedades. Por otro lado, de forma paralela, se definen algunos de los cambios sufridos en el ámbito reproductivo, como el envejecimiento de la población y la emergencia de nuevos modelos familiares. Una vez vistas las características de estos escenarios, se exponen algunos de los problemas que se plantean en estos ámbitos (la segregación vertical, horizontal y el conflicto trabajo↔familia). Este capítulo finaliza con unos breves apuntes sobre el sector publicitario, el ámbito de estudio de nuestro trabajo y un escenario laboral paradigmático de la SIC.

La *Parte II,* "El objeto de estudio general", incluye el *Capítulo 2,* "El conflicto entre trabajo y familia". En esta sección se hace una revisión más exhaustiva del estudio científico del conflicto trabajo↔familia. Se expone aquí la definición operacional, los tipos y dimensiones del conflicto y los enfoques teóricos más utilizados en la investigación académica sobre esta cuestión. Se explican también los factores precipitadores y protectores del conflicto, así como las consecuencias que este problema tienen en el nivel micro (sobre el individuo) y en el nivel meso (sobre la empresa). En el último epígrafe se definen las líneas de estudio futuras en las que tiene cabida la investigación que aquí se plantea.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En la *Parte III,* "El objeto de estudio específico", se aborda el estado de la cuestión del motivo de esta investigación, con una revisión de los estudios que, hasta la fecha, han analizado las expectativas laborales, familiares y de conflicto anticipado de los jóvenes. En el *Capítulo 3,* "Las expectativas de los jóvenes ante la esfera laboral y familiar", se muestran, entre otras cuestiones, las motivaciones laborales de los jóvenes, las creencias de roles y las actitudes hacia la integración trabajo-familia. En el *Capítulo 4,* "Una expectativa particular: el conflicto anticipado", se lleva a cabo un análisis similar al del conflicto real entre trabajo y familia, aunque con las limitaciones que supone un campo de estudio incipiente. Así, se define el conflicto potencial entre trabajo y familia, se repasan los antecedentes identificados en la literatura como relevantes y, por último, se exponen sus consecuencias sobre el proceso de planificación vital y laboral.

Para una mejor comprensión de las expectativas laborales de los publicitarios, el bloque de cuestiones teóricas finaliza con la *Parte IV*, "El ámbito de estudio", que comprende el *Capítulo 5*, "El ámbito profesional y académico de la publicidad". Este capítulo describe la composición departamental de una agencia de publicidad (la empresa publicitaria por excelencia), y las rutinas y procesos básicos de trabajo que conlleva la elaboración de una campaña publicitaria. También explica, a grandes rasgos, algunas de las aptitudes que debe poseer un publicitario y algunas de las características de la trayectoria laboral de este tipo de profesionales. Completan la visión profesional del sector algunos apuntes sobre el emplazamiento laboral más habitual de los licenciados/as en publicidad. Por último, se hace una recapitulación de las investigaciones que analizan las expectativas laborales de estudiantes de publicidad.

Una vez expuesto el bloque teórico, se explica el trabajo de campo en la *Parte V*, "El planteamiento de la presente investigación". En este bloque, en el *Capítulo 6,* "Objetivos", se expone el objetivo general y los objetivos específicos, y en el *Capítulo 7,* "Hipótesis", se plantean las hipótesis de partida. Por último, se explica el procedimiento, los participantes del trabajo de campo, las medidas utilizadas en el cuestionario y las operaciones estadísticas empleadas en el *Capítulo 8,* "Metodología".

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo se presentan en la *Parte VI,* "Resultados". En el *Capítulo 9,* "Resultados expectativas laborales y familiares", se expone el concepto de trabajo y de familia de los egresados, las expectativas de dedicación y emplazamiento laboral, así como los proyectos familiares. Por su parte, en el *Capítulo 10,* "Resultados expectativas de integración trabajo↔familia", se describen las creencias de género, la relación de dependencia/independencia en la planificación de roles, las expectativas de conflicto potencial y los factores precipitadores y consecuentes del mismo.

Finalmente, en la *Parte VII* se presenta la discusión y en la *Parte VIII* las conclusiones de este trabajo.

PARTE I.
EL MARCO DE TRABAJO

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

CAPÍTULO 1:

LOS ESCENARIOS LABORALES Y FAMILIARES DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO (SIC)

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

La crisis del petróleo de 1973 supuso un punto de inflexión sin precedentes para las sociedades industriales más desarrolladas que, inmersas ya en un proceso de inflación galopante, habían de hacer frente a la decisión de la OPEP de duplicar el precio del petróleo, la principal fuente de energía de la economía industrial.

Los países desarrollados toman así plena conciencia de la necesidad de encontrar fuentes alternativas de energía autorregenerables, inmateriales e inagotables y de articular un modelo socio-económico alternativo.

A partir de los años 80 se introducen una serie de innovaciones, con la microelectrónica como fundamento científico y técnico, que provocan la configuración de una nueva "revolución tecnológica", germen de la reestructuración del capitalismo.

Para Castells (1995: 37-8), la convergencia de las innovaciones tecnológicas y científicas, desde finales de los sesenta hasta finales de los ochenta, da lugar a un nuevo "paradigma" cuyo rasgo primordial es la concentración en el "procesamiento de la información". Así, el atributo definitorio de las sociedades capitalistas a finales del siglo XX es la asunción de la información como actividad central que incide tanto en los procesos como en los productos (Martín-Llaguno, 2004)[1].

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Castells (1997: 231-2) resume en tres asertos las características de estas sociedades:

1. El conocimiento, extendido a todos los ámbitos de la actividad económica mediante el procesamiento de la información, es la fuente de la productividad y el crecimiento.
2. La realización de servicios (en detrimento de la producción de bienes) es el núcleo de la actividad económica.
3. Las ocupaciones con un alto contenido de información y conocimiento en su actividad son nucleares en la nueva economía.

1. LOS ESCENARIOS LABORALES

En este contexto asistimos desde los años 70 al fenómeno de la "destrucción creativa": la eliminación del sector primario y el auge del sector servicios (Schumpeter, 1996: 121).

Este fenómeno tiene, entre otras, dos consecuencias relevantes para este trabajo:

1. La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral
2. La reestructuración del paradigma empresarial

1.1. Modificación de la fuerza laboral. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo

1.1.1. Razones crematísticas

Los cambios tecnológicos han propiciado la entrada masiva de la mujer al mercado laboral, ya que su capacidad de interacción las convierte en unas candidatas idóneas para unos puestos de trabajo que requieren la gestión de relaciones personales. Sin embargo, existen ciertas inequidades en el mercado de trabajo que dificultan su incorporación plena. Así, la mujer es preeminente en el empleo a tiempo parcial, ya que según el INE (2007) existe un 23,2% de mujeres a tiempo parcial frente al 4,3% de hombres. Esta inequidad en el tipo de jornada tiene consecuencias sobre la remuneración que reciben hombres y mujeres. De este modo, en todas las actividades económicas, ellos ganan más que ellas, alrededor de un 27% más, según la última encuesta de estructura salarial de 2004-2005 (INE, 2007).

Este diferencial entre sexos (*gender gap*) en el mercado laboral limita la consecución de los objetivos económicos planteados por las sociedades más competitivas y desarrolladas. Así, por ejemplo, en el Artículo 5 de las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Lisboa (2000) se exponía que "La Unión se ha fijado hoy un nuevo objetivo estratégico para la próxima década: convertirse

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social." Para la consecución de estos retos, en Lisboa se ponía de manifiesto que, entre otras cuestiones, era necesaria la creación de puestos de trabajo en el sector servicios y la eliminación de la infrarrepresentación de la mujer en el mercado de trabajo. El Artículo 30 de las Conclusiones de la Presidencia de Lisboa (2000) declaraba que los Planes de Acción en materia de empleo de cada país miembro debían ser establecidos en función de la consecución de los objetivos establecidos para 2010: alcanzar una tasa de empleo del 70% (en 2000 era de un 61%) y aumentar el número de las mujeres en el mercado de trabajo hasta un 60% (un 51% en 2000).

Los estándares marcados por Lisboa implicaban una mejora "cuantitativa" en el empleo femenino a través de un aumento de la cota de participación de la mujer en el mercado de trabajo. Esto exigía también una mejora "cualitativa" que suponía, según el artículo 38 de las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Bruselas celebrado el 25 y 26 de marzo de 2004, la eliminación del diferencial salarial entre sexos y la creación de lugares de trabajo familiarmente responsables.

Por otra parte, el empleo de la mujer también representa una necesidad para el crecimiento económico en la medida en que promueve la creación de nuevos puestos de trabajo. Así, la propia necesidad de conjugar el mundo laboral y familiar motiva la contratación de los servicios que "suplen" la permanencia exclusiva de la mujer en el ámbito privado.

En este sentido, según el informe de Wirth (2001: 115), las mujeres ejecutivas en Estados Unidos eligen en su mayoría, alrededor de un 83%, el contratar los servicios domésticos como la mejor forma de conciliar la vida profesional y personal.

En esta misma línea, el Libro Blanco "Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas en el siglo XXI" de la Comisión Europea (1993) incluye el cuidado de niños y ancianos entre los nuevos yacimientos de empleo a considerar ante la eclosión de nuevas necesidades en la sociedad, ocasionadas, en este caso, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Queda patente, por tanto, la necesidad económica de incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral y erradicar el diferencial entre sexos para conseguir los objetivos de competitividad y pleno empleo en la Europa de 2010.

1.1.2. Razones socioculturales

Las razones de la feminización del mercado de trabajo no son puramente mercantiles, sino también culturales y de justicia social. Así, en la gestación de un nuevo ámbito público merecen mención específica los movimientos feministas, tanto el de la igualdad (que pretendía la igualdad jurídica entre sexos), como el de la diferencia (que apostaba por la autorrealización de la mujer), y el neofeminismo (que enfatiza el valor que la familia y la maternidad suponen para la identidad femenina).

Para el primer feminismo (el de la igualdad), la liberación de la mujer se produce en virtud de su igualdad con el hombre. El feminismo de la diferencia, por su parte, incluye como líneas clave "un lenguaje propio, una percepción y comprensión más sensitiva y fragmentaria de la realidad, una valoración del cuerpo femenino, la maternidad, las tareas domésticas, etc." (Rodríguez, 1994: 38).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

El feminismo de la diferencia considera necesaria la lucha por la igualdad jurídica- a la que dedica sus esfuerzos el feminismo de la igualdad- pero, al mismo tiempo, insuficiente. En efecto, la segunda corriente pretende la igualdad entre hombres y mujeres, pero no con los hombres, ya que esto último supondría la aceptación del modelo cultural y social androcéntrico. De hecho, ciertas partidarias del feminismo de la diferencia consideran que los movimientos reivindicativos de la igualdad implican una sumisión al canon androcéntrico, aceptado como modelo neutro, a cambio de ciertas concesiones igualitarias.

En su vertiente diferencial, el feminismo abandona la dialéctica entre hombre y mujer y acepta el valor de la diferencia y la particularidad.

Sin embargo, el feminismo de la diferencia no supone una ruptura radical con el feminismo de la igualdad, ya que ambas corrientes son necesarias y

complementarias. De hecho, lo opuesto a la igualdad no es la diferencia sino la desigualdad, por lo que las dos vertientes tienen su punto de encuentro en la consecución de la igualdad jurídica y social entre sexos.

El influjo ejercido por los movimientos feministas de la igualdad y la diferencia calan en un abanico de políticas públicas que persiguen la igualdad de derechos y oportunidades, entre hombres y mujeres, en su acceso a la educación, al trabajo y en su participación en las decisiones políticas (Serra, 2003: 3).

Así, y como respuesta a los movimientos feministas reivindicativos de la igualdad, el Consejo de Ministros de la Comunidad Europea aprueba, en 1982, el Primer Programa de Acción Comunitaria (1982-1985) con el objetivo de reforzar los derechos individuales de las mujeres y de conseguir el principio de igualdad ante la ley.

En nuestro país, el Instituto de la Mujer aprueba, en 1988, el I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, en el Segundo Programa de Acción Comunitaria (1986-1990). Este I Plan pretende, entre otros objetivos[2], la igualdad en el ordenamiento jurídico, en la educación y en el empleo.

En 1993 se potencia el reparto de responsabilidades domésticas[3] como precondición imprescindible para alcanzar la igualdad en la esfera pública en el II Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995), en el marco del Tercer Programa de Acción Comunitaria (1991-1995).

Los movimientos feministas reivindicativos de la diferencia cristalizan con la aprobación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1997-2000). Así, frente al protagonismo de las mujeres como sujeto destinatario de los dos planes anteriores, asistimos ahora a una co-participación entre ambos sexos, ya que la redefinición de los roles sociales asignados a hombres y mujeres exige una participación conjunta.

En la redacción de este III Plan influye también el desarrollo de un tipo particular de neofeminismo que, alimentado por los logros de los movimientos feministas precedentes con la consecución de la igualdad jurídica y social y la

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

constatación de las diferencias y particularidades entre sexos, enfatiza el valor que la familia y la maternidad suponen para la identidad femenina.

En efecto, como propone Haaland (2000: 12), las mujeres alcanzan su realización existencial tan sólo cuando se comportan con autenticidad ante su condición femenina.

El énfasis diferencial con que este nuevo feminismo afronta la inequidad entre sexos reside en que el auténtico radicalismo de la emancipación femenina consiste en la libertad de ser realmente una misma, de ser mujer en "términos de mujer" (Haaland, 2000: 28).

Bajo la denominación de neofeminismo se defiende que la labor de la madre y del padre debe tener un reconocimiento social y que dicho reconocimiento habrá de reflejarse en unas condiciones laborales que permitan conciliar de modo satisfactorio la vida familiar y el trabajo profesional. Éste es el quid de la cuestión del progreso de la mujer (Haaland, 2000: 73).

Frente al feminismo de la igualdad y la diferencia, el neofeminismo propone una revalorización de la capacidad de la mujer de ser madre y del papel que la formación de una familia desempeña en la sociedad.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Pero, para que la mujer pueda asumir con plenitud su papel de madre, son necesarios tanto un cambio de mentalidad como una reorganización empresarial que tomen en consideración las responsabilidades familiares de sus trabajadores.

Este cambio de mentalidad exige dejar de asumir como superior el trabajo fuera del hogar sobre el desarrollado en casa con los hijos, el abandonar la concepción de la maternidad como un problema esencialmente femenino y la adopción, por parte de los hombres, de posiciones más comprometidas en su rol de padres en el ámbito laboral.

En el nivel empresarial debe empezar a valorarse la madurez y la experiencia aportadas por los trabajadores con familia como complementos a la formación académica de su capital humano.

Y es que, para Haaland (2000: 97), la familia es una especie de pequeña "empresa" que hay que gestionar.

Estamos, por tanto, ante un clima y una predisposición favorables hacia la maternidad que precisa, irremediablemente, de un apoyo y comprensión por parte de la Administración Pública y del ámbito empresarial.

De esta manera, en este III Plan, enmarcado en el IV Programa de Acción Comunitaria (1996-2000), se presta atención a la conciliación entre la vida familiar y profesional, a la violencia de género y a la salud integral de las mujeres. Es a partir de este III Plan cuando se decide extender el enfoque de género propio de las políticas de igualdad a todas las políticas adoptadas por la Administración, es decir, la adopción del principio de transversalidad, de modo que la igualdad entre hombres y mujeres sea considerada de manera transversal en todas las políticas diseñadas y desarrolladas por el Estado[4]. Estas cuestiones son tratadas, de nuevo, en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2003-2006)[5], que enlaza con el V Programa de Acción Comunitario (2001-2005).

El desarrollo de nuestra investigación coincide con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)[6], que entronca con el Plan de trabajo de la UE para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). La redacción de este Plan responde a la reciente aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, en su artículo 17, establece la necesidad de articular, periódicamente, un Plan estratégico que incluya medidas para garantizar la igualdad entre sexos.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

1.2. Modificación del paradigma empresarial

Por otra parte, la Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC) impone, además de la ampliación de un determinado tipo de mano de obra (con la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral), un cambio en el paradigma organizacional (EWON). De hecho, existe una vinculación estrecha entre el cambio tecnológico y el organizacional, ya que como señala la Comisión Europea (1999), los desafíos y oportunidades potenciales creados mediante la inversión en las nuevas

tecnologías no pueden ser desarrollados en entornos de trabajo basados en bajos niveles de delegación y gran jerarquía.

En este sentido, las empresas asumen ya la sustitución de la competencia de los factores considerados "duros" (*hard*) (como el acceso a recursos físicos y financieros, economías de escala o el nivel de inversión en I+D) por la centralidad de los denominados "blandos" (*soft*) (como las competencias intrínsecas de la empresa, velocidad al mercado, reputación y servicio). En este contexto, las personas se convierten en centrales para la competitividad[7].

1.2.1. La necesidad de retener a los empleados: el problema de la rotación laboral

En un escenario en el que el personal es central para la economía, el problema de la rotación laboral se convierte en un tema a considerar.

Afirman Curtis y Right (2001: 56) que un alto abandono de la plantilla puede dañar factores como la calidad o el servicio al cliente (que constituyen propiamente la ventaja competitiva de las empresas) y limitar, por tanto, el crecimiento del negocio e incluso provocar una disminución en el nivel del mismo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En este contexto, los esfuerzos empresariales se centran en el cuidado y la retención de los públicos internos.

Para Nijhof, de Jong y Beukjof (1998), los cambios introducidos en los últimos años por las nuevas tecnologías de la información han provocado un cambio en las destrezas imprescindibles para la competitividad de la nueva economía, con lo que cada vez se hace más necesario el disponer de una fuerza de trabajo competente y con compromiso hacia la empresa[8] que sea capaz de vislumbrar las oportunidades presentes en un entorno de incertidumbre.

El éxito de una organización depende no sólo de cómo la organización consigue aprovechar el potencial de sus trabajadores, sino también de cómo estimula el compromiso hacia la organización (Nijhof *et al.,* 1998: 243).

Curtis y Wright (2001)[9] proponen una serie de ámbitos que deben ser tenidos en consideración con el fin de incrementar de forma rápida y eficaz la fidelidad de los empleados. Así, el fomentar la cohesión del grupo de trabajo, el disponer de un salario competitivo y justo y el instaurar políticas de conciliación entre trabajo y familia pueden, además de otros factores, influir sobre el sentido de pertenencia del empleado.

Nijhof *et al.* (1998) afirman que, entre las consecuencias positivas que se derivan del compromiso de los empleados destacan, en lo que a la realización de las tareas laborales se refiere, una mejora de la calidad del trabajo, una mejora de la relación con el cliente y un incremento de la productividad. En cuanto a los empleados, la mayor vinculación empresarial reporta una alta predisposición al cambio de forma que estos son aceptados más rápidamente. Y, respecto a la organización, destacan la mejora de la comunicación, la disminución del absentismo laboral por enfermedad, la generación de un entorno estimulante para la concepción de nuevas ideas y la permanencia de las destrezas y los conocimientos en la organización.

Por tanto, una de las nuevas preocupaciones de los responsables de recursos humanos va en la línea de cómo incrementar el sentido de pertenencia de los trabajadores en la empresa, para, de este modo, evitar la rotación laboral y aprovechar, en consecuencia, las vinculaciones positivas que en la cuenta de resultados de la compañía supone el compromiso de los empleados con la empresa.

En definitiva, la creciente complejidad e incertidumbre del mundo de los negocios, los cambios demográficos y la nueva Sociedad de la Información y el Conocimiento son condicionantes que impulsan a las empresas a valorar el potencial humano de sus trabajadores.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

1.2.2. Algo más que dinero. La nueva valoración del trabajo: el "salario mental"

Dentro del nuevo paradigma empresarial cobra importancia el "salario mental" que, según Chinchilla, Poelmans y León (2003) viene definido, en gran parte, por la calidad de vida privada que tenga el trabajador.

Así, junto a la remuneración estrictamente económica hay otros tipos de recompensa como las posibilidades de desarrollo y avance profesional, la satisfacción por el trabajo desempeñado y la afiliación, entendida como la gratificación por la pertenencia a una organización que comparte los valores de los empleados (Kochanski y Ledford, 2001).

En esta línea, Sturges (1999) identifica en su estudio que el sentir que uno es bueno con lo que hace, que logra cosas importantes y sobre todo, que disfruta con su profesión, son unas de las principales motivaciones laborales de los directivos. Además, otros atributos como la integridad (el saber que la labor merece la pena y que puede ayudar a otros) y el balance (combinar con éxito el trabajo y la familia) empiezan a cobrar fuerza. En esta línea Bastid (2004) afirma que el balance ya forma parte de la definición de éxito laboral y desplaza así a los atributos extrínsecos más utilizados para medir la superación en el trabajo, como el salario y el nivel jerárquico.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En este sentido, ya Korman, Wittig-Berman y Lang (1981) consideraban que había un gran número de compañías que se enfrentaban, por un lado, con la actitud negativa de los ejecutivos que no estaban dispuestos a trasladarse geográficamente por motivos familiares y, por otro lado, con las familias de doble ingreso que reclamaban a la empresa la satisfacción de sus necesidades familiares. Además, afirmaban que cada vez era mayor el número de personas que no estaban dispuestas a dejarlo "todo" por el trabajo.

Bajo estos parámetros, el éxito tiene un nuevo significado para los trabajadores, que ya no sólo aspiran a ascender profesionalmente, sino también en el nivel personal.

Por tanto, la centralidad que la retención de "talentos" supone para la competitividad de las empresas y la importancia del "salario mental" exigen un cambio en la filosofía y en el comportamiento del área de recursos humanos[10].

Así, Kumar (1997) justifica ética y económicamente la necesidad de tratar a los empleados como socios y sustituir, así, la denominación de dirección de recursos humanos por la de dirección de potencial humano[11]. Ahora los trabajadores quieren ser socios que participen en los objetivos e intereses de la compañía y es tarea de la empresa impulsar el desarrollo profesional y el avance de sus empleados. De esta manera, si el principal activo estratégico de la empresa (la plantilla laboral) crece, crece también la competitividad y el liderazgo de la compañía.

En este contexto se enmarca el discurso sobre la recomendación de incluir medidas de conciliación laboral y familiar como prácticas fundamentales para el crecimiento económico, ante la necesaria redefinición de los esquemas laborales tras la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo remunerado.

2. LOS ESCENARIOS FAMILIARES

Paralelamente a las modificaciones sufridas en el terreno productivo es preciso mencionar algunos cambios y tendencias observadas, durante los últimos años, en los escenarios reproductivos de la Sociedad de la Información y el Conocimiento como:

1. El envejecimiento de la población y el cambio de la estructura familiar
2. La alta valoración social de la familia

2.1. El envejecimiento de la población y la modificación de la estructura familiar

La disminución de la tasa de natalidad y el incremento de la esperanza de vida han provocado la progresiva aparición de una población envejecida, que puede ser medida en la tasa de dependencia de la Tercera Edad. Este índice hace referencia a

la población de 65 años o más como porcentaje de la población en edad de trabajar (15-64 años).

Según las últimas estimaciones de Eurostat (2007), la UE-25 pasará de una tasa de dependencia del 26,3% en 2010 a un 52,8% en 2050. En cuanto a España, es el país con las expectativas más agravantes de toda la UE-25, ya que crecerá de un 25,4% en 2010 a un 67,5% en 2050.

Por su parte, respecto a la tasa de fecundidad, según los datos más recientes de INE (2007), en 2005, en España, el indicador coyuntural de fecundidad (el número medio de hijos por mujer en edad fértil) fue de un 1,35, el valor más alto desde 1993. A pesar de que asistimos a una lenta recuperación de la tasa de fecundidad, aún es insuficiente para garantizar la tasa de reemplazo generacional (2,1).

Al margen del estancamiento en el nacimiento de niños, la Sociedad de la Información y el Conocimiento se viene caracterizando por la modificación de la estructura familiar. Así, la relativa estabilidad en el número de matrimonios, celebrados con mayor frecuencia a edades más tardías y el incremento de rupturas matrimoniales[12] dan lugar a la configuración de modelos familiares más reducidos, como los hogares unipersonales o monoparentales.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Esta situación hace más alarmante el previsible incremento de la tasa de dependencia de las personas mayores, ya que al reducirse considerablemente los beneficios de la solidaridad intergeneracional (por su escasa composición), los gastos en pensiones, en necesidades sanitarias y en cuidados que precisará esta población envejecida, no podrán ser absorbidos por la tasa de soporte, medida como el número de individuos en activo en relación con los pasivos[13].

Ante la amenaza que el envejecimiento de la población supone para el mantenimiento del Estado del Bienestar debe facilitarse la participación de la mujer en el mercado laboral, así como la de los trabajadores de más edad y la de los inmigrantes, con el fin de incrementar la tasa de soporte imprescindible para la subsistencia de las generaciones dependientes.

En el caso particular de la mujer, una primera dificultad con la que se encuentra la mujer trabajadora a la que se le exige el mantenimiento e incluso el incremento de la tasa de fecundidad, es el escaso presupuesto que nuestro país destina a gasto social[14]. De este modo, su participación en el mercado laboral exige de mayores presupuestos del gasto social destinado a la familia, de no ser así los beneficios que su incorporación laboral suponen para el Estado del Bienestar se verán anulados por la disminución de la tasa de fecundidad.

Por tanto, y para concluir, es preciso considerar que si las necesidades productivas de la Sociedad de la Información y el Conocimiento requieren y exigen de la presencia de la mujer en el mercado laboral (por la importancia creciente del sector servicios), habrán de articularse necesariamente y en consecuencia, políticas sociales y empresariales que permitan el desarrollo del trabajo de la mujer fuera del hogar sin que se vea mermada la tasa de reemplazo generacional. De lo contrario estaremos incurriendo en una contradicción de los principios económicos que facilitan la incorporación de la mujer trabajadora.

Económicamente es un imperativo que la mujer trabaje, pero también económicamente es un imperativo que la mujer tenga hijos. Sin la existencia de políticas públicas y empresariales que ayuden a compatibilizar ambos mundos, el envejecimiento de la población impedirá ver los frutos del progreso económico emprendido en la Sociedad de la Información y el Conocimiento.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

2.2. La valoración social de la familia

En nuestro país, existen evidencias[15] que confirman la alta valoración concedida a la institución familiar. Así, como recoge el barómetro del CIS de enero de 2006, la familia es considerada por un 80,7% como un aspecto muy importante en la vida de las personas.

De forma paralela al reconocimiento social de la centralidad familiar, asistimos a un cambio de mentalidad en la asignación de roles para ambos sexos por parte de la opinión pública[16].

La tendencia es establecer un modelo "ideal" con una equiparación de roles. Sin embargo, esta idealidad se enfrenta con la realidad del conflicto entre familia y trabajo, tal y como queda de manifiesto al cuestionar si hoy en día se tiene el número de hijos deseados. Según el estudio del CIS (2004a) sobre las Actitudes y Opiniones de las Mujeres ante los Hijos y la Crianza, un 61,6% de las mujeres encuestadas considera que se tienen menos hijos de los deseados e identifican como principal razón su coste económico, en un 67,3% y, en segundo lugar, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en un 42,3%.

No obstante, esta interferencia del trabajo de la mujer para la formación de una familia no es óbice para seguir valorando altamente su implicación en el rol laboral. En el estudio de Familia y Género del CIS (2003), un 55,5% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo y un 22,9% muy de acuerdo en que "para una mujer, la mejor forma de ser independiente es tener un trabajo". Asimismo, al preguntar sobre la situación personal en la que les gustaría encontrarse en ese momento, a un 49,4% de las mujeres les gustaría seguir en su trabajo promocionándose y tan sólo un 12,3% dejaría el trabajo para dedicarse a la familia.

Es evidente que el trabajo de la mujer obstaculiza el cumplimiento de las exigencias familiares (a pesar de la alta satisfacción mostrada hacia la vida familiar), pues como muestra un 53,8% en el estudio de Familia y Género del CIS (2003) "cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa la vida familiar se resiente" o el 50,7% que considera "es probable que a un niño en edad preescolar le perjudique que su madre trabaje".

Y a la inversa. Las responsabilidades familiares son un obstáculo para la carrera profesional de la mujer[17].

A pesar del reconocimiento de la incompatibilidad entre el trabajo a jornada completa y la vida familiar, en el estudio de Familia y Género del CIS (2003) los encuestados que están casados o viven en pareja manifiestan trabajar, en una gran mayoría (86,2%), a tiempo completo.

Las necesidades económicas imponen que tanto el hombre como la mujer trabajen fuera de casa en igualdad de condiciones y, al mismo tiempo, esto es

asumido y deseado por la sociedad. Como evidencia el barómetro del CIS de febrero de 2004 tan sólo un 14,8% se inclina por "una familia donde la mujer trabaje a tiempo parcial fuera de su casa y se ocupe de la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos".

La mujer debe (por razones económicas) y quiere (por razones sociales, culturales y personales) trabajar fuera de casa, pero, al mismo tiempo, reconoce las dificultades que ello conlleva para la estabilidad de la familia. De esta forma, en el estudio del CIS (2004a) sobre las Actitudes y Opiniones de las Mujeres ante los Hijos y la Crianza ante la pregunta "¿Cuál es el principal motivo por el que cree que no llegará a tener el número de hijos que le gustaría tener?", la falta de ingresos suficientes, en un 37,7%, y la dificultad de compaginar hijos y trabajo, en un 25,1%, son los motivos más acusados.

En esta misma línea, al considerar qué medidas serían más adecuadas para incrementar la natalidad, un 28,1% se decanta por la ayuda económica a familias con más de dos hijos, un 27,8% opta por el trabajo a tiempo parcial para mujeres con hijos y un 27% se inclina por el aumento del número de guarderías en los centros de trabajo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

A la luz de los datos discutidos en este apartado, debemos subrayar que, dada la importancia y valoración concedidas a la familia en la sociedad actual, urge la aplicación de medidas públicas dirigidas a incrementar el gasto social en la familia. Al mismo tiempo, se hace necesario también adoptar los lugares de trabajo a las necesidades familiares a través de la implantación de medidas como la creación de guarderías, ya que es una de las propuestas más demandadas para aumentar la natalidad.

El mismo argumento económico que favorece el derecho de la mujer a incorporarse al mundo laboral, perjudica el derecho de la mujer a tener el número de hijos deseados, por tanto será necesario que tanto desde la Administración Pública como desde la empresa privada se actúe en consecuencia con el fin de conseguir una efectiva conciliación entre familia y trabajo.

3. PROBLEMAS EN LOS ESCENARIOS LABORALES Y FAMILIARES

A pesar de los esfuerzos de las políticas laborales y de las políticas de género, la realidad es que el diferencial entre sexos se erige como un problema importante en las sociedades más desarrolladas.

Esta inequidad entre hombres y mujeres, que puede manifestarse de diversas formas (como la segregación vertical y horizontal), puede ser explicada, en parte, por un problema emergente en la Sociedad de la Información y el Conocimiento: el conflicto entre trabajo y familia.

3.1. La segregación vertical y horizontal

Aunque es preciso reconocer que la participación de la mujer en el mercado de trabajo remunerado ha sufrido un incremento en los últimos años[18], aún existe un diferencial entre sexos. Así, junto al incremento cuantitativo, debe darse una mejora también cualitativa para poder hablar propiamente de equidad de género, lo que implica, entre otros factores, un incremento del poder socio-económico de las mujeres (ILO, 2003).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Ciertas cifras pueden ser de utilidad para observar el desigual acceso de la mujer a puestos más elevados en la jerarquía organizacional. Si analizamos los datos de la Encuesta de Población Activa del INE (segundo trimestre de 2006), en las estadísticas referentes a ocupados por sexo y ocupación vemos que, en 2005, en la categoría profesional de "dirección de las empresas y de la administración pública" existe un 67,9% de hombres frente a un 32,1% de mujeres, en "gestión administrativa" un 33,1% de hombres en contraposición a un 66,9% de mujeres y en "servicios personales" un 15,1% de hombres frente a un 84,9% de mujeres.

Más alarmantes son los datos relativos al análisis del número de mujeres en los consejos de administración de las 200 mayores empresas del mundo (según el ranking de Fortune 2006). La inequidad en la distribución sexual de estos puestos

directivos queda patente en el ínfimo porcentaje de mujeres (11,2%) que ostenta estos cargos (CWDI, 2007).

En esta línea, en nuestro país, Mateos, Escot y Gimeno (2006) identifican la existencia de tan sólo un 6,61% de mujeres en los consejos de administración de las 1085 empresas españolas de mayor tamaño.

Es esta dificultad con la que se enfrenta la mujer para obtener representación en los puestos de mayor responsabilidad la que conduce al acuñamiento del término de suelo pegajoso (*stycky floor*) (Wirth, 2001). Este concepto hace referencia al predominio de puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por tanto, bajo salario al que las mujeres se verían adheridas ante la incapacidad de franquear las barreras sociales y corporativas que impone el "techo de cristal" (*glass ceiling*)[19].

Además de la segregación vertical, en la Sociedad de la Información y el Conocimiento las mujeres se encuentran con el problema de la segregación horizontal[20], definida como el desequilibrio en la representación de mujeres u hombres en ciertos sectores económicos y ocupaciones (Wirth, 2001: 13).

En este sentido, un estudio de ILO (2003) manifiesta que incluso en el sector servicios se produce el fenómeno de la segregación ocupacional, ya que las mujeres siguen concentrándose en las profesiones asociadas a su género, especialmente en servicios personales y sociales, mientras que los hombres siguen dominando los puestos mejor remunerados como los servicios financieros, empresariales e inmobiliarios.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

3.2. El conflicto entre trabajo y familia

No sólo la existencia de prejuicios organizacionales y sociales obstaculizan el acceso y la plena promoción de la mujer trabajadora, ya que junto a la contemplación de estos factores que podríamos considerar como externos y ligados al contexto socio-económico del mercado laboral, es necesario dejar constancia también de la presencia de factores internos a la propia realidad de la mujer que dificultan, del mismo modo, la efectiva y definitiva erradicación del diferencial entre sexos.

Así, y como consecuencia de la incorporación de la mujer al ámbito público, motivada por razones económicas, sociales y culturales, las exigencias adscritas a la esfera reproductiva entran en colisión con las responsabilidades propias de la esfera productiva. Por un lado, por la falta de una redistribución justa de las tareas del hogar[21] y, por otro lado, por la práctica inexistencia de una concienciación empresarial que apueste por una reorganización de los esquemas laborales que faciliten la conciliación entre familia y trabajo.

De este modo, junto a la existencia de estas "normas no escritas" que impiden a la mujer acceder a puestos directivos ("techo de cristal"), la propia dificultad de la mujer para conciliar las responsabilidades laborales y familiares también podría dar cuenta de su escasa representatividad en los puestos de poder. Es lo que se ha acordado en denominar el "techo de cemento" (Chinchilla, Poelmans y León, 2005) y hace referencia a las propias autolimitaciones impuestas por la mujer en el ámbito laboral ante la necesidad de atender las cargas familiares.

El conflicto entre trabajo y familia aparece, por tanto, como un posible factor que puede condicionar la evolución de la carrera laboral. En efecto, como recoge Yang (2007), el sexo y la estructura familiar pueden determinar el desarrollo profesional de los individuos. En concreto, el de las mujeres (debido a los estereotipos culturales que constriñen su participación en el hogar y que les asignan cualidades poco aptas para puestos directivos), y el de los trabajadores con responsabilidades familiares (con mayores dificultades, para, por ejemplo, un traslado geográfico que exige un puesto de mayor responsabilidad).

Si los criterios económicos justifican el acceso de la mujer al mercado de trabajo, los mismos principios deben ser tomados en consideración para explicar, en parte, la importancia del estudio del conflicto entre el trabajo y la familia. Así, la omisión de su análisis en el nivel económico podría estar vinculado con la disminución de la tasa de fecundidad (con las implicaciones que ello conlleva para el Estado del Bienestar); en el nivel empresarial el conflicto entre la vida familiar y laboral podría provocar una disminución de la productividad por el absentismo y la rotación laboral; en el nivel social podría agravar el debilitamiento de la familia como agente socializador; y en el nivel personal podría desencadenar sentimientos

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

de estrés, frustración y una disminución de la calidad de vida, entre otras consecuencias.

4. UN ESCENARIO LABORAL PARADIGMÁTICO DE LA SIC: EL SECTOR PUBLICITARIO

Una vez analizados los rasgos definitorios de los escenarios laborales y familiares de la SIC que son pertinentes para comprender el objeto de estudio de nuestra investigación, en este epígrafe explicaremos, a grandes rasgos, el porqué de nuestro trabajo en el ámbito de la publicidad.

Así, en primer lugar, es preciso remarcar que la industria de los contenidos, de la que forma parte la publicidad, es un sector nuclear de la SIC y configura, junto con las telecomunicaciones y la informática, el denominado "Hipersector de la Información"[22]. Si las telecomunicaciones (hardware) se encargan de transportar la información, y la informática (software) de almacenarla y tratarla, los medios de comunicación (nutridos de publicidad) asumen la tarea de difundirla (Lorente, 1992). Por tanto, el publicitario es un elemento vertebrador en el proceso global de información.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Además, y desde el punto de vista del modelo económico imperante en la SIC, la publicidad resulta vital para la supervivencia de las sociedades capitalistas, tanto por su función de aceleradora del consumo, como por su contribución de forma directa al PIB. En nuestro país, según Infoadex (2007), la inversión publicitaria, en 2006, de 14.590,2 millones de euros representó alrededor del 2% del PIB. Si los argumentos de centralidad y necesidad en la SIC justifican la focalización de nuestra investigación en este ámbito, la vinculación de la publicidad con otros ámbitos nucleares de la SIC[23] (como la banca y la telefonía) en los que es parte integrante del propio producto (AGEP, 2000) la refuerzan.

Asumida la importancia de la publicidad en las sociedades del conocimiento, es importante entender que uno de sus rasgos definitorios –por otro lado, comunes a otros campos del sector servicios- es que su producción, de carácter no físico o inmaterial, depende de las personas. Por tanto, a la luz de estas evidencias

podemos afirmar que el capital humano es nuclear para la competitividad de la industria publicitaria.

La centralidad del personal en la publicidad queda patente en los gastos que efectúan las empresas de la comunicación comercial. Así, según el ranking de agencias de publicidad de 2001 (Anuncios, 2002), un 60,46% de su presupuesto se destinó a personal, un 36,9% a infraestructura, locales, equipamiento técnico, etc. y un 2,58% a gastos financieros. Dentro del personal de las agencias, el 34,5% de la plantilla laboral se concentra en el departamento creativo[24]. Se puede deducir, por tanto, que gran parte de la fuerza del negocio publicitario reside en la creatividad de los empleados.

Dado que, el principal problema laboral detectado por la empresas publicitarias es la dificultad para contratar empleados clave (Chinchilla, León, Canela, Ariño y Quiroga, 2006), el análisis de algunos de los problemas que afectan a su fuerza laboral parece relevante si se quiere mejorar la calidad de vida de estos profesionales y, por ende, la calidad de la producción publicitaria[25].

En este sentido, en el estudio de Martín-Llaguno, Beléndez y Hernández (2007)[26] se pone de manifiesto que, en el ámbito de la publicidad, se reproducen los problemas detectados en los escenarios laborales de la SIC, de los que ya hemos hablado en el epígrafe anterior.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Así, en primer lugar y en cuanto a la segregación vertical, este informe evidencia que la inequidad sexual que existe en la alta dirección (0,9% mujeres vs. 9,9% hombres) obedece a un sesgo de género. De este modo, se observa que con independencia de cuestiones coyunturales (como la formación) y estructurales (como la ubicación departamental), la probabilidad de que el hombre sea directivo es trece veces superior a la de la mujer.

En segundo lugar, respecto a la segregación horizontal, existe también una desigualdad sexual en la distribución por departamentos. Así, Cuentas, RR.PP., Investigación y Administración son departamentos "femeninos" y Creatividad, Diseño o Redacción, departamentos "masculinos". El sexo es un factor relevante para la ubicación departamental, a excepción de la situación observada en

Producción e Investigación, donde pesan más otras variables como la edad, la formación o el nivel directivo.

Y, ya por último, y con relación al conflicto entre trabajo y familia, los profesionales de la industria publicitaria experimentan de forma más acusada el conflicto trabajo-familia, mientras que, el nivel de conflicto familia-trabajo es inferior al detectado en otros sectores (CISMS). Aunque no existen diferencias entre sexos, este problema (conflicto trabajo-familia) parece afectar especialmente a los más jóvenes (menores de 30 años).

Por tanto, con los datos expuestos, dejamos constancia de las razones que nos animan a centrar nuestra investigación en el ámbito de la comunicación comercial. Más adelante, en el capítulo 5, realizaremos un análisis más exhaustivo de este sector.

---

[1] A partir de López-Escobar, E. (2000). Trabajo inédito de investigación. Departamento de Comunicación Pública. Universidad de Navarra.

[2] Las seis áreas básicas de actuación de este I Plan fueron: la igualdad en el ordenamiento jurídico, en la familia y en la protección social, en la educación y en la cultura, en el empleo y en las relaciones laborales, en la salud, en la cooperación internacional y en el asociacionismo (Serra, 2003).

[3] A este objetivo se añadieron la defensa del empleo de las mujeres, la difusión de una imagen de la mujer no estereotipada y ajustada a la realidad, así como la eliminación de la disgregación entre el ámbito público y privado (Serra, 2003).

[4] Paralelamente al desarrollo de estos planes, el Tratado de Ámsterdam, en junio de 1997, recoge la igualdad entre hombres y mujeres en las tareas a desarrollar por la Comunidad Europea. De esta forma, amplia el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el Tratado de Roma (1957), que en su artículo 119 tan sólo contemplaba la igualdad retributiva entre sexos.

En esta misma línea, en noviembre de 1997, en el Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo celebrado en Luxemburgo, se fijan las directrices rectoras en materia de empleo que deben seguir todos los países miembros de la Unión Europea, entre las que se encuentra, precisamente, la igualdad de oportunidades.

[5] Este IV Plan, que se articula con base en los principios de transversalidad y cooperación entre todos los agentes implicados para hacer efectivas las políticas de igualdad, presenta ocho áreas de actuación: introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas (transversalidad), igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica, participación en la toma de decisiones, promoción de la calidad de vida de las mujeres, fomento de la igualdad en la vida civil, transmisión de valores y actitudes igualitarias, conciliación de la vida familiar y laboral y cooperación.

[6] El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) se basa en dos principios básicos: la no discriminación y la igualdad. Este Plan se divide en doce principios de actuación: Participación política y social, participación económica, corresponsabilidad,

educación, innovación, conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad e inclusión social, violencia, política exterior y de cooperación para el desarrollo y tutela del derecho a la igualdad (Instituto de la Mujer, 2007).

[7] Asumida la vinculación entre la centralidad del capital humano y la competitividad empresarial, las empresas deben acometer un cambio organizacional en siete áreas (Comisión Europea, 1999: 15-20).

- En las estructuras organizacionales que han de reducir su nivel de jerarquía para ser más horizontales.
- En los métodos de trabajo que necesitan flexiblilizarse y hacerse permeables.
- En la cultura corporativa que, por un lado, tiene que favorecer el desarrollo personal de los empleados y, por otro, focalizar la atención en los clientes, el servicio y la calidad, puesto que la nueva competitividad se apoya en factores "suaves" tales como la reputación y el servicio.
- En la introducción de programas y estándares de calidad organizacional, como la norma de calidad ISO 9000.
- En la inversión en formación de los empleados, de tal forma que englobe a todos los trabajadores y no sólo a aquellos con mayores destrezas y categoría en la empresa.
- En la instauración de nuevas medidas y técnicas de evaluación, para observar su actuación y la de sus empleados (como la satisfacción del cliente y la eficiencia del proceso productivo).
- Y, en último lugar, en las formas de recompensa, que deben incluir nuevas fórmulas como beneficios sociales o de la empresa (*profit sharing*).

[8] El compromiso de los empleados puede definirse, según Nijhof *et al.* (1998: 243), como un sentido de lealtad e identificación con la organización, el trabajo y el grupo al que uno pertenece. Este sentimiento se refleja en la motivación a esforzarse en el trabajo, la motivación para asumir responsabilidades y la predisposición a aprender. Una precondición es que el empleado esté bien informado y sea partícipe de los procesos de decisión.

[9] Para proponer los ámbitos de actuación, Curtis y Right (2001) se basan en la distinción que Allen y Meyer (1990) realizan entre el compromiso afectivo (el apego emocional de una persona hacia la organización), el compromiso de continuidad (la percepción de los costes y riesgos asociados con el abandono de la organización, tanto por el sacrificio personal que supondría como por la falta de alternativas disponibles), y el compromiso normativo (la dimensión moral basada en el sentimiento de obligación y responsabilidad hacia la organización).

[10] En primer lugar, es necesario acometer un cambio en la consideración de los trabajadores como recursos humanos, ya que, generalmente, es percibido como despectivo y degradante el tratar a las personas como un mero recurso. De hecho, con este término se niega la capacidad mental superior del trabajador, puesto que su inclusión en la cartera de recursos implica que pueden ser manipulados y explotados al igual que el resto de recursos, imposibilitando, de este modo, el desarrollo de su superior potencial (Kumar, 1997).

[11] La dirección de potencial humano es definida, según Kumar (1997: 178), como el proceso continuo de mejora de las aptitudes y capacidades de las personas, a través de políticas que establezcan y consoliden un entorno que facilite a los individuos el desarrollo íntegro de su potencial, tanto por ellos mismos como para el provecho de la empresa.

El término "potencial", definido por la R.A.E. como aquello "que puede suceder o existir, en contraposición de lo que existe", nos permite comprender que en esta nueva sociedad informacional ya no se trata de reaccionar ante los cambios y amenazas que surgen en el entorno, sino que resulta un imperativo la adopción de enfoques proactivos para ser capaces de vislumbrar una oportunidad donde otros sólo ven crisis y debilidades.

[12] Según datos de Eurostat (2007), en España, en 2005, el número de matrimonios por cada mil personas fue de un 4,83 la cifra más alta desde el 4,96 de 2003. Respecto a la tasa de divorcio en España, en 2005, fue de un 1,7, la más alta del período 1994-2005. En cuanto a la edad media en contraer matrimonio, en nuestro país los datos de Eurostat (2007) para el período 1994-2005 muestran un incremento paulatino, hasta situarse en la edad de 31,2 en 2005, el valor más alto de toda la serie.

[13] Según un informe de la Comisión Europea (2003) a medida que la generación del *baby boom* alcance la edad de jubilación habrá un gran número de personas de edad avanzada. Así, si en 2003 las personas de 65 años y más suponían el 16% de la población europea y los menores de 15 años el 17%, para el 2010 estos porcentajes serán del 18% y el 16%, respectivamente, mientras que el número de personas de más de 80 años se incrementará, en unos quince años, en un 50%.

En el caso concreto de España, según Eurostat (2007), al observar la composición por edad de la población en el período 1994-2005, se registra una tendencia al alza en los intervalos de edad que comprende desde los 25 años hasta los de mayor de 80 años, mientras que en las generaciones de soporte futuras, en los intervalos de menores de 15 años y en el grupo de 15-24 años se produce una tendencia descendente, con porcentajes cada vez más bajos. Así, en 2005, los menores de 15 años supusieron el 14,5% de la población total y los comprendidos entre los 15 y 24 años el 12,3%. Por su parte, la población de 25 a 49 años, supuso el 40%, los de 50-64 años el 16,4%, los de 65-79 el 12,5% y los de 80 años y más el 4,3%. De esta forma, y como ya comentamos un poco más arriba, la generación del *baby boom* (la franja de edad entre los 25 y los 49 años), un 40%, tendrá que ser sustentada por una población que, en la actualidad, supone un 26,8% (de 0 a 24 años).

[14] Según datos de Eurostat (2007), España destina tan sólo un 0,68% del PIB a la familia, el porcentaje más bajo de toda la UE-25.

[15] En el Sondeo sobre la Juventud Española, realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en 2005 (primera oleada), la familia es el área de mayor centralidad personal entre la juventud. Así, un 77,9% de la población encuestada le atribuye un alto índice de importancia. Además es el aspecto de la vida personal ante el cual los jóvenes muestran un mayor grado de satisfacción, ya que un 55,7% se muestra muy satisfecho ante la familia, por encima de otros ámbitos como los amigos, la salud, el trabajo y el tiempo libre.

Esta actitud era ya patente en el estudio realizado por el CIS (2002) sobre Actitudes y Valores en las Relaciones Interpersonales, ya que en una escala ascendente del 1 al 10 la población encuestada atribuía a la satisfacción de la vida familiar una media de 8,19.

[16] Así, en el estudio del CIS (2003) sobre Familia y Género, ante la cuestión "el deber de un hombre es ganar dinero; el deber de una mujer es cuidar de su casa y familia", un 41,85% se muestra en desacuerdo y un 23,6% muy en desacuerdo. En esta misma línea se reconoce que "tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos familiares", con un 61,3% de acuerdo y un 25,2% muy de acuerdo.

Por su parte, en el estudio del CIS (2004c) de Opiniones y Actitudes sobre la Familia, la mayor parte de los entrevistados se decantan por un modelo de familia igualitario. De esta forma, los dos ítems que tienen más aceptación son "tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos familiares" (44,1%) y "tanto el hombre como la mujer deberían contribuir al cuidado del hogar y de sus miembros" (49,1%).

[17] Como muestra el estudio del CIS (2004c) de Opiniones y Actitudes sobre la Familia, el 57,7% de los encuestados consideran que "el hecho de tener hijos es un obstáculo para la vida profesional de la mujer", mientras que tan sólo un 7,6% se muestra de acuerdo en que la vida familiar interfiere en la carrera laboral del hombre.

En este sentido, en el barómetro del CIS de marzo de 2006, el 77,8% considera que las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar son peores para las mujeres, al

tiempo que se corrobora, con un 65,8%, que las perspectivas de promoción profesional son también más difíciles para ellas.

Este mismo barómetro identifica el menor tiempo disponible, debido a las responsabilidades familiares, cómo una de las razones que justificarían el porqué la mujer no domina, o al menos equipara, los vértices jerárquicos en las instituciones públicas y en la empresa privada.

[18] Según un estudio de ILO (2006), en 2005, el porcentaje de los hombres en el mercado laboral descendió un 1,3% hasta alcanzar el 80,8%, mientras que el de las mujeres aumentó desde el 51,7% de 1995 hasta el 52,2% de 2005.

[19] Para Wirth (2001) el concepto de "techo de cristal" hace referencia a la existencia de barreras invisibles y artificiales creadas por prejuicios actitudinales y organizacionales que impiden el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

[20] Según datos recogidos por el INE en la Encuesta de Población Activa (segundo trimestre de 2006), en la estadística de ocupados por sexo y sector económico, contemplamos, en 2005, una inequidad alarmante en los sectores de agricultura (731,2 hombres frente a 269,5 mujeres –cifras en miles de personas-), industria (2467,0 hombres frente a 813,0 mujeres) y construcción (2230,1 hombres frente a 127,1 mujeres). Es tan sólo en el sector servicios (5960,5 hombres frente a 6374,8 mujeres) donde observamos un mayor acercamiento entre sexos, ya que la pujanza y prosperidad de este sector en la sociedad informacional favorece la inserción de la mujer en el mundo laboral.

[21] Según datos de la Encuesta del INE (2002-2003) sobre el Empleo del Tiempo, a las cuatro horas y veinticuatro minutos diarios que dedican las mujeres al hogar y a la familia, se contraponen la hora y treinta minutos que destina el hombre.

[22] Todas aquellas actividades económicas y sociales que tienen que ver con el uso e intercambio de información (Castilla, Alonso y Díaz, 1987).

[23] La Sociedad de la Información se caracteriza, entre otras cosas, porque su mayor fuente de ingresos proviene de los servicios. Así, en nuestro país, en 2004, la inversión que generó el sector terciario en la economía, un 64,6%, superó con creces el capital aportado por el sector primario (5,3%) y secundario (30,1%) (El Estado del Mundo, 2006).

[24] En cuanto a la distribución de empleados por departamentos, el informe agencias de 2003 (Anuncios*,* 2004) desglosa las necesidades de capital humano en las ochenta agencias estudiadas. Así, del total de 2.827 empleados, el mayor grueso se destinó al departamento creativo (976), seguidos del departamento de cuentas (842), el administrativo (227), el área directiva (221), producción (202), medios (122), servicios auxiliares (103), otros (91) e informática (46).

[25] Tal y como señala Jiménez (2003: 221) "una persona que lleva una vida equilibrada está más preparada para asimilar y entender la sociedad e inspirarse en ella para introducir mejoras en su trabajo o tener ideas innovadoras de cómo satisfacer mejor al cliente, etc."

[26] Estudio publicado a partir de los resultados obtenidos en el proyecto de investigación: "La mujer en la empresa publicitaria. Políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. En torno al techo de cristal", financiado por el Instituto de la Mujer en la convocatoria de 2004.

PARTE II.
EL OBJETO DE ESTUDIO GENERAL

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

CAPÍTULO 2:

EL PROBLEMA DEL CONFLICTO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, las interacciones entre el trabajo y la familia se hacen cada vez más evidentes. Así, frente a la concepción tradicional del trabajo y la familia como compartimentos estancos (bajo la división sexual del trabajo), con la participación de la mujer en el contexto productivo la colisión entre ambas esferas empieza a captar la atención de la investigación académica.

Como se verá, se ha propuesto que estas interacciones pueden ser eufuncionales o disfuncionales (Evans y Bartolomé, 1981). De este modo, la participación en uno de los ámbitos (trabajo o familia) puede ser un recurso positivo o negativo para cumplir con las exigencias del otro escenario (trabajo o familia).

Desde el enfoque de la psicología organizacional (que asumimos en esta investigación), una de las formas más habituales de abordar las interacciones entre trabajo y familia es el conflicto entre ambas esferas (perspectiva disfuncional).

1. DEFINICIÓN DE UN PROBLEMA

El problema del conflicto trabajo-familia comienza a captar la atención a finales de los años setenta, coincidiendo con el inicio de la Sociedad de la Información y el Conocimiento y la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral remunerado. Según Poelmans (2001) y Poelmans, O'Driscoll y Beham (2005), la idea central de los trabajos pioneros de Rapoport y Rapoport (1969)[i], Renshaw (1976)[ii], Kanter (1977)[iii], Pleck (1977)[iv] y Handy (1978)[v] estriba en que tanto el trabajo como la familia demandan tiempo y energía. El trabajo es una fuente principal de ingresos, seguridad financiera y estatus, mientras que la familia funciona como núcleo donde la pareja educa a los hijos y encuentra intimidad y apoyo. Por tanto, la elección entre el trabajo y la familia es muy difícil, ya que, como señala Kanter (1977), no son ámbitos independientes, con lo que surge un conflicto.

[i] Citados en Poelmans *et al.* (2005)
[ii] Citado en Poelmans (2001) y Poelmans *et al.* (2005)
[iii] *ibidem*
[iv] *ibidem*
[v] Citado en Poelmans *et al.* (2005)

La definición operacional del conflicto que, tal vez, se considera la más emblemática, al haberse convertido en una referencia indiscutible en este campo científico es la conceptualización que hacen Greenhaus y Beutell (1985) a partir de la teoría de rol de Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964)[vi]. Básicamente esta teoría asume que la adopción de múltiples roles produce estrés y con ello tensión. Kahn *et al.* (1964) distinguen a su vez entre el conflicto intra-rol (las diversas presiones en un mismo rol impiden desarrollar de forma satisfactoria las distintas demandas asociadas a él) y el conflicto inter-rol (las diversas presiones proceden de la simultaneidad de diversos roles). A partir de estas evidencias, Greenhaus y Beutell (1985) conceptualizan el conflicto entre familia y trabajo como una forma de conflicto entre roles (inter-rol) en el cual las presiones de rol procedentes del ámbito familiar y del ámbito laboral son mutuamente incompatibles de forma que, la participación en el rol laboral (familiar) es más difícil debido a la participación en el rol familiar (laboral) (Greenhaus y Beutell, 1985: 77)[vii].

Para Greenhaus y Powell (2003), la perspectiva dominante que subyace en la teoría de rol es el modelo de la escasez (Edwards y Rothbard, 2000; Marks, 1977[viii]; Sieber, 1974[ix]). Así, dado que los recursos personales de tiempo, energía y atención son limitados, la participación en un rol interfiere en la habilidad de una persona para afrontar las responsabilidades del otro rol. A partir de estos postulados, Greenhaus y Beutell (1985) apuntan que hay tres formas principales de conflicto entre familia y trabajo: (a) conflicto de tiempo, (b) conflicto de tensión y (c) conflicto de comportamiento.

a. <u>El conflicto de tiempo</u> se produce cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta la satisfacción de los requerimientos del otro rol. Así, por ejemplo, el exceso de horas trabajadas, los horarios de trabajo inflexibles y el trabajo realizado en turnos, pueden desencadenar un conflicto temporal trabajo-familia, desde el ámbito laboral. Por el contrario, la exigencia temporal propiciada por la presencia de niños pequeños, de numerosos hijos o del trabajo de la pareja,

[vi] Citados en Greenhaus y Beutell (1985)
[vii] La traducción es propia
[viii] Citado en Greenhaus y Powell (2003)
[ix] *ibidem*

puede favorecer la presencia de un conflicto temporal familia-trabajo desde el plano familiar.

b. El conflicto de tensión/preocupaciones/ansiedad[x] se da cuando la tensión creada por un rol hace imposible el cumplir con las demandas del otro rol. En este sentido, la ambigüedad de tareas en el trabajo o la participación en actividades con límite de tiempo, podrían suponer una presión en el trabajador que facilitaría la aparición de este tipo de conflicto, desde el plano laboral. En el espacio familiar, la existencia de dificultades en la familia o el escaso apoyo de la pareja serían factores que podrían favorecerlo. Es preciso subrayar que existe una estrecha conexión entre el conflicto de tiempo y el conflicto de tensión, ya que la excesiva cantidad de tiempo consagrada al trabajo desencadena la aparición de tensiones y con ello un nuevo tipo de conflicto.

c. Finalmente, el conflicto de comportamiento se produce cuando la conducta precisa y necesaria en un rol obstaculiza la satisfacción de las exigencias del otro rol. Por ejemplo, el hecho de que en el trabajo se espere un comportamiento caracterizado por la objetividad y la discreción, mientras que en la familia la afabilidad y la honestidad sean claves para conseguir la satisfacción familiar, puede dar lugar a un conflicto de este tipo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En el modelo de Greenhaus y Beutell (1985), junto con la clasificación de las distintas dimensiones del conflicto, así como las causas que los provocan, se identifican dos factores que pueden agravar las incompatibilidades entre los roles familiares y laborales: en primer lugar, las sanciones negativas por el no cumplimiento de uno de los roles y, en segundo lugar, el valor atribuido a un rol, de forma que será mayor el conflicto familia-trabajo o trabajo-familia en función de la importancia que la familia o el trabajo tengan en la identidad del individuo.

[x] Greenhaus y Beutell (1985) con base en la revisión que realizan sobre las causas que provocan este tipo de conflicto identifican los síntomas de *strain* con la tensión, la ansiedad, la fatiga, la depresión, la apatía y la irritabilidad.

2. TIPOS DE CONFLICTO Y PERMEABILIDAD

A pesar de que Greenhaus y Beutell (1985) parten de la teoría de rol para establecer la noción del conflicto trabajo-familia, su investigación se centra en el modelo del desbordamiento (Piotrkowski, 1979; Staines, 1980; Zedeck y Mosier, 1990). Bajo esta perspectiva, Greenhaus y Beutell (1985) indican que el tiempo, la tensión y los comportamientos de una esfera (trabajo o familia) rebasan sus límites para impregnar el ámbito opuesto (familia o trabajo).

Así, junto a la identificación de la triple modalidad del conflicto entre trabajo y familia (de tiempo, de tensión y de comportamiento) es preciso hacer referencia también a su naturaleza bidireccional. En este sentido, muchos de los autores citados (Frone, Russell y Cooper, 1992a; Greenhaus y Beutell, 1985; Gutek, Searle y Klepa, 1991) distinguen entre la interferencia producida entre el trabajo y la familia (conflicto trabajo-familia) y la interferencia inversa (conflicto familia-trabajo). Para Greenhaus y Powell (2003), el conflicto trabajo-familia se produce cuando la participación en una actividad laboral interfiere competitivamente con la participación en una actividad familiar o cuando el estrés laboral tiene un efecto negativo sobre el comportamiento en el ámbito familiar. A la inversa, el conflicto familia-trabajo aparece cuando la participación en una actividad familiar interfiere en competencia con la participación en una actividad laboral o cuando el estrés familiar tiene un efecto negativo sobre el cumplimiento del rol laboral.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

La conexión entre ambas clases de problemas resulta, sin embargo, ser muy estrecha.

La relación entre los dos tipos de conflicto se pensaba inicialmente como recíproca, positiva y directa (Frone *et al.*, 1992a). Sin embargo, los trabajos empíricos posteriores realizados por estos mismos autores sólo han podido probar la interrelación entre ambos tipos de conflicto de forma indirecta (Frone, Yardley y Markel, 1997b). En efecto, tal y como exponen en su modelo, los altos niveles de conflicto trabajo-familia conducen a percepciones de sobrecarga paternal y de angustia familiar, dado que las demandas y preocupaciones laborales (así como el tiempo invertido en ellas) reducen el tiempo y la energía necesarios para cumplir con las responsabilidades del ámbito privado. Esta elevada carga paternal y la

angustia familiar provocan altos niveles de conflicto familia-trabajo. La misma relación indirecta es establecida con el conflicto familia-trabajo y su impacto en el conflicto trabajo-familia. Las tensiones y exigencias en el ámbito privado producirían la percepción de sobrecarga y angustia laboral en el ámbito público y, por tanto, la aparición del conflicto trabajo-familia.

Una vez determinada esta relación, uno de los aspectos nucleares en la investigación sobre el problema es el de la disimilar frecuencia con la que se dan ambos conflictos, de manera que el conflicto trabajo-familia es más habitual que el de familia-trabajo.

Para dar explicación a este hecho, en un estudio pionero, Pleck (1977)[xi] introducía la noción de "límites asimétricamente permeables" del ámbito laboral y familiar. Este autor sostenía que los límites entre el trabajo y la familia son asimétricamente permeables hasta el extremo de que la intrusión de las demandas de un campo en el otro ocurre con una frecuencia desigual. Pleck (1977) apuntaba la hipótesis de que la permeabilidad del ámbito privado era mayor que la del ámbito público en lo que al problema de estudio se refiere. En este sentido, las aportaciones de Eagle, Miles y Icenogle (1997), Frone, Russell y Cooper (1992b), Hall y Richter (1988), Kinnunen y Mauno (1998), Matsui, Ohsawa y Onglatco (1995), O'Driscoll, Brough y Kalliath (2004) y Wiley (1987) han establecido que el conflicto trabajo-familia se produce en mayor medida que el conflicto familia-trabajo. Así, el trabajo es el ámbito que, con mayor probabilidad, obstruye la conciliación entre el ámbito público y privado, ya que, como apuntan Gutek *et al.* (1991: 567) para la mayoría de la gente el trabajo en el hogar es más elástico que el trabajo remunerado. Por lo tanto, tiene sentido que la gente perciba menos conflicto familia-trabajo que conflicto trabajo-familia. El discurso de la permeabilidad del ámbito familiar es congruente con la mayor frecuencia con la que se da el conflicto trabajo-familia.

En este mismo contexto, Hall y Richter (1988) nos hablan precisamente de que la permeabilidad, desde un punto de vista cronológico, puede implicar tres clases de cambios:

[xi] El concepto de permeabilidad es definido por este autor como "el límite hasta el cual se permite que las demandas del rol familiar se inmiscuyan en el rol laboral y viceversa".

1. Los anticipatorios, que se dan cuando la preocupación por el otro rol comienza antes de que la persona abandone físicamente el espacio que ocupa el rol actual (lugar de trabajo u hogar).
2. Los discretos, que surgen cuando la preocupación por el otro rol comienza una vez establecido el sujeto en el otro rol (el individuo llega al trabajo, al hogar).
3. Los rezagados, que aparecen cuando el acoplamiento al otro rol comienza una vez transcurrido un período de tiempo en el nuevo rol.

Hall y Richter (1988) descubren en sus investigaciones que, en general, los sujetos utilizan un tipo de transición asimétrico. Así, en el cambio del hogar al trabajo, se adopta un estilo de transición anticipatorio -es decir, antes de abandonar el hogar se empieza a pensar en cuestiones laborales ("el yo trabajo")[xii]-, mientras que en la transición del mundo laboral al familiar se adopta un estilo de transición discreto- "el yo hogar" se adopta en el momento en el que se encuentran físicamente en el ámbito privado. De esta forma, y con relación al concepto de permeabilidad del que nos hablaba Pleck (1977), en las transiciones matutinas, la familia sería el ámbito de mayor permeabilidad, mientras que, en los cambios vespertinos, el trabajo y la familia actuarían con una mayor impermeabilidad[27].

En definitiva, las investigaciones analizadas confirman la bidireccionalidad del conflicto entre el trabajo y la familia, al tiempo que queda patente la relación indirecta existente entre los dos tipos de conflicto. Por su parte, las demandas del ámbito público y privado son asimétricamente permeables, ya que la idiosincrasia y la flexibilidad del ámbito privado permiten una mayor interferencia del espacio público.

[xii] Hall y Richter (1988) consideran que en la transición de casa al trabajo y viceversa, el sujeto experimenta un cambio en el concepto que tiene de sí mismo, de forma que en casa y antes de desplazarse al trabajo, adquiere el papel de "el yo trabajo" y en casa, tras volver del trabajo, adopta el rol de "el yo hogar".

3. EL ESTUDIO CIENTÍFICO DEL CONFLICTO TRABAJO↔FAMILIA

De manera general, en la trayectoria temporal de la investigación científica sobre el conflicto entre el trabajo y la familia, se pueden distinguir dos grandes tendencias: la primera, ubicada a finales de los años setenta, proviene de la psicología y se centra en el análisis de la experiencia del conflicto entre trabajo y familia por parte de los sujetos (nivel micro). La segunda, que convive con la ya citada, pero que comienza a cobrar fuerza a finales de los ochenta y principios de los noventa, amplía el campo de estudio y así, una vez analizada la dimensión individual del conflicto, se orienta hacia el campo de la psicología de las organizaciones, con el fin de conocer la experiencia corporativa y social, así como las soluciones propuestas tanto desde el ámbito público como privado (Martín-Llaguno, 2006).

La mayor parte de los estudios realizados se encuadran en el plano micro[28], ya que, como afirma Poelmans (2001), el conflicto entre el trabajo y la familia hace referencia a la experiencia personal de un conflicto entre las responsabilidades familiares y laborales.

Por otro lado, desde el plano meso, los estudios sobre las políticas corporativas de conciliación aíslan, por una parte, las características empresariales que favorecen la implantación de dichas políticas[29], y, por otra parte, las consecuencias (en general, positivas) que se derivan de la implantación de las mismas (Poelmans, 2001).

En uno u otro nivel, una de las características más destacadas de este campo científico es la carencia de un marco teórico unificado. En este sentido, a pesar de que el enfoque de estudio más utilizado para dar explicación al conflicto trabajo-familia es la teoría del rol (Kahn *et al.*, 1964), otras teorías complementan o contradicen sus postulados. Así, otras perspectivas se centran en el obstáculo que el conflicto trabajo-familia supone para que el individuo pueda mantener su autoconcepto, bien sea impuesto por él mismo (la teoría de la autodiscrepancia de Higgins, Bond, Klein y Strauman, 1986[30]) o por el grupo social de referencia (teoría de la identidad social de Tajfel y Turner, 1985[31]). Por su parte, otros modelos como

la teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll, 1989)[32] explican la lucha de los individuos por mantener sus recursos (como el tiempo o la autoestima) ante una fuente de estrés (el conflicto trabajo-familia).

Por el contrario, y como ya anunciamos al inicio de este capítulo, las teorías de la interfaz asumen la idea de que el punto de encuentro entre el ámbito público y privado no tiene por qué resultar conflictivo. En este sentido, Evans y Bartolomé (1981) establecen posibles relaciones entre trabajo y familia (el desbordamiento, la independencia, el conflicto, la instrumentalidad, la compensación)[33].

Con uno u otro marco teórico y centrado el análisis en uno u otro nivel, los estudios sobre el conflicto entre trabajo y familia han analizado las variables asociadas con la percepción de este problema (antecedentes), las variables relacionadas con las consecuencias del mismo, así como los factores que modulan la relación entre los antecedentes y el conflicto o bien entre el conflicto y las consecuencias. En la página 61 se puede observar un resumen de las variables identificadas en este estudio.

3.1. Antecedentes

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Con base en las revisiones sobre la literatura realizadas por Poelmans *et al.* (2005), Bellavia y Frone (2005), Byron (2005) y Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux y Brinley (2005), se puede establecer una doble clasificación. En primer lugar, los factores personales (características sociodemográficas y personalidad) que dan lugar a la aparición del conflicto. En segundo lugar, los factores estructurales, procedentes tanto del ámbito laboral como familiar, categorizados en la literatura como factores situacionales y que ejercen una importancia crucial, según las conclusiones obtenidas en diversas investigaciones, en este conflicto.

3.1.1. Factores personales

a) Sexo

La primera cuestión relevante en el origen del conflicto que nos ocupa es la de la importancia del sexo. La literatura revisada (ver tabla 1) adolece de una falta de consistencia sobre la existencia de convergencias o divergencias entre ambos sexos

respecto a la mayor o menor frecuencia con la que es percibido el conflicto entre trabajo y familia.

Como podemos apreciar, es posible establecer la existencia de tres modelos en función de las evidencias observadas.

1. El "modelo sexuado" reproduce la división tradicional de roles según el sexo y, por tanto, la mayor repercusión del conflicto trabajo-familia para el hombre y del conflicto familia-trabajo para la mujer.

En este sentido, es preciso destacar el trabajo pionero de Pleck (1977) que apuntaba cómo, debido a su tradicional rol de cuidadora del hogar, la permeabilidad del ámbito laboral era mayor en las mujeres y, por tanto, mayor el conflicto familia-trabajo para ellas. Mientras que, para los hombres, la posibilidad de aparición del conflicto trabajo-familia también era mayor, ya que para ellos el ámbito familiar gozaba de una mayor permeabilidad.

En esta misma línea, en el estudio de Fu y Shaffer (2001), la ideología confucionista que consagra a la mujer la responsabilidad del cuidado del hogar (rol expresivo) y al hombre el rol de proveedor del hogar (rol instrumental), encuentra su eco en el mayor conflicto familia-trabajo de tiempo entre las mujeres y el mayor conflicto trabajo-familia de tiempo y comportamiento para los hombres.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

La importancia que las creencias de género tienen sobre la percepción del conflicto es corroborada en el estudio de los trabajadores autónomos de Loscocco (1997). Así, al plantear cuáles eran las decisiones más problemáticas a la hora de dirigir un negocio, la mitad de las mujeres y ninguno de los hombres citaron el equilibrio trabajo-familia. De ahí que Loscocco (1997) enfatice la necesidad de que los análisis sobre el trabajo-familia focalicen su atención en el ámbito familiar, ya que es el lugar primordial donde las normas de género se reproducen y legitiman.

2. El "modelo inverso a las expectativas socioculturales". Bajo este modelo la mujer experimentaría un mayor conflicto trabajo-familia y el hombre haría lo propio con el conflicto familia-trabajo. Este modelo tiene su justificación en el trabajo de Gutek *et al.* (1991) que plantearon cómo las mujeres

deberían experimentar un mayor conflicto trabajo-familia, ya que, por los estereotipos de género, su participación en el mundo laboral es sentida como un impedimento para cumplir con sus responsabilidades familiares. Y a la inversa debería suceder con los hombres y su participación en el ámbito familiar.

3. El "modelo andrógino" constata la ausencia de divergencias entre sexos en la bidireccionalidad del conflicto.

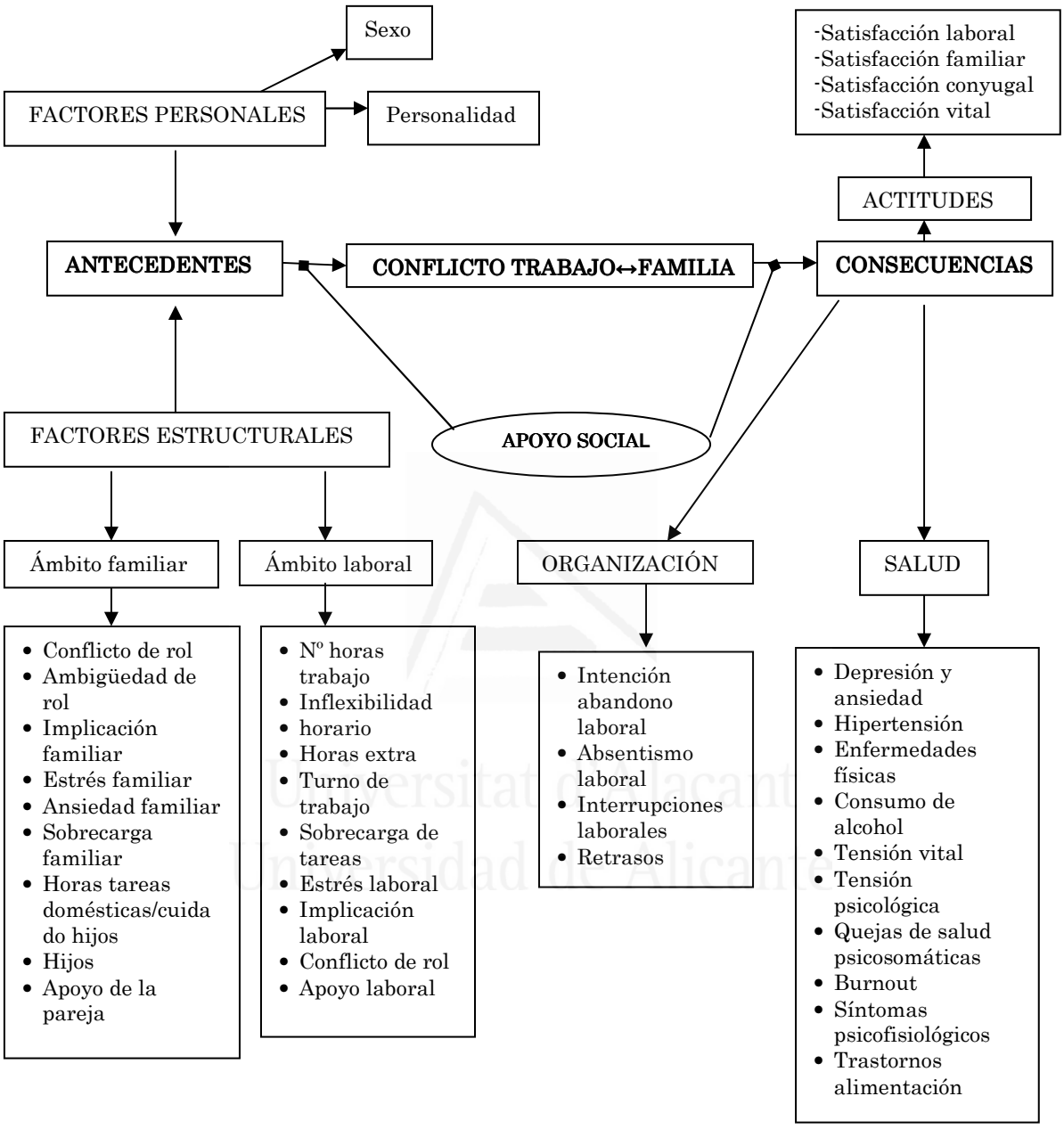
En oposición a los estudios anteriores, una de las últimas revisiones sobre los antecedentes del conflicto entre el trabajo y la familia señala que hombres y mujeres experimentan niveles similares de conflicto trabajo-familia y familia-trabajo (Byron, 2005).

Por tanto, vemos que los resultados obtenidos difieren desde el reflejo de una sociedad conservadora (con división estereotipada de roles según el sexo) a tendencias más igualitarias donde existe una mayor convergencia entre sexos.

En definitiva, el estudio científico del conflicto entre trabajo y familia precisa de una mayor profusión de estudios que analicen el impacto que la variable "sexo" tiene sobre la percepción del conflicto, de modo que puedan obtenerse conclusiones contundentes al respecto.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

HALLAZGOS SOBRE EL CONFLICTO TRABAJO↔FAMILIA



Fuente: elaboración propia

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 1. Factores personales (sexo)

Estudios y Muestra	Variables y Medidas	Modelos en función de los resultados	Comentarios
Pleck (1977)	Citado en Poelmans (2001) y Poelmans *et al.* (2005).	**1. Modelo sexuado (reproduce los estereotipos de género)** 1. El hombre tiene un mayor conflicto trabajo-familia. La mujer muestra un mayor conflicto familia-trabajo.	
Loscocco (1997) 30 entrevistas en profundidad con trabajadores autónomos	Estudio cualitativo		
Fu y Shaffer (2001) 267 trabajadores académicos y de servicios de una universidad en Hong Kong	Carlson *et al.* (1998) 3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento. 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento.	2. Las mujeres manifiestan un mayor conflicto familia-trabajo en la dimensión de tiempo y los hombres un mayor conflicto trabajo-familia en las dimensiones de tiempo y comportamiento.	
Aryee y Luk (1996) 207 parejas de doble ingreso de Hong Kong	Conflicto trabajo-familia: Kopelman *et al.* (1983), 4 ítems.	**2. Modelo inverso a las expectativas socioculturales** 1. Las mujeres sufren un mayor conflicto trabajo-familia (sólo disponemos datos para esta dirección del conflicto).	
Cinamon y Rich (2002a) 213 trabajadores casados, y en su gran mayoría (79,3%) con hijos	Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: Gutek *et al*. (1991), 8 ítems (4 ítems para el conflicto trabajo-familia y 4 ítems para el conflicto familia-trabajo). Se añadieron 6 ítems realizados *ad-hoc* (3 ítems para cada una de las direcciones del conflicto). Al mismo tiempo se utilizó otra medida, elaborada *ad-hoc*, que consistía en presentar una serie de viñetas que reflejaban situaciones conflictivas entre el trabajo y la familia. Los encuestados debían reportar el grado de frecuencia y la importancia del acontecimiento en sus vidas.	2. Las mujeres sufren un mayor conflicto trabajo-familia. No existen diferencias entre sexos para el conflicto familia-trabajo.	
Gutek *et al*. (1991) 423 psicólogos y 209 directivos con algún miembro familiar (pareja y/o hijos) viviendo en casa.	Conflicto trabajo-familia: Kopelman *et al.* (1983), 4 ítems. Conflicto familia-trabajo: Burley (1989), 4 ítems.		

Nielson *et al*. (2001) 502 licenciados en dirección empresarial, con trabajo, casados, con pareja o con hijos viviendo en el hogar.	5 ítems para medir el conflicto trabajo- familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo: 8 ítems de Gutek *et al.* (1991) y dos ítems de Frone *et al.* (1992).	**2. Modelo inverso a las expectativas socioculturales** 2. Las mujeres sufren un mayor conflicto trabajo-familia. No existen diferencias entre sexos para el conflicto familia-trabajo.	
Eagle, Icenogle, Maes y Miles (1998) 318 estudiantes empleados casados/ viviendo en pareja o padres/madres solteros/as con al menos un hijo viviendo en el hogar familiar.	Tres medidas distintas para la bidireccionalidad del conflicto: -Frone *et al*. (1992a), dos ítems. - Gutek *et al.* (1991), 4 ítems para cada modalidad del conflicto. - Wiley (1987), 5 ítems para el conflicto trabajo-familia y 7 para el conflicto familia-trabajo.	3. Los hombres junto con una mayor frecuencia del conflicto trabajo-familia, manifiestan un mayor conflicto familia-trabajo en el conflicto de tensión que las mujeres.	
Hall y Richter (1988) No especifica la composición de la muestra	Estudio cualitativo	**3. Modelo andrógino** No existen diferencias entre sexos.	Para ambos sexos es mayor el conflicto trabajo-familia. La mujer experimentaría esta permeabilidad de una forma cognitiva y el hombre sufriría esta permeabilidad a través del comportamiento.
Kinnunen y Mauno (1998) 501 empleados casados o viviendo en pareja	Conflicto trabajo-familia de tiempo: Frone *et al.* (1992, a,b) y Brett y Yogev (1985), 3 ítems. Conflicto familia-trabajo de tiempo: Frone *et al.* (1992, a, b) y Brett y Yogev (1985), 3 ítems.		No se observan diferencias entre sexos. Sí se observan diferencias en los antecedentes que provocan la aparición del conflicto trabajo-familia.
Frone *et al*. (1992a) 631 empleados, casados/ viviendo en pareja y/o con niños	Desarrolladas *ad hoc.* Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Dos ítems para medir el conflicto trabajo-familia y dos ítems para medir el conflicto familia-trabajo.		
De Luis, Martínez, Pérez y Vela (2004) 1.182 empleados	Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: Adams *et al.* (1996). Identifican las dimensiones de tiempo y de tensión.		

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Frone *et al*. (1992b) 631 empleados, casados/ viviendo en pareja y/o con niños	Desarrolladas *ad hoc*. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Dos ítems para medir el conflicto trabajo-familia y dos ítems para medir el conflicto familia-trabajo.	**3. Modelo andrógino** No existen diferencias entre sexos	
Eagles, Miles y Icenogle (1997) 393 empleados de la universidad (académicos y de servicios). Para formar parte de la muestra debían estar casados o viviendo en pareja y/o tener hijos.	Tres medidas distintas para formar una única escala para la bidireccionalidad del conflicto: - Frone *et al*. (1992a), 2 ítems. - Gutek *et al.* (1991), 4 ítems para cada modalidad del conflicto. - Wiley (1987), 5 ítems para el trabajo-familia y 7 ítems para el conflicto familia-trabajo.		
Grzywacz y Marks (2000) 1.986 empleados adultos que participaron en la encuesta nacional sobre el desarrollo en la mitad de la vida en los EEUU(*National Survey of Midlife Development*)	4 ítems para medir el conflicto trabajo-familia y 4 ítems para evaluar el conflicto familia-trabajo. No se especifica el origen de la medida utilizada.		

b) Características de personalidad

La segunda cuestión que se ha demostrado como relevante en la investigación sobre el conflicto entre el trabajo y la familia es el estudio de la relación entre la personalidad y el conflicto, que ha adoptado dos perspectivas. Por una parte, estudiar si las diferencias en personalidad se traducen en diferentes formas de percibir el conflicto (efecto directo) y, por otra, analizar el posible efecto modulador de las variables de personalidad en las relaciones del conflicto entre el trabajo y la familia con otros factores (tanto antecedentes como consecuencias).

Fundamentalmente se ha estudiado el papel de la afectividad negativa[34], del patrón de conducta tipo A[35] y de las variables de personalidad propuestas desde el modelo de los *cinco grandes*[36]. Los resultados más destacados son:

A) Con respecto a la afectividad negativa.

En la tabla 2 se muestran los resultados obtenidos en la revisión de la literatura que estudia la relación entre la afectividad negativa y el conflicto entre trabajo y familia. Como puede comprobarse, la influencia de la afectividad negativa

en el conflicto entre trabajo y familia queda patente, bien a través de su vinculación directa (Carlson, 1999; Bruck y Allen, 2003), indirecta (Stoeva *et al*. 2002) o bien a través de su rol como variable moderadora (Stoeva *et al*. 2002).

B) Con respecto al patrón de conducta tipo A.

Los escasos estudios que existen al respecto tan sólo han sido capaces de encontrar una relación negativa en su impacto en el conflicto entre trabajo y familia que, además, era lo opuesto a lo esperado (ver tabla 2).

Para Bruck y Allen (2003) lo inesperado de esta relación puede justificarse en la carencia conceptual con que se afronta la multidimensionalidad de esta variable en la investigación. Así, afirman que existen dos dimensiones que componen la variable "comportamiento de Tipo A": los esfuerzos para el logro (las personas que muestran esta dimensión de comportamiento en gran medida se caracterizan por trabajar duro, ser activos y considerar el trabajo seriamente) y la impaciencia-irritabilidad características de este tipo de sujetos.

Sin embargo, en Carlson (1999), al investigar la relación entre una de las dimensiones de la variable Tipo A, la impaciencia-irritabilidad, y el conflicto entre trabajo y familia, no encontraron ninguna relación estadísticamente significativa.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

C) Con respecto a las variables de personalidad propuestas desde el *modelo de los cinco grandes*.

En la tabla 2 se observa que en la revisión de la literatura que examina la relación entre *los cinco grandes* y el conflicto entre trabajo y familia se demuestra que el *neuroticismo* aumenta la percepción del conflicto entre trabajo y familia, mientras que, por su contra, el *tesón*, la *consciencia* y la *afabilidad* minimizan la percepción del mismo. Sin embargo, existen otros rasgos positivos que no inciden en la percepción del conflicto. En este sentido, la *extraversión*, característica de aquellos sujetos cuyo optimismo y comportamiento asertivo les lleva a percibir las situaciones de un modo menos estresante y la actitud de mostrarse *abierto a nuevas experiencias*, propia de aquellos individuos que aceptan con facilidad el cambio y que se enfrentan de un modo creativo a la búsqueda de soluciones ante los conflictos, no tienen repercusión sobre el conflicto entre roles.

Al mismo tiempo, junto al *modelo de los cinco grandes*, también se ha podido constatar que el ánimo con el que el individuo se enfrenta consigo mismo y con los demás influye en su percepción del conflicto. Así, los individuos con visiones positivas sobre sí mismos y sobre su entorno perciben un menor conflicto.

En definitiva, parece que la forma de ser del individuo puede exacerbar la percepción del conflicto (en el caso de la afectividad negativa y el neuroticismo) o bien aminorarlo (en el caso de individuos con altas dosis de tesón, consciencia y afabilidad).

Tabla 2. Factores personales (personalidad)

Antecedente	Estudios y Muestras	Variables y Medidas	Resultados	Comentarios
Afectividad negativa	Carlson (1999) 225 empleados a tiempo completo	Afectividad negativa: Levin y Stokes (1989), 21 ítems. 30 ítems para medir el conflicto entre trabajo y familia (10 para cada modalidad del conflicto: tiempo, tensión y comportamiento), a partir de Frone *et al.* (1992), Gutek *et al.* (1991), Stephens y Sommer (1993, 1996) y Carlson *et al.* (1998).	**Relación directa positiva**: 1. Los individuos con los rasgos característicos de la afectividad negativa perciben más conflicto entre trabajo y familia de tiempo, de tensión y de comportamiento.	Guarda una estrecha relación con el conflicto de tensión, ya que una vez consideradas las variables de control, las situacionales y las temperamentales, es la variable con mayor poder predictivo de esta modalidad del conflicto.
	Bruck y Allen (2003) 164 empleados, casados o viviendo con la pareja y/o con al menos un hijo o persona dependiente viviendo en el hogar.	Afectividad negativa: el PANAS (*positive and negative affect schedule*) de Watson *et al.* (1988), 10 ítems. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento: Carlson *et al.* (2000), 18 ítems (9 ítems para cada dirección del conflicto).	2. Las personas que se caracterizan por poseer los rasgos típicos de la afectividad negativa perciben más conflicto trabajo-familia, familia-trabajo de tensión, más conflicto trabajo-familia y familia-trabajo y más conflicto entre trabajo y familia.	A pesar de que no guarda ninguna relación con el conflicto de tiempo y de comportamiento, es la variable de personalidad que ejerce una mayor influencia en el conflicto entre trabajo y familia.
	Stoeva *et al.* (2002) 148 funcionarios de Hong Kong	Afectividad negativa: el índice multidimensional de la personalidad (*Multidimensional Personality Index*) de Watson y Clark (1984), 11 ítems. Conflicto trabajo-familia: 4 ítems de Kopelman *et al.* (1983). Conflicto familia-trabajo: 4 ítems de Burley (1991).	**Relación indirecta positiva**: Los individuos que muestran una alta afectividad negativa, experimentan más estrés en el ámbito laboral y familiar. El estrés laboral guarda una relación directa y positiva con el conflicto trabajo-familia.	La afectividad negativa incide sobre el conflicto entre trabajo y familia a través del estrés laboral y familiar. Afectividad negativa(↑) ↓ Estrés laboral(↑) ↓ Conflicto trabajo-familia(↑)

			<u>El estrés familiar guarda una relación positiva y directa con el conflicto familia-trabajo.</u>	Afectividad negativa(↑) ↓ Estrés familiar(↑) ↓ Conflicto familia-trabajo(↑)
			Moderador en la relación estrés familiar-conflicto familia-trabajo: Los sujetos con una baja afectividad negativa son más capaces de superar el estrés familiar de modo que aumenta la calidad de vida laboral.	El rol moderador de la afectividad negativa se puede explicitar en el siguiente modelo: Afectividad negativa (↓) ↓ Estrés familiar (↓) ↓ Calidad de vida laboral(↑)
El patrón de conducta tipo A	Carlson (1999) 225 empleados a tiempo completo	Patrón de conducta tipo A: 20 ítems de Thurstone (1951). 30 ítems para medir el conflicto entre trabajo y familia (10 para cada modalidad del conflicto: tiempo, tensión y comportamiento), a partir de Frone *et al.* (1992), Gutek *et al.* (1991), Stephens y Sommer (1993, 1996) y Carlson *et al.* (1998).	**Relación negativa con el conflicto entre trabajo y familia de comportamiento:** Se obtiene una relación inversa a la establecida en la hipótesis. Así, los individuos que muestran un mayor grado de comportamiento de Tipo A manifiestan una capacidad de adaptación mayor que otros individuos, pues son personas implicadas en una gran variedad de actividades.	El trabajo de Carlson (1999) es un estudio pionero por considerar en una misma investigación las variables temperamentales (Tipo A, afectividad negativa), junto con las variables situacionales (ambigüedad de rol y conflicto de rol) y contemplar el conflicto entre trabajo y familia en sus tres dimensiones (tiempo, tensión y comportamiento).
	Bruck y Allen (2003) 164 empleados, casados o viviendo con la pareja y/o con al menos un hijo o persona dependiente viviendo en el hogar.	Patrón de conducta Tipo A: Una versión revisada de la *Jenkins Activity Scale* de Spence *et al*. (1987), 12 ítems. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento: Carlson *et al.* (2000), 18 ítems (9 para cada dirección del conflicto).	**No existe ninguna relación** entre la dimensión de la impaciencia-irritabilidad de la variable Tipo A y el conflicto entre trabajo y familia, tanto en su bidireccionalidad como en su multidimensionalidad	La investigación de Bruck y Allen (2003) es considerado un trabajo relevante por estudiar el impacto de las variables de personalidad sobre la triple dimensionalidad del conflicto entre trabajo y familia, así como sobre su bidireccionalidad.
El modelo de los cinco grandes*:* **el tesón o la consciencia**	Wayne *et al.* (2004:112) 2130 empleados	El modelo de los cinco grandes: una selección de 30 adjetivos del MIDI (*The Midlife Development Inventory*) de Goldberg (1992),	**Relación negativa con el conflicto familia-trabajo y trabajo-familia:** Las personas con este rasgo de personalidad	

		Hohn (1990) y Trapnell y Wiggins (1990). El conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: Gutek *et al.* (1991) y Kopelman *et al*. (1983). Miden la bidireccionalidad del conflicto y las dimensiones de tiempo y tensión. Cuatro ítems para cada dirección del conflicto.	se caracterizan por una planificación muy cuidadosa, una organización efectiva y una gestión eficiente del tiempo que permite al individuo lograr más en el tiempo disponible. Por tanto, se reducirían las presiones incompatibles por falta de tiempo, lo que reduciría el estrés y la tensión, y con ello el conflicto (Wayne *et al*., 2004: 112).	
	Bruck y Allen (2003) 164 empleados, casados o viviendo con la pareja y/o con al menos un hijo o persona dependiente viviendo en el hogar.	El modelo de los cinco grandes: el instrumento de evaluación denominado NEO-FFI de Costa y McCrae (1991), 60 ítems (12 ítems para cada una de las cinco dimensiones de la personalidad: extraversión, afabilidad o cordialidad, tesón o consciencia, neuroticismo y apertura a la experiencia). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento: Carlson *et al.* (2000), 18 ítems (9 para cada dirección del conflicto).	**Relación negativa con el conflicto familia-trabajo:** Los individuos con mayor consciencia experimentan un menor conflicto familia-trabajo ya que la planificación y las habilidades organizacionales de este tipo de personas les ayuda a reducir este tipo de conflicto (Bruck y Allen, 2003: 469).	
El modelo de los cinco grandes*:* **el neuroticismo**	Wayne *et al.* (2004:112) 2130 empleados	El modelo de los cinco grandes: una selección de 30 adjetivos del MIDI (*The Midlife Development Inventory*) de Goldberg (1992), Hohn (1990) y Trapnell y Wiggins (1990). El conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: Gutek *et al.* (1991) y Kopelman *et al*. (1983). Miden la bidireccionalidad del conflicto y las dimensiones de tiempo y tensión. 4 ítems para cada dirección del conflicto.	**Relación positiva con el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo:** La dirección de esta relación es clara, ya que estas personas se caracterizan por un uso menos eficiente del tiempo, una gran preocupación con las demandas de los roles y una gran percepción o experiencia de estrés (Wayne *et al.*, 2004: 112).	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

El modelo de los cinco grandes*:* **el neuroticismo**	Bruck y Allen (2003) 164 empleados, casados o viviendo con la pareja y/o con al menos un hijo o persona dependiente viviendo en el hogar.	El modelo de los cinco grandes: el instrumento de evaluación denominado NEO-FFI de Costa y McCrae (1991), 60 ítems (12 ítems para cada una de las cinco dimensiones de la personalidad: extraversión, afabilidad o cordialidad, tesón o consciencia, neuroticismo y apertura a la experiencia). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento: Carlson *et al.* (2000), 18 ítems (9 para cada dirección del conflicto).	**No hay ninguna relación** con el conflicto entre trabajo y familia, contemplado en su bidireccionalidad y en su multidimensionalidad	
El modelo de los cinco grandes*:* **la afabilidad**	Bruck y Allen (2003) 164 empleados, casados o viviendo con la pareja y/o con al menos un hijo o persona dependiente viviendo en el hogar.	El modelo de los cinco grandes: el instrumento de evaluación denominado NEO-FFI de Costa y McCrae (1991), 60 ítems (12 ítems para cada una de las cinco dimensiones de la personalidad: extraversión, afabilidad o cordialidad, tesón o consciencia, neuroticismo y apertura a la experiencia). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento: Carlson *et al.* (2000), 18 ítems (9 para cada dirección del conflicto).	**Relación negativa con el conflicto trabajo-familia, familia-trabajo de tiempo:** Los individuos más afables experimentan un menor conflicto de este tipo.	
	Wayne *et al.* (2004:112) 2130 empleados	El modelo de los cinco grandes: una selección de 30 adjetivos del MIDI (*The Midlife Development Inventory*) de Goldberg (1992), Hohn (1990) y Trapnell y Wiggins (1990). El conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: Gutek *et al.* (1991) y Kopelman *et al*. (1983). Miden la bidireccionalidad del conflicto y las dimensiones de tiempo y tensión. 4 ítems para cada dirección del conflicto.	**Relación negativa con el conflicto trabajo-familia:** Las personas que por su cooperación, amabilidad y simpatía renuncian a sus propios intereses con el fin de tener unas mejores relaciones interpersonales perciben un menor conflicto trabajo-familia.	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

El modelo de los cinco grandes*:* **la extraversión**	Bruck y Allen (2003) 164 empleados, casados o viviendo con la pareja y/o con al menos un hijo o persona dependiente viviendo en el hogar.	El modelo de los cinco grandes: el instrumento de evaluación denominado NEO-FFI de Costa y McCrae (1991), 60 ítems (12 ítems para cada una de las cinco dimensiones de la personalidad: extraversión, afabilidad o cordialidad, tesón o consciencia, neuroticismo y apertura a la experiencia). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento: Carlson *et al.* (2000), 18 ítems (9 para cada dirección del conflicto).	**No hay ninguna relación con el conflicto entre trabajo y familia.**	
	Wayne *et al.* (2004:112) 2130 empleados	El modelo de los cinco grandes: una selección de 30 adjetivos del MIDI (*The Midlife Development Inventory*) de Goldberg (1992), Hohn (1990) y Trapnell y Wiggins (1990). El conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: Gutek *et al.* (1991) y Kopelman *et al*. (1983). Miden la bidireccionalidad del conflicto y las dimensiones de tiempo y tensión. 4 ítems para cada dirección del conflicto.		
El modelo de los cinco grandes*:* **abierto a nuevas experiencias**	Bruck y Allen (2003) 164 empleados, casados o viviendo con la pareja y/o con al menos un hijo o persona dependiente viviendo en el hogar.	El modelo de los cinco grandes: el NEO-FFI de Costa y McCrae (1991), 60 ítems (12 ítems para cada una de las cinco dimensiones de la personalidad: extraversión, afabilidad o cordialidad, tesón o consciencia, neuroticismo y apertura a la experiencia). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en las dimensiones de tiempo, tensión y comportamiento: Carlson *et al.* (2000), 18 ítems (9 para cada dirección del conflicto).	**No hay ninguna relación con el conflicto entre trabajo y familia.**	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

El modelo de los cinco grandes*:* **abierto a nuevas experiencias**	Wayne *et al.* (2004:112) 2130 empleados	El modelo de los cinco grandes: una selección de 30 adjetivos del MIDI (*The Midlife Development Inventory*) de Goldberg (1992), Hohn (1990) y Trapnell y Wiggins (1990). El conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: Gutek *et al.* (1991) y Kopelman *et al*. (1983). Miden la bidireccionalidad del conflicto y las dimensiones de tiempo y tensión. 4 ítems para cada dirección del conflicto.		
Estilo preocupado[xiii]	Sumer y Knight (2001) 481 trabajadores de universidad	Estilos de comportamiento: El cuestionario de las relaciones (*Relationship Questionnaire*) (RQ) de Bartholomew y Horowitz (1991), 4 párrafos que describen cada uno de los cuatro posibles estilos de relación consigo mismos y con los demás. El conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: el instrumento de medición denominado "conexiones entre el trabajo y la familia" (*Work-Family linkages questionnaire*) que miden las relaciones de desbordamiento, compensación y segmentación entre estos ámbitos. Los ítems provienen de Kirchmeyer (1992) y Kopelman *et al.* (1983). 6 ítems para el conflicto trabajo-familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo.	**Relación positiva con el conflicto familia-trabajo:** Los individuos con este estilo de comportamiento son los que perciben un mayor conflicto de este tipo en relación al resto de sujetos calificados como "seguros"[xiv], "temerosos"[xv] y "los que descartan o desechan"[xvi].	Los individuos que afrontan el mundo desde la preocupación son más proclives a experimentar un mayor conflicto familia-trabajo ante su incapacidad para separar psicológicamente el ámbito público y privado. Estos sujetos se muestran obsesionados con las relaciones cercanas y, por tanto, tienden a traspasar las emociones negativas originadas en el ámbito familiar al laboral.

[xiii] Estos individuos sostienen una visión negativa sobre sí mismos, ya que se conciben como poco dignos, en oposición a la visión positiva con que contemplan a los demás.
[xiv] Sujetos que tienen una imagen positiva sobre sí mismos y sobre los demás, se adoran así mismos y consideran que los demás les apoyan y están disponibles.
[xv] Se conciben así mismos y a los demás de una manera negativa.
[xvi] Caracterizados por poseer una imagen positiva sobre sí mismos y por creer que los demás no son dignos de confianza y, por tanto, deben ser rechazados.

3.1.2. Factores estructurales

Otros de los factores que se han estudiado como variables antecedentes del conflicto han sido los estructurales, bien en el ámbito familiar o laboral[37].

En el ámbito familiar, como puede comprobarse en la tabla 3, la práctica totalidad de los antecedentes analizados (ambigüedad y conflicto de rol, implicación familiar, estrés y ansiedad, sobrecarga de tareas, inversión de tiempo en las tareas domésticas/cuidado de hijos y la presencia de hijos) exacerban la percepción del conflicto familia-trabajo, a excepción de la relación observada para el número de hijos viviendo en el hogar y el conflicto trabajo-hogar en Kim y Ling (2001).

En el ámbito laboral, como puede apreciarse en la tabla 4, las características laborales relacionadas con el tiempo y las exigencias físicas y psicológicas que imponen una determinada actividad son factores claramente precipitadores del conflicto trabajo-familia.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 3. Factores estructurales en el ámbito familiar

Antecedente	Estudios y Muestra	Variables y Medidas	Resultados	Comentarios
Conflicto de rol familiar[xvii]	Carlson (1999) 225 empleados a tiempo completo	Conflicto de rol: Rizzo *et al*. (1970), 8 ítems. Se adaptaron los ítems para el ámbito familiar. 30 ítems para medir el conflicto entre trabajo y familia (10 para cada modalidad del conflicto: tiempo, tensión y comportamiento), a partir de Frone *et al.* (1992), Gutek *et al.* (1991), Stephens y Sommer (1993, 1996) y Carlson *et al.* (1998).	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia, familia-trabajo de tensión: Cuanto mayores sean las demandas incompatibles en las tareas familiares, mayor el conflicto de este tipo.	
	Carlson y Perrewé (1999) 314 empleados casados o con hijos	Conflicto de rol: Rizzo *et al*. (1970), 8 ítems. Se adaptaron los ítems para el ámbito familiar. Conflicto entre trabajo y familia: 10 ítems (8 ítems de Gutek *et al*., 1991 y 2 ítems de Frone *et al.*, 1992a).	**Relación positiva** con el conflicto entre trabajo y familia.	
Ambigüedad de rol familiar	Carlson y Perrewé (1999) 314 empleados casados o con hijos	Ambigüedad de rol familiar: adaptación al ámbito familiar de la escala de la ambigüedad de rol laboral de Rizzo *et al.* (1970). Conflicto entre trabajo y familia: 10 ítems (8 ítems de Gutek *et al*., 1991 y 2 ítems de Frone *et al*., 1992a).	**Relación positiva** con el conflicto entre trabajo y familia: Cuanto mayor sea la ambigüedad sobre las tareas a realizar en el ámbito familiar, mayor el conflicto entre trabajo y familia.	
Implicación familiar[xviii]	Frone *et al*. (1992a) 631 empleados, casados/ viviendo en pareja y/o con niños	Implicación familiar: adaptación al ámbito familiar de la escala de Kanungo (1982). 5 ítems para medir la implicación con la pareja y 5 ítems para evaluar la implicación con los hijos. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: medida desarrollada *ad hoc*. Dos ítems para medir el trabajo-familia y dos ítems para medir el conflicto familia-trabajo.	**Relación positiva** con el conflicto familia-trabajo: Cuanta más importancia tenga la familia para el concepto que el sujeto tiene de sí mismo, mayor el conflicto familia-trabajo.	
	Carlson y Perrewé (1999) 314 empleados casados o con hijos	Implicación familiar: adaptación al ámbito familiar de la escala de Lodahl y Kejner (1965) y Quinn y Staines (1979), 4 ítems. Conflicto entre trabajo y familia: 10 ítems (8 ítems de Gutek *et al*., 1991 y 2 ítems de Frone *et al*., 1992a).	**Relación positiva** con el conflicto entre trabajo y familia.	

[xvii] Definido como la existencia de dos o más conjuntos de presiones (Kahn *et al.*, 1964).

[xviii] A partir de la definición de Kanungo (1982) y Lodahl y Kejner (1965)-citados en Frone *et al.* (1992a)- sobre la implicación laboral, la implicación familiar representa el grado en el que la familia es central para el concepto que uno tiene de sí mismo o para el sentido de identidad.

Estrés familiar	Frone *et al*. (1992a) 631 empleados, casados/ viviendo en pareja y/o con niños	Estrés familiar: 4 ítems para el estrés como padres (2 ítems de Kessler, 1985 y 2 ítems desarrollados *ad hoc*) y 4 ítems de Kessler (1985) para el estrés como pareja. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: medida desarrollada *ad hoc*. Dos ítems para medir el conflicto trabajo-familia y dos ítems para medir el conflicto familia-trabajo.	**Relación positiva** con el conflicto familia-trabajo: A mayor estrés familiar, mayor su interferencia sobre el ámbito laboral.	
La ansiedad familiar	Frone *et al.* (1997b) 372 empleados adultos casados y/o con hijos viviendo en el hogar	Ansiedad familiar: Kandel *et al.* (1985), 6 ítems. Esta escala mide la frecuencia de reacciones emocionales negativas respecto a experiencias familiares cotidianas. Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: 12 ítems, 6 para el conflicto trabajo-familia y 6 para el conflicto familia-trabajo. Para cada una de las dimensiones se utilizaron 2 ítems de Frone *et al.* (1992a, b) y 4 ítems de Gutek *et al.* (1991).	**Relación positiva** con el conflicto familia-trabajo: A mayor ansiedad ante las responsabilidades familiares, mayor el conflicto de este tipo.	
La sobrecarga familiar	Frone *et al.* (1997b) 372 empleados adultos casados y/o con hijos viviendo en el hogar	Sobrecarga familiar: 4 ítems que miden la sobrecarga de tareas como padres (2 ítems de Kessler, 1985 y 2 ítems de Frone *et al*., 1992a).	**Relación positiva** con el conflicto familia-trabajo: A mayor número de tareas a realizar en el ámbito familiar, mayor su interferencia sobre el ámbito laboral.	
	Aryee *et al.* (1999) 243 empleados que forman parte de familias de doble ingreso	Sobrecarga familiar: 5 ítems (1 ítem de Frone *et al*., 1997b y 4 ítems desarrollados *ad hoc*). Conflicto trabajo-familia y familia trabajo: Netemeyer *et al.* (1996), 5 ítems para el conflicto trabajo-familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo.		
	Carlson y Perrewé (1999) 314 empleados casados o con hijos	Sobrecarga familiar: adaptación al ámbito familiar de la escala de sobrecarga laboral de Beehr *et al.* (1976). Conflicto entre trabajo y familia: 10 ítems (8 ítems de Gutek *et al*., 1991 y 2 ítems de Frone *et al*., 1992a).		
	Frone *et al.* (1997b) 372 empleados adultos casados y/o con hijos viviendo en el hogar	Sobrecarga familiar: 4 ítems que miden la sobrecarga de tareas como padres (2 ítems de Kessler, 1985 y 2 ítems de Frone *et al*., 1992a).	**Relación indirecta y positiva** con el conflicto familia-trabajo a través de la variable "tiempo".	El hecho de tener un excesivo número de tareas en un rol incrementa la necesidad de tiempo invertido en ese rol.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

				Sobrecarga tareas(↑) ↓ Tiempo (↑) ↓ Conflictofamilia-trabajo(↑)
La sobrecarga familiar	Frone *et al.* (1997b) 372 empleados adultos casados y/o con hijos viviendo en el hogar	Sobrecarga familiar: 4 ítems que miden la sobrecarga de tareas como padres (2 ítems de Kessler, 1985 y 2 ítems de Frone *et al*., 1992a).	**Relación indirecta y positiva** con el conflicto familia-trabajo a través de la variable "angustia/preocupación".	El hecho de tener un desmesurado número de tareas familiares a realizar en un tiempo limitado desencadena sentimientos de angustia/preocupación. Sobrecarga tareas(↑) ↓ Angustia/preocupación (↑) ↓ Conflicto familia-trabajo(↑)
Horas invertidas en las tareas domésticas	Fu y Shaffer (2001) 267 trabajadores académicos y de servicios de una universidad en Hong Kong	Horas invertidas en tareas domésticas: Carlson *et al.* (1995). Los encuestados deben estimar el número de horas dedicadas a la semana a cuatro tipos de tareas (cuidado de niños, compra, tareas domésticas como cocina y limpieza, y tareas de mantenimiento del hogar como reparaciones). Carlson *et al.* (1998) 3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento. 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento.	**Relación positiva** con el conflicto familia-trabajo de comportamiento: Cuantas más horas se dediquen a satisfacer las demandas familiares, mayor el conflicto de comportamiento con el ámbito laboral.	
Compromiso familiar: Horas invertidas en el cuidado de los hijos	Frone *et al.* (1997b) 372 empleados adultos casados y/o con hijos viviendo en el hogar	Compromiso familiar: un ítem, desarrollado *ad hoc*, que evalúa el porcentaje de tareas, relacionadas con el cuidado de los niños, que realiza el individuo encuestado.	**Relación positiva** con el conflicto familia-trabajo: A mayor número de horas invertidas en las tareas que implica el cuidado de los hijos, mayor el conflicto familia-trabajo.	
Hijos	Fu y Shaffer (2001) 267 trabajadores académicos y de servicios de una universidad en Hong Kong	Hijos: Bedeian *et al.* (1988). clasifica a los individuos en función del número de hijos y las edades de estos. Carlson *et al.* (1998) 3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento. 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento.	**Relación positiva** con el conflicto familia-trabajo de tiempo: Cuanto mayor sea el número de hijos, y cuanto más pequeños sean estos, mayor el conflicto de tiempo con el ámbito laboral.	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Hijos	Grzywacz y Marks (2000) 1.986 empleados adultos que participaron en la encuesta nacional sobre el desarrollo en la mitad de la vida en los EEUU (*National Survey of Midlife Development*)	Hijos: medida desarrollada *ad hoc*. Evalúa si el sujeto tiene hijos y si estos tienen 5 años, más de 5 años o menos. 4 ítems para medir el conflicto trabajo-familia y 4 ítems para evaluar el conflicto familia-trabajo. No se especifica el origen de la medida utilizada.	**Relación positiva** con el conflicto familia-trabajo:	
Número de hijos viviendo en el hogar	Rotondo *et al.* (2003) 173 trabajadores, casados o con hijos	Hijos: los sujetos deben indicar el número de hijos presentes en el hogar. Conflicto familia-trabajo y trabajo-familia: Carlson *et al.* (2000), 12 ítems (3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia de tiempo, 3 ítems para el conflicto familia-trabajo de tiempo, 3 ítems para el conflicto trabajo-familia de tensión y 3 para el conflicto familia-trabajo de tensión).	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Cuanto mayor sea el número de hijos viviendo en el hogar, mayor el conflicto entre trabajo y familia.	
	Kim y Ling (2001) 102 mujeres casadas y emprendedoras de Singapur	No especifica las medidas utilizadas	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-madre[xix]	Cuanto mayor es el número de hijos viviendo en el hogar, mayor la exigencia de tiempo y atención hacia la madre.
			Relación negativa con el conflicto trabajo-hogar	A mayor número de hijos viviendo en el hogar, menor el conflicto, ya que los hijos ayudan en las tareas domésticas.

[xix] En este estudio el conflicto entre trabajo y familia es analizado en tres dimensiones: conflicto trabajo-hogar, conflicto trabajo-madre y conflicto trabajo-pareja.

Tabla 4. Factores estructurales en el ámbito laboral

Antecedentes	Estudios y Muestra	Variables y Medidas	Resultados	Comentarios
Número de horas de trabajo	Kim y Ling (2001) 102 mujeres casadas y emprendedoras de Singapur	No especifica las medidas utilizadas	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia: A mayor número de horas dedicadas al trabajo, mayor la interferencia del ámbito laboral sobre el familiar.	El número de horas de trabajo tiene una relación positiva con la medida global del conflicto trabajo-familia, pero, en particular, con el conflicto trabajo-madre.
	Pleck *et al.* (1980) Muestra obtenida a partir de la encuesta de calidad en el empleo (*Quality of Employment Survey*)	No especifica las medidas utilizadas		
	Grzywacz y Marks (2000) 1.986 empleados adultos que participaron en la encuesta nacional sobre el desarrollo en la mitad de la vida en los EEUU (*National Survey of Midlife Development*)	Número de horas laborales: cuatro categorías para clasificar a los individuos (menos de 20 horas a la semana, entre 20-34, entre 35-44 y 45 o más horas). 4 ítems para medir el conflicto trabajo-familia y 4 ítems para el conflicto familia-trabajo. No se especifica el origen de la medida utilizada.		Para ambos sexos, el trabajar 45 horas o más, incrementa la percepción del conflicto trabajo-familia.
Número de horas de trabajo	Fu y Shaffer (2001) 267 trabajadores académicos y de servicios de una universidad en Hong Kong	Número de horas laborales: Una pregunta para detectar el número de horas laborales semanales. Carlson *et al.* (1998) 3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento. 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento.	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia, familia-trabajo de tiempo y de tensión.	
Número de horas de trabajo	Grzywacz y Marks (2000) 1.986 empleados adultos que participaron en la encuesta nacional sobre	Número de horas laborales: cuatro categorías para clasificar a los individuos (menos de 20 horas a la semana, entre 20-34, entre 35-44 y 45 o más horas).	**Relación negativa** con el conflicto familia-trabajo (sólo para el hombre). **Relación negativa** con el conflicto trabajo-familia (sólo para la mujer).	El trabajar menos de 20 horas a la semana es asociado a un menor conflicto de este tipo para el hombre. El trabajar menos de 20 horas a la semana es asociado a un menor conflicto de este tipo

	el desarrollo en la mitad de la vida en los EEUU (*National Survey of Midlife Development*)	4 ítems para medir el conflicto trabajo-familia y 4 ítems para evaluar el conflicto familia-trabajo. No se especifica el origen de la medida utilizada.		para la mujer.
Inflexibilidad del horario laboral	Pleck *et al.* (1980) Muestra obtenida a partir de la encuesta de calidad en el empleo (*Quality of Employment Survey*)	No especifica las medidas utilizadas	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia: Cuanto mayor sea la inflexibilidad horaria en el trabajo, mayor la permeabilidad del ámbito familiar.	
	Kim y Ling (2001) 102 mujeres casadas y emprendedoras de Singapur	No especifica las medidas utilizadas		En particular, la inflexibilidad del esquema laboral incide sobre el conflicto trabajo-hogar y sobre el conflicto trabajo-pareja.
Horas de trabajo extra Horario de trabajo (turno de tarde)	Pleck *et al.* (1980) Muestra obtenida a partir de la encuesta de calidad en el empleo (*Quality of Employment Survey*)	No especifica las medidas utilizadas	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia.	
Sobrecarga de tareas	Boyar *et al.* (2003) 432 empleados	Sobrecarga laboral: 3 ítems desarrollados *ad hoc*. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: Netemeyer *et al.* (1996), 3 ítems para cada una de las direcciones del conflicto.	Relación **directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia: El tener una sobrecarga de responsabilidades en un determinado rol implica que una persona tiene demasiadas actividades a realizar en un período de tiempo inadecuado que le impide realizar los requerimientos demandados por el otro rol.	
	Aryee *et al.* (1999)[xx] 243 empleados que forman parte de familias de doble ingreso	Sobrecarga laboral: 2 ítems de Beehr *et al.* (1976) y 3 ítems de Cammann *et al*. (1979). Conflicto trabajo-familia y familia trabajo: Netemeyer *et al.* (1996), 5 ítems para el conflicto trabajo-familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo.		

[xx] También tiene una relación directa y positiva con el conflicto familia-trabajo

Sobrecarga de tareas	Fu y Shaffer (2001) 267 trabajadores académicos y de servicios de una universidad en Hong Kong	Sobrecarga de tareas: Seashore *et al.* (1982) Carlson *et al.* (1998) 3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento. 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento.	Relación **directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia.	Sólo en las dimensiones de tiempo y tensión.
	Geurts *et al.* (1999) 166 médicos residentes	Sobrecarga de tareas: una escala de 11 ítems para medir la sobrecarga de tareas cuantitativa, de Van Veldhoven *et al.* (1997). Otra escala para evaluar la sobrecarga de tareas psicológica, de Van Veldhoven *et al.* (1997), 7 ítems. Conflicto entre trabajo y familia: Kopelman *et al.* (1983), 5 ítems.	Relación **directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia.	
	Frone *et al.* (1997b) 372 empleados adultos casados y/o con hijos viviendo en el hogar	Sobrecarga de tareas: Cammann *et al.* (1979), 3 ítems. Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: 12 ítems, 6 para el conflicto trabajo-familia y 6 para el conflicto familia-trabajo. Para cada una de las dimensiones se utilizaron 2 ítems de Frone *et al.* (1992a, b) y 4 ítems de Gutek *et al.* (1991).	**Relación indirecta** y **positiva** con el conflicto trabajo-familia a través de la variable "tiempo".	El hecho de tener un excesivo número de tareas en un rol incrementa la necesidad de tiempo invertido en ese rol. Sobrecarga de tareas (↑) ↓ Tiempo (↑) ↓ Conflicto trabajo-familia(↑)
	Frone *et al.* (1997b) 372 empleados adultos casados y/o con hijos viviendo en el hogar	Sobrecarga de tareas: Cammann *et al.* (1979), 3 ítems.	**Relación indirecta y positiva** con el conflicto trabajo-familia a través de la variable "angustia/preocupación"	El hecho de tener un desmesurado número de tareas laborales a realizar en un tiempo limitado desencadena sentimientos de angustia/preocupación. Sobrecarga de tareas (↑) ↓ Angustia/preocupación (↑) ↓ Conflicto trabajo-familia(↑)
Estrés laboral	Frone *et al.* (1992a) 631 empleados,	Estrés laboral: 8 ítems para medir la presión laboral, 6 ítems para evaluar la falta de	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia: Cuanto mayor sea el	

	casados/ viviendo en pareja y/o con niños	autonomía y 6 ítems para la ambigüedad de rol. Los ítems son extraídos a partir de varios estudios (Beehr, 1976; House *et al*., 1979; Insel y Moods, 1974; Pearlin y Schooler, 1978, Rizzo *et al.*, 1970; Sims *et al.*, 1976). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: medida desarrollada *ad hoc*. Dos ítems para medir el trabajo-familia y dos ítems para medir el conflicto familia-trabajo.	estrés en el trabajo, mayor su interferencia sobre el ámbito privado.	
Implicación laboral	Frone *et al*. (1992a) 631 empleados, casados/ viviendo en pareja y/o con niños	Implicación laboral: 5 ítems adaptados de la escala de Kanungo (1982). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: medida desarrollada *ad hoc*. Dos ítems para medir el trabajo-familia y dos ítems para medir el familia-trabajo.	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia: Cuanto mayor sea la centralidad de rol laboral para el autoconcepto del individuo, mayor su repercusión sobre el ámbito familiar.	
	Carlson y Perrewé (1999) 314 empleados casados o con hijos	Implicación laboral: 4 ítems adaptados de Lodahl y Kejner (1965) y Quinn y Staines (1979). Conflicto entre trabajo y familia: 10 ítems (8 ítems de Gutek *et al*., 1991 y 2 ítems de Frone *et al.*, 1992a).	**Relación positiva** con el conflicto entre trabajo y familia.	
	Carlson y Kacmar (2000) 314 empleados, casados o con hijos	Implicación laboral: 2 ítems de Quinn y Staines (1979) y 2 ítems de Buchanan (1974). Conflicto entre trabajo y familia: 4 ítems de Gutek *et al*. (1991) y 1 ítem de Frone *et al.* (1992a).		
Conflicto de rol	Boyar *et al.* (2003) 432 empleados	Conflicto de rol: 3 ítems de Rizzo *et al.* (1970). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: Netemeyer *et al.* (1996), 3 ítems para cada una de las direcciones del conflicto.	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia: Cuanto mayor sea el número de demandas contradictorias en el trabajo, mayor el conflicto de este tipo.	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Conflicto de rol	Carlson y Kacmar (2000) 314 empleados, casados o con hijos	Conflicto de rol: 8 ítems de Rizzo *et al.* (1970). Conflicto entre trabajo y familia: 4 ítems de Gutek *et al*. (1991) y 1 ítem de Frone *et al.* (1992a).	**Relación positiva** con el conflicto entre trabajo y familia.	
	Kim y Ling (2001) 102 mujeres casadas y emprendedoras de Singapur	No especifica las medidas utilizadas	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia.	
	Fu y Shaffer (2001) 267 trabajadores académicos y de servicios de una universidad en Hong Kong	Conflicto de rol: 8 ítems de Rizzo *et al.* (1970) Conflicto entre trabajo y familia: Carlson *et al.* (1998) 3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento. 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento.	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento.	
	Carlson (1999) 225 empleados a tiempo completo	Conflicto de rol: 8 ítems de Rizzo *et al.* (1970). 30 ítems para medir el conflicto entre trabajo y familia (10 para cada modalidad del conflicto: tiempo, tensión y comportamiento), a partir de Frone *et al.* (1992), Gutek *et al.* (1991), Stephens y Sommer (1993, 1996) y Carlson *et al.* (1998).	**Relación positiva** con el conflicto trabajo-familia, familia-trabajo de tensión y comportamiento.	
	Carlson y Perrewé (1999) 314 empleados casados o con hijos	Conflicto de rol: 8 ítems de Rizzo *et al.* (1970). Conflicto entre trabajo y familia: 10 ítems (8 ítems de Gutek *et al*., 1991 y 2 ítems de Frone *et al*., 1992a).	**No hay relación** con el conflicto entre trabajo y familia.	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

3.2. El rol del apoyo social en el conflicto entre trabajo y familia

Otra de las cuestiones que ha captado la atención de los académicos ha sido el rol ejercido por el apoyo social[38] como variable moduladora[39] o como predictora del problema que nos ocupa.

Como se demuestra en la tabla 5, la variable de apoyo social minimiza la intensidad de las relaciones entre los antecedentes y el conflicto o bien entre el conflicto y las consecuencias. En efecto, tal y como recogen Carlson y Perrewé (1999:516) la mayoría de las investigaciones han representado el apoyo social como una variable moduladora que sirve como amortiguador para reducir las relaciones positivas entre los factores estresantes y las tensiones.

Por otro lado, respecto al rol predictor del apoyo social, debemos subrayar que, la mayoría de los estudios revisados (véase la tabla 5) muestran una relación negativa con el conflicto entre trabajo y familia.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 5. El rol del apoyo social como moderador o predictor del conflicto entre el trabajo y la familia

Variable moderadora/predictora	Estudios y Muestra	Variables y Medidas	Resultados	Comentarios
Apoyo conyugal (Variable moderadora)	Matsui *et al.* (1995) 131 mujeres casadas que trabajan a tiempo completo	Apoyo conyugal: a partir de una lista que contiene cuatro posibles descripciones acerca de cómo es el apoyo del marido, los individuos deben indicar cuál de ellas define su situación personal. Conflicto entre trabajo y familia: cinco ítems para medir el conflicto trabajo-familia (de tiempo y de tensión) y cinco ítems para medir el conflicto familia-trabajo (de tiempo y de tensión). No especifica el origen de la escala.	**Moderador** de la relación demandas maternales-conflicto familia-trabajo: El apoyo proporcionado por el marido mitiga las demandas maternales y da lugar a un menor conflicto familia-trabajo.	
Apoyo conyugal (Variable moderadora)	Aryee *et al.* (1999) 243 empleados que forman parte de familias de doble ingreso	Apoyo de la pareja: una escala de 5 ítems desarrollada *ad hoc*. Conflicto trabajo-familia y familia trabajo: Netemeyer *et al.* (1996), 5 ítems para el conflicto trabajo-familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo.	**Modera** el efecto de la sobrecarga paternal sobre el conflicto familia-trabajo.	
Apoyo conyugal (Variable moderadora)	Fu y Shaffer (2001) 267 trabajadores académicos y de servicios de una universidad en Hong Kong	Apoyo social: Caplan *et al.* (1975). Los individuos deben indicar el apoyo que reciben de la pareja, el supervisor y los compañeros. Carlson *et al.* (1998) 3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento. 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento.	**Modera** la relación entre el conflicto de rol y el conflicto trabajo-familia (en las modalidades de tensión y comportamiento).	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Apoyo familiar (variable moderadora)	Frone *et al.* (1997b) 372 empleados adultos casados y/o con hijos viviendo en el hogar	Apoyo instrumental de la familia y la pareja: 8 ítems de la medida de provisiones sociales de Cutrona y Russell (1987). Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: 12 ítems, 6 para el conflicto trabajo-familia y 6 para el conflicto familia-trabajo. Para cada una de las dimensiones se utilizaron 2 ítems de Frone *et al.* (1992a, b) y 4 ítems de Gutek *et al.* (1991).	**Modera** la relación entre el conflicto familia-trabajo, la ansiedad familiar y la sobrecarga paternal: El apoyo familiar reduce el conflicto familia-trabajo a través de una disminución de la ansiedad familiar y la sobrecarga familiar.	
Apoyo laboral (variable moderadora)	O'Driscoll *et al.* (2004) 691 empleados en la primera oleada y 415 trabajadores en la segunda oleada	Apoyo social: cuatro ítems para medir el tipo de apoyo laboral recibido (información, apoyo emocional, *feedback* y apoyo instrumental). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: adaptación de la escala de Frone y Yardley (1996), 10 ítems (5 ítems para el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento).	**Modera** la relación entre el conflicto trabajo-familia, la tensión psicológica y la satisfacción familiar. (primera y segunda oleadas): El apoyo en el trabajo reduce el impacto del conflicto trabajo-familia sobre la tensión psicológica y la satisfacción familiar.	
Apoyo laboral (variable moderadora)	Frone *et al.* (1997b) 372 empleados adultos casados y/o con hijos viviendo en el hogar	Apoyo instrumental del supervisor y los compañeros: 8 ítems de la medida de provisiones sociales de Cutrona y Russell (1987). Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: 12 ítems, 6 para el conflicto trabajo-familia y 6 para el conflicto familia-trabajo. Para cada una de las dimensiones se utilizaron 2 ítems de Frone *et al.* (1992a, b) y 4 ítems de Gutek *et al.* (1991).	**Modera** la relación entre el conflicto trabajo-familia, la ansiedad laboral y la sobrecarga laboral: El apoyo laboral reduce el conflicto trabajo-familia a través de la disminución de la ansiedad laboral y la sobrecarga laboral.	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Apoyo laboral (variable predictora)	Grzywacz y Marks (2000) 1.986 empleados adultos que participaron en la encuesta nacional sobre el desarrollo en la mitad de la vida en los EEUU(*National Survey of Midlife Development*)	Apoyo laboral (de supervisores y compañeros): 5 ítems de la *Whitehall Health Survey*. 4 ítems para medir el conflicto trabajo-familia y 4 ítems para evaluar el conflicto familia-trabajo. No se especifica el origen de la medida utilizada.	**Relación directa y negativa** con el conflicto trabajo-familia.	
Apoyo laboral (variable predictora)	Goff *et al.* (1990) 253 empleados, padres de niños menores de cinco años.	Apoyo laboral: Fernández (1986), 6 ítems. Los padres deben indicar el grado en que los supervisores están dispuestos a discutir problemas familiares y a ser flexibles ante una emergencia. Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: 8 ítems de la escala de Kopelman *et al.* (1983) para el conflicto trabajo-familia. Para el conflicto familia-trabajo se reformularon los 8 ítems anteriores para su adecuación a la interferencia del ámbito familiar sobre el laboral.	**Relación directa y negativa** con el conflicto entre trabajo y familia.	
Apoyo laboral (variable predictora)	Nielson *et al*. (2001) 502 licenciados en dirección empresarial, con trabajo, casados, con pareja o con hijos viviendo en el hogar.	El apoyo del mentor: adaptación de la escala de Thomas y Ganster (1995) para medir el apoyo del supervisor a los esfuerzos del trabajador para conciliar trabajo y familia. 5 ítems para medir el conflicto trabajo-familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo: 8 ítems de Gutek *et al.* (1991) y dos ítems de Frone *et al.* (1992).	**Relación directa y negativa** con el conflicto familia-trabajo y con el conflicto trabajo-familia.	
Apoyo de la pareja (variable predictora)	Fu y Shaffer (2001) 267 trabajadores académicos y de servicios de una universidad en Hong Kong	Apoyo social: Caplan *et al.* (1975). Los individuos deben indicar el apoyo que reciben de la pareja, el supervisor y los compañeros. Carlson *et al.* (1998) 3 ítems para medir el	**Relación directa y negativa** con el conflicto familia-trabajo (en las dimensiones de tensión y comportamiento).	

		conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento. 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento.		
Apoyo emocional de la pareja (variable predictora)	Kim y Ling (2001) 102 mujeres casadas y emprendedoras de Singapur	No especifica las medidas utilizadas	**Relación directa y negativa** con el conflicto trabajo-pareja.	
Apoyo instrumental de la pareja (tareas domésticas)	Kim y Ling (2001) 102 mujeres casadas y emprendedoras de Singapur	No especifica las medidas utilizadas	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-hogar.	Por la escasa dedicación de los hombres a las tareas del hogar.
Apoyo instrumental de la pareja (tareas domésticas)	Kim y Ling (2001) 102 mujeres casadas y emprendedoras de Singapur	No especifica las medidas utilizadas	**Relación directa y negativa** con el conflicto trabajo-madre.	Permite que la mujer esté más tiempo con los hijos.
Apoyo instrumental de la pareja (cuidado de los hijos)	Kim y Ling (2001) 102 mujeres casadas y emprendedoras de Singapur	No especifica las medidas utilizadas	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-madre.	El tipo de cuidado suministrado por la mujer es diferente al proporcionado por el padre.
Apoyo doméstico	Fu y Shaffer (2001) 267 trabajadores académicos y de servicios de una universidad en Hong Kong	Apoyo doméstico: los sujetos deben indicar quién les ayuda con el cuidado de los niños y otras actividades domésticas. Además deben indicar el porcentaje de alivio que reciben de esta ayuda en las dos áreas consideradas. Carlson *et al.* (1998) 3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento. 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento	**Relación directa y positiva** con el conflicto familia-trabajo de tiempo.	La dirección de esta relación es la inversa a la esperada. Fu y Shaffer (2001) argumentan que, para aquellas personas con un bajo nivel de demandas paternales (bien porque no tienen hijos o bien porque los hijos ya son mayores), consideran que la ayuda recibida para realizar las tareas del hogar es más una carga que una ventaja. Así, el tener una persona que colabora en las tareas del hogar exige realizar un contrato, proporcionar unas vacaciones y disponer una lista de las tareas a realizar.

3.3. Consecuencias

Este apartado resulta de interés vital para la comprensión del problema que nos ocupa, ya que una vez comprendido cómo se desencadena el conflicto entre el trabajo y la familia, llega el momento de asimilar qué consecuencias conlleva y por qué este conflicto constituye un problema para los individuos.

Así, en este apartado realizaremos una doble categorización de los resultados del conflicto entre trabajo y familia que afectan al individuo. De este modo, haremos referencia a las actitudes que, como consecuencia del conflicto, se desencadenan hacia la vida familiar y laboral o hacia la vida en general (satisfacción familiar, satisfacción conyugal, satisfacción laboral y satisfacción vital) y, al mismo tiempo, haremos alusión a las consecuencias que tienen una implicación directa sobre el bienestar del individuo (tensión psicológica, salud física, adicciones, hábitos de alimentación).

Por otro lado, y dado que el conflicto entre trabajo y familia experimentado por los individuos tiene un impacto en la organización en la que estos desarrollan su actividad profesional, recogeremos la influencia que este conflicto tiene sobre la intención de abandono, el abandono real y el absentismo laboral.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

3.3.1. Consecuencias sobre la satisfacción laboral, familiar, conyugal y vital

Tal y como recogen Carlson y Kacmar (2000), las relaciones que se dan entre los conflictos y los resultados pueden establecerse en los ámbitos opuestos; es decir, el conflicto trabajo-familia da lugar a una menor satisfacción familiar (hay una relación negativa y directa) y el conflicto familia-trabajo da lugar a una menor satisfacción laboral (hay una relación negativa y directa), aunque es preciso, del mismo modo, no perder de vista las consecuencias originadas en el propio ámbito.

En la tabla 6 los estudios revisados corroboran las afirmaciones de Kossek y Ozeki (1998) con respecto a la relación negativa entre el conflicto entre trabajo y familia y la satisfacción familiar, laboral y vital.

Tabla 6. Consecuencias sobre la satisfacción laboral, familiar, conyugal y vital

Variable Consecuente	Estudios y Muestra	Variables y Medidas	Resultados	Comentarios
Satisfacción familiar	Carlson y Kacmar (2000) 314 empleados, casados o con hijos	Satisfacción familiar: Staines y Pleck (1984), 3 ítems. Conflicto entre trabajo y familia: 4 ítems de Gutek *et al*. (1991) y 1 ítem de Frone *et al.* (1992a).	**Relación directa y negativa** con el conflicto trabajo-familia: Cuanto mayor sea el conflicto trabajo-familia, menor la satisfacción familiar.	
	Pleck *et al.* (1980) Muestra obtenida a partir de la encuesta de calidad en el empleo (*Quality of Employment Survey*)	No especifica las medidas utilizadas	**Relación directa y negativa** con el conflicto entre trabajo y familia.	
	Aryee *et al.* (1999) 243 empleados que forman parte de familias de doble ingreso	Satisfacción familiar: adaptación al ámbito familiar de la versión abreviada de 6 ítems de Brayfield y Rothe (1951). Conflicto trabajo-familia y familia trabajo: Netemeyer *et al.* (1996), 5 ítems para el conflicto trabajo-familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo.	**No hay ninguna relación** con el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo.	Este hallazgo está justificado en la existencia de la ideología denominada "*utilitarianistic familism*" (Aryee *et al.* 1999: 261), una doctrina suscitada por la convivencia de los valores tradicionales del confucionismo con el modernismo propio de una metrópolis como Hong Kong. Bajo esta ideología se asume que la familia es la unidad básica de la sociedad y que el trabajo es un medio para hacer frente al coste de la vida. Por tanto, el tiempo y la energía destinados al trabajo nunca desembocarán en una menor satisfacción familiar, ya que el fin último del trabajo es su contribución al núcleo familiar.
Satisfacción conyugal	Coverman (1989) 936 sujetos de la encuesta de calidad en el empleo de 1977.	Satisfacción conyugal: está basada en dos medidas (felicidad marital y satisfacción marital). No especifica el número de ítems ni el origen de la escala. Conflicto entre trabajo y familia: medido a partir de una única pregunta que trata de detectar el nivel de interferencia entre trabajo y familia. Desarrollada *ad hoc*.	**Relación directa y negativa** con el conflicto entre trabajo y familia.	Sólo para los hombres

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Bienestar familiar	Kinnunen y Mauno (1998) 501 empleados casados o viviendo en pareja de cuatro empresas distintas	Bienestar familiar: mide tanto la satisfacción conyugal (Fowers y Olson, 1993; 8 ítems) como la satisfacción paternal (Canfield *et al*, 1990; Gerris *et al.*, 1993; Greenberger y O'Neill, 1993; 6 ítems). Conflicto trabajo-familia de tiempo: Frone *et al.* (1992, a, b) y Brett y Yogev (1985), 3 ítems.	**Relación directa y negativa** con el conflicto trabajo-familia. **Relación directa y negativa** con el conflicto familia-trabajo.	
Insatisfacción laboral y familiar	Noor (2004) 147 mujeres empleadas	Bienestar: 5 ítems de la escala de satisfacción laboral de Hackman y Oldham (1975) y 12 ítems de la escala de salud general de Goldberg (1978). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: 22 ítems de Kelloway *et al.* (1999). La escala distingue la bidireccionalidad del conflicto, así como las modalidades de tensión y tiempo.	**Relación directa y positiva** con el conflicto familia-trabajo.	
Satisfacción laboral	Pleck *et al.* (1980) Muestra obtenida a partir de la encuesta de calidad en el empleo (*Quality of Employment Survey*)	No especifica las medidas utilizadas	**Relación directa y negativa** con el conflicto entre trabajo y familia.	
	Carlson y Kacmar (2000) 314 empleados, casados o con hijos	Satisfacción laboral: Cammann *et al.* (1979) y Seashore *et al.* (1982), 3 ítems. Conflicto entre trabajo y familia: 4 ítems de Gutek *et al*. (1991) y 1 ítem de Frone *et al.* (1992a)	**Relación directa y negativa** con el conflicto familia-trabajo.	
	Parasuraman y Simmers (2001) La muestra estaba compuesta por 386 estudiantes que trabajaban, como mínimo, 20 horas a la semana y que formaban parte de parejas de doble ingreso.	Satisfacción laboral: Kopelman *et al.* (1983), 3 ítems. Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo de tiempo: 4 ítems. Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo de tensión: 6 ítems. Los 10 ítems son combinados para formar una sola escala que mide el conflicto entre trabajo y familia. No se especifica el origen de la escala.	**Relación directa y negativa** con el conflicto entre trabajo y familia. (para los trabajadores autónomos y dependientes)	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Satisfacción laboral	Bruck *et al.* (2002) 160 empleados, casados/ viviendo en pareja o con al menos un hijo o familiar dependiente viviendo en casa.	Dos medidas de satisfacción laboral: 36 ítems de Spector (1985) y 3 ítems de Cammann *et al.* (1979). Conflicto entre trabajo y familia: Carlson *et al.* (2000), 18 ítems. Mide la bidireccionalidad del conflicto y su triple multidimensionalidad.	**Relación directa y negativa** con el conflicto trabajo-familia.	El conflicto trabajo-familia de comportamiento es el que tiene una mayor incidencia sobre la satisfacción laboral.
			Relación directa y negativa con el conflicto familia-trabajo.	
	Grandey *et al.* (2005) 174 parejas con trabajo y con dos hijos (el más mayor deber tener, como máximo, 9 ó 10 años).	Satisfacción laboral: Campbell *et al.* (1976), 9 ítems. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: la medida del desbordamiento laboral de Small y Riley (1990) junto con 6 ítems para el conflicto trabajo-familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo.	**Relación directa y negativa** con el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.	
	Coverman (1989) 936 sujetos de la encuesta de calidad en el empleo de 1977.	Satisfacción laboral: Kalleberg (1985), 3 ítems. Conflicto entre trabajo y familia: medido a partir de una única pregunta que trata de detectar el nivel de interferencia entre trabajo y familia. Desarrollado *ad hoc*.	**Relación directa y negativa** con el conflicto entre trabajo y familia.	
	Aryee *et al.* (1999) 243 empleados que forman parte de familias de doble ingreso	Satisfacción laboral: Brayfield y Rothe (1951), versión abreviada de 6 ítems Conflicto trabajo-familia y familia trabajo: Netemeyer *et al.* (1996), 5 ítems para el conflicto trabajo-familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo.	**Relación directa y negativa** con el conflicto familia-trabajo.	
Satisfacción laboral y satisfacción vital	Kossek y Ozeki (1998)	El trabajo de Kossek y Ozeki (1998) es una revisión de la literatura sobre el conflicto entre trabajo y familia, las políticas de conciliación y la relación con la satisfacción laboral y vital. Para una descripción exhaustiva sobre los estudios incluidos en su análisis, cfr. Kossek y Ozeki (1998).	**Relación directa y negativa** con el conflicto trabajo-familia.	Para Kossek y Ozeki (1998) esta mayor relación entre el conflicto trabajo-familia y las dos medidas de satisfacción se debe al tipo de instrumentos de evaluación utilizados para el conflicto. Una gran parte de estudios utiliza la medida del conflicto trabajo-familia, así como la medida general del conflicto entre trabajo y familia (que no contempla la bidireccionalidad e incluye más ítems del conflicto trabajo-familia que del familia-trabajo).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Satisfacción vital	Aryee *et al.* (1999) 243 empleados que forman parte de familias de doble ingreso	Satisfacción vital: Diener *et al.* (1985), 5 ítems. Conflicto trabajo-familia y familia trabajo: Netemeyer *et al.* (1996), 5 ítems para el conflicto trabajo-familia y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo.	**Relación directa y negativa** con el conflicto familia-trabajo.	
Satisfacción laboral, conyugal y vital	Kim y Ling (2001) 102 mujeres casadas y emprendedoras de Singapur	No especifica las medidas utilizadas	**Relación directa y negativa** con el conflicto entre trabajo y familia.	El conflicto trabajo-pareja es la modalidad que ejerce una mayor influencia sobre estas medidas de satisfacción, dado que la pareja es el núcleo principal a partir del cual construir la familia, una institución de importancia vital en estas sociedades.
Satisfacción vital	Pleck *et al.* (1980) Muestra obtenida a partir de la encuesta de calidad en el empleo (*Quality of Employment Survey*)	No especifica las medidas utilizadas	**Relación directa y negativa** con el conflicto entre trabajo y familia.	

3.3.2. Consecuencias sobre la salud

En lo que respecta a las repercusiones que el conflicto entre trabajo y familia tiene sobre la salud de los individuos, observamos en la tabla 7 que existen consecuencias tanto en el plano físico como psicológico. Así, el hecho de percibir un conflicto de roles incrementa los estados de ansiedad, depresión y tensión. Por su parte, la salud física también se ve afectada negativamente.

Por los resultados observados parece que ciertas adicciones como el tabaquismo y el consumo de alcohol aumentan ante un conflicto de este tipo, aunque en el caso del tabaquismo es la ansiedad y la depresión motivadas por el conflicto entre trabajo y familia lo que conduciría a esta adicción.

Por último, conviene destacar la incidencia que la intromisión del rol laboral sobre el familiar tiene sobre los hábitos alimenticios de los miembros familiares.

Tabla 7. Consecuencias sobre la salud del individuo

Variable Consecuente	Estudios y Muestra	Variables y Medidas	Resultados	Comentarios
Depresión, mala salud física e hipertensión	Frone *et al*. (1997a) Empleados con hijos: 1616 en la segunda oleada y 1358 en la tercera oleada.	Depresión: 20 ítems de Radloff (1977). Mala salud física: medida a través de un ítem que pide a los individuos que valoren su salud física en relación a otros sujetos de su misma edad. Hipertensión: al tratarse de un estudio longitudinal se observó la evolución de la medida de la hipertensión con los estándares que marca la *American Heart Association*. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Dos ítems para medir el trabajo-familia y dos ítems para medir el conflicto familia-trabajo. Es una medida desarrollada *ad hoc* que ya fue utilizada en Frone *et al*. (1992a, b).	**Relación directa y positiva** con el conflicto familia-trabajo: A medida que aumenta la intromisión del rol familiar sobre el laboral aumentan los síntomas de depresión, aumenta la hipertensión y la salud física se ve deteriorada.	
Enfermedades físicas	O'Driscoll *et al.* (2004) 691 empleados en la primera oleada y 415 trabajadores en la segunda oleada	Salud física: Spector y Jex (1998), 18 ítems. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: adaptación de la escala de Frone y Yardley (1996), 10 ítems (5 ítems para el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento).	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia, familia-trabajo.	
Depresión y ansiedad	Grzywacz y Bass (2003) 1.986 empleados	Depresión y ansiedad: Kessler *et al*. (1998). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: 8 ítems (4 ítems para el conflicto trabajo-familia y 4 ítems para el conflicto familia-trabajo). No especifica el origen de la medida utilizada.	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.	Las relaciones son más acusadas para el conflicto familia-trabajo.

Ansiedad familiar	Frone *et al*. (1992a) 631 empleados, casados/ viviendo en pareja y/o con niños	Ansiedad familiar: Kandel *et al.* (1985), 12 ítems. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Dos ítems para medir el trabajo-familia y dos ítems para medir el conflicto familia-trabajo. Medidas desarrolladas *ad hoc.*	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia.	
Ansiedad laboral	Frone *et al*. (1992a) 631 empleados, casados/ viviendo en pareja y/o con niños	Ansiedad laboral: Kandel *et al.* (1985), 6 ítems. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Dos ítems para medir el trabajo-familia y dos ítems para medir el conflicto familia-trabajo. Medidas desarrolladas *ad hoc.*	**Relación directa y positiva** con el conflicto familia-trabajo.	
Bienestar ocupacional (ansiedad, depresión y agotamiento laboral)	Kinnunen y Mauno (1998) 501 empleados casados o viviendo en pareja de cuatro empresas distintas	Bienestar ocupacional: Warr (1990), 12 ítems y Maslach y Jackson (1981), 5 ítems. Conflicto familia-trabajo de tiempo: Frone *et al.* (1992, a, b) y Brett y Yogev (1985), 3 ítems.	**Relación directa y negativa** con el conflicto trabajo-familia. El bienestar ocupacional disminuye a medida que aumenta el conflicto trabajo-familia.	
Consumo de alcohol	Frone *et al*. (1997a) Empleados con hijos: 1616 en la segunda oleada y 1358 en la tercera oleada.	Consumo de alcohol: dos ítems desarrollados *ad hoc*.	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia.	
	Frone *et al*. (1994) 612 familias	Consumo de alcohol: dos ítems desarrollados *ad hoc*. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: 4 ítems de Frone *et al.* (1991, 1992a, 1992b, 1993). 2 ítems para medir el conflicto trabajo-familia y 2 ítems para medir el conflicto familia-trabajo.	**Relación indirecta y positiva** con el conflicto trabajo-familia a través de la angustia psicológica (síntomas de depresión y ansiedad).	
	Frone *et al*. (1994) 612 familias		**Relación indirecta y positiva** con el conflicto familia-trabajo a través de la angustia psicológica (síntomas de depresión y ansiedad).	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

	Grzywacz y Bass (2003) 1.986 empleados	Consumo de alcohol: 7 ítems. No especifica el origen de esta medida. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: 8 ítems (4 ítems para el conflicto trabajo-familia y 4 ítems para el conflicto familia-trabajo). No especifica el origen de la medida utilizada.	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.	
Tabaquismo	Frone *et al*. (1994) 612 familias	Tabaquismo: un ítem desarrollado *ad hoc*. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: 4 ítems de Frone *et al.* (1991, 1992a, 1992b, 1993). 2 ítems para medir el conflicto trabajo-familia y 2 ítems para medir el conflicto familia-trabajo.	**Relación positiva e indirecta** con el conflicto trabajo-familia a través de la angustia psicológica (síntomas de depresión y ansiedad).	
			Relación positiva e indirecta con el conflicto familia-trabajo a través de la angustia psicológica (síntomas de depresión y ansiedad).	
Tensión vital	Matsui *et al.* (1995) 131 mujeres casadas japonesas que trabajan a tiempo completo	Tensión vital: Tanaka y Watanabe (1993). 11 ítems para la tensión laboral, 12 ítems para la tensión psicológica, 11 ítems para la tensión interpersonal y 12 ítems para la tensión física. Conflicto entre trabajo y familia: cinco ítems para medir el conflicto trabajo-familia (de tiempo y de tensión) y cinco ítems para medir el conflicto familia-trabajo (de tiempo y de tensión). No especifica el origen de la escala.	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia, familia-trabajo.	
Tensión psicológica	O'Driscoll *et al.* (2004) 691 empleados en la primera oleada y 415 trabajadores en la segunda oleada	Tensión psicológica: Goldberg (1972). Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: adaptación de Frone y Yardley (1996), 10 ítems (5 ítems para el conflicto trabajo-familia de tiempo, tensión y comportamiento y 5 ítems para el conflicto familia-trabajo de tiempo, tensión y comportamiento).	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia, familia-trabajo.	

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Quejas de salud psicosomáticas	Geurts *et al.* (1999) 166 médicos residentes	Quejas de salud psicosomáticas: Cansen y Sikkel (1981), 13 ítems. Conflicto entre trabajo y familia: Kopelman *et al.* (1983), 5 ítems.	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia.	
	Kinnunen y Mauno (1998) 501 empleados casados o viviendo en pareja de cuatro empresas distintas	La medida de las quejas psicosomáticas es extraída del estudio "la calidad de vida laboral en Finlandia", en Kinnunen y Nätti (1994). Conflicto trabajo-familia de tiempo: Frone *et al.* (1992, a, b) y Brett y Yogev (1985), 3 ítems. Conflicto familia-trabajo de tiempo: Frone *et al.* (1992, a, b) y Brett y Yogev (1985), 3 ítems.	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia.	
Síndrome del *burnout*-trabajador quemado- (agotamiento emocional y despersonalización[xxi])	Geurts *et al.* (1999) 166 médicos residentes	Salud laboral psicológica: Schaufeli y Van Dierendonck (1993), 8 ítems para el agotamiento emocional y 5 ítems para la despersonalización.	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia.	
Síntomas psicofisiológicos (sentirse cansado, nervioso, mareado, tener escaso apetito)	Coverman (1989) 936 sujetos de la encuesta de calidad en el empleo de 1977.	Síntomas psicofisiológicos: Reskin y Coverman (1985), Kalleberg (1985), 3 ítems. Conflicto entre trabajo y familia: medido a partir de una única pregunta que trata de detectar el nivel de interferencia entre trabajo y familia.	**Relación directa y positiva** con el conflicto entre trabajo y familia.	Sólo para las mujeres
Trastornos en los hábitos alimenticios	Devine *et al.* (2003) 51 empleados	Estudio cualitativo	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia.	En particular, sería el conflicto trabajo-familia de tiempo, ya que son las presiones temporales en el trabajo con las largas horas, los horarios inflexibles, el trabajo extra y los turnos, lo que limitaría el tiempo y la energía a dedicar a las tareas domésticas.

[xxi] Definida por Maslach y Jackson (1982) como "los sentimientos, actitudes negativas y cínicas hacia la gente con la que uno tiene que tratar profesionalmente, como los pacientes". (Citado en Geurts, Rutte y Peeters, 1999: 1138).

3.3.3. Consecuencias sobre la organización

Conocida ya la repercusión del conflicto en el plano micro, se impone la necesidad de acometer su estudio en el plano meso, ya introducido con anterioridad al hablar del "síndrome del trabajador quemado" (*burnout*).

Como puede apreciarse en la tabla 8, el conflicto entre trabajo y familia afecta a la intención de abandono laboral, al absentismo laboral, a las interrupciones en el trabajo por motivos familiares y a los retrasos. Por tanto, podemos deducir que estas consecuencias podrían afectar al rendimiento del trabajador en el desempeño de su labor profesional.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 8. Consecuencias sobre la organización

Variables Consecuentes	Estudios y Muestra	Variables y Medidas	Resultados	Comentarios
Intención de abandono laboral	Boyar *et al.* (2003) 432 empleados	Intención de abandono laboral: 4 ítems. No especifica el origen de la medida utilizada. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: Netemeyer *et al.* (1996), 3 ítems para cada una de las direcciones del conflicto.	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.	
	Shaffer *et al*. (2001) 324 empleados	Intención de abandono laboral: Hom y Griffeth (1991), 7 ítems. Conflicto trabajo-familia y familia-trabajo: 6 ítems de Gutek *et al.* (1991), 3 ítems para medir el conflicto trabajo-familia y 3 ítems para medir el conflicto familia-trabajo.	**Relación directa y positiva** con el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.	La relación entre el conflicto trabajo-familia y la intención de abandono se ve intensificada si el empleado siente un gran compromiso hacia la organización a la que ha dedicado una gran cantidad de recursos personales. Paralelamente, el gran compromiso que los individuos sienten hacia su familia exacerba la relación entre el conflicto familia-trabajo y las pretensiones de abandono laboral.
	Grandey y Cropanzano (1999) 326 empleados en la primera oleada 132 empleados en la segunda oleada	Intención de abandono laboral: Cropanzano *et al*. (1993), 3 ítems. Conflicto trabajo-familia: Kopelman *et al.* (1983), 8 ítems. Conflicto familia-trabajo: adaptación al ámbito familiar de los ítems de Kopelman *et al*. (1983), 6 ítems, ya que 2 ítems fueron eliminados tras realizar el análisis factorial.	**Relación indirecta y positiva** con el conflicto trabajo-familia a través de la insatisfacción laboral.	
	Greenhaus *et al.* (1997) 310 empleados, casados/con pareja o con hijos	Intención de abandono laboral: 2 ítems de Cammann *et al*. (en Seashore *et al*., 1982) y un ítem elaborado *ad hoc*. Conflicto trabajo-familia: 7 ítems para medir el conflicto	**Relación indirecta y positiva** con el conflicto entre trabajo y familia a través del estrés	El conflicto entre trabajo y familia no constituye por sí mismo un motivo suficiente para abandonar el trabajo, aunque sí existe una relación directa entre los deseos de

		trabajo-familia de tiempo y de tensión de Friedman y Greenhaus (*in press*) y 3 ítems desarrollados *ad hoc* para el conflicto trabajo-familia de comportamiento.		promoción y el abandono laboral.
Absentismo laboral	Goff *et al.* (1990) 253 empleados, padres de niños menores de cinco años.	Absentismo: medido a través de la media de horas ausentes cada mes. Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: 8 ítems de la escala de Kopelman *et al.* (1983) para el conflicto trabajo-familia. Para el conflicto familia-trabajo se reformularon los 8 ítems anteriores para su adecuación a la interferencia del ámbito familiar sobre el laboral.	**Relación directa y positiva** con el conflicto entre trabajo y familia	Sólo para los empleados con hijos
Absentismo laboral, interrupciones laborales y retrasos.	Hammer *et al.* (2003) 359 parejas de doble ingreso	Absentismo, interrupciones y retrasos: adaptación de la escala de Neal *et al.* (1993), 3 ítems. Conflicto trabajo-familia, familia-trabajo: adaptación de Goff *et al.* (1990) de la escala de Kopelman *et al.* (1983), 16 ítems (8 ítems para el conflicto trabajo-familia y 8 ítems para el conflicto familia-trabajo).	**Relación directa y positiva** entre el conflicto entre trabajo y familia y las interrupciones laborales.	Para ambos sexos
			Relación directa y positiva entre el conflicto trabajo-familia y el llegar tarde al trabajo	Sólo para las mujeres
			Relación directa y positiva entre el conflicto familia-trabajo y el absentismo laboral.	Sólo para los hombres

4. LINEAS DE ESTUDIO FUTURAS EN LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA. EL PAPEL DEL CONFLICTO ANTICIPADO

Desde hace algunos años, los investigadores han comenzado a plantear la necesidad de acometer el estudio de las relaciones entre el trabajo y la familia de una forma más amplia.

a) En primer lugar, la comunidad científica sugiere el estudio de las relaciones trabajo-familia más allá de los cauces trazados por la teoría de rol.

En este sentido, ante la constatación de que las teorías que analizan el papel del hombre y de la mujer en la sociedad (con la adscripción de tareas en función de los estereotipos de género) están obsoletas, Barnett y Hide (2001) subrayan la necesidad de actualizar el marco teórico que canaliza las investigaciones sobre las relaciones entre trabajo y familia para ambos sexos.

Así, la teoría expansionista de Barnett y Hide (2001) asume que la participación en roles múltiples puede ser beneficiosa, tanto para hombres como para mujeres. A partir de una revisión de estudios, estas autoras llegan a la conclusión de que, para la mujer, su participación en el ámbito laboral es beneficiosa y que, por su parte, para el hombre, la asunción del rol familiar tiene resultados positivos sobre su bienestar. Sin embargo, son necesarias ciertas condiciones para que la participación en roles múltiples sea positiva, como, por ejemplo, el número de roles en los que el sujeto esté implicado y las demandas de tiempo que ello conlleve. Al mismo tiempo, la calidad del rol es fundamental para que exista una transferencia de resultados positivos de un ámbito al otro. Así, un trabajo de bajo salario y/o discriminante sexualmente no producirá los efectos deseados en el otro rol.

En esta misma línea, Bellavia y Frone (2005) proponen que la combinación de la vida familiar y laboral puede tener resultados positivos (*positive spillover*). De esta forma, el concepto de la facilitación trabajo-familia, familia-trabajo hace referencia a cómo la participación en el trabajo (o en el hogar) es más fácil gracias a las experiencias, las habilidades y las oportunidades obtenidas o desarrolladas en casa (o en el trabajo) (Frone, 2003:145).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

b) En segundo lugar, una de las futuras líneas de investigación, como señalan Poelmans (2001) y Poelmans *et al.* (2005), es la realización de estudios interculturales que permitan detectar la influencia que las particularidades socioculturales tienen sobre la dinámica del conflicto real entre trabajo y familia.

Así, es revelador que, en nuestro país, la importancia concedida a la familia sea un antecedente significativo tanto del conflicto trabajo-familia como del conflicto familia-trabajo para ambos sexos, de forma que, cuanta más significación se le atribuya a la familia, menor el conflicto entre el trabajo y la familia (ya que nunca interferirá con el trabajo, ni permitirá ser obstruida por él, pues siempre tendrá una mayor prioridad en la vida de los individuos). En esta misma línea, el hecho de que la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo remunerado sea un hecho relativamente reciente en nuestro país justifica que la percepción de estereotipos tradicionales respecto a la división de roles en función del género, sea, sólo para la mujer, un antecedente significativo del conflicto trabajo-familia (De Luis *et al.*, 2004).

De esta forma queda patente la necesidad de profundizar en el estudio de las características socioculturales que, tanto desde el plano social como individual, a través del proceso de socialización y la transmisión de los estereotipos de género, inciden en la percepción de un conflicto entre trabajo y familia.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

c) En tercer lugar, y es en esta línea donde se enmarca nuestra investigación, a partir de las evidencias observadas, hemos detectado que el estudio de antecedentes tales como las expectativas hacia el trabajo y la familia, las creencias de roles y las experiencias de socialización del individuo son uno de los aspectos menos analizados en este campo.

En efecto, en el meta-análisis de Eby *et al.* (2005) observamos que uno de los aspectos menos examinados son las diferencias individuales (sólo lo abordan el 4,7% de los estudios revisados) y dentro de esta categoría, las orientaciones de género constituyen el elemento menos estudiado. Del mismo modo, las actitudes hacia el trabajo, que incluye la relevancia, la implicación y la identidad laboral como el aspecto de esta categoría menos estudiado, tan sólo son contempladas en el 2,6% de las investigaciones. De manera paralela, en las actitudes hacia la familia,

que tan sólo son planteadas en el 6,2% de las investigaciones incluidas en el meta-análisis, sólo se contempla la implicación y el compromiso que el individuo siente hacia la familia, sin considerar la relevancia que desempeña este rol para la identidad del sujeto.

Así, al obviar en un gran número de estudios los factores que inciden sobre los valores o creencias del individuo, se corre el riesgo de observar de forma simplista/reduccionista las conclusiones sobre el conflicto real entre trabajo y familia.

Si se asume que en el estudio del conflicto entre trabajo y familia subyace el análisis de las percepciones de los individuos ante las dificultades para cumplir con las responsabilidades del ámbito laboral y familiar, los valores y expectativas de los sujetos ejercen un rol nuclear en tales percepciones.

En este sentido, el análisis de las expectativas hacia el ámbito laboral y familiar y, en particular, hacia la posible colisión entre ambas esferas, puede resultar crucial para el estudio de la evolución del desarrollo laboral de los individuos, dado que, como se verá más adelante, el conflicto anticipado entre trabajo y familia puede surgir en diversas coyunturas como las que se presentan cuando los individuos se preparan para entrar en el mercado laboral una vez terminada la universidad o cuando se planifican cambios en la carrera laboral.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

De ahí que el estudio del conflicto anticipado pueda resultar útil para comprender las transiciones que se suceden a lo largo de la carrera laboral, ya que a partir de la incorporación al mundo laboral diversas circunstancias pueden condicionar los cambios en la trayectoria laboral. Así, la percepción de interferencias futuras entre trabajo y familia puede determinar la definición de la carrera laboral de los estudiantes en su incorporación al trabajo, o puede disuadir a los ya profesionales de aceptar un traslado geográfico o un puesto de mayor responsabilidad.

Así, en la investigación de Ng, Fosh y Naylor (2002) se estudia el impacto que el conflicto, y de forma implícita el conflicto anticipado, tiene sobre las habilidades y las ambiciones de la mujer hacia puestos de mayor responsabilidad, hacia puestos

más elevados en la jerarquía profesional. Al estudiar el personal de tierra de una compañía aérea de Hong Kong se observa que, cuanto mayor es la categoría laboral, menor es el número de mujeres casadas y con hijos. Esto es indicativo de que, por un lado, o bien las mujeres con responsabilidades familiares abandonan la empresa antes de llegar a alcanzar puestos de mayor responsabilidad por el conflicto que viven entre las exigencias del ámbito familiar y laboral, o bien las mujeres que experimentan un conflicto entre el trabajo y la familia o que anticipan puedan tener en un futuro, permanecen en la empresa pero moderan sus ambiciones y continúan en puestos inferiores en previsión del conflicto que un puesto de mayores exigencias supondrá en sus vidas.

En definitiva, el estudio de la interacción entre trabajo y familia necesita explorar otro tipo de relaciones que constaten la posibilidad del enriquecimiento recíproco entre ambas esferas.

Por otro lado, y a pesar de la mayor profusión de estudios sobre el conflicto entre trabajo y familia, es necesario reconducir la investigación hacia aspectos menos explorados.

Por su parte, el análisis de las expectativas familiares, laborales y de conflicto resulta fundamental para comprender en su entera magnitud la complejidad del fenómeno que nos ocupa. En efecto, a través del conocimiento de los procesos internos del sujeto que guían el comportamiento de los mismos ante los múltiples roles podremos obtener información más precisa acerca de cómo opera el conflicto en sus vidas.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

[27] Cuestión relevante en este sentido es la distinción en función de género. Así, Hall y Richter (1988) encuentran una diferencia entre sexos en la transición del trabajo al hogar, de manera que la mujer la experimentaría con más estrés al tener que adoptar la responsabilidad de las tareas domésticas antes que el hombre, ya que éste puede permitirse el disponer de un poco más de tiempo personal (como, por ejemplo, leer el periódico) antes de realizar las tareas del hogar.

[28] Los estudios realizados en el plano micro se centran en aislar, por un lado, las variables predictoras del conflicto tanto desde una perspectiva individual, a través del estudio de características sociodemográficas (Aryee y Luk, 1996; Duxbury, Higgins y Lee, 1994; Eagle *et al.*,1997; Frone *et al.*,1992a; Frone *et al.*,1992b; Fu y Shaffer, 2001; Grzywacz y Marks, 2000; Gutek *et al.*, 1991; Hall y Richter, 1988; Kinnunen y Mauno, 1998; Loscocco, 1997; Nielson, Carlson y Lankau, 2001; Parasuraman y Simmers, 2001) y de personalidad (Bruck y Allen, 2003; Carlson, 1999; Stoeva, Chiu y Greenhaus, 2002; Sumer y Knight, 2001; Wayne, Musisca y Fleeson, 2004) como desde un enfoque estructural que incluye

parámetros que aluden a la idiosincrasia del ámbito laboral-factores estresantes, implicación, tipo de empleo, organización del trabajo- y familiar-estado civil, número de hijos, inversión de tiempo-(Aryee, Luk, Leung y Lo, 1999; Boyar, Maertz, Pearson y Keough, 2003; Carlson y Perrewé, 1999; Carlson, 1999; Frone *et al.*, 1992a; Frone *et al.*, 1997b; Fu y Shaffer, 2001; Geurts *et al.*, 1999; Greenhaus y Beutell, 1985; Grzywacz y Marks, 2000; Kim y Ling, 2001; Pleck, Staines y Lang, 1980; Rotondo, Carlson y Kincaid, 2003).

Al mismo tiempo, y dado que este tipo de estudios focalizan su atención en la experiencia personal del individuo, las consecuencias sobre su bienestar son objeto también de análisis. De la misma forma, y en tanto que miembros de organizaciones laborales, las repercusiones sobre la satisfacción familiar, conyugal, laboral, vital (Aryee *et al.*,1999; Bedeian, Burke y Moffett, 1988; Bruck, Allen y Spector, 2002; Carlson y Kacmar, 2000; Coverman, 1989; Frone *et al.*, 1992a; Grandey, Cordeiro y Crouter, 2005; Kim y Ling, 2001; Kinnunen y Mauno, 1998; Kossek y Ozeki, 1998; Noor, 2004; Parasuraman y Simmers, 2001; Pleck *et al.*, 1980) y sobre la salud del individuo (Devine, Connors, Sobal y Bisogni, 2003; Frone, Barnes y Farrell, 1994; Frone *et al.*, 1997a; Geurts *et al.*, 1999; Grzywacz y Bass, 2003; Matsui *et al.*,1995; O'Driscoll *et al.*, 2004) se ven acompañadas de consecuencias sobre la rotación laboral (Boyar *et al.*, 2003; Grandey y Cropanzano, 1999; Greenhaus, Collins, Singh y Parasuraman, 1997; Shaffer, Harrison, Gilley y Luk, 2001) y el absentismo laboral (Goff, Mount y Jamison, 1990; Hammer, Bauer y Grandey, 2003).

[29] Así, el tamaño de la organización y la importancia de la fuerza laboral femenina entre el grueso de los empleados (Chinchilla *et al.*, 2003; Goodstein, 1994; Ingram y Simons, 1995; Osterman, 1995) son factores que facilitan la proliferación de culturas empresariales familiarmente responsables, aunque como matizan Ingram y Simons (1995), es la presencia de mujeres directivas más que el hecho de contar con un número significativo de mujeres empleadas el elemento decisivo que fomenta la implantación de dichas políticas.

Para Poelmans (2001) existen otra serie de factores como la percepción de la obtención de beneficios a través de la instauración de las políticas familiarmente responsables, el conocimiento de dichas políticas, el hecho de ser una organización perteneciente al sector público (Goodstein, 1994; Ingram y Simons, 1995), así como la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por reclutar y mantener a su plantilla (Chinchilla *et al.* , 2003) los que parecen crear un clima propicio para la aceptación de estas políticas corporativas. En esta misma línea, Osterman (1995) vincula la necesidad de las empresas que precisan fomentar la lealtad y compromiso de sus empleados con estas políticas.

[30] Según esta teoría la discrepancia que existe entre la percepción que el individuo tiene de sí mismo y la percepción que el individuo tiene de su "yo" ideal (impuesto por él mismo), da lugar a sentimientos de depresión y culpa. De igual forma, la discrepancia entre el "yo" percibido real y el "yo" que debería ser (impuesto por el grupo social) desencadena sentimientos de culpa y ansiedad. Estos conflictos intra-personales pueden ser mitigados o agudizados a través de la presión social, el apoyo social y las expectativas de roles según el género.

En esta línea, Frone *et al.* (1992a) utilizan la teoría de la autoidentidad (Schlenker, 1987) para justificar sus resultados. Así las dos formas del conflicto entre el trabajo y la familia no sólo representan una fuente de tensión que reduce la calidad de vida, sino que, al mismo tiempo, constituyen una amenaza o un impedimento para la identificación del individuo con el concepto que tiene de sí mismo. De esta forma, el conflicto familia-trabajo representa una amenaza para construir o mantener la imagen que el individuo tiene de sí mismo en el rol laboral, lo cual repercute en el bienestar del individuo.

[31] Esta teoría incide en la identificación del individuo en función de las interacciones que establezca con diversos grupos sociales. Así, mientras que la teoría de la autodiscrepancia se centra en los conflictos que sufría el propio individuo, esta teoría amplía el radio de

acción, al basarse en la lucha del individuo por conseguir su inclusión en determinados grupos sociales y evitar así su exclusión de los mismos.

[32] Según esta teoría, los individuos luchan para conseguir y mantener recursos como objetos, condiciones (por ejemplo, el seguir estando casado), características personales (por ejemplo, la autoestima) y energía (tiempo, dinero y conocimiento). Ante la pérdida real o amenaza de merma de estos recursos, los individuos experimentan un estado de ánimo negativo como la insatisfacción, la depresión, la ansiedad y la tensión psicológica.

Bajo esta teoría, Grandey y Cropanzano (1999) demuestran cómo los factores estresantes en el trabajo y en la familia, y las demandas de recursos que ello conlleva provocan como resultado la insatisfacción laboral, familiar, vital, un detrimento de la salud física, así como un agravamiento de las intenciones de abandono laboral. De esta forma, ante el agotamiento de recursos por las situaciones estresantes que experimenta el individuo, se baraja como posible solución el abandono del trabajo para seguir manteniendo los recursos.

[33] Evans y Bartolomé (1981) -citados en Poelmans (2001) y Poelmans *et al.* (2005)- definen las posibles relaciones entre el trabajo y la familia del siguiente modo:

- El desbordamiento: el trabajo influye en la familia de forma positiva y negativa y a la inversa.
- La independencia: el trabajo y la familia son dos mundos paralelos e independientes.
- El conflicto: El trabajo y la familia colisionan y es difícil la conciliación entre ambos ámbitos.
- La instrumentalidad: el trabajo es un "instrumento" para conseguir objetivos familiares y a la inversa.
- La compensación: el trabajo es una forma de compensar las carencias del ámbito familiar y a la inversa.

[34] Con esta denominación se hace referencia a las características de aquellos sujetos que tienden a centrarse en los aspectos negativos del mundo en general y a mostrar continuos sentimientos de angustia y nerviosismo (Watson y Tellegen, 1985).

[35] La personalidad categorizada como Tipo A hace referencia a individuos que son ambiciosos, persistentes, impacientes e implicados en su trabajo (en contraposición a la personalidad de Tipo B que hace alusión a individuos que se muestran relajados, pacientes y raramente hiperactivados) (Friedman y Rosenman, 1974; Glass, 1983).

[36] El *modelo de personalidad de los cinco grandes ("Big Five")* (McCrae y John, 1992) establece una taxonomía, parsimoniosa pero exhaustiva, de los rasgos de personalidad al intentar englobar la gran variedad de características que definen la personalidad en la menor cantidad de dimensiones posible. Así, describe las diferencias entre los individuos en función de cinco dimensiones de la personalidad: extraversión, afabilidad o cordialidad, tesón o consciencia, neuroticismo vs. estabilidad emocional y apertura a la experiencia.

[37] Al respecto, es preciso puntualizar que, como bien afirman Frone (2003) y Grzywacz y Marks (2000), aunque los antecedentes del conflicto familia-trabajo residen, fundamentalmente, en el ámbito familiar y los antecedentes del conflicto trabajo-familia se localizan, principalmente, en el ámbito laboral, ambas dimensiones del conflicto entre trabajo y familia son afectadas por similares características de roles, tales como la implicación, los factores desencadenantes de estrés y los recursos (Frone, 2003:152).

[38] Es preciso matizar que, bajo el concepto de apoyo social nos referimos al apoyo recibido tanto en el trabajo (a través del supervisor y los compañeros) como en la familia (pareja u

otros miembros familiares) que puede ejercer una influencia decisiva en su rol como minimizador del conflicto entre trabajo y familia.

House (1981) y Kessler y McLeod (1985) distinguen cuatro tipos de provisión de ayuda: el apoyo informacional (la gente apoya a otros a través de la provisión de consejo o información), el apoyo instrumental (a través de recursos o servicios tangibles), el apoyo de evaluación (asistencia en evaluar y entender los problemas) y el apoyo emocional (a través del interés y la empatía).

[39] Al hablar de variable moderadora hacemos referencia a la influencia que ejerce dicha variable sobre una relación. Tanto Poelmans *et al.* (2005) como Bellavia y Frone (2005) distinguen una doble dirección en los efectos producidos por las variables moderadoras. Así, afirman que, por un lado, pueden moderar los factores estresantes de estrés que conducen al conflicto entre trabajo y familia, o bien, pueden moderar la relación entre el conflicto entre trabajo y familia y sus consecuencias.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PARTE III.
EL OBJETO DE ESTUDIO ESPECÍFICO

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

CAPÍTULO *3*:

LAS EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES ANTE LA ESFERA FAMILIAR Y LABORAL

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Si el conflicto entre trabajo y familia, como se ha visto, está determinado tanto por factores estructurales como personales, las creencias y valores de los individuos hacia el ámbito familiar y laboral pueden ser determinantes en la percepción del conflicto. En efecto, si una persona concede una gran importancia al hecho de formar una familia y percibe que la participación en el rol laboral interferirá sobre la satisfacción de su identidad familiar, reportará un conflicto entre trabajo y familia. Y, la situación inversa. Si una persona desea llegar a ser un referente en su profesión, y es consciente de que su participación en el ámbito familiar perjudicará el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, percibirá un conflicto entre trabajo y familia.

Dado que los recursos de tiempo y energía en los individuos son limitados, la conexión entre la relevancia de roles y las expectativas de conflicto parece ser estrecha.

En este apartado nos interesa revisar estas expectativas en un momento crucial (la etapa inmediata o cuasi inmediata a la incorporación al mundo laboral). Así, a través de distintos estudios, vamos a detectar qué energías y tiempos esperan dedicar los jóvenes a cada esfera. Por tanto, a partir de una selección de trabajos, cuyo objetivo es desvelar la planificación laboral y familiar de la población en esta etapa previa a la incorporación al mundo laboral, vamos a analizar las expectativas vitales (de trabajo y de familia) de la población estudiantil[40].

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Ante la práctica inexistencia de estudios en nuestro país, hemos tenido que centrar la revisión, en su mayor parte, en la investigación norteamericana que, a partir de los años 70, inicia un campo de estudio centrado en la redefinición de roles de género que suscita la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Una vez revisadas las expectativas laborales y familiares de los estudiantes, nos centraremos en estudiar la probabilidad de que dichos planes familiares y laborales entren en conflicto.

1. LAS EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES ANTE EL ROL LABORAL

Aunque las investigaciones sobre las expectativas laborales señalan de modo unánime la convicción de hombres y mujeres de desarrollar una carrera profesional, el rasgo más relevante es que, como muestran los trabajos empíricos, en la sociedad se ha producido un cambio de roles de forma paulatina y gradual. Así, los primeros estudios señalan que la centralidad del trabajo era mayor entre el alumnado masculino que entre el femenino (Maines y Hardesty, 1987)[41] mientras que estudios posteriores (Affleck, Morgan y Hayes, 1989[42]; Conlon, 2002[43]; McKeen y Bu, 1998[44]; Morinaga, Frieze, y Ferligoj, 1993[45]; Spade y Reese, 1991[46]) apuntan un acercamiento entre ambos sexos.

La consonancia entre sexos parece tener relación con la redefinición de roles que ha tenido la mujer por su incorporación al mercado laboral. Así, en los estudios longitudinales se observa la progresiva equiparación entre los valores laborales[xxii] femeninos y masculinos. En un período de diez años, Regan y Roland (1985) identifican un acercamiento entre ambos sexos en la consideración similar del dinero, el poder, el prestigio y el reconocimiento como las principales motivaciones laborales.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

De igual modo, en el estudio de Fiorentine (1988), a lo largo de una serie temporal de quince años, las mujeres encuestadas van otorgando progresivamente más importancia a valores antaño propios de los varones como, por ejemplo, el objetivo de llegar a ser una autoridad en un ámbito de trabajo, o los deseos de obtener altos ingresos. Por su parte, los hombres van rebajando gradualmente su interés sobre la recompensa económica del trabajo, de manera que las expectativas laborales entre los dos sexos se acaban equiparando.

El acercamiento entre los valores laborales de ambos sexos permite apuntar el afianzamiento del modelo andrógino (Abu-Saad y Isralowitz, 1997; Beutell y Brenner, 1986), en especial cuando hombres y mujeres comparten una misma área de conocimiento. Así, los análisis comparativos por sexos y por facultades,

[xxii] Adoptamos la definición de valores laborales como "cualidades que la gente desea de su trabajo" (Super, 1970; citado en Beutell y Brenner, 1986)

realizados en una muestra de estudiantes universitarios israelíes (Abu-Saad y Isralowitz, 1997), constatan la imposibilidad de realizar una distinción entre la existencia de un patrón femenino y masculino de valores laborales.

Sin embargo, a pesar de que ambos sexos muestran una clara orientación hacia el ámbito productivo, existen estudios que exponen divergencias en las motivaciones laborales para chicos y chicas. Así, Machung (1989), al analizar el significado del trabajo, con base en los resultados obtenidos en las entrevistas en profundidad realizadas a una muestra de 31 estudiantes universitarios, observa que, al preguntar sobre las razones para trabajar, el dinero es el motivo principal esgrimido por la mayor parte de los hombres, mientras que las mujeres aluden a la realización personal y a la independencia como las fuerzas motrices que les llevan a desempeñar una profesión[47].

En esta misma línea, en el estudio de Pietromonaco, Manis y Markus (1987), el 87% de las 853 mujeres encuestadas no sólo se considera "orientada a su carrera" sino que asocia el trabajo, en especial el trabajo a tiempo completo, con un aumento de la autoestima y la satisfacción vital.

Estudios interculturales, como el realizado por Vondracek, Shimizu, Schulenberg, Hostetler y Sakayanagi (1990) entre una muestra de estudiantes de secundaria en Estados Unidos y Japón, observan diferencias entre sexos en nueve de las trece subescalas utilizadas. Así, las mujeres conceden más importancia a aspectos relacionados con los compañeros de trabajo, el desarrollo personal, el altruismo y el ambiente, mientras que los hombres se muestran más proclives a identificarse con la creatividad, el dinero, la dirección, la imparcialidad y la actividad física.

De igual forma, en el estudio intercultural de Elizur (1994), al analizar las motivaciones laborales de una muestra de directivos, empleados y estudiantes de Hungría, Israel y Holanda, se observan diferencias por sexo. Las mujeres se muestran más inclinadas hacia argumentos tales como el tener un trabajo significativo, la estima, la supervisión, los compañeros, las horas adecuadas de trabajo, la seguridad del puesto de trabajo, los beneficios y la interacción con la

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

gente, mientras que los hombres conceden más importancia al salario, la influencia en el trabajo y en la organización, la independencia y la responsabilidad.

En nuestro país, en el estudio intracultural de Dolan, Díez-Piñol, Fernández-Alles, Martín-Prius y Martínez-Fierro (2004) se observan, del mismo modo, diferencias entre sexos. Así, las mujeres atribuyen más importancia a valores como el ambiente, los compañeros, el reconocimiento del esfuerzo, la variedad de tareas, el equipo de trabajo y el compromiso. Por su parte, los hombres muestran una mayor motivación por conseguir un estatus socioeconómico mediante el ascenso social y el dinero.

Más allá de los motivos que mueven a hombres y mujeres a trabajar, los estudios no observan diferencias en las expectativas de dedicación laboral y de trayectorias laborales de hombres y mujeres. Como muestran Greene y Wheatley (1992), no hay disparidades por sexo en el número de eventos y las edades medias y máximas en que se producirán acontecimientos como, por ejemplo, comenzar una carrera o conseguir una promoción.

Por tanto, y a pesar de las conclusiones contradictorias sobre la discrepancia o convergencia entre los valores laborales de ambos sexos, sí podemos afirmar que existe un mayor acercamiento en cuanto a la voluntad de incorporación al ámbito laboral y de dedicación al trabajo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

2. LAS EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES ANTE EL ROL FAMILIAR

La formación de una familia en la vida adulta goza de una amplia consideración entre el alumnado tanto masculino como femenino. Sin embargo, como veremos, el lastre de los estereotipos de género sigue pesando en las actitudes de los egresados, lo que dificulta la plena equiparación entre las expectativas familiares de ambos sexos.

Así, en una muestra de 320 estudiantes universitarios, el 99%, sin diferencias de sexo, se muestra de acuerdo en la importancia de tener un buen matrimonio y una familia (Spade y Reese, 1991). Por su parte, un 99% de los entrevistados de

Machung (1989) espera casarse y tener hijos, al igual que el 94% de los 150 estudiantes de Maines y Hardestey (1987), más del 90% de los 261 estudiantes de Maupin (1993) y de los 437 estudiantes de medicina de Friede (2005) el 95,7% quiere casarse y el 87,5% tener hijos.

A pesar de que difiere la edad a la que esperan contraer matrimonio y tener descendientes, ya que las mujeres esperan hacerlo a una edad más temprana (Barnett, Gareis, James y Steele, 2003; Conlon, 2002; Friede, 2005; Greene y Wheatley, 1992; Spade y Reese, 1991), para ambos sexos, la familia es el área que les proporciona una mayor satisfacción vital (Beutell y Brenner, 1986; Kulik, 1998; Orrange, 2003).

Sin embargo, se observan diferencias culturales respecto al rol familiar. En una muestra de estudiantes canadienses se encontró más predisposición al matrimonio que en una muestra de estudiantes chinos (Mckeen y Bu, 1998).

El acercamiento entre los valores laborales de mujeres y hombres nos permitía, en el apartado anterior, hablar del afianzamiento del modelo andrógino en el terreno laboral. En el terreno familiar, diversos estudios apuntan al modelo de comportamiento femenino denominado "amalgamación" (*amalgamation)* (Fiorentine, 1988), que supone que, a pesar del aumento de la implicación de la mujer en el rol laboral, el rol familiar sigue ejerciendo una importancia crucial. Tanto es así, que hombres y mujeres consideran que la familia es la principal fuerza estructural que modela la secuencia vital de las mujeres (Schroeder, Blood y Maluso, 1993) debido a la pervivencia de estereotipos tradicionales –el "desfase cultural" (*culture lag*)- (Novack y Novack, 1996) que sigue asociando la feminidad con la maternidad y el matrimonio. Así, si bien es cierto que el varón empieza a concederle más importancia a la vida familiar, según diversos estudios, tanto hombres como mujeres siguen considerando que la responsabilidad del ámbito familiar (Affleck *et al.*, 1989[48]; Machung, 1989; Novack y Novack, 1996) recae sobre éstas últimas.

Ante estas evidencias parece que la socialización de géneros sigue determinando las actitudes de los egresados y diversos resultados empíricos muestran la pervivencia de los estereotipos de género entre los estudiantes. Así, los

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

hombres siguen decantándose por la carrera profesional sobre la vida familiar, si se ven obligados a elegir entre uno de estos dos ámbitos, y a la inversa sucede con las mujeres (Novack y Novack, 1996). Por otro lado, entre los hombres predomina la opción del trabajo a tiempo completo y las mujeres son preeminentes en la opción del trabajo a tiempo parcial (Conlon, 2002; Maupin, 1993; Spade y Reese, 1991). Diversas investigaciones muestran la predisposición femenina a la interrupción de la carrera laboral para el cuidado de los hijos (Machung, 1989; McKeen y Bu, 1998). Otros trabajos señalan el bajo porcentaje de hombres que quiere que su pareja trabaje, si económicamente no es necesario, a diferencia del acuerdo de las mujeres a que su pareja trabaje aun cuando su salario sea suficiente (Maupin, 1993; Spade y Reese, 1991).

En esta misma línea, Novack y Novack (1996) muestran el desacuerdo entre los hombres a que la pareja gane más que ellos y a la inversa para las mujeres. Diversos estudios señalan la reticencia del hombre a cambios de residencia por el trabajo de la pareja, en contraposición a la favorable disposición de la mujer (Machung, 1989; Novack y Novack, 1996; Spade y Reese, 1991) y la existencia de ideologías sobre la división de roles más tradicionales entre los hombres y más liberales entre las mujeres (Burke, 1994; Conlon, 2002[49]; Covin y Brush, 1993; Machung, 1989; Orrange, 2002; Schroeder *et al.*, 1993; Spade y Reese, 1991)[50].

En definitiva, estos resultados nos llevan a identificar, en los estudios revisados, la existencia de patrones de conducta excesivamente estereotipados entre la población estudiantil lo que conduce a la pervivencia del modelo de familia tradicional (Maines y Hardesty, 1987; Maupin, 1993; Spade y Reese, 1991) que Machung (1989) justifica tanto en términos económicos, como culturales y prácticos.[51]

3. LAS EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES ANTE LA INTEGRACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Como se desprende de las investigaciones analizadas, hombres y mujeres aspiran a tenerlo todo: carrera, familia e hijos, lo cual conlleva la existencia de potenciales conflictos. Los problemas aparecen con especial virulencia para las mujeres, ya que mientras que para éstas el trabajo y la familia son

interdependientes, para el hombre son ámbitos independientes (DiBenedetto y Title, 1990). Las mujeres viven en mundos temporales contingentes, donde la familia moldea su futuro y los hombres en mundos temporales lineales (Maines y Hardesty, 1987), de forma que sus expectativas familiares discurren de forma paralela e inconexa a sus expectativas laborales.

Estas conclusiones explican los resultados obtenidos en Kirrane y Monks (2004). Al aplicar una medida de actitudes hacia el trabajo y la familia a una muestra de 413 estudiantes, el balance, que implica una responsabilidad equitativa de las tareas del hogar, de la toma de decisiones, así como una actitud de igualdad hacia el trabajo y la educación de la pareja, fue el aspecto más valorado por las mujeres. Por su parte, la carrera profesional fue la subescala más valorada por los hombres, con ítems como "a veces tendré que prestar más atención a mi trabajo que a mi familia".

Si, como confirman la mayoría de las mujeres entrevistadas por Kaufman (1999), la independencia y autosuficiencia (cfr. Machung, 1989) son valores que ganan cada vez más aceptación, no constituyen un obstáculo para que, en la práctica, las chicas opten por carreras profesionales flexibles que les permitan compatibilizar trabajo y familia. La predisposición del hombre es seguir viéndose como el principal generador de ingresos familiares[52] y, por tanto, ver a la mujer como la principal responsable del mantenimiento del hogar, de manera que no se ve abocado a modificar sus aspiraciones laborales para poder estar más tiempo con la familia, sino por motivos económicos.

El estudio intercultural de Morinaga *et al.* (1993) coincide en señalar que las mujeres de las tres muestras analizadas (americanas, japonesas y eslovacas) conceden más valor que los hombres a que el trabajo les permita tiempo para estar con la familia.

Es la mujer, por tanto, la que parece tener una mayor conciencia de la futura integración entre el ámbito productivo y reproductivo. Así, en Affleck *et al.* (1989), un 61,5% de mujeres asumía que trabajaría fuera y en el hogar a los 25 años y un 56,4% a los 50 años, frente al 18,5% de hombres que incluía el trabajo doméstico en

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

su proyecto vital a la edad de 25 años y al 11,1%, que lo contemplaba cuando tuviera 50 años.

Estudios intraculturales como el de Dolan *et al.* (2004) confirman que la mujer concede más importancia al hecho de que las decisiones personales y profesionales estén condicionadas por el entorno familiar. Además, son sensibles a conseguir un balance en sus vidas y a reconciliar sus roles profesionales y personales (Dolan *et al.,* 2004).

De hecho, en Schroeder *et al.* (1993), las propias mujeres otorgan más puntuación a la escala que mide la frustración experimentada al compaginar familia y trabajo, que la que los hombres consideran que estas mujeres sufrirán.

Este concepto de la integración entre la familia y el trabajo dispar entre sexos explica los resultados obtenidos sobre la identificación de soluciones al problema de la conciliación entre ambos ámbitos como los de Maines y Hardesty (1987). Así, el 32% de los hombres estudiados, o bien consideró que no existía dicho problema, o bien no había pensado en ello, asertos coherentes con la cantidad de hombres partidaria de una división tradicional del trabajo (27%) y, por tanto, del modelo de familia tradicional. Estos datos contrastan con el 48% de mujeres dispuestas a dejar el trabajo durante un período de tiempo como posible solución al conflicto entre familia y trabajo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

De forma similar, al utilizar la misma escala de identificar posibles soluciones para el conflicto, Maupin (1993) obtiene porcentajes cercanos a los mostrados por Maines y Hardesty (1987). Así, un 36% de los hombres considera que o bien no existen problemas a la hora de coordinar las actividades del trabajo y el hogar, o bien no ha pensado en ello. En este caso, el 22% de hombres se muestra partidario de una división tradicional del trabajo. En cuanto a las mujeres, al igual que en el estudio anterior, un 46% está dispuesta a abandonar temporalmente el trabajo como solución a una falta de conciliación.

La mujer, como sugería Eccles (1987), enfoca la vida como un compendio de diversas facetas, mientras que el hombre suele focalizar su atención en un solo rol, de ahí su predisposición a aceptar la división tradicional de géneros.

Parece evidente que estamos ante una nueva generación de mujeres que concibe la vida como una asociación entre familia y trabajo, como lo atestiguan datos recientes. Así, en una muestra de 124 estudiantes universitarias, el 71% le concede una alta importancia tanto al trabajo como a la familia, mientras que tan sólo un 7,2% le concede más importancia a la familia (Gail, 2004).

De hecho, en la literatura norteamericana, esta predisposición de las mujeres a concebir en el horizonte vital una alta presencia tanto del trabajo como de la familia ya ha sido denominada como el "*do-both syndrome*"[53], de forma que la maternidad y el trabajo no son vistas como alternativas sino como una combinación a la cual todas las mujeres deben aspirar. Así, el 73% de las 250 estudiantes universitarias encuestadas en Baber y Monaghan (1988) está de acuerdo con la afirmación "lo quiero todo, ser madre, cónyuge y profesional y estoy decidida a manejarlo todo y hacerlo bien".

En definitiva, parece que la mujer sufrirá consecuencias más nefastas tras su inserción en el mundo laboral y la formación de una familia. Los estereotipos de género siguen otorgando a la mujer la principal responsabilidad del ámbito privado. De ahí que la concienciación sobre la futura interrelación entre ambas esferas y la futura dificultad que ello conlleva sea mayor entre las mujeres. No obstante, la anticipación de posibles dificultades futuras no es óbice para que las mujeres deseen participar de pleno derecho en la arena pública y privada.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

[40] Por el objeto de nuestro estudio hemos focalizado nuestra revisión en aquellas investigaciones que utilizan como muestra tanto los *college students*, los *undergraduate and graduate students* y los *late adolescents*.

[41] Al preguntar sobre las proyecciones de futuro, en un lapso de diez años, a una muestra de 84 estudiantes, el ítem que obtiene mayor aceptación es el trabajo a tiempo completo. Los hombres se muestran favorables con esta opción con un 84%, mientras que las mujeres le otorgan un 44%, ya que a diferencia de los hombres reparten su puntuación entre el 22% de ama de casa a tiempo completo y el 10% del trabajo a tiempo parcial para poder compaginarlo con las responsabilidades familiares.

[42] Al aplicar la técnica de redacción de ensayos sobre expectativas vitales a una muestra de 272 estudiantes en su descripción de un día ordinario de su vida en dos períodos temporales, a las edades de 25 y 50 años, se obtiene que a los 25 años, el 98% de los hombres optaba por trabajar a tiempo completo, seguidos muy de cerca por el 93,9% de las mujeres que se decantaba por esta misma opción, diferencia muy similar a la obtenida para

el período temporal de 50 años con un 89,5% de hombres que optaban por el trabajo a tiempo completo frente al 81,6% de mujeres.

[43] El 91,1% de mujeres y el 96,7% de hombres (con diferencias estadísticamente significativas por sexo) esperaba trabajar a tiempo completo una vez finalizada su formación.

[44] Entre los estudiantes chinos encuestados, el 88% de hombres y de mujeres esperaba trabajar a tiempo completo dentro de 5 años y un 83% dentro de 10 años. De igual forma, un 97% de los estudiantes canadienses (sin observar diferencias por sexo) esperaba trabajar a tiempo completo dentro de 5 años, mientras que dentro de 10 años un 89% de mujeres esperaba encontrarse en esta situación, frente al 100% de los hombres.

[45] Las mujeres americanas superaron no sólo a las mujeres de las otras muestras analizadas (japonesas y eslovacas) en sus deseos de desarrollar una carrera profesional *versus* el desempeño de un trabajo, sino que incluso superaron a los grupos de hombres de estos países.

[46] De los 320 estudiantes encuestados, un 94% de hombres y un 93% de mujeres consideraron que el trabajo sería una parte central en sus vidas.

[47] Hay que ser cautos con la interpretación de estos resultados, ya que hemos de tener en cuenta el entorno acomodado del que proceden estos estudiantes para poder entender el porqué la mujer prima el sentido de satisfacción personal que le reporta el trabajar sobre el sentido práctico de supervivencia asumido por el hombre. La mayoría de la muestra vive en familias tradicionales donde la mujer es la principal responsable de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, mientras que el hombre es el principal proveedor de ingresos.

[48] En la muestra de 981 estudiantes de Affleck *et al.* (1989), a pesar de que existen diferencias significativas entre sexos respecto a la opción de que la mujer debe estar en casa para cuidar de los hijos con un 84% de hombres que se muestra de acuerdo, también un gran número de mujeres, un 67%, está conforme con esta división tradicional de roles.

[49] A pesar de que la gran mayoría de hombres y de mujeres se muestren partidarios de adoptar una actitud igualitaria en la distribución de tareas en el hogar y en el trabajo, existe una diferencia significativa entre sexos en la visión tradicional del reparto de tareas, ya que las mujeres se inclinan por esta opción en menor medida que los hombres.

[50] Sin embargo, estudios longitudinales como el de Mason y Lu (1988) muestran un incremento de actitudes profeministas en ambos sexos.

[51] Razones económicas: Las familias pierden más ingresos si es el hombre el que interrumpe su carrera laboral para el cuidado de los hijos.
Razones culturales: Los hombres y las mujeres asignan a la mujer la responsabilidad de los hijos.
Razones prácticas: no existen permisos de paternidad para el hombre.

[52] Sin embargo, es preciso tener en cuenta que este rol de provisión de ingresos empieza a valorar el aspecto afectivo del ámbito familiar. Así, en Orrange (2002) al estudiar las orientaciones de género entre hombres y mujeres se constata que en la asimetría entre sexos observada, el hombre aspira a seguir conservando el rol de proveedor de ingresos, aunque de un modo distinto a la visión tradicional sostenida al respecto. En este sentido, los hombres quieren desarrollar una carrera y proveer la seguridad económica para la familia, pero, al mismo tiempo, valoran también los aspectos más expresivos de la familia como el tener una relación cercana y cálida con la pareja y con los hijos.

[53] Gimenez (1984), citado en Baber y Monaghan (1988).

CAPÍTULO 4:

UNA EXPECTATIVA PARTICULAR: EL CONFLICTO ANTICIPADO

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Una de las expectativas vitales que merece nuestra especial atención es la del conflicto potencial entre trabajo y familia, que resulta decisivo, no sólo por sus repercusiones individuales, sino también por las implicaciones que puede tener para el ámbito social y empresarial.

Desde el punto de vista individual, parece relevante identificar con exactitud qué personas son más proclives a experimentar un conflicto entre el trabajo y la familia, así como sus causas y consecuencias. Esta información es clave tanto para el asesoramiento de los servicios de orientación laboral al futuro profesional en la etapa de transición del ámbito académico al ámbito laboral, como para que los mismos estudiantes puedan adaptar sus planes laborales y familiares a los resultados deseados.

Desde una perspectiva sociológica, se hace necesario esclarecer en qué medida la percepción de futuras incompatibilidades entre trabajo y familia es un factor moldeador de patrones de conducta. Así, variables como la disminución de la tasa de fecundidad, la edad tardía en contraer matrimonio y en el nacimiento del primer hijo, podrían venir generadas, en parte, por el mecanismo del conflicto potencial.

Desde un enfoque organizacional, la posibilidad de anticipar las expectativas de la futura fuerza laboral, puede ser útil, por ejemplo, para adaptar el nuevo contrato social y el proceso de socialización laboral, en términos de la importancia creciente concedida al salario mental, o para controlar la rotación laboral.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Por tanto, queda clara la relevancia de abordar el estudio del conflicto potencial que los estudiantes perciben entre sus futuros roles laborales y familiares.

Expuesta la importancia de tratar este tema en la investigación, es preciso puntualizar cuatro cuestiones antes de comenzar con la revisión.

-En primer lugar, la literatura sobre el tema es inexistente en nuestro país y escasa en el resto del mundo, con más presencia en Norteamérica (Conlon, 2002; Friede, 2005; Livingston, Burley y Springer, 1996; Ryan, Kriska, West y Sacco, 2001), y con estudios de una importancia crucial también en Israel (Cinamon, 2005, 2006).

-En segundo lugar, el criterio de selección seguido para la revisión en este apartado ha sido el de considerar sólo los estudios que establecen un modelo del funcionamiento del conflicto potencial, a través de un análisis de sus predictores y consecuencias[54].

-En tercer lugar, la bidireccionalidad del conflicto sólo ha sido tenida en cuenta en tres de los trabajos revisados (Cinamon, 2005, 2006; Friede, 2005). Así, no se pueden extraer conclusiones sobre qué dirección del conflicto pesa más en el futuro horizonte temporal de estos estudiantes; es decir, con los estudios realizados hasta ahora es imposible detectar qué ámbito goza de una mayor permeabilidad[55].

-En cuarto lugar, el conflicto potencial ha sido evaluado con una gran disparidad de medidas que hace difícil la comparación de estudios diversos. Así, hemos encontrado escalas con un solo ítem, datos obtenidos a través de entrevistas[56] y sólo un estudio (Friede, 2005) que ha utilizado una escala multi-ítem que incluye, además de la bidireccionalidad, la multidimensionalidad del conflicto (tiempo, tensión y comportamiento) propuesta por Greenhaus y Beutell (1985).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Todas estas circunstancias, a pesar de dificultar la comprensión del concepto e impedir cerciorar de forma contundente cuáles son los antecedentes y las consecuencias del mismo, sugieren vías de continuidad para una investigación futura y han resultado alentadoras para plantear la investigación que aquí se presenta.

1. DEFINICIÓN DE UN PROBLEMA

Los primeros intentos para una definición clara del conflicto potencial entre el trabajo y la familia parten de Cinamon (2005) quien, a partir de Greenhaus y Beutell (1985), sugiere que el conflicto anticipado entre el trabajo y la familia es *la anticipación de presiones incompatibles procedentes de los futuros roles laborales y familiares* (2005: 3). Cinamon (2005) enmarca la definición del problema que nos ocupa en la teoría de rol (Kahn *et al.*, 1964): el conflicto potencial surge por las

expectativas sobre las exigencias y demandas que el rol laboral y el rol familiar pueden ejercer sobre los individuos.

En esta misma línea define el problema Friede (2005: 1), quien apunta que el conflicto potencial es *la creencia de que la participación en el futuro rol laboral interferirá en la futura participación en el rol familiar y viceversa*, y quien incluso apunta que hay situaciones propicias para que surja, como cuando los individuos se preparan para entrar en el mercado laboral una vez terminada la universidad, cuando se espera un nuevo hijo, cuando se planifican cambios en la carrera laboral, cuando la pareja cambia de trabajo o cuando se considera el reincorporarse al mercado laboral.

Aunque las definiciones manejadas hacen alusión simultáneamente al conflicto trabajo-familia y al conflicto familia-trabajo, como ya hemos comentado un poco más arriba, sólo dos autoras (Cinamon, 2005, 2006; Friede, 2005) reconocen la necesidad de contemplar la bidireccionalidad del conflicto potencial y de distinguir explícitamente entre el conflicto anticipado trabajo-familia y el conflicto anticipado familia-trabajo (aunque no aporten sus respectivas definiciones). En este sentido, Friede (2005) va más allá y amplía la doble dimensionalidad del conflicto hasta llegar a las seis dimensiones identificadas en su estudio, originadas al incluir la triple tipología (tiempo, tensión y comportamiento) de Greenhaus y Beutell (1985) para cada uno de los conflictos potenciales.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

A pesar de que ningún estudio, hasta la fecha, las haya definido de forma explícita, las seis dimensiones del conflicto potencial son:

- Conflicto potencial trabajo-familia de tiempo
- Conflicto potencial trabajo-familia de tensión
- Conflicto potencial trabajo-familia de comportamiento
- Conflicto potencial familia-trabajo de tiempo
- Conflicto potencial familia-trabajo de tensión
- Conflicto potencial familia-trabajo de comportamiento

2. EL ESTUDIO CIENTÍFICO

Por otro lado, y dado que una de las pretensiones del análisis del conflicto potencial es hacer manifiesta la futura interrelación entre los roles laborales y familiares, la investigación de Conlon (2002) es la única que, de forma explícita, confirma la percepción de interferencias entre estos roles, ya que, como se verá más adelante, una gran parte de los estudiantes siente que existe una supeditación entre los planes laborales y familiares.

Aunque es necesario realizar estudios que contemplen las seis dimensiones del conflicto potencial, de modo que puedan establecerse paralelismos con el conflicto real, de los estudios existentes se pueden extraer algunas conclusiones relevantes.

En primer lugar, con relación al sexo, los resultados son contradictorios: unos estudios apuntan a la existencia de efectos desproporcionados, a favor de uno u otro sexo, mientras que otros constatan la existencia de un modelo andrógino. Esta androgeneización se contrapone a las tesis de Maines y Hardesty (1987) al afirmar que el modo de planificación de los hombres (en mundos temporales lineales) les impedía conectar ambos ámbitos. En efecto, Conlon (2002) muestra que el 50,4% de mujeres y el 47,6% de hombres alterarían los planes laborales para adaptarse a las metas familiares y, en la opción inversa, el 43,3% de las mujeres y el 37,7% de los hombres alterarían los planes familiares para adaptarse a las exigencias laborales[57].

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En segundo lugar, parece que el nivel del conflicto potencial familia-trabajo es mayor que el del conflicto potencial trabajo-familia (Cinamon, 2006), en oposición a los resultados obtenidos para el conflicto real. Sin embargo, la escasez de trabajos que distingan las dimensiones del conflicto (trabajo-familia y familia-trabajo) impide, como se ha dicho, hacer generalizaciones a este respecto.

En tercer lugar, el conflicto potencial entre el trabajo y la familia es percibido por la mayoría como una fuente potencial de estrés, con especiales dificultades para el cuidado de los niños. Los estudiantes de Conlon (2002), tanto hombres como mujeres, consideran que el tiempo y la energía necesarios para tratar con múltiples

roles es el aspecto que presenta una mayor dificultad a la hora de combinar los roles familiares y laborales.

A continuación, tal y como hemos hecho con la revisión de la literatura sobre el conflicto real entre trabajo y familia, recopilamos las variables que se han demostrado como precipitadoras en la percepción de incompatibilidades futuras entre ambos roles (antecedentes), así como las consecuencias asociadas con el conflicto potencial.

2.1. Antecedentes

Una de las cuestiones relevantes para comprender el funcionamiento del conflicto potencial es el aislamiento de los factores que ocasionan la percepción del mismo.

En primer lugar, se expondrán los factores más estables y que hacen referencia a la naturaleza intrínseca del sujeto (sexo, contexto familiar, personalidad), seguidas por factores más maleables y que pueden ser objeto de una mayor intervención (creencias de género, importancia de roles, actitudes hacia la planificación de múltiples roles).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

2.1.1. Sexo

Como ya hicimos alusión en la revisión de las expectativas, ambos sexos muestran una clara inclinación hacia el ámbito laboral. No obstante, los estereotipos culturales de género siguen atribuyendo a la mujer (independientemente de su estatus de trabajadora) la responsabilidad del hogar y el cuidado de los hijos. Con base en estas afirmaciones cabría preguntarse si las mujeres serán más propensas a percibir un mayor conflicto.

En la tabla 9 se observa que las conclusiones, en este sentido, son muy ambiguas. En contraposición a lo esperado, en algunos estudios ser mujer guarda relación con los menores niveles del conflicto potencial (Burley, 1994[58]; Friede, 2005[59]; Livingston *et al.*, 1996[60]). En otros, esta relación es a la inversa: en congruencia con las diferencias de sexo aportadas por Duxbury *et al.* (1994) en la literatura sobre el conflicto real, las mujeres experimentan un mayor conflicto

familia-trabajo y trabajo-familia que los hombres (Cinamon, 2006)[61], así como un mayor conflicto en el "reparto de las responsabilidades familiares" (Conlon, 2002)[62], con lo que, para ellas es de entrada significativamente más difícil que para ellos pensar en que sus parejas van a compartir las responsabilidades familiares.

Mención específica merece el único estudio realizado hasta la fecha sobre el conflicto potencial y su impacto sobre una profesión (Ryan *et al.*, 2001). Al observar las expectativas de conflicto de los aspirantes a policía, profesión seleccionada por poseer de forma inherente muchas de las características laborales tradicionalmente asociadas al conflicto entre el trabajo y la familia[63] y al conflicto potencial (trabajo a turnos, peligro, estrés), se reproduce el modelo andrógino, ya que no existen diferencias de sexo en la percepción del conflicto.

La confusión en la relación entre sexo y conflicto anticipado parece poder aclararse a partir de la ampliación de la variable sexo al concepto de género, hecha por Livingston *et al.* (1996), quienes apuntan que es el hecho de poseer rasgos de personalidad característicos del género femenino (independientemente del sexo) lo que se asocia con la sensación de un menor conflicto. En su estudio, estos autores obtienen una relación entre las características que definen la feminidad y el menor conflicto entre el trabajo y la familia. Sin embargo, hay que ser cautos con la interpretación de estos resultados. Así, como apuntan en sus conclusiones estos autores, las mujeres con una alta feminidad, un bajo compromiso laboral y un alto compromiso marital son los sujetos que experimentan un menor conflicto. De esta forma, la relación entre género, sexo y conflicto anticipado guarda relación con la congruencia observada entre las actitudes propias del género femenino y el comportamiento en el ámbito público y privado. Así, las mujeres que siguen los cánones marcados por los estereotipos de género femenino (que imponen una mayor participación en el rol familiar) anticipan un menor conflicto, ya que actúan conforme a lo que significa, en sociedad, ser mujer.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

2.1.2. Contexto familiar

Resulta plausible asimilar que, durante el proceso de socialización del estudiante, el trabajo de la madre y el modo de distribución de las tareas en el

hogar ejercerán una importancia significativa en su percepción del conflicto potencial.

Como puede comprobarse en la tabla 10, el historial laboral de la madre puede exarcebar o paliar la percepción del conflicto del estudiante.

1. Si existe una relación negativa, para ambos sexos, entre el hecho de tener una madre que trabajara fuera del hogar y la percepción del conflicto potencial se ratifica la teoría del rol social (Eagly, 1987). Según esta teoría, para los estudiantes cuyas madres trabajaban fuera del hogar durante sus años de crecimiento, resulta algo natural el rol laboral de la mujer, lo que genera menores niveles de conflicto potencial entre trabajo y familia.
2. En la hipótesis opuesta, y para ambos sexos, se puede constatar una relación positiva entre el trabajo de la madre durante la infancia y la percepción del conflicto.

Por otra parte, sólo entre las mujeres, el hecho de crecer en un hogar donde las responsabilidades familiares se reparten de modo equitativo entre los padres da lugar a la percepción de un menor conflicto.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

2.1.3. Personalidad

Dado que, en la percepción del conflicto potencial ejerce un papel preponderante la forma de ser del individuo (puesto que hablamos en términos de percepciones), el estudio de la personalidad resulta plenamente justificado.

Sin embargo, como puede observarse en la tabla 11, son escasos los estudios que han tomado en consideración la inclusión de la variable "personalidad" en la literatura sobre el conflicto potencial.

No obstante, a pesar de las escasas evidencias con que contamos, queda patente que el diferente modo de percibir esta potencial fuente de estrés (el conflicto anticipado) guarda una estrecha relación con el modo de afrontar las dificultades por parte del individuo. Así, existe una relación inversamente proporcional entre la

personalidad y la percepciónd del conflicto. De este modo, a las evaluaciones positivas de personalidad le corresponde un menor conflicto y, a la inversa, a las evaluaciones negativas de personalidad (locus de control externo)[64] un mayor conflicto.

2.1.4. Creencias de género

Con base en los resultados obtenidos en el capítulo de expectativas, es lógico suponer que el modelo de familia tradicional, aún subyacente en el imaginario colectivo, agrave la percepción del conflicto. En particular, son las mujeres las que deberían percibir un mayor conflicto, ya que, por un lado, desean implicarse plenamente en el rol laboral, y, por otro lado, desean seguir asumiendo la principal responsabilidad del ámbito privado.

En efecto, como puede apreciarse en la tabla 12, la repercusión de este modelo de familia tradicional en el conflicto potencial entre trabajo y familia varía en función del sexo. Así, las mujeres de Conlon (2002) con visiones tradicionales sobre la división de roles perciben un mayor conflicto en las subescalas "avance de la carrera profesional" y "cuidado de los hijos", mientras que, en los hombres, no es posible establecer ninguna relación.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

La relación entre el reparto de roles tradicional y su impacto en la carrera laboral, en el caso de la mujer, nos permite sugerir que el fenómeno del "techo de cemento" podría estar vinculado al modelo de comportamiento denominado "amalgamación" (*amalgamation*) (Fiorentine, 1988). Por tanto, de este modo, la familia actuaría como un obstáculo que impediría el avance de la carrera laboral deseado por la mujer al decidir seguir otorgando una importancia crucial al ámbito privado.

Al mismo tiempo, la distribución no equitativa de las responsabilidades domésticas facilita la intromisión del ámbito público en la esfera familiar. Así, como demuestran los resultados de Friede (2005) los individuos que esperan que sus parejas asuman la principal responsabilidad de las tareas del hogar (y que, por tanto, se conciben como menos igualitarios) anticipan un mayor conflicto trabajo-familia de tensión y de tiempo, mientras que los individuos que esperan que sus

parejas asuman la mayor parte de la responsabilidad que implica el cuidado de los hijos esperan sufrir un mayor conflicto trabajo-familia, pero sólo de tiempo.

2.1.5. Importancia de roles

Dado que la teoría de la identidad (Stryker, 1987) establece una relación entre la importancia que un rol desempeña en la personalidad del individuo y el comportamiento desarrollado en ese rol, resulta un imperativo analizar su repercusión en el conflicto potencial.

Como puede observarse en la tabla 13, es posible aventurar diversos niveles de conflicto en función de la importancia y compromiso mostrados hacia un determinado rol. Así, en el estudio de Gail (2004) existe una relación positiva entre las participantes que concedían una alta importancia al trabajo y a la familia y el conflicto anticipado. En efecto, es lógico suponer que cuanto mayor sea la importancia que un rol tiene para la identidad de un individuo, mayor será su inversión de tiempo y energía. Por tanto, aquellos individuos que conceden una alta importancia tanto al rol laboral como al familiar percibirán un mayor conflicto por la competencia de los recursos limitados[65].

Pero, al mismo tiempo, y si contemplamos el conflicto potencial en su bidireccionalidad, también es razonable aseverar que el ámbito al cual se destina la mayor inversión de recursos (por su importancia en la identidad del individuo) ocasionará un mayor conflicto con el ámbito opuesto. De forma que, para aquellos individuos para los cuales el rol laboral define en mayor medida su identidad, el conflicto trabajo-familia será mayor que para los que priorizan el ámbito familiar. Y en la situación inversa para el conflicto familia-trabajo. Los que conceden una gran significación al rol familiar percibirán más conflicto familia-trabajo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

2.2. Consecuencias

2.2.1. En el proceso de planificación vital: las actitudes hacia la planificación de múltiples roles

El rol del conflicto potencial entre trabajo y familia como antecedente de las actitudes hacia la planificación de múltiples roles resulta crucial para desvelar la función que el conflicto anticipado ejerce sobre el proceso de planificación vital del individuo.

En Conlon (2002), al confrontar los supuestos de la Teoría del Realismo de los Múltiples Roles de Weitzman (1994) y los de la Teoría Social Cognitiva de Lent, Brown y Hackett (1994), se corrobora lo postulado por ésta última. Así, para ambos sexos[66], la falta de conocimiento sobre cómo compaginar el trabajo y la familia está relacionada con un mayor conflicto, de modo que la percepción del conflicto constituye una barrera que limita la participación de los estudiantes en la planificación y el conocimiento de estrategias para hacerle frente. De esta forma, se niega la teoría de Weitzman (1994) a partir de la cual la previsión de estos conflictos animaría a los estudiantes a planificar con anticipación con el fin de superar las dificultades futuras.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Con relación a la subescala de implicación, la Teoría Social Cognitiva de Lent *et al.* (1994) se corrobora sólo entre los hombres y sólo con la subescala "Avance profesional" (Conlon, 2002).

2.2.2. En el proceso de planificación laboral: aspiraciones y especializaciones

A pesar de los escasos estudios que existen al respecto, es posible establecer una relación entre la anticipación de un conflicto entre roles y el proceso de toma de decisiones.

En efecto, en el proceso de planificación laboral, además de variables como la aptitud y la predisposición personal, entran en juego otros factores como el hecho de optar por una profesión o una especialización "familiarmente responsable".

Los resultados de Conlon (2002) indican que, desde la etapa estudiantil, los individuos ya son conscientes de que determinadas opciones laborales permitirán en mayor o menor medida un balance entre la vida profesional y personal. Aunque su estudio inicial no establece una relación entre el conflicto potencial entre el trabajo y la familia y las aspiraciones laborales de los estudiantes, sí es posible establecer una relación positiva entre las mujeres que no esperan trabajar en su ocupación ideal y la mayor dificultad percibida en el desarrollo de su carrera laboral. Y, a la inversa, existe (para ambos sexos) una relación negativa entre los que esperan trabajar en su profesión ideal y el menor conflicto percibido en el reparto de las responsabilidades familiares y en el avance de la carrera profesional.

Como ya constataba la revisión de las expectativas vitales de los estudiantes, parece que son las mujeres las que más valoran el balance trabajo-familia. Así, Friede (2005) demuestra que las opciones profesionales de mayor exigencia son, en su mayoría, preferidas por los hombres. Así, ellos se identifican, en primer lugar, con la especialización de urgencias, que exige más tanto física como psicológicamente[67], mientras que ellas se decantan por la medicina familiar, la opción que exige menos en relación al resto de especializaciones por los requerimientos físicos y psicológicos que precisa.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En este sentido, el "desfase cultural" (*culture lag*) (Novack y Novack, 1996) afecta claramente al desarrollo laboral de la mujer. Así, en Conlon (2002) aunque hombres y mujeres se muestren partidarios de adoptar, prioritariamente, una carrera flexible como estrategia para conseguir un balance entre los futuros roles laborales y familiares, más mujeres que hombres están dispuestas a trabajar a tiempo parcial o bien no trabajar en algún momento con el fin de adaptarse a las responsabilidades familiares. Así las mujeres son preeminentes también en las estrategias de retrasar los objetivos laborales hasta que los hijos sean más mayores y adoptar una carrera que sea menos exigente que la de su pareja.

Tabla 9. Factores personales (sexo)

ANTECEDENTE	ESTUDIO	MUESTRA	RESULTADOS
Sexo/Género	Burley (1994)	256 Estudiantes Universitarios	**Relación negativa:** las mujeres perciben menos conflicto.
	Friede (2005)	437 Estudiantes Universitarios	**Relación negativa:** las mujeres perciben menos conflicto potencial trabajo-familia de comportamiento y de tensión
	Livingston *et al.*(1996)	256 Estudiantes Universitarios	**Relación negativa:** las mujeres perciben menos conflicto potencial **Relación negativa:** el género femenino percibe menos conflicto potencial
	Cinamon (2006)	358 Estudiantes Universitarios	**Relación positiva:** las mujeres perciben más conflicto trabajo-familia y familia-trabajo
	Conlon (2002)	377 Estudiantes Universitarios	**Relación positiva:** las mujeres perciben más conflicto en la subescala "reparto de responsabilidades familiares"
	Ryan *et al.* (2001)	366 Aspirantes a policía	No hay diferencias entre sexos

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 10. Factores personales (contexto familiar)

ANTECEDENTES	ESTUDIO	MUESTRA	RESULTADOS
Historial laboral de la madre	Barnett *et al.* (2003)	324 Estudiantes Universitarios	**Relación negativa:** el historial laboral de la madre[68] minimiza la percepción de un conflicto carrera-matrimonio.[69]
	Conlon (2002)	377 Estudiantes Universitarios	**Relación negativa:** el historial laboral de la madre[70] explica los menores niveles en la subescala "cuidado de los niños"
	Gail (2004)	124 Estudiantes Universitarias	**Relación positiva:** las mujeres duales (conceden gran importancia al trabajo y a la familia)* perciben más conflicto potencial. *Más del 79% de estas mujeres tenían madres trabajadoras. El 75% de estas mujeres tenían madres que realizaban la mayor parte de las tareas domésticas.
	Weer *et al.* (2006)	259 Estudiants Universitarios	**Relación positiva:** (sólo para los hombres). El historial laboral de la madre[71] exacerba el conflicto potencial percibido[72].
Reparto de tareas domésticas en el hogar	Cinamon (2006)	358 Estudiantes Universitarios	**Relación negativa:** (sólo para las mujeres). El vivir en un hogar donde existe un reparto igualitario de tareas está relacionado con un menor conflicto potencial trabajo-familia.
	Conlon (2002)	377 Estudiantes Universitarios	**Relación negativa:** (sólo para las mujeres). El vivir en un hogar donde existe un reparto igualitario de tareas explica las menores dificultades percibidas en el "cuidado de los hijos" y en el "reparto de responsabilidades familiares".

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 11. Factores personales (personalidad)

ANTECEDENTE	ESTUDIO	MUESTRA	RESULTADOS
Personalidad	Friede (2005)	437 Estudiantes Universitarios	**Relación negativa:** los individuos con evaluaciones positivas de personalidad[73] perciben menos conflicto potencial trabajo-familia y familia-trabajo de tiempo, de tensión y de comportamiento.
	Conlon (2002)	377 Estudiantes Universitarios	**Relación positiva:** los individuos con un locus de control externo perciben más dificultades en el "reparto de responsabilidades familiares"[74] y en el "avance de la carrera profesional".

Tabla 12. Creencias de género

ANTECEDENTE	ESTUDIO	MUESTRA	RESULTADOS
Creencias de género	Friede (2005)	437 Estudiantes Universitarios	**Relación positiva:** los individuos con creencias de género que asumen que sea la pareja quien acepte la principal responsabilidad de las tareas domésticas perciben más conflicto trabajo-familia de tensión y de tiempo. **Relación positiva:** los individuos con creencias de género que asumen que sea la pareja quien acepte la principal responsabilidad del cuidado de los hijos perciben más conflicto potencial trabajo-familia de tiempo.
	Conlon (2002)	377 Estudiantes Universitarios	**Relación positiva:** las mujeres partidarias de asumir un reparto de roles tradicional perciben más dificultades en el "cuidado de los niños" y en el "avance de la carrera profesional".

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 13. Importancia de roles

ANTECEDENTE	ESTUDIO	MUESTRA	RESULTADOS
Importancia de roles	Gail (2004)	124 Estudiantes Universitarias	**Relación positiva:** las mujeres con perfil dual (conceden una alta importancia al trabajo y a la familia) perciben más conflicto potencial entre trabajo y familia.
	Cinamon (2006)	358 Estudiantes Universitarios	**Relación positiva:** los individuos con perfil trabajo perciben más conflicto potencial trabajo-familia. **Relación negativa:** los individuos con perfil familia perciben menos conflicto potencial trabajo-familia.
	Friede (2005)	437 Estudiantes Universitarios	**Relación positiva:** individuos con perfil trabajo perciben más conflicto potencial trabajo-familia de comportamiento y de tensión. **Relación negativa:** los estudiantes con perfil trabajo perciben menos conflicto potencial familia-trabajo de tiempo.

[54] Para una revisión de los estudios que miden el conflicto anticipado sin establecer antecedentes ni consecuencias véase Conlon (2002).

[55] Véase el concepto de permeabilidad en el epígrafe sobre los tipos de conflicto y permeabilidad en el capítulo del conflicto real.

[56] Véase la revisión realizada sobre el tema por Conlon (2002).

[57] La mayoría de los estudios realizados, a excepción de Gail (2004), utilizan muestras de estudiantes de ambos sexos.

[58] Para medir el conflicto potencial Burley (1994) utiliza la escala de cuatro ítems desarrollada por Kopelman *et al.* (1983) para medir el conflicto entre roles.

[59] El estudio de Friede (2005) distingue las seis dimensiones del conflicto potencial entre trabajo y familia, por tanto, es posible hacer una distinción más minuciosa entre los niveles del conflicto potencial percibido por hombres y mujeres. Así, las mujeres perciben un menor conflicto trabajo-familia de comportamiento y de tensión.

[60] La medida utilizada para medir el conflicto potencial no contempla ni su bidireccionalidad ni su multidimensionalidad. Es una adaptación (tiempos verbales en futuro) de la escala de cuatro ítems utilizada por Kopelman *et al.* (1983) para medir el conflicto entre roles.

[61] Cinamon (2006) utiliza la adaptación de Cinamon y Rich (2002b) de la escala de Gutek *et al.* (1991) sobre el conflicto real entre trabajo y familia (7 ítems para el conflicto trabajo-familia y 7 ítems para el conflicto familia-trabajo). Para medir el conflicto anticipado entre trabajo y familia, se transforman los verbos de la escala original en un tiempo futuro.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

[62] Conlon (2002) utiliza la medida de "Dificultades Futuras" de Gilbert *et al.*, (1991) que incluye tres subescalas (el cuidado de los niños, el reparto de las responsabilidades familiares y el avance de la carrera profesional) para medir el conflicto potencial entre el trabajo y la familia. La selección de estas subescalas se basa en las situaciones de estrés típicas a las que se enfrentan las familias de doble ingreso.

[63] Sin embargo, en contradicción con la literatura que existe al respecto, Ryan *et al.* (2001) constatan que tanto los aspirantes a policía como su familia consideran que el trabajo policial no desencadena un alto nivel de conflicto entre el trabajo y la familia.

[64] El locus de control se refiere al grado con que los individuos ven las fuentes de refuerzo en sus vidas como algo bajo su propio control o controlado por fuerzas externas (Rotter, 1966; citado en Conlon, 2002). En su extrapolación al desarrollo de la carrera profesional Taylor (1982)-citado en Conlon (2002)- considera que el locus de control es un factor que contribuye a que los individuos perciban las circunstancias de su ambiente como obstáculos y determina, de una forma parcial, el grado en el que los individuos se ven así mismos capaces de superarlos. De las personas con un mayor locus de control interno se espera que asuman una mayor responsabilidad para formular planes para superar estos obstáculos y que tomen una parte más activa en el proceso de toma de decisiones sobre sus carreras que las personas con un locus de control externo.

[65] Staines (1980) caracteriza la relación entre el tiempo familiar y el tiempo laboral en términos de agotamiento de recursos, al postular que el tiempo, la energía y la atención son recursos finitos, lo que implica la imposibilidad de ser aplicados a un rol si estos ya han sido previamente utilizados en otro rol.

[66] Los análisis de regresión mostraron cómo, para las mujeres, había una relación negativa entre las subescalas de "Reparto de las tareas del hogar" y "Avance profesional" con el conocimiento. Por su parte, entre los hombres, sólo existía una relación negativa con el "Avance profesional"

[67] Los análisis de regresión de Friede (2005) mostraron cómo una especialización con altas demandas físicas y psicológicas es un importante predictor del conflicto familia-trabajo de comportamiento y del conflicto trabajo-familia de tensión.

[68] El historial laboral de la madre trabajadora se mide a partir del número de años en el mercado laboral y la frecuencia del trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo, cuando el estudiante tenía de 0 a 11 años y cuando el egresado tenía de 12 a 16 años.

[69] El conflicto entre el matrimonio y la carrera (*career-marriage conflict*) es medido a partir de cuatro ítems que tratan de detectar la preocupación que los estudiantes sienten hacia el conflicto de su propia carrera con la de su pareja, el conflicto de su carrera con su relación de pareja, el conflicto de la carrera de su pareja con la suya propia y el conflicto de la carrera de la pareja con su relación de pareja.

[70] Medido a través del trabajo a tiempo completo o parcial realizado por la madre.

[71] Los estudiantes debían indicar si sus madres trabajaron a tiempo completo, a tiempo parcial o si, por el contrario, no trabajaron durante su infancia y adolescencia (0-18 años).

[72] Medido a partir de Barnett *et al.* (2003) pero sin considerar la interferencia de la carrera de la pareja sobre la suya propia o sobre su relación de pareja.

[73] Para medir la personalidad se incluyeron medidas de locus de control, autoestima, autoeficacia y neuroticismo.

[74] En los análisis de regresión con la subescala "reparto de responsabilidades familiares" como variable dependiente, la única relación significativa para los hombres es la relación positiva con el locus de control externo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PARTE IV.
EL ÁMBITO DE ESTUDIO

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

CAPÍTULO 5:

EL ÁMBITO PROFESIONAL Y ACADÉMICO DE LA PUBLICIDAD

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En este capítulo hablaremos de publicidad por dos razones. En primer lugar, porque como ya vimos en el epígrafe pertinente, el sector publicitario es especialmente paradigmático de la SIC y constituye, por tanto, el ámbito de estudio de nuestro trabajo. En segundo lugar, porque comprender la idiosincrasia y las rutinas laborales de la publicidad es relevante para nuestro objeto de estudio: las expectativas laborales y familiares de los estudiantes.

A continuación, para contextualizar, comenzaremos explicando las transformaciones generales del sector publicitario español en la SIC y nos detendremos después a explicar las rutinas y procesos básicos de una agencia publicitaria para finalizar hablando de la titulación de publicidad y relaciones públicas en nuestro país.

1. EL SECTOR PUBLICITARIO EN ESPAÑA: TRANSFORMACIONES GENERALES EN LA SIC

Las últimas estimaciones sobre el estado económico de la comunicación comercial definen la industria publicitaria como económicamente madura, con procesos de concentración empresarial similares a los experimentados en otros ámbitos. Al respecto, afirma Riesgo (2005) que el crecimiento del sector, en comparación con el conjunto de la actividad económica, es limitado, ya que presenta medias de actividad por debajo del Producto Interior Bruto[75]. Pese a ello, y pese a su juventud (la trayectoria sectorial es de tan sólo 50 años como industria relevante), el mercado publicitario español debe ser considerado concentrado y tremendamente competitivo (Riesgo, 2005; AEAP). En este sentido, el centro neurálgico de la actividad publicitaria se concentra alrededor de los grandes núcleos de negocio en nuestro país (Madrid y Barcelona). Así si nos guiamos por los tres indicadores de actividad básicos (facturación, número de empresas y trabajadores), el 75% de la actividad se sitúa entre estas dos grandes ciudades (Comisión Paritaria Sectorial de Empresas de Publicidad, 2003).

El proceso de la globalización y la concentración de los mercados ha tenido, por otra parte, un importante eco sobre el devenir de la industria publicitaria. Así, en nuestro país, la globalización de la economía ha favorecido el asentamiento de grupos empresariales multinacionales, un proceso similar y paralelo al

experimentado en otros sectores. Al mismo tiempo, y relacionado con este fenómeno, se han producido procesos de concentración empresarial -a través de la compra, absorción y reagrupamiento de agencias de publicidad- que han modificado el panorama publicitario. Así, las principales empresas del sector son de capital extranjero, aunque están gestionadas por empresarios de nuestro país, de forma que, nueve de las diez empresas que encabezan el ranking de agencias por facturación pertenecen a un grupo global de comunicación[76] (Infoadex, 2007). Este proceso de concentración es aún más elevado si tenemos en cuenta que cuatro de estas diez agencias pertenecen al mismo macrogrupo de comunicación (WPP con Ogilvy, Grey, Young & Rubicam y Red Cell).

En el polo opuesto, frente a la situación de bonanza de estos macrogrupos empresariales, aún existe un gran número de microempresas[77]que sucumben ante situaciones económicas desfavorables (ciclos económicos recesivos). Estamos, por tanto, ante un sector que sufre una enorme morbilidad empresarial (AGEP, 2000), lo cual dificulta el disponer de un censo que estime el número de empresas publicitarias.

A pesar de ello, existen datos de la Federación Nacional de Empresas de Publicidad (citado en AGEP, 2000) que estiman la existencia de unas 8490 empresas (de publicidad general y especializada).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

2. EL ÁMBITO PROFESIONAL DE LA ACTIVIDAD PUBLICITARIA: LA AGENCIA DE PUBLICIDAD

A pesar de que el estudio de la estructura publicitaria es muy amplio, en este epígrafe nos vamos a centrar en analizar uno de sus elementos más paradigmáticos: la agencia de publicidad.

Así, dado que nuestro objeto de estudio son las expectativas de trabajo de los estudiantes (en el ámbito de la publicidad) y una de nuestras pretensiones es, como ya veremos, conocer su emplazamiento laboral, en primer lugar, describiremos cuáles son los departamentos característicos de este tipo de empresa; en segundo lugar, realizaremos una descripción de las rutinas laborales y las fases de trabajo

que conlleva la realización de una campaña publicitaria; y, en tercer lugar, expondremos, a grandes rasgos cómo debe ser el profesional de la publicidad.

2.1. La composición departamental de una agencia de servicios plenos

Como bien indica Etxebarria (2005: 102), la agencia de publicidad es la empresa publicitaria por excelencia. Sin embargo, este autor propone sustituir esta denominación, que se centra en la función primigenia de la agencia como intermediaria entre el anunciante y el medio de comunicación, por otros términos más acordes a las nuevas realidades del sector. Así, la denominación de empresas de servicios de comunicación sería un término más adecuado para dar cuenta de la actividad profesional de un sector cuyo activo principal es la capacidad de crear "valor comunicativo" por encima de la función de intermediación (no sólo con los medios, sino también con las empresas auxiliares).

Entre los diversos tipos de empresas publicitarias identificadas por Castellblanque (2001: 68-70) y Etxebarria (2005: 103-109) nos vamos a centrar en describir la composición departamental de una agencia de servicios generales, completos o plenos[78].

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Dado que, este tipo de agencias asume los servicios más significativos y relevantes de la actividad publicitaria, el análisis del proceso laboral propio de estas empresas (con la descripción de sus departamentos y sus rutinas) puede ser, en buena medida, representativo de la realidad profesional del sector.

Antes de pasar a describir los distintos departamentos que configuran una agencia de publicidad, es necesario matizar el modelo de organización de trabajo que sigue este tipo de empresas. Así, aunque formalmente las agencias se dividan en departamentos que aglutinan a profesionales especializados en cada una de las fases del proceso creativo, en la práctica, los publicitarios trabajan por grupos. Es decir, para cada cuenta (cliente) hay asignados un grupo de profesionales en cada departamento que trabajan en coordinación con los de otra sección.

Una vez hechas estas precisiones, y al margen de los departamentos de administración y presidencia (comunes a cualquier ámbito empresarial), a partir de los estudios de Moliné (1999), AGEP (2000) y Etxebarria (2005) podemos hablar de la siguiente composición departamental:

1. El Departamento de Cuentas: responde al área comercial de la empresa, ya que su función es establecer relaciones con los clientes reales o potenciales. Su tarea es especialmente relevante al ser responsable de los intereses de ambas partes (cliente y agencia). Es decir, debe asegurar el cumplimiento de las expectativas de cada cliente y debe defender la propuesta creativa de la agencia. Con el fin de realizar su labor de forma adecuada, ha de involucrarse en el proceso de trabajo del resto de departamentos para poder aportar en la agencia el punto de vista del cliente y dar a conocer al mismo las peculiaridades de cada fase del proceso creativo[79].

2. El Departamento Creativo: la creatividad es la esencia de la actividad publicitaria y, en buena medida, la "marca estrella" de la agencia que influirá sobre la decisión de contratación del anunciante. De hecho, en el "Estudio de Imagen de Agencias 2006" (El Publicista, 2007) la creatividad es el criterio más valorado por el anunciante a la hora de elegir una agencia de publicidad. Sin embargo, a pesar de esta centralidad de la creatividad, el proceso de creación de una campaña publicitaria es un trabajo en equipo en el que participan distintos departamentos y en el que todos son responsables de los éxitos o fracasos de la agencia. Desde una perspectiva funcional, este departamento se encarga de la estrategia creativa de la campaña, es decir, la elaboración del mensaje publicitario, en su componente textual y visual. En definitiva, a partir del eje de comunicación, esta área debe concebir qué comunicar y cómo hacerlo[80].

3. El Departamento de Producción: se centra en la elaboración del material gráfico (los anuncios de prensa y revistas, los carteles para las vallas, el material para el mobiliario urbano…) y del material audiovisual (los anuncios de cine, radio, televisión e Internet). Dado que la producción está ligada a la creatividad, este departamento puede depender del creativo o puede funcionar de manera independiente si la labor de subcontratación de la agencia para la producción es de gran complejidad[81].

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

4. El Departamento de Planificación de Medios: esta sección ha visto mermada sus tareas típicas (investigación, planificación y compra de espacios publicitarios) con la aparición de las centrales a finales de los 70 y principios de los 80. Con todo ello, si las agencias recurren a la subcontratación de una empresa de estas características (a veces dependiente del mismo grupo de comunicación), necesitan contar con un profesional que se encargue del contacto con las centrales, de su contratación y supervisión[82].

5. El Departamento de Planificación e Investigación (Marketing): su función tradicional era el asesoramiento en marketing a los clientes. Superada esta labor, conserva dos tareas esenciales: la investigación, para medir y controlar la comunicación y para el conocimiento del público objetivo y la planificación estratégica en comunicación[83].

6. Los Departamentos en Técnicas Especializadas acogen el desarrollo de técnicas afines a la publicidad general, como las relaciones públicas y las promociones. La tendencia habitual es la subcontratación de estos servicios, para lo cual habrá que contar con un responsable en el departamento de producción que, conocedor de estas empresas especializadas, gestione, controle y coordine estos servicios.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

7. Finalmente, el Departamento de Tráfico realiza funciones de apoyo a lo largo del proceso de trabajo que implica la realización de una campaña publicitaria. Este departamento surge ante la necesidad de coordinación inter-departamental y extra-departamental (con proveedores externos) para la realización de un trabajo. Tiene como responsabilidad asegurar que se cumplen los plazos, para lo cual debe coordinar a los profesionales implicados y sincronizar las fechas de intervención para cada departamento. Sin embargo, las funciones de este departamento en la agencia están en recesión, ya que la introducción de las nuevas tecnologías (con programas informáticos que facilitan estas tareas de coordinación) y el trabajo en equipo, característico de este sector, facilitan el control de los procesos publicitarios[84].

2.2. Las rutinas laborales y las fases de trabajo para la creación de una campaña publicitaria

A partir de los trabajos de Moliné (1999), AGEP (2000) y Etxebarria (2005), en este epígrafe vamos a describir cómo se desarrolla el trabajo en una agencia de publicidad, así como la secuencia temporal en la que interviene cada uno de los departamentos anteriormente mencionados.

Como puede comprobarse en la representación gráfica de la página 152, el proceso de creación de una campaña de publicidad se inicia con el anunciante que plantea una necesidad de comunicación. Este anunciante debe elaborar un *briefing*, es decir un documento en el que se explicitan los datos que precisará la agencia para la elaboración de la pieza publicitaria o la campaña. La información aportada por el cliente ha de ser valorada y completada por la agencia (cuentas, investigación/planificación, creatividad y medios) en un documento interno denominado *contrabriefing*.

Tras la redacción del *contrabriefing*, el departamento de investigación/planificación elabora la planificación estratégica de la campaña. Es decir, establece el eje que debe guiar el proceso creativo y que tratará de dar respuesta a la pregunta ¿por qué nuestro público objetivo debe adherirse a nuestro producto o servicio? A continuación, los departamentos de creatividad, medios y producción recogen la estrategia planteada por planificación para poder establecer sus propias propuestas.

En creatividad se debe definir la línea o líneas creativas más adecuadas para expresar el objetivo de comunicación del cliente. En el departamento de medios (a partir de la estrategia de planificación y creatividad) se ha de elaborar la propuesta de difusión del mensaje, es decir, la selección de los medios y soportes más adecuados para llegar al público objetivo del anunciante. En producción (a partir de las propuestas de planificación y creatividad) se realiza una primera bocetación del mensaje que servirá para plasmar de forma tangible la propuesta creativa de la agencia.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Una vez que creatividad, medios y producción han elaborado sus propias propuestas, cuentas o planificación preparan la propuesta de campaña global a presentar al cliente, junto con una estimación del presupuesto de la misma.

El objetivo principal que se persigue con la presentación de la campaña es convencer al cliente de la idoneidad de la propuesta elaborada por los diferentes agentes implicados en el proceso publicitario para la consecución de los objetivos establecidos. El departamento de cuentas es el responsable de esta presentación, aunque en función de las características de la cuenta, pueden intervenir los representantes de los diversos departamentos implicados.

Una vez que el cliente ha dado el visto bueno a la propuesta de la agencia, llega el momento de cursar las órdenes de trabajo. Como se observa en la representación gráfica de la página 153, en primer lugar, actúa el departamento de tráfico que como coordinador de la campaña establecerá los plazos a cumplir por los distintos departamentos. A partir de aquí actúan producción y creatividad para la ejecución de la campaña y medios para la difusión de la misma.

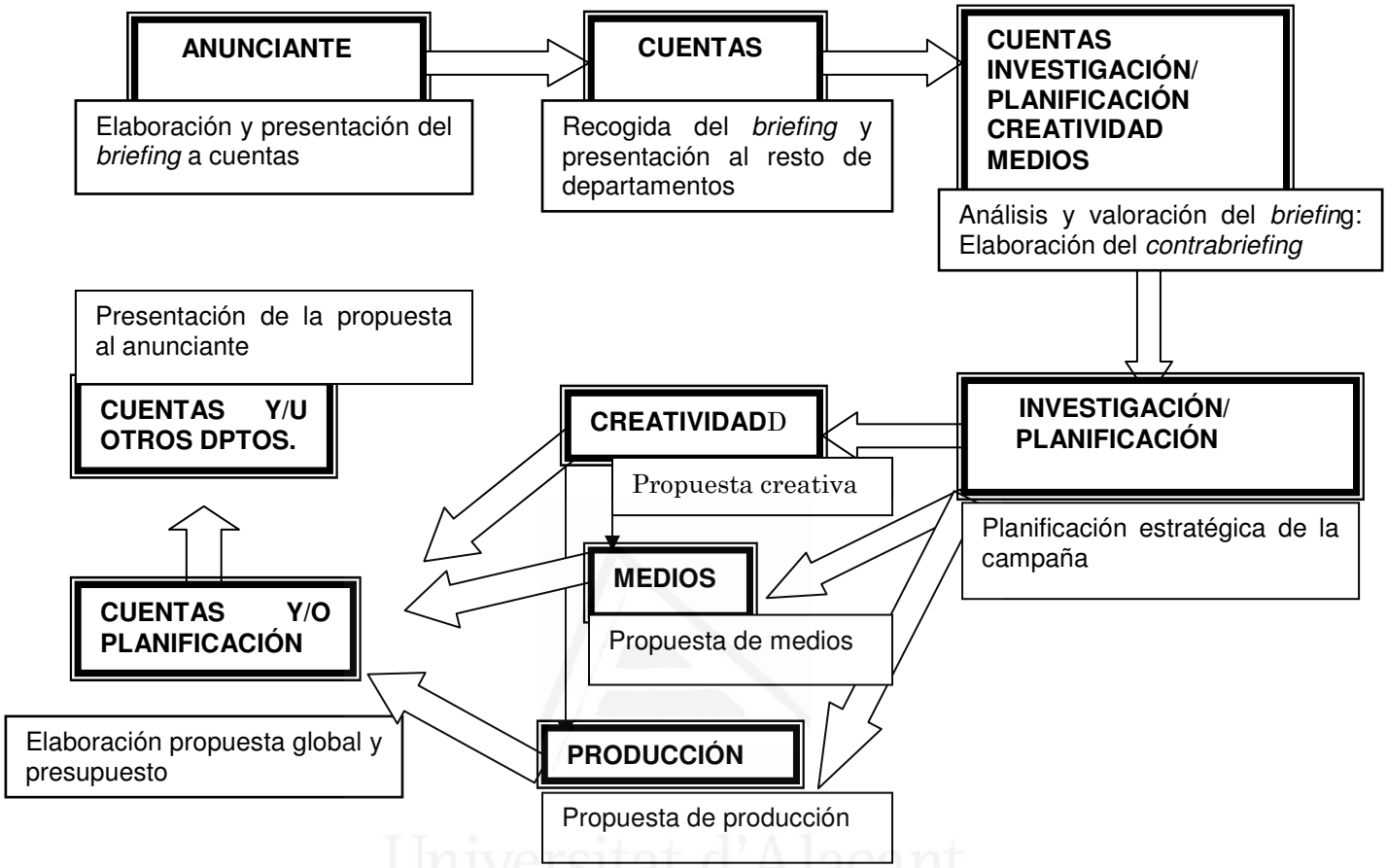
Producción entra en contacto con las empresas especializadas en cada una de las técnicas propias del arte final (producción digital, estudios free lance, estudios de sonido, etc.) y creatividad controla que el mensaje sea correctamente plasmado.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Por su parte, el departamento de medios cursa las órdenes de compra a los medios (o centrales de medios si utiliza la fórmula de la subcontratación) para la inserción de las piezas publicitarias. Este departamento se encarga también de controlar la correcta difusión de los mensajes, para lo cual exige los comprobantes correspondientes para su posterior presentación al cliente.

Tras la difusión del mensaje publicitario, el departamento de investigación/planificación, a partir de la respuesta del público objetivo, ha de medir la eficacia de la propuesta creativa para la consecución de los objetivos planteados por el cliente.

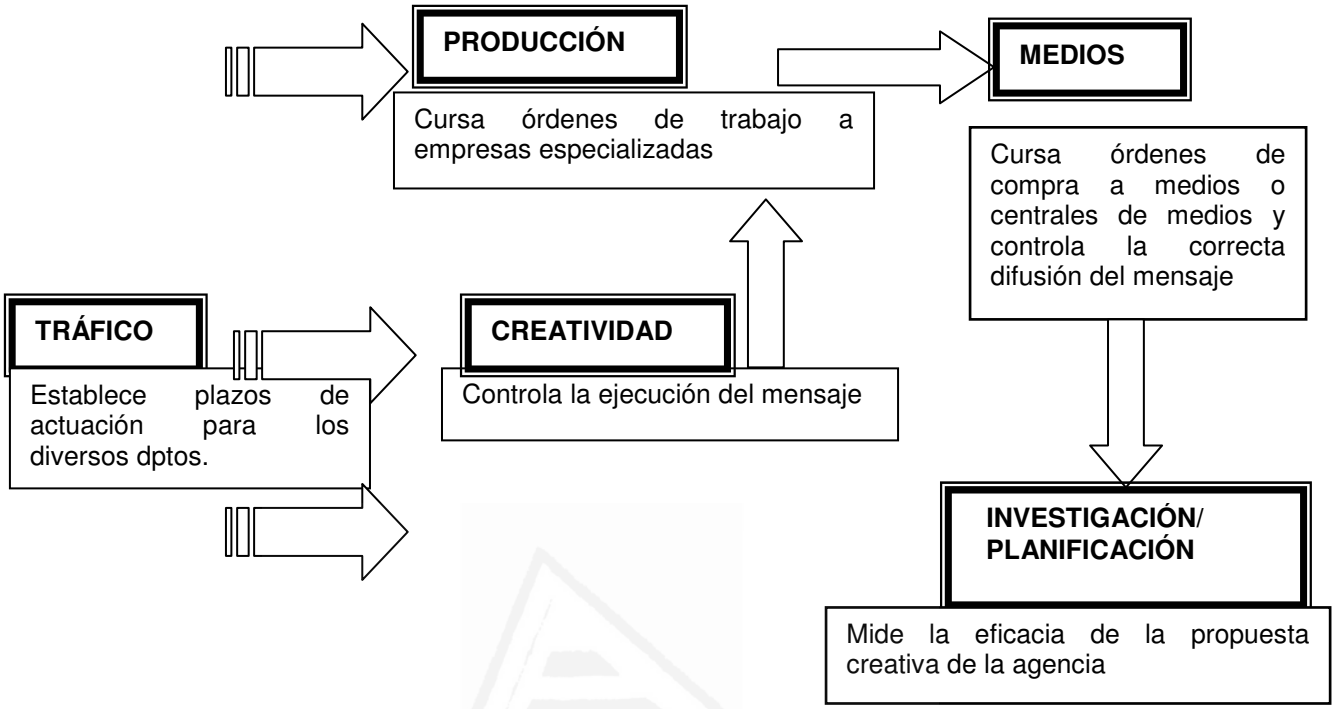
PROCESO DE CREACIÓN DE UNA CAMPAÑA PUBLICITARIA: DEPARTAMENTOS IMPLICADOS



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Fuente: elaboración propia a partir de Moliné (1999), AGEP (2000) y Etxebarria (2005)

PROCESO DE EJECUCIÓN DE UNA CAMPAÑA PUBLICITARIA: DEPARTAMENTOS IMPLICADOS



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Fuente: elaboración propia a partir de Moliné (1999), AGEP (2000) y Etxebarria (2005)

2.3. El profesional de la publicidad

Como ya avanzamos en páginas precedentes, las evidencias de que disponemos sobre los gastos que efectúan las agencias de publicidad revelan que el personal concentra la mayor partida presupuestaria (Anuncios, 2002). Dado que en publicidad la generación de ideas está, inexorablemente, ligada a un factor humano (AGEP, 2000), el valor añadido que la publicidad aporta a los productos y servicios de los anunciantes reside en las capacidades intelectivas de los profesionales del sector.

Por tanto, asumida la centralidad del personal para la supervivencia y competitividad de la industria publicitaria, y dadas las características de nuestro objeto de estudio, merece la pena reflexionar sobre la profesión del publicitario.

Así, en primer lugar, haremos una breve descripción de las aptitudes que debe poseer un publicitario, es decir, las habilidades que debe dominar (con independencia de la titulación específica en esta disciplina) este tipo de profesionales. En segundo lugar, apuntaremos algunas de las características de la fuerza laboral publicitaria y, por último, hablaremos de algunas de las tendencias que definen la carrera profesional del publicitario y que pueden ser pertinentes para comprender la idoneidad de focalizar nuestra investigación en este ámbito.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Respecto a las aptitudes, a raíz del proceso de la convergencia europea que atraviesa el ámbito universitario, surgen propuestas desde el ámbito académico que tratan de perfilar las habilidades profesionales que debe poseer el publicitario.

Así, y con base en el trabajo de Calvo (2007), el publicitario debe ser:

-Multireflexivo: capaz de responder a las necesidades del día a día y capaz también de anticipar nuevos nichos de mercado y tendencias comunicativas.

-Multicreativo: con capacidad para diseñar de forma imaginativa los conceptos a transmitir (inherente a la profesión del publicitario en general), con capacidad para imaginar por objetivos (inherente a la profesión del

planificador estratégico), y con capacidad para traducir imaginativamente en imágenes y textos las necesidades del receptor (inherente a la profesión del creativo).

-Multilingüe: con dominio de varios idiomas que facilite su inserción laboral y su movilidad internacional.

-Multitecnológico: con dominio de los medios técnicos (televisión, cine, radio, prensa, infografía, hipermedia, entornos digitales, Internet…).

-Multisensorial: que se preocupe por las personas y los receptores de sus mensajes, los verdaderos protagonistas del proceso de la comunicación. En este sentido, es importante que respete los códigos éticos y de autorregulación.

Por otra parte, con relación a las características de la fuerza laboral, en nuestro país, el único estudio que realiza una radiografía de la industria publicitaria (Martín-Llaguno *et al.*, 2007) pone de manifiesto que estamos ante un sector:

-Crecientemente feminizado (56,7%-mujeres- vs. 43,3%-hombres).
-Joven: la edad media de los hombres es de 36 años y la de las mujeres de 32.
-Profesionalizado y cualificado, especialmente en el caso de las mujeres: El 57% de los trabajadores encuestados tiene una formación universitaria, más del 16% tiene estudios de master o doctorado y menos de un 11% tiene únicamente estudios primarios.
-Que vive en estructuras familiares "modernas", con un escaso porcentaje de gente con hijos (34%), especialmente en el caso de las mujeres.
-Con una fuerza laboral móvil, con una alta rotación externa (la permanencia por empresa es menor a cinco años) y una relativa rotación interna (la permanencia media en un departamento es de siete años).
-Con poco trabajo a tiempo parcial.
-Con una estructura jerárquica polarizada (muy pocos directivos y muchos mandos intermedios y empleados) y con ciertos "sesgos de género".

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

-Con una estructura de secciones plural, en la que existen distintos departamentos con características diferenciales y sexualmente "no neutros". Sólo Producción es un departamento mixto. Cuentas, RR.PP. y Administración aparecen como departamentos "femeninos" y Creatividad, Diseño o Redacción, como "masculinos".
-Con un nivel de conflicto trabajo-familia significativamente más alto (M = 3,20) que el familia-trabajo (M = 1,85) que, por su parte, es menor que en otros sectores (M = 2,48 en CISMS).

Por otro lado, respecto a las características de la carrera laboral del publicitario, es preciso hacer referencia al fenómeno de la *juniorización*. Es decir, el descenso de los salarios de las agencias ha provocado una expulsión del talento creativo que no está dispuesto a ser infra-remunerado, lo que ha favorecido la incorporación en la profesión de gente joven que sí acepta, de entrada, unos bajos salarios. En este sentido, este fenómeno aparece ligado a unas condiciones de trabajo precarias, con sueldos ínfimos, jornadas agotadoras, y nulas previsiones de estabilidad laboral (Anuncios, 2007).

Además, estamos ante un sector que, al igual que sucede en otros ámbitos de trabajo, exige el ascenso profesional de sus trabajadores de manera fulminante. Así, la dinámica laboral impone una edad apremiante (entre los 30 y los 40 años) para asumir algún puesto de responsabilidad. Una vez superado este intervalo, existen claras probabilidades de que los profesionales que superen la cuarentena y no hayan asumido ningún cargo de responsabilidad sean relegados al ostracismo (Anuncios, 2007). Estamos, por tanto, ante una tendencia similar a la observada en otros sectores donde se facilita la entrada de gente joven en la profesión y se impone la prejubilación de los veteranos como fórmula para maximizar los beneficios.

De este modo vemos que los publicitarios deben concentrar sus esfuerzos para triunfar en la profesión en un intervalo de edad que coincide con la etapa más propicia para la maternidad[85]. Esta situación provoca que, como ya vimos, el conflicto trabajo-familia que perciben los profesionales del sector publicitario sea especialmente agravante entre los más jóvenes (Martín-Llaguno *et al.,* 2007). Además, este conflicto trabajo-familia puede suponer una obstaculización para el

desarrollo profesional de las féminas que no ocupan puestos de responsabilidad, no sólo por prejuicios actitudinales y organizacionales ("techo de cristal"), sino que quizás también por las propias autolimitaciones impuestas ante la dificultad para conciliar trabajo y familia ("techo de cemento"). De hecho, en el estudio anteriormente mencionado, sólo un 1% de los puestos directivos es de sexo femenino.

Por su parte, los estilos de vida que imprime la profesión y, en particular, el "deber ser" de los creativos, pueden contribuir a la percepción de interferencias laborales-familiares. Así, en creatividad (el departamento donde se concentra el mayor número de profesionales del sector), la idionsincrasia de esta sección, definida por la disponibilidad, la imprevisión y la falta de control de tiempo, es especialmente compatible con el estilo de vida de las generaciones más jóvenes, pero incompatible con la vida personal/familiar (Martín-Llaguno *et al.,* 2007).

Por tanto, a luz de estas evidencias, parece que la futura generación de publicitarios no sólo deberá ser "multicompetente", sino que encontrará un entorno hostil para la estabilidad laboral, necesaria para la formación de una familia.

3. EL ÁMBITO ACADÉMICO DE LA ACTIVIDAD PUBLICITARIA: LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE PUBLICIDAD

En este epígrafe, en primer lugar, haremos una breve revisión de los orígenes y el estado actual de la titulación de Publicidad y Relaciones Públicas en nuestro país.

En segundo lugar, hablaremos de las salidas profesionales características de este tipo de estudios.

Por último, dado que queremos estudiar las expectativas laborales y familiares de estudiantes universitarios (en especial las de los publicitarios), revisaremos, por un lado, los estudios americanos que contemplan algunas de las expectativas laborales de los publicitarios y, por otro lado, los trabajos que, en nuestro país, analizan los valores laborales y familiares de los universitarios.

3.1. La titulación de Publicidad y Relaciones Públicas

Según Castellblanque (2001), a partir del desarrollo de la economía española y de la sociedad de consumo, se plantean problemas en el área del comportamiento social y psicológico del consumidor y la medición de audiencias que exigen la necesidad de formación y especialización de los propios profesionales del sector.

En nuestro país, los precedentes de la formación universitaria en publicidad, según la revisión que realiza Méndiz (2000) y que recoge Martín-Llaguno (2006: 26-27), se remontan al año 1915 en la Cámara de Comercio y Navegación de Barcelona donde se imparte un "Curso de Publicidad" y un "Curso de ventas por correspondencia y campañas de publicidad". En 1932, la Generalitat de Cataluña, al recibir las competencias de instrucción pública, decide reorganizar el Instituto de Estudios Comerciales de la Cámara de Comercio y Navegación y crea la cátedra de "Estudios de Mercado y Publicidad". Años más tarde, durante el período que Méndiz (2000) califica de "hibernación publicitaria" (Martín-Llaguno, 2006: 26), se empieza a impartir en la Escuela Oficial de Periodismo, a partir de 1956, la asignatura de Publicidad como obligatoria. Y, ya por último, como antecedente inmediato a la enseñanza de la publicidad en la Universidad, surge la Escuela Oficial de Publicidad (1969) al amparo de la promulgación del Estatuto de la Publicidad con la Ley 61/1964 de 11 de junio.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Pero fue a raíz de la publicación de la Ley General de Educación en 1970 y el consiguiente imperativo de integrar los centros estatales de enseñanza en la Universidad, cuando surgieron los estudios universitarios de publicidad en España. Así, la licenciatura de Publicidad se empezó a impartir en las primeras Facultades de Ciencias de la Información en la Universidad Complutense de Madrid y en la Universidad Autónoma de Barcelona en el curso académico 1971-1972.

En la actualidad, la licenciatura de Publicidad y Relaciones Públicas se imparte en 36 centros universitarios en nuestro país, 21 públicos y 15 privados (INE, 2007).

En cuanto a su demanda, la titulación de Publicidad y Relaciones Públicas ocupa el segundo lugar, detrás de Periodismo, en las cifras de matriculación en los

estudios de Ciencias de la Información (INE, 2007). Sin embargo, hay que tener en cuenta que nuestro país atraviesa, en líneas generales, un período de "recesión" en la matriculación de estudios universitarios. Según datos del INE (2006), en el curso académico 1998-1999 se registraron un total de 1.580.158 matriculaciones, produciéndose un paulatino crecimiento hasta el curso académico 2000-2001 en el que comenzó un decrecimiento hasta alcanzar en el 2005-2006 la cifra de 1.422.561 matriculados.

El momento de relativa crisis que vive la universidad española debe ser aprovechado para revisar planes de estudio, metodologías, diseños curriculares, o incluso para examinar el papel que la Universidad como institución desempeña en la sociedad.

En este sentido, la universidad española se encuentra inmersa en el proceso de la convergencia europea que, a raíz de la Declaración de la Sorbona de 1998 y la de Bolonia de 1999, persigue la unificación de todos los estudios universitarios mediante la configuración de un Espacio Europeo de Educación Superior para el 2010.

Precisamente, al amparo de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), las facultades españolas que imparten algunas de las licenciaturas pertenecientes al ámbito de la comunicación (Periodismo, Comunicación Audiovisual y Publicidad y RR.PP) han contribuido a la elaboración de un Libro Blanco de Títulos de Grado en Ciencias de la Comunicación para su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (ANECA, 2004).

Un primer paso para la reestructuración de estos estudios ha sido determinar los perfiles, competencias y destrezas profesionales que necesitan adquirir los futuros profesionales de la comunicación. Así, en el caso concreto de Publicidad, se han establecido cuatro perfiles profesionales.

1. Director/a de comunicación, investigador/a y consultor/a estratégico en publicidad y relaciones públicas
2. Investigadores/as, planificadores/as y compradores de medios
3. Creativo/a y diseñador/a

4. Gestor/a de comunicación corporativa

La definición de estos perfiles profesionales resulta útil para delimitar las salidas profesionales que el mercado laboral ofrece a este colectivo de estudiantes.

3.2. Salidas profesionales de la titulación de Publicidad y Relaciones Públicas

Como constata el Libro Blanco de Títulos de Grado en Ciencias de la Comunicación (ANECA, 2004), hasta la fecha no existen estudios en nuestro país sobre la inserción laboral de los estudiantes de Publicidad y Relaciones Públicas.

Por tanto, habida cuenta de esta limitación, en este epígrafe nos basaremos en las salidas profesionales más habituales que algunas universidades españolas (Alicante, Castellón, Católica de Murcia y Murcia) establecen en sus planes de estudio.

Para ello es preciso que, de manera previa, describamos a grandes rasgos cuál es el cometido profesional del licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas. Así, en primer lugar, desde la óptica de las Relaciones Públicas, los licenciados en esta disciplina deben crear y proyectar la imagen de la empresa de manera que genere una opinión pública favorable. Paralelamente, desde el enfoque de la Publicidad, los futuros licenciados deben ofrecer una buena imagen de un producto o servicio mediante la creación, coordinación y difusión de campañas publicitarias.

Por tanto, una vez conocida la labor profesional de estos licenciados, y con base en lo dispuesto por las universidades anteriormente mencionadas, cabe hacer una doble distinción entre el emplazamiento laboral en empresas de servicios de publicidad y la ubicación laboral en un departamento especializado en estos servicios pero integrado en una institución o empresa anunciante.

Si el licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas trabaja en una empresa externa a la organización a la que presta sus servicios, su ubicación se encuadra en las empresas de publicidad identificadas por Castellblanque (2001) y Etxebarria

(2005) como las agencias de publicidad, las centrales de medios, las agencias de relaciones públicas, las agencias de marketing directo, las agencias de patrocinio, etc.

Por otra parte, si el profesional de la Publicidad y las Relaciones Públicas trabaja de forma interna en la organización que precisa sus servicios, puede ubicarse en los departamentos comerciales de los medios de comunicación o en los departamentos de marketing y comunicación de cualquier empresa o institución.

De manera general, las tareas profesionales que deben asumir estos licenciados son, entre otras, las siguientes:

-Mantener y mejorar el contacto con el público y la imagen de la organización a la que representan.
-Crear, coordinar y difundir todo tipo de campañas publicitarias (comerciales o institucionales).
-Diseñar la identidad corporativa.
-Diseñar, elaborar y evaluar estrategias de comunicación, marketing, publicidad, relaciones públicas y planificación de medios.
-Gestionar la comunicación interna y externa de empresas e instituciones.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

3.3. El estudiante de publicidad ante el trabajo y la familia

Por otra parte, de la misma forma que no disponemos de antecedentes que analicen la inserción laboral de estos estudiantes, tampoco hay trabajos que contemplen las expectativas laborales y familiares de estos egresados.

Sin embargo, sí existen precedentes en la literatura norteamericana que examinan las aspiraciones laborales (Fullerton, Kendrick y Frazier, 2006) y las razones para trabajar (Davis, 2004) de los estudiantes publicitarios.

Así, en Fullerton *et al.* (2006) se pone de manifiesto que el emplazamiento laboral preferido por los estudiantes de publicidad es, en primer lugar, la agencia

publicitaria (83,2%), seguida por el trabajo en la empresa del anunciante, la central de medios, la empresa de producción, la empresa de investigación y la consultoría.

Desde el punto de vista de la ubicación departamental en una agencia de publicidad, los estudiantes (de ambos sexos) optan por trabajar en su mayoría (56%) en dirección de cuentas. Sin embargo, existen diferencias entre sexos que parecen consolidar la segmentación horizontal de la publicidad descrita anteriormente para el caso español. Así, los hombres muestran mayor predilección por ocupar puestos creativos, mientras que las mujeres hacen lo propio con relaciones públicas, cuentas y medios.

Respecto al significado del trabajo en el ámbito de la publicidad, el hecho de ser "divertido, excitante e interesante" es el rasgo más sobresaliente para los estudiantes de Fullerton *et al.* (2006). Por su parte, en Davis (2004) las estudiantes de relaciones públicas se adhieren con más fuerza a este ámbito y al de la publicidad por su alto salario, por encima de otras consideraciones como el prestigio, el glamour y el poder.

En nuestro país, a pesar de no contar con referencias específicas sobre el alumnado de publicidad, sí disponemos de un estudio (Fundación BBVA, 2006) que analiza los valores y actitudes de los jóvenes universitarios y que puede ser útil para conocer el contexto generacional de los egresados de esta especialidad.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Así, con relación a las expectativas laborales, para los jóvenes universitarios españoles, los factores más relevantes a la hora de elegir un buen empleo son, en primer lugar, el tener un contrato fijo y que sea estable (28,7%), en segundo lugar, que permita un equilibrio entre el trabajo y la vida privada (23,1%) y, en tercer lugar, el salario (20,5%) (Fundación BBVA, 2006).

Dado que el principal problema detectado en nuestro país por estos jóvenes es el paro (50,5%), resulta coherente que sea precisamente la necesidad de estabilidad en el empleo el factor más relevante en la búsqueda laboral (Fundación BBVA, 2006).

Al mismo tiempo, parece que los jóvenes universitarios empiezan a concederle más importancia al "salario mental" que a la remuneración estrictamente económica, ya que anteponen el balance trabajo-vida familiar/personal al salario.

Por tanto, parece que estamos ante una generación de estudiantes que aspira a trabajar de un modo "familiarmente responsable". De hecho, la institución familiar tiene una alta valoración entre estos jóvenes[86], ya que la mayoría desea tener una pareja estable (72,6%) y tener hijos (57,7%). Además, la formación de una familia ocupa el tercer lugar en el abanico de prioridades identificadas por estos jóvenes a largo plazo (dentro de 10 años) y después de otras prioridades básicas para la consecución de esta tercera como el hecho de ganar dinero y conseguir un trabajo acorde a sus estudios (Fundación BBVA, 2006).

---

[75] La inversión publicitaria en 2006 fue de 14.590,2 millones de euros (Infoadex, 2007). El volumen del PIB, para el cuarto trimestre de 2006, fue de 260.567 millones de euros (INE, 2007).
Por su parte, es preciso tener en cuenta la matización que Riesgo (2005) realiza sobre la información obtenida de Infoadex para medir el volumen de actividad publicitaria. Así, según este autor, los datos de Infoadex no dan cuenta de la rentabilidad publicitaria. Al respecto, Riesgo (2005) enfatiza la necesidad de crear métodos econométricos que permitan calcular el Producto Publicitario Bruto (PPB) de modo que recoja no sólo "el coste de los factores de producción aportados a la actividad" sino también "el valor añadido generado por la inversión publicitaria en las cuentas de resultados de los anunciantes".

[76] Primeras diez agencias publicitarias por inversión gestionada:

1. McCannErickson (Interpublic)
2. Bassat Ogilvy (WPP)
3. Tapsa (nacional)
4. DDB España (Omnicom)
5. Euro RSCG España (Havas)
6. Grey (WPP)
7. Young & Rubicam (WPP)
8. TBWA/España (Omnicom)
9. Vitrubio Leo Burnett (Publicis)
10. Delvico Red Cell (WPP)

[77] En el estudio de la AGEP (2000: 57) se identifican algunas de las características de estas microempresas:

-Número de trabajadores: de 5 a 10 (o incluso menos de 5)
-Atienden básicamente un mercado local
-Tienen un contacto estrecho con el cliente
-Utilizan medios locales
-Su actividad predominante es la publicidad general
-Concentran sus esfuerzos en el área de creatividad y producción
-La polivalencia y el autodidactismo son requisitos para la práctica totalidad de personas que trabajan en este tipo de empresa.

[78] Son agencias que se posicionan en el sector como capaces de planificar y gestionar la comunicación comercial de una forma integral. Es decir, estas agencias asumen labores de creatividad, investigación, planificación de medios, relaciones públicas, etc. Sin embargo, la

realidad es que, como indica Etxebarria (2005: 104), no existe ninguna empresa que bajo una misma personalidad jurídica sea capaz de desarrollar todas las técnicas de comunicación comercial, ante lo cual tendrán que utilizar la fórmula de la subcontratación. Por su parte, los grupos multinacionales, tras procesos de concentración empresarial (con la creación, compra o absorción de empresas especializadas) sí que son capaces de ofrecer estos servicios de una manera integral.

[79] La estructura de este departamento variará en función del volumen de cuentas, la capacidad productiva de la agencia y los criterios de expansión. Los perfiles profesionales que podemos encontrar en este tipo de departamento son (en orden jerárquico):

-El director de servicios al cliente: es el responsable máximo del servicio prestado al cliente y de la rentabilidad de las cuentas. En algunos casos puede actuar como *planner* o coordinador general de todas las áreas. De forma habitual se encarga de negociar las condiciones con los clientes y con los proveedores de la agencia. También establece las líneas estratégicas de cada cuenta y coordina el trabajo de todos los directores de cuentas. Puede ocuparse, junto con la dirección general, de la captación de nuevos clientes.

-El director de cuentas: es el responsable de la cuenta o cuentas que tenga asignadas. Como conocedor de la estrategia de marketing anual de su cliente coordina el equipo de cuentas encargado del servicio de dicho cliente. También controla el presupuesto de cada cuenta y puede implicarse de forma directa en la presentación de campañas que tengan una cierta envergadura.

-El supervisor de cuentas: Se encarga de establecer el contacto entre el anunciante y la agencia y coordina las conexiones internas entre todos los departamentos. Coordina y controla los servicios subcontratados, así como los gastos de los clientes y la facturación de los mismos.

-Ejecutivos de cuentas: realizan las funciones comerciales de la agencia, a través de la asistencia al cliente actual en el trabajo cotidiano o mediante acciones de captación de clientes potenciales. Suelen trabajar en grupo liderados por un director/supervisor de cuentas.

-Asistentes: asumen trabajos administrativos o labores de recogida de información de asistencia al ejecutivo.

[80] En esta sección podemos encontrar los siguientes perfiles profesionales (en orden jerárquico):

-Director creativo: es el máximo responsable del departamento y como tal asume las tareas de coordinación interdepartamental y de representación del área de creatividad frente a la dirección general. Además, coordina la actividad de los equipos creativos del departamento y puede participar en sesiones de *brainstorming*. Junto con el director de servicios al cliente puede implicarse en la presentación de campañas al anunciante.

-Redactor o copy: es el responsable de crear conceptos y contenidos de los anuncios o campañas. Coordina la plasmación de estos mensajes en el proceso de producción.

-Director de arte: es el responsable de la parte estética del mensaje y además se responsabiliza del resultado final en la labor de creación y producción del mensaje. Para ello deber organizar y coordinar el trabajo de diversos profesionales implicados en la concreción del mensaje (equipo creativo, diseñadores gráficos, producción y proveedores).

[81] Los profesionales que componen este departamento no sólo organizan los trabajos y controlan los presupuestos sino que también son técnicos que conocen los procesos a seguir para la elaboración final del mensaje publicitario. Los perfiles profesionales que podemos encontrar en esta área son:

-El director de producción: organiza y controla el departamento.

-El jefe de producción gráfica: es el responsable de conocer los proveedores más adecuados y de su contratación para la realización del proceso gráfico (artes finales, fotomecánicas, imprentas, serigrafías, fotógrafos…). También es responsable de asegurar el perfecto desarrollo del proceso de producción y de asegurar el cumplimiento de los estándares de eficiencia y eficacia establecidos en la campaña.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

-El jefe de producción audiovisual: debe conocer y contratar las empresas colaboradoras para la producción audiovisual (productoras de sonido, productoras de cine, música…). Al igual que su homólogo de producción gráfica debe asegurar que la idea y los objetivos creativos queden correctamente plasmados en el resultado final del mensaje.

[82] A pesar de esta tendencia a la subcontratación, en aquellas agencias que han decidido conservar un departamento de planificación de medios nos podemos encontrar con los siguientes profesionales:

-Director de medios: es el responsable del departamento. Se ocupa de las relaciones con los medios y con las centrales y lidera la negociación de tarifas y descuentos.

-El planificador: conoce e investiga los medios para establecer la estrategia de medios más adecuada para cada campaña.

-Responsable de compras: negocia con los medios las mejores condiciones económicas para el cliente y para la agencia. Ejecuta las órdenes de compra y lleva el control de las inserciones y la facturación.

[83]Los profesionales que podemos encontrar en este departamento son:

-Director de investigación y planificación o de marketing: es el responsable del departamento y coordina las tareas de investigación y planificación.

-Especialista en investigación de mercados: investiga y suministra información sobre el público objetivo, el producto, el anunciante, las campañas publicitarias llevadas a cabo y las tendencias del mercado con relación al producto o servicio.

-Especialista en planificación estratégica en comunicación: se basa en los datos sobre el mercado y el público objetivo y en la capacidad del anunciante y de la agencia, para así poder determinar el esfuerzo comunicativo necesario a realizar. Toma decisiones en aspectos relevantes como el posicionamiento del producto o de la marca, la utilización y coordinación de las técnicas de comunicación. Redacta lo que se conoce como la *copy strategy*, un documento en el que se identifican las bases sobre las cuales se espera que el consumidor prefiera adquirir los productos de un determinado cliente y no los de la competencia. Esta *copy strategy* actúa como guía y dirección para los creativos de la agencia.

[84] El profesional adscrito a este departamento es el responsable de tráfico.

[85] Según datos de Eurostat (2007) la edad media para la maternidad en nuestro país se sitúa en los 30,9 años, el valor más alto de la media comunitaria.

[86] La afirmación "mi familia es incondicional, siempre está cuando la necesito" obtiene una puntuación de 8,7 (en un rango de 0 a 10), seguida con una ligera desventaja por "mis amigos son incondicionales, siempre están cuando los necesito" con un 8,0.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PARTE V.
EL PLANTEAMIENTO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

CAPÍTULO 6: OBJETIVOS

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Como ya vimos, una de las cuestiones menos exploradas en el estudio del conflicto entre trabajo y familia es el peso que ejercen los valores y creencias personales en la percepción del problema. Parte de estos valores se gestan en el proceso de socialización, especialmente durante el periplo universitario, por su proximidad a la asunción de roles característicos de una edad adulta.

En este contexto y dada la inexistencia de trabajos, nos interesa examinar estos valores concretados en expectativas en la etapa previa a la inserción en el mundo laboral.

Dado que el análisis de expectativas es el objetivo central de nuestra investigación, es preciso puntualizar su conceptualización. En este sentido, la definición de Pérez (1997: 140) nos parece la más adecuada. Así, para nuestro trabajo las expectativas son el resultado del proceso de interiorización de los valores propuestos por las instancias socializadoras (familia, escuela, empresa…).

En particular, nuestro objetivo es observar las expectativas familiares y laborales de los universitarios y detectar si los egresados, ya desde su etapa estudiantil, anticipan un posible conflicto laboral↔familiar.

Dado que en el proceso de socialización laboral anticipatoria o de preparación al trabajo[xxiii] la Universidad puede actuar como fuente de aculturación para la formación de las expectativas laborales, quereremos también analizar si los estudiantes de profesiones especialmente vinculadas a la SIC, como es el caso de los egresados de publicidad, difieren en sus expectativas en comparación con otros colectivos universitarios.

Tal y como expusimos en el capítulo anterior, en nuestro país, el único estudio que, de manera explícita, analiza la composición y las características de la fuerza

[xxiii] La socialización laboral es un "proceso de aprendizaje mediante el que se adquieren las actitudes, las habilidades y conductas útiles para el desempeño del trabajo" (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996: 67). Desde una dimensión temporal, es preciso distinguir entre "el período de la socialización laboral que tiene lugar antes de la incorporación al primer empleo (etapa de socialización anticipatoria o de preparación) (…) y la socialización laboral que tiene lugar tras la incorporación al primer empleo" (Prieto *et al.*, 1996: 71).

laboral publicitaria (Martín-Llaguno *et al.*, 2007) corrobora la necesidad de focalizar nuestra investigación en este ámbito.

Por su parte, y dado que en el capítulo de expectativas hemos observado las diferencias entre sexos ante el ámbito laboral y familiar, nos interesa también aquí contrastar estas evidencias con nuestros resultados. De este modo, queremos comprobar si entre nuestros estudiantes siguen estando presentes los estereotipos de género que plantean divergencias entre sexos ante ambos escenarios o si, por el contrario, existen convergencias entre las expectativas de hombres y mujeres.

Una vez expuesto el objetivo general de nuestra investigación, nos planteamos los siguientes **objetivos específicos**:

1. Explorar las expectativas laborales de los estudiantes en función del sexo y en virtud de la titulación. De forma más concreta pretendemos describir y examinar las diferencias entre hombres/mujeres, publicitarios/no publicitarios en:
    a. El concepto de trabajo: las razones para trabajar.
    b. Las expectativas de dedicación y emplazamiento laboral.

2. Explorar las expectativas familiares de los estudiantes en función del sexo y en virtud de la titulación. En concreto, pretendemos describir y examinar las diferencias entre hombres/mujeres, publicitarios/no publicitarios en:
    a. Las expectativas de formar una familia en el futuro (tener pareja e hijos), así como la edad en que planifican hacerlo.
    b. El concepto de familia.

3. Explorar las expectativas sobre la relación trabajo-familia en función del sexo y en virtud de la titulación. De forma particular planteamos describir y detectar las diferencias entre hombres/mujeres, publicitarios/no publicitarios en:
    a. Las creencias de género con respecto a la integración trabajo-familia para ver si hay un concepto "sexuado", "andrógino" o "inverso" en la asignación de roles.

b. La relación de dependencia/independencia en la planificación de roles.
c. Las expectativas de conflicto laboral-familiar.
d. Los antecedentes que explican la percepción de un conflicto potencial entre trabajo y familia.
e. Las consecuencias del conflicto potencial.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

CAPÍTULO 7: HIPÓTESIS

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Con base en la revisión bibliográfica realizada sobre la literatura del conflicto real entre trabajo y familia, las expectativas laborales y familiares y el conflicto potencial entre ambos ámbitos, para los objetivos planteados proponemos comprobar las siguientes hipótesis.

1. Con respecto a las diferencias en las expectativas laborales en virtud del sexo y de la titulación presumimos que:

H.1.a. Hay una similitud en las razones para trabajar de hombres y de mujeres.

H.1.b.Hay una similitud en las expectativas de dedicación y emplazamiento laboral de hombres y de mujeres.

H.2. Sin embargo, en el caso de la publicidad, el sexo condiciona la opción laboral, de forma que, existen diferencias entre publicitarios y publicitarias en la elección del departamento para trabajar. Hay departamentos "masculinos" y "femeninos".

2. Con respecto a las diferencias en las expectativas familiares en virtud del sexo y de la titulación presumimos que:

H.3. Hay una similitud en las expectativas de formar una familia entre hombres y mujeres, que se concreta en el deseo de tener pareja e hijos en un futuro.

H.4. Sin embargo, pese a la similitud en las aspiraciones, hay una diferenciación en el concepto de familia entre sexos.

3. Con respecto a las expectativas sobre la relación trabajo-familia planteamos que:

H.5. Los estudiantes son partidarios de adoptar un estilo de división de tareas asimétrico: las mujeres, con independencia de su participación en el ámbito público, siguen asumiendo la responsabilidad principal del cuidado del hogar.

H.6. La relación de dependencia/independencia en la planificación laboral y familiar difiere entre sexos.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

H.7.a. En las expectativas de conflicto habrá diferencias entre sexos. Así, en virtud de las expectativas sobre los roles familiares y laborales expuestos, las mujeres, en general, percibirán de forma más acusada que los hombres el conflicto potencial.

H.7.b. La profesión condiciona las expectativas de conflicto. Los publicitarios, a partir del conocimiento de las rutinas laborales del sector, anticiparán más conflicto que los estudiantes de otras titulaciones.

H.8. La personalidad del individuo influirá significativamente en la percepción de este problema, de forma que, quienes son más positivos sobre sí mismos anticiparán menos dificultades en la compaginación de roles.

H.9. El contexto familiar (concretamente en lo relativo con el trabajo, la dedicación laboral y la percepción de la experiencia de conciliación de la madre) será también un antecedente significativo del conflicto potencial

H.10. La anticipación de un conflicto entre roles puede influir sobre la planificación laboral de los estudiantes, especialmente en el caso de las mujeres, ya que las responsabilidades familiares asociadas a su género pueden ser un obstáculo para la definición de sus metas laborales. Se reproduce el "techo de cemento".

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

H.11.a. La percepción de un conflicto potencial puede repercutir sobre la planificación de roles. En concreto, cuanto mayor sea el nivel del conflicto potencial menor el conocimiento del egresado acerca de cómo planificar la compaginación de roles.

H.11.b. La percepción de un conflicto potencial puede repercutir sobre la planificación de roles. En concreto, cuanto mayor sea el nivel del conflicto potencial menor la implicación del egresado en el proceso.

CAPÍTULO 8: METODOLOGÍA

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

1. PROCEDIMIENTO Y PARTICIPANTES

Para la realización de nuestra investigación elaboramos un cuestionario a partir de medidas utilizadas por otros autores en estudios previos sobre expectativas (en el siguiente epígrafe se realiza un análisis más detallado de estas medidas).

Para la selección de la muestra se utilizó un método de muestreo no probabilístico. Este tipo de muestreo, según Cea (1998: 179) consiste en extraer las unidades muestrales con criterios diferentes a los de la aleatorización, como la conveniencia u otros criterios subjetivos. El muestreo no probabilístico resulta válido para nuestra investigación ya que se trata del primer trabajo que se realiza en nuestro país sobre este tema y este tipo de muestreo resulta especialmente válido para estudios piloto. Además, otra de las ventajas que ofrece el muestreo no probabilístico es que se centra más en la información aportada por los sujetos que en su representatividad estadística. En este sentido, aunque los resultados obtenidos en esta investigación no puedan generalizarse a la totalidad de los alumnos matriculados en publicidad y relaciones públicas en nuestro país, las evidencias observadas podrán ser útiles para detectar tendencias y comprobar la validez de las hipótesis planteadas.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En cuanto a la modalidad de muestreo no probabilístico utilizado en esta investigación, recurrimos al método de selección denominado de conveniencia, fortuito o accidental y que, básicamente, "consiste en que el investigador selecciona aquellos casos que están más disponibles" (González, 1997: 110).

La muestra de este estudio está compuesta por egresados procedentes de la licenciatura de Publicidad y Relaciones Públicas. En concreto, se contactó con alumnos de publicidad de la Universidad de Alicante, de la Universidad de Murcia y de la Universidad de Navarra.

Dada la dificultad que conlleva el concentrar a este alumnado fuera del horario lectivo, la administración del cuestionario se realizó en clase, en las horas previas o posteriores a determinadas materias.

Durante la aplicación de este cuestionario se advirtió del carácter voluntario de la participación en el estudio. Sin embargo, el anonimato de los participantes no pudo ser garantizado para aquellos que aportaron sus datos para participar en una investigación longitudinal. No obstante, se aseguró la confidencialidad de la información aportada y su utilización en exclusiva para fines científicos.

Los cuestionarios se administraron únicamente en formato papel. El tiempo aproximado para contestar los cuestionarios fue de 30-40 minutos.

Al mismo tiempo, y de forma paralela a la investigación realizada con los egresados de publicidad, se administró un cuestionario similar (obviando las preguntas específicas para el alumnado de esta especialidad) a los estudiantes universitarios de otras disciplinas.

Así, se contactó con estudiantes de Relaciones Laborales y de Magisterio esp. Educación Infantil, de la Universidad de Alicante.

En la tabla 14 se resumen las características de la muestra objeto de estudio. En el cuestionario para los egresados de Publicidad y Relaciones Públicas, 388 estudiantes accedieron a participar en el estudio. De la Universidad de Alicante, 258 egresados, de la Universidad de Murcia, 85 estudiantes, y de la Universidad de Navarra, 45 alumnos. Dado que nuestro interés residía en observar la futura incompatibilidad entre roles, se decidió eliminar de la muestra aquellos sujetos que estaban casados, que tenían hijos y que trabajaban a tiempo completo. De esta forma, la muestra final estuvo compuesta por 350 estudiantes. El 24,6% de esta muestra final eran hombres y el 75,4% mujeres. El 52% estudiaba a tiempo completo, el 10,6% trabajaba a tiempo parcial y el 37,4% de manera coyuntural. El 46,3% tenía pareja y el 53,7% ni estaba casado/a ni tenía pareja.

Por su parte, en el cuestionario para los estudiantes de otras disciplinas universitarias, 151 egresados (86 de Relaciones Laborales y 65 procedentes de Magisterio esp. Educación Infantil) dieron su consentimiento para participar en nuestra investigación. Al igual que sucedía con la muestra de egresados publicitarios, decidimos no incluir en la muestra final aquellos estudiantes que estaban casados, que tenían hijos y que trabajan a tiempo completo. La muestra

final estuvo formada por 136 egresados. El 16,2% eran hombres y el 83,8% mujeres. El 52,9% tenía pareja y el 47,1% ni estaba casado/a ni tenía pareja. El 46,3% estudiaba a tiempo completo, el 15,4% trabaja a tiempo parcial y el 38,2% de manera coyuntural.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 14. Estadísticos descriptivos. Características de la muestra

EDAD	**Titulación**	**N**	**Mínimo**	**Máximo**	**Media**	**Desv. típ.**
	Publicidad	350	17,00	30,00	20,45	2,58
	Otras	136	17,00	28,00	20,24	2,20
UNIVERSIDAD	**Titulación**	**Universidad**	**Frecuencia**	**Porcentaje válido**		
	Publicidad	Alicante	238	68,0		
		Murcia	69	19,7		
		Navarra	43	12,3		
		Total	*350*	*100,0*		
	Otras	Alicante	136	100,0		
CURSO	**Titulación**	**Curso**	**Frecuencia**	**Porcentaje válido**		
	Publicidad	1	232	66,3		
		4	118	33,7		
		Total	*350*	*100,0*		
	Otras	1	44	32,4		
		2	58	42,6		
		3	34	25,0		
		Total	*136*	*100,0*		
SEXO	**Titulación**	**Sexo**	**Frecuencia**	**Porcentaje válido**		
	Publicidad	Hombre	86	24,6		
		Mujer	264	75,4		
		Total	*350*	*100,0*		
	Otras	Hombre	22	16,2		
		Mujer	114	83,8		
		Total	*136*	*100,0*		

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

2. MEDIDAS

Las variables objeto de estudio fueron agrupadas en ocho categorías:

1. Características sociodemográficas y familiares
2. Características de personalidad
3. Planificación vida personal/vida familiar
4. Planificación vida laboral
5. Estilos de vida
6. Previsión de conflictos en la relación trabajo-familia, familia-trabajo
7. Importancia y compromiso de roles
8. Planificación de roles

A continuación se describen los instrumentos de evaluación utilizados, así como los resultados obtenidos en los análisis factoriales exploratorios y en los análisis de fiabilidad[87].

1. Características sociodemográficas y familiares

a) Demográficos.

Las características sociodemográficas solicitadas al estudiante fueron la edad, el sexo, el estado civil (casado/a o con pareja- o bien- no casado/a o sin pareja) y la situación laboral (sólo estudio, trabajo a tiempo completo, trabajo a tiempo parcial o trabajo de forma coyuntural).

La cuestión referente al estado paternal (sin hijos, con hijos viviendo en el hogar o fuera de él) fue elaborada a partir de Conlon (2002) y Friede (2005) que consideraron relevante contemplar la distinción entre los hogares con hijos (a pesar de tenerlos) o los hogares sin ellos.

Junto a estos datos se requirió la titulación del egresado, así como el curso de la licenciatura en que se encontraba actualmente.

b) Contexto familiar.

-Situación laboral de los padres.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En esta cuestión, elaborada por Conlon (2002), aunque reformulada para su mejor comprensión en este estudio, el egresado debía indicar si el padre o la madre trabajaban a tiempo completo, a tiempo parcial, o si, por el contrario, no trabajaban. Dada la posibilidad de que los egresados pudieran haber crecido en hogares monoparentales, se les ofreció la oportunidad de señalar la convivencia con tan sólo uno de los progenitores, lo cual negaba su educación en familias de doble ingreso.

-Distribución de tareas domésticas en el hogar.

Esta pregunta, elaborada por Conlon (2002), ofrecía la posibilidad de describir varias situaciones. Así, el hogar familiar podía caracterizarse por un reparto equitativo de las tareas domésticas, por la responsabilidad principal asumida por uno de los progenitores (con la ayuda esporádica de la pareja) y por la responsabilidad plena "en soledad" (sin contar con el apoyo de la pareja). Al igual que en la pregunta anterior, se pensó en la posible crianza del egresado en hogares monoparentales, por tanto, se dispuso un ítem que así lo manifestara.

-Percepción de la dificultad de la madre para compaginar múltiples roles.

En esta cuestión se le pedía al egresado que, subjetivamente, valorase la dificultad que tuvo su madre para compaginar trabajo y familia. Esta pregunta, aunque extraída de Conlon (2002), fue modificada para esta investigación. Conlon (2002) proponía un formato de respuesta del 1 al 5 que hemos convertido, para la mejor comprensión por el estudiante, en una escala del 1 al 3. Del mismo modo, a pesar de que Conlon (2002) contemplase la posibilidad de que el egresado no viviera con la madre y, por tanto, su incapacidad para reportar el nivel de estrés percibido, no incluyó la posibilidad de que la madre no trabajara, como ya se preguntó anteriormente, y que nosotros sí hemos considerado adecuado incluir.

2. Características de personalidad

a) *Autoevaluaciones personales.* Para la evaluación de la personalidad del individuo se seleccionó la escala de autoevaluaciones centrales (*Core Self-Evaluations Scale*) (CSES) de Judge, Erez, Bono y Thoresen (2003)[88]. Se eligió esta escala por su brevedad y por ser una de las escalas más utilizadas en el ámbito de la psicología organizacional. Esta escala unidimensional de 12 ítems (6 positivos, 6

negativos) refleja las evaluaciones del sujeto en cuatro rasgos de personalidad (autoestima, autoeficacia, neuroticismo y locus de control)[89].

El formato de respuesta consiste en una escala de tipo Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo).

Tras realizar el análisis factorial exploratorio con los doce ítems de la escala obtuvimos una estructura de dos factores que explicaban el 40,42% de la varianza[90]. El primer factor, "evaluaciones negativas", incluyó 6 ítems que explicaban el 22,35% de la varianza. El segundo factor, "evaluaciones positivas", agrupó 6 ítems que suponían el 18,06% de la varianza. La composición por ítems de cada uno de estos factores, así como las cargas factoriales para cada uno de los ítems se muestran en la tabla 30 del anexo.

Los análisis de fiabilidad realizados demostraron una buena consistencia interna entre los ítems que constituyen cada uno de los factores (α= 0,72 y α=0,63).

b) *Autoeficacia general.* Para medir la creencia del egresado sobre su capacidad para hacer frente a las dificultades que se presentan en la vida, se seleccionó la adaptación de Sanjuán, Pérez y Bermúdez (2000) de la Escala de Autoeficacia General (Baessler y Schwarcer, 1996) sobre la población española. Se trata de una escala unidimensional compuesta por diez ítems. En nuestro estudio[91] hemos variado el formato de respuesta de escala de tipo Likert de 10 puntos por el de 5 puntos, ya que todas las escalas multi-ítem utilizadas en el cuestionario adoptan este mismo formato.

El valor para el alpha de Cronbach de esta escala (α= 0,83) está muy próximo al obtenido (α= 0,87) por Sanjuán *et al.* (2000), lo que da cuenta de la buena consistencia interna entre los ítems que forman parte de esta medida de evaluación.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

3. Planificación vida personal/vida familiar

a) *Situación de pareja.* A través de esta cuestión se le plantea al egresado que especifique si, entre sus planes personales, ha planificado casarse o tener una relación de pareja, así como la edad en que espera hacerlo en caso afirmativo.

b) *Situación paternal*. El estudiante debe responder si desea tener hijos, el número de hijos estimado, así como la edad en que le gustaría empezar a tenerlos.

c) *Nacimiento del primer hijo.* Con el fin de detectar si el egresado percibe la existencia de una interrelación entre trabajo y familia, mediante esta pregunta el alumno debe señalar si el nacimiento del primer hijo estará supeditado a su trabajo, al de su pareja, al de ambos, o si, por el contrario, se tratará de una decisión independiente del trabajo.

d) *Concepto de familia*. El estudiante debe indicar las personas que, a su juicio, conforman una familia.

4. Planificación vida laboral

a) *Ámbito laboral.* Dada la doble especialización de la licenciatura de Publicidad y Relaciones Públicas, el egresado debe elegir entre uno de estos dos ámbitos, aunque también puede rechazar la posibilidad de trabajar en este campo profesional[92].

b) *Emplazamiento laboral.* En esta pregunta se le solicita al estudiante que seleccione la forma y el lugar en que le gustaría trabajar. Así se barajan varias opciones: en una agencia de publicidad (por cuenta propia o por cuenta ajena), en una institución pública, en una empresa anunciante u otros[93].

c) *Especialización profesional.* Para aquellos que optan por trabajar en el sector, se presentan ocho departamentos típicos de una agencia de publicidad (en los que también se encuentra el de Relaciones Públicas) y se le solicita al alumno que elija el departamento en que le gustaría trabajar, como primera y como segunda opción. También se plantea la posibilidad de que el estudiante opte por trabajar en otros departamentos no contemplados en esta cuestión[94].

d) *Aspiraciones profesionales.* Para analizar las metas laborales de los egresados se seleccionó la Escala de Aspiraciones Profesionales (*The Career Aspiration Scale*) (CAS) de O'Brien, Gray, Tourajdi y Eigenbrode (1996). La escala está compuesta por 10 ítems que miden los objetivos y logros del estudiante respecto a un determinado campo profesional.

El formato de respuesta consiste en una escala de tipo Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo).

Tras realizar el análisis factorial explotario obtuvimos una estructura de dos factores que daban cuenta del 47,37% de la varianza[95]. El primer factor, "liderazgo", agrupaba tres ítems que suponían el 25,70% de la varianza. El segundo factor, "promoción", aglutinaba cinco ítems que explicaban el 21,67% de la varianza. En la tabla 31 del anexo se muestra la composición por ítems de cada uno de los factores y las cargas factoriales de los ítems.

Los análisis de fiabilidad arrojaron una consistencia de α= 0,52 en la subescala de "promoción" y de α= 0,71 en la subescala de "liderazgo".

5. Estilos de vida

Para analizar las expectativas de los alumnos respecto a la inversión de tiempo en los roles laborales y familiares y al reparto de la responsabilidad de estos roles con la pareja, se utilizó la escala de la orientación hacia la integración trabajo-familia (*Orientation to Occupational-Family Integration Scale*) (OOFI) de Gilbert, Dancer, Rossman y Thorn (1991).

Esta escala está compuesta por tres subescalas: la tradicional masculina, la tradicional femenina y la igualitaria[96].

Estas tres subescalas son presentadas en un solo instrumento de 31 ítems: los 5 primeros hacen referencia a las intenciones de trabajar a tiempo completo/parcial, de tener pareja e hijos y de compaginar el trabajo y la pareja sin hijos. Los 26 restantes se reparten en tres posibles escenarios:

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

- Después del matrimonio/pareja y antes de tener hijos (3 ítems)
- Después del matrimonio/pareja con hijos (5 ítems)
- Después del matrimonio/pareja con o sin hijos (18 ítems)

Dado que los dos primeros escenarios están incluidos en el tercero, la escala utilizada en nuestra investigación está compuesta por los 5 primeros ítems descriptivos y los 18 del tercer escenario.

Los estudiantes deben mostrar su grado de acuerdo con cada ítem según una escala de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5=totalmente de acuerdo).

Es preciso puntualizar que aunque en la escala original cada sexo sólo obtiene puntuación en los ítems que le son propios, en nuestra investigación decidimos modificar este aspecto del instrumento de medición, de forma que todos los egresados puntuaran en todas las subescalas. Es decir, dado el lapso de tiempo transcurrido desde la publicación de esta escala (16 años) y ante los cambios experimentados en la sociedad actual en cuanto a la adscripción de roles en función del sexo, parece lógico suponer que tanto el hombre, como la mujer, puedan opinar sobre un estilo de división de tareas en los que se inviertan los estereotipos de género. En este sentido, la mujer debe manifestar su grado de acuerdo no sólo con los ítems propios de su rol tradicional (rol dependiente) sino que también debe posicionarse ante los ítems del rol de provisión de ingresos (rol tradicional del hombre). La misma situación se plantea en el caso del hombre.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En nuestra investigación, obtuvimos una estructura factorial de cuatro factores que explicaban el 72,22% de la varianza[97]. El primer factor, "estilo transicional",[98] incluyó 3 ítems que representaban el 23,29% de la varianza; el segundo factor, "estilo igualitario", agrupó 3 ítems que suponían el 20,74% de la varianza; el tercer factor, "estilo tradicional de provisión de ingresos", integró 3 ítems que explicaban el 14,41% de la varianza; y, el cuarto factor, "estilo tradicional dependiente", estaba formado por 3 ítems que daban cuenta del 13,77% de la varianza.

La composición por ítems de cada uno de estos factores, así como las cargas factoriales para cada uno de los ítems se muestran en la tabla 32 del anexo.

Tras realizar los análisis de fiabilidad obtuvimos una consistencia interna de α=0,92 en el primer factor, de α=0,89 en el segundo factor, de α=0,61 en el tercer factor y de α=0,63 en el cuarto factor.

6. Previsión de conflictos en la relación trabajo-familia, familia-trabajo

Dada la escasez de estudios sobre el conflicto potencial trabajo↔familia, el instrumento de medición más adecuado es el de Friede (2005).

La escala está compuesta por 18 ítems repartidos de forma equitativa entre las seis modalidades del conflicto potencial[99].

Junto a estos 18 ítems añadimos otros tres, los dos primeros elaborados a partir de Conlon (2002) y el tercero *ad hoc*, que tratan de esclarecer, por un lado, si el egresado percibe la futura interrelación entre roles[100] y, por otro lado, si el estudiante es consciente de que la especialización profesional influirá en su conciliación laboral↔familiar[101].

El formato de respuesta es de tipo Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5=totalmente de acuerdo).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En nuestro estudio, al realizar con los 18 ítems de Friede (2005) el análisis factorial exploratorio obtuvimos una estructura de cuatro factores que explicaban el 62,75% de la varianza total. El primer factor, "Conflicto potencial trabajo-familia y familia-trabajo de tensión", agrupó seis ítems que suponían el 20,87% de la varianza. El segundo factor, "Conflicto potencial trabajo-familia y familia-trabajo de comportamiento", englobó seis ítems que representaban el 19,19% de la varianza. El tercer factor, "Conflicto potencial familia-trabajo de tiempo", concentró tres ítems que explicaban el 11,66% de la varianza. El cuarto factor, "Conflicto potencial trabajo-familia de tiempo", recogió tres ítems que constituían el 11,03% de la varianza.

En la tabla 33 del anexo se muestran los ítems que componen cada uno de los factores así como sus cargas factoriales.

Respecto a los análisis de fiabilidad, el alpha de Cronbach osciló entre el 0,73 del "conflicto potencial trabajo-familia de tiempo", el 0,76 del "conflicto potencial familia-trabajo de tiempo", el 0,84 del "conflicto potencial trabajo-familia, familia-trabajo de comportamiento" y el 0,87 del "conflicto potencial trabajo-familia y familia-trabajo de tensión".

Sin embargo, una vez testada la composición de la escala original con nuestros datos, decidimos trabajar con un formato unidimensional, de modo que la puntuación de los ítems midiera, de forma genérica, el nivel de conflicto potencial percibido. Dado que el conflicto potencial es una cuestión intangible aún no presente en la realidad de nuestros estudiantes, consideramos que la distinción de sus dimensiones (tiempo, tensión y comportamiento) sería especialmente difícil y no aportaría información de utilidad para nuestros objetivos.

7. Importancia y compromiso de roles

Se seleccionó por su idoneidad la escala *Life Role Salience* (LRSS) de Amatea, Cross, Clark y Bobby (1986).

Este instrumento de medición está compuesto por 40 ítems distribuidos en cuatro subescalas que miden la importancia y el compromiso hacia los roles (ocupacional, paternal, marital y cuidador de hogar) que entran en conflicto (por importancia o uso de recursos) en la vida de los individuos. En nuestro estudio hemos obviado la inclusión de la subescala "cuidador del hogar"[102].

En este bloque temático añadimos también tres ítems de Davis (2004)[103] para medir, junto a un ítem de Amatea *et al.* (1986)[104], las motivaciones laborales de la muestra objeto de estudio.

El formato de respuesta es de tipo Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5=totalmente de acuerdo).

Al realizar, con los ítems de Amatea *et al.* (1986), el análisis factorial exploratorio obtuvimos una estructura de cuatro factores que explicaban el 56,41% de la varianza[105]. El primer factor, "Valor/compromiso rol pareja", estaba

compuesto por 8 ítems que explicaban el 18,76% de la varianza. El segundo factor, "Valor/compromiso rol paternal", agrupaba siete ítems que suponían el 17,82% de la varianza. El tercer factor, "Valor/compromiso avance profesional", aglutinaba 6 ítems que constituían el 11,33% de la varianza. El cuarto factor, "Valor rol trabajo", estaba compuesto por 5 ítems que representaban el 8,49% de la varianza.

En la tabla 34 del anexo se recogen las cargas factoriales para los ítems que configuran cada uno de los cuatro factores.

Los análisis de fiabilidad confirmaron la consistencia interna de los factores con valores para el alpha de Cronbach que oscilaron entre el 0,89 del "Valor/compromiso pareja", el 0,88 del "Valor/compromiso rol paternal", el 0,75 del "Valor/compromiso avance profesional" y el 0,64 del "Valor rol trabajo".

8. Planificación de roles

Se seleccionó la escala de las Actitudes Hacia la Planificación de Múltiples Roles (*Attitudes Towards Multiple Role Planning*) (ATMRP) de Weitzman y Fitzgerald (1996).

La escala original comprendía 50 ítems distribuidos de forma equitativa en cinco subescalas (conocimiento/certeza, compromiso, independencia, implicación y flexibilidad). Para nuestra investigación, hemos seleccionado la subescala de conocimiento/certeza[106] y la subescala de implicación[107].

El formato de respuesta adoptado es una escala de cinco puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5=totalmente de acuerdo).

Al realizar el análisis factorial explotario obtuvimos una estructura de dos factores que explicaban el 39,30% de la varianza[108]. El primer factor, "Falta de conocimiento", estaba compuesto por siete ítems que representaban el 20,31% de la varianza total. El segundo factor, "Falta de implicación", integró ocho ítems que suponían el 18,99% de la varianza.

En la tabla 35 del anexo se describen las cargas factoriales para los ítems que forman parte de cada uno de los dos factores.

Los valores del alpha de Cronbach para el primer (α= 0,76) y segundo (α=0,72) factor mostraron una adecuada consistencia interna.

3. ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de datos se realizó con el programa estadístico SPSS, versión 14.0.

Para observar las diferencias en las puntuaciones de las subescalas en función del sexo y la titulación se realizaron varias pruebas estadísticas. En primer lugar, utilizamos la prueba T para muestras independientes, una prueba válida para el contraste de medias de una variable entre grupos dispares (hombres o mujeres; publicitarios o no publicitarios).

Por su parte, para observar el contraste de medias a partir del efecto que más de una variable ejerce sobre una variable dependiente, se llevaron a cabo análisis de varianza univariante (UNIANOVA). En este sentido, la fortaleza de este tipo de operación estadística reside en poder estudiar el efecto conjunto (interacción) de los factores (Pardo y Ruiz, 2005: 361). De este modo, con este tipo de pruebas, en un modelo de dos factores se analizan tres efectos: los dos efectos principales (uno por cada factor) y el efecto de la interacción entre ambos factores.

Y, para evaluar el grado de asociación existente entre variables categóricas se realizaron tests de chi-cuadrado con el procedimiento estadístico tablas de contingencia.

Por otro lado, para estudiar las relaciones entre diversas variables cuantitativas, se llevaron a cabo análisis de correlación bivariada que miden el grado de parecido o variación conjunta existente entre dos variables (Pardo y Ruiz, 2005: 429). Para determinar el grado de relación lineal existente se utilizó el estadístico de Pearson.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Por último, con el fin de constatar las variables predictoras del conflicto potencial, de las aspiraciones laborales y de la planificación de roles, se realizaron análisis de regresión lineales múltiples por pasos, con el método pasos sucesivos. Dada la inexistencia de antecedentes en nuestro país sobre el objeto de estudio de esta investigación, decidimos utilizar este procedimiento para permitir que fueran los criterios estadísticos (y no el criterio del analista) el que determinara el orden de las variables a introducir. Con este tipo de análisis se trata de encontrar un modelo de regresión que explique, con el mínimo número posible de variables independientes, la mayor cantidad posible de la varianza de una variable dependiente.

Tras realizar las pruebas pertinentes se comprobó el cumplimiento de los supuestos de independencia, normalidad, linealidad y no colinealidad que permiten garantizar la validez de los modelos de regresión obtenidos.

En todos los análisis estadísticos, para determinar la existencia de diferencias o relaciones significativas, decidimos utilizar el criterio de significación de $p<0,05$.

[87] Para el estudio de la estructura factorial de diversos instrumentos de medición utilizados en nuestra investigación, se realizó un análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax. Para retener un ítem en un factor se fijó el criterio de presentar cargas factoriales iguales o mayores que 0,45. Para determinar la consistencia interna de las subescalas se halló el coeficiente alpha de Cronbach.

[88] Dado que para la construcción de esta escala Judge *et al.* (2003) utilizaron cuatro muestras diversas (directivos, empleados y estudiantes de dos universidades), en nuestra investigación, para la muestra estudiantil a la que se le administró el cuestionario, fue necesario la reformulación de tres ítems.

Así, en el ítem 4 ("*Sometimes when I fail I feel worthless*") se optó por la traducción del término "*fail*" por el de "suspender", dado su mayor proximidad con la realidad del estudiante, en lugar de su traducción por la expresión más genérica de "fracasar".

De la misma manera, en el ítem 6 ("*Sometimes, I do not feel in control of my work*") se decidió traducir "*work*" como "estudios", dado que trabajamos con una muestra de alumnos.

En esta misma línea, en el ítem 10 ("*I do not feel in control of my success in my career*"), en lugar de traducir "*career*" por "carrera" se prefirió utilizar la expresión "estudios de Publicidad y Relaciones Públicas", en primer lugar, porque nuestra muestra está compuesta por estudiantes y, en segundo lugar, por la especificidad de la titulación en la muestra de estudio. En el caso de los cuestionarios dirigidos a otras disciplinas universitarias se reformuló, parcialmente, este ítem, de manera que pudiera ser pertinente tanto para los alumnos de Magisterio como para los de Relaciones Laborales. Así, este ítem quedó

configurado de la siguiente manera "No tengo el control sobre el éxito que pueda tener en mis estudios en la Universidad", obviando, por tanto, su referencia específica a los estudios de Publicidad.

[89] Como recogen Judge, Locke y Durham (1997) la autoestima hace referencia al valor en general que uno cree que tiene como persona (Harter, 1990); la autoeficacia general es una evaluación de lo bien que uno siente que puede actuar en una variedad de situaciones (Locke, McClear y Knight, 1996); el neuroticismo es la tendencia a tener un estilo cognitivito y atributivo negativo y la focalización sobre aspectos negativos de uno mismo (Watson, 2000); el locus de control es la creencia de que las causas de los eventos en la vida pueden ser contingentes al propio comportamiento del individuo (locus de control interno) o, por el contrario, los eventos dependen del azar o de la acción de otras personas (locus de control externo) (Rotter, 1966).

[90] Al realizar el primer análisis factorial exploratorio de componentes principales con los doce ítems de la escala (KMO=0,82; χ^2<0,000) obtuvimos una estructura inicial de tres factores que explicaban el 48,90% de la varianza. La obtención de un factor con un solo ítem y la agrupación clara del resto de ítems en dos factores que discriminaban, por un lado, las concepciones positivas sobre uno mismo y, por otro lado, las autoevaluaciones negativas, indicaban la mejor adecuación de una estructura de dos factores.

[91] En nuestro caso, dado que la versión española de esta escala ya ha sido validada por Sanjuán *et al.* (2000) con 259 estudiantes universitarios, no fue necesario realizar el análisis factorial para este instrumento de medición.

[92] Se eliminó esta cuestión en el cuestionario administrado a los egresados de otras disciplinas.

[93] Esta pregunta fue ligeramente modificada para su aplicabilidad a egresados de otros estudios. Así, las opciones de emplazamiento laboral propuestas fueron: trabajo en institución pública vs. trabajo en empresa privada y trabajo por cuenta propia vs. trabajo por cuenta ajena.

[94] Dada la especificidad de esta cuestión se optó por su eliminación en el cuestionario dirigido a otros colectivos universitarios.

[95] El primer análisis factorial exploratorio de componentes principales realizado con los 10 ítems de este instrumento de medición (KM0=0,75; χ^2<0,000) dio como resultado una estructura inicial de tres factores que explicaban el 54,18% de la varianza. Dos ítems presentaban cargas factoriales que saturaban en más de un factor ("Estaría satisfecho con sólo hacer mi trabajo en una carrera en la que esté interesado/a" y "Pretendo convertirme en un experto en mi campo profesional"), por lo que fue necesario eliminarlos.

[96] Los ítems de la subescala tradicional reflejan la perspectiva de que aunque hombres y mujeres trabajen, la mujer es la principal responsable del hogar, mientras que el hombre es el principal proveedor de ingresos. Por su parte, la subescala de reparto de tareas igualitario asume que ambos sexos deben tomar parte activa en los roles laborales y familiares.

[97] El análisis factorial de componentes principales se realizó sólo con los 18 ítems del tercer escenario. De estos 18 ítems, según indicaciones de Gilbert *et al.* (1991), seleccionamos 13 y añadimos tres ítems no contemplados por estos autores pero que, según el trabajo posterior de Savage y Fouad (1994), podrían pertenecer al estilo transicional. Tras realizar el primer análisis factorial (KM0=0,82; χ^2<0,000) con los 16 ítems obtuvimos una estructura inicial de cinco factores que explicaban el 71,93% de la varizanza. Dos ítems presentaban bajas comunalidades ("Veo a mi pareja y a mi mismo/a trabajando a tiempo parcial y compartiendo en gran medida las responsabilidades diarias de las tareas domésticas y el

cuidado de los hijos" y "Me veo trabajando a tiempo completo y no adoptando la principal responsabilidad, pero ayudando con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos") por lo que fueron eliminados. En el segundo análisis factorial (KM0=0,82; χ^2<0,000) obtuvimos una estructura de cuatro factores que daban cuenta del 72,42% de la varianza. Sin embargo, al observar la composición por ítems de cada uno de los factores, obtuvimos dos factores que agrupaban indistintamente los ítems del estilo dependiente y del estilo proveedor de ingresos. Para obtener una estructura más coherente, decidimos eliminar dos ítems ("Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar" y "Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado de los hijos"), ya que la realidad presentada por estas afirmaciones está comprendida en un tercer ítem ("Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos") y, de esta forma, se equiparaba el número de ítems para cada estilo de división de roles. Una vez eliminados estos ítems, se realizó el tercer análisis factorial (KM0=0,82; χ^2<0,000), forzando la extracción de cuatro factores, cuyos resultados se presentan en el estudio.

[98]Aunque Gilbert *et al.* (1991) obviaran la consideración de los ítems que forman parte de este factor, trabajos posteriores (Savage y Fouad, 1994) recomiendan su inclusión en un estilo transicional, es decir, "a caballo" entre el estilo tradicional y el igualitario.

[99] Las seis modalidades del conflicto potencial son:

-Conflicto potencial trabajo-familia de tiempo
-Conflicto potencial trabajo-familia de tensión
-Conflicto potencial trabajo-familia de comportamiento
-Conflicto potencial familia-trabajo de tiempo
-Conflicto potencial familia-trabajo de tensión
-Conflicto potencial familia-trabajo de comportamiento

[100] Los ítems que miden la futura interrelación entre roles son:

-Mis planes personales/familiares (como decidir no casarme y/o no tener hijos o hacerlo a una edad más tardía) cambiarán con el fin de acomodarme a mis exigencias laborales.
-Mis planes laborales (como, por ejemplo, cambiar de profesión o trabajar más o menos de lo que me gustaría) se modificarán con el fin de acomodarme a mis exigencias personales/familiares.

[101] El ítem que mide la interrelación entre la especialización profesional y la conciliación entre trabajo y familia es:

-El departamento que escoja para trabajar influirá en que consiga un equilibrio (conciliación) ideal entre mi vida personal/familiar y laboral.

Para el cuestionario dirigido a los no publicitarios se reformuló ligeramente este ítem y así, se sustituyó el término "departamento" por el de "especialización" de forma que pudiera ser fácilmente identificable con la realidad particular de cada titulación.

[102] Se consideró conveniente la exclusión de la subescala "cuidador del hogar" ya que la mayor parte de la literatura sobre el conflicto trabajo↔familia analiza la interferencia sólo entre los roles laborales y familiares.

[103] El estudio de Davis (2004) realiza un comparativo de las razones que impulsan a una muestra de mujeres estudiantes de Relaciones Públicas a optar por carreras como Publicidad, Relaciones Públicas, Periodismo y Telecomunicaciones. En este estudio se llegó a la conclusión de que las estudiantes de Relaciones Públicas optaban por esta profesión (publicidad y relaciones públicas) por una razón instrumental: el alto salario.

Los ítems de Davis (2004) que añadimos para nuestra investigación fueron:

- Es importante para mí percibir que trabajo en una profesión con glamour.
- El dinero que recibiré por mi trabajo es muy importante para mí.
- Espero trabajar en una profesión en la que me sienta con poder.

[104] De las motivaciones en que Davis (2004) se basa para desvelar las razones que mueven a las estudiantes de relaciones públicas a optar por una determinada carrera universitaria, una de ellas está comprendida en la escala de Amatea *et al.* (1986).

Así, el argumento de "me ofrece un alto prestigio personal (fama)" de Davis (2004) correspondería al ítem de Amatea *et al.* (1986), aunque formulado de forma negativa, "crear un prestigio y una reputación a través del trabajo no es una de mis metas en la vida".

[105] Al realizar el análisis factorial exploratorio con los 30 ítems de la escala original de Amatea *et al.* (1986), obtuvimos una estructura de siete factores (KMO= 0,89; χ^2<0,000) que explicaban el 64,61% de la varianza. Dado que los factores cinco, seis y siete suponían un porcentaje muy bajo de la varianza (6,36%, 5,57%, 3,58%, respectivamente), se consideró conveniente realizar el análisis factorial forzando la extracción de cuatro factores. Al observar las puntuaciones factoriales, tres ítems ("Quiero trabajar, pero no quiero tener una profesión que me exija demasiado", "Es importante tener tiempo para mí y para mi desarrollo personal más que tener hijos y ser responsable de su cuidado" y "No pretendo estar muy implicado/a en el cuidado de mis hijos") saturaban en más de un factor y la carga factorial de un ítem ("Crear un prestigio y una reputación a través del trabajo no es una de mis metas en la vida") era muy inferior al mínimo exigido. Por tanto, se eliminaron estos cuatro ítems para la realización del análisis factorial que se presenta en las medidas.

[106] Definida como las autopercepciones respecto al grado de conocimiento sobre la planificación de los múltiples roles y la certeza de la capacidad para planificarlos de una manera realista (Weitzman y Fitzgerald, 1996: 273). Algunos de los ítems que esta subescala contempla son "no sé cómo planificarme para compaginar mi profesión con mi familia" o "tengo muy claro cómo planificar para armonizar mis responsabilidades familiares y laborales".

[107] Descrita como las percepciones sobre la inmediata necesidad de ocuparse de la planificación de los roles múltiples (Weitzman y Fitzgerald, 1996: 273). Forman parte de esta subescala algunos ítems como "es muy importante para mí imaginar con antelación como compaginaré mis responsabilidades familiares y laborales" o "no voy a preocuparme sobre cómo compatibilizar mi carrera profesional con mi familia hasta que esté implicado/a en ambos roles".

[108] El primer análisis factorial con los 20 ítems de la escala de Weitzman y Fitzgerald (1996) dio como resultado una estructura con 4 factores (KMO= 0,81; χ^2<0,000) que explicaban el 48,84% de la varianza total. Puesto que los 20 ítems de la escala forman parte de dos subescalas que miden el "conocimiento" y la "implicación" hacia la planificación de roles, se forzó el análisis factorial de dos factores con el fin de reproducir la composición original de la escala. El análisis factorial de la escala forzando la extracción de dos factores explicaba el 34,35% de la varianza total. Dos ítems ("Tengo poca o ninguna idea acerca de lo que supondrá ser padre/madre y un profesional al mismo tiempo" y "Averiguar quién soy como persona es tan importante ahora que planificar sobre compaginar una carrera profesional y una familia parece inadecuado") saturaban en más de un factor por lo que fueron eliminados. Otros dos ítems ("Es fácil estar seguro/a de cómo manejar mis responsabilidades familiares y laborales de forma adecuada" y "Conozco muchas estrategias para compaginar el trabajo y la familia que reducen el estrés que ello supone") no llegaban al mínimo exigido para poder ser asignados a un factor, por lo que también fueron descartados. Por su parte, el ítem "No quiero llegar a estar muy preocupado/a sobre cómo compaginar mi profesión con mis planes familiares", al no presentar ninguna puntuación factorial, fue también desechado. Por tanto, estos cinco ítems fueron eliminados de forma previa a la realización del análisis factorial que se presenta en el estudio.

PARTE VI. RESULTADOS

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

CAPÍTULO 9:

RESULTADOS EXPECTATIVAS LABORALES Y FAMILIARES

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

1. EL CONCEPTO DE TRABAJO: LAS RAZONES PARA TRABAJAR

Nuestra primera hipótesis (H.1.a) planteaba la existencia de una similitud en los valores laborales de hombres y de mujeres. Sin embargo, los análisis estadísticos rechazan la validez de esta hipótesis, ya que existen diferencias entre sexos en el deseo de trabajar en una profesión con poder.

En efecto, los análisis de varianza univariante (UNIANOVA), con las motivaciones laborales como variables dependientes, y el "sexo" y la "titulación" como factores fijos, demuestran que en el deseo de obtener prestigio/reputación no hay diferencias por sexo (F[1,477]=0,05, p=0,82), por titulación (F[1,477]=0,63, p=0,43), ni tampoco en la interacción (F[1,477]=1,48, p=0,22). Del mismo modo, en la importancia atribuida a la recompensa económica del trabajo no existen diferencias en función del sexo (F[1,478]=2,93, p=0,09), la titulación (F[1,478]=0,12, p=0,73) y la interacción sexo-titulación(F[1,478]=0,39, p=0,53).

Por su parte, sí es posible establecer diferencias, entre titulaciones, para el ítem "es importante para mí percibir que trabajo en una profesión con glamour" (F[1,479]=15,05, p=0,00), aunque no entre sexos (F[1,479]=0,00, p=0,95), ni en la interacción de sexo y titulación (F[1,479]=0,25, p=0,62). En esta línea, también hay diferencias por titulación (F[1,476]=6,73, p=0,01) y por sexo (F[1,476]=4,20, p=0,04) en las expectativas de trabajar en una profesión con poder, aunque no en la interacción (F[1,476]=1,23, p=0,27).

En resumidas cuentas, como puede observarse en la figura 1, los hombres y las mujeres de publicidad (M = 2,96, DT = 1,13) conceden más importancia al hecho de trabajar en una profesión percibida socialmente con glamour que la atribuida por los egresados y las egresadas de otras disciplinas universitarias (M = 2,43, DT = 1,09). Del mismo modo, los publicitarios (M = 3,10, DT = 1,02) destacan sobre los estudiantes de otros campos de conocimiento (M = 2,64, DT = 1,03) en la importancia concedida al poder.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Por su parte, los hombres (M = 3,16, DT = 1,13) dan más importancia que las mujeres (M = 2,92, DT = 1,01) a las expectativas de trabajar en una profesión con poder (ver figura 2).

FIGURA 1. Motivaciones laborales de publicitarios y no publicitarios

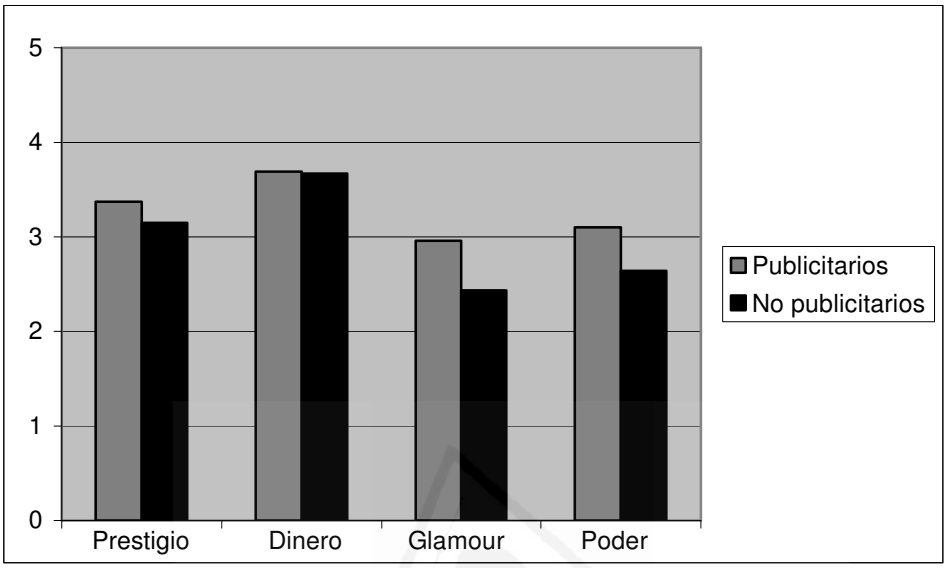
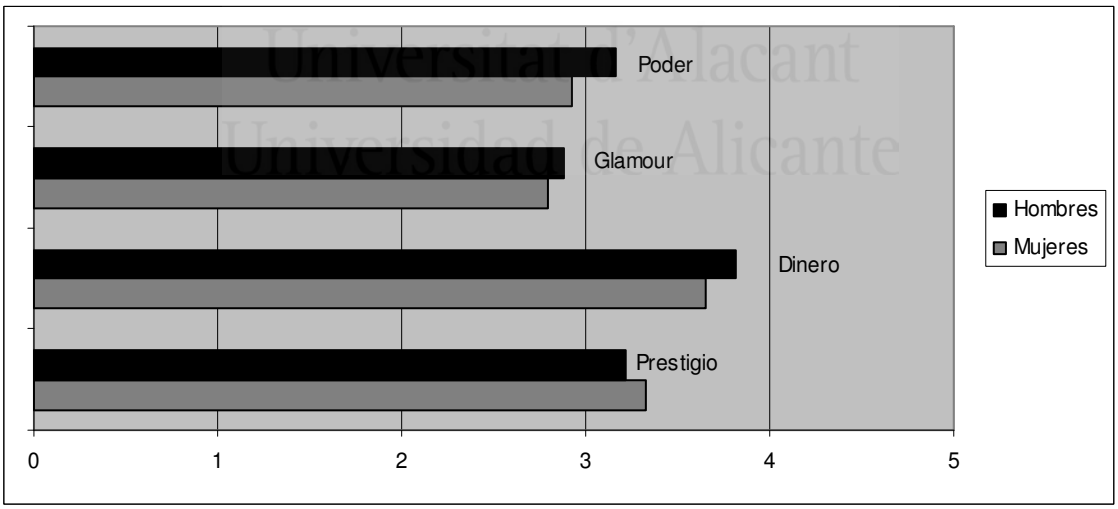


FIGURA 2. Motivaciones laborales de hombres y de mujeres



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

2. LAS EXPECTATIVAS DE DEDICACIÓN Y DE EMPLAZAMIENTO LABORAL

En la primera hipótesis (H.1.b) planteábamos también la similitud entre sexos en las expectativas de dedicación y de emplazamiento laboral. Los análisis estadísticos confirman la existencia de un modelo "andrógino" en estas expectativas, ya que no hay diferencias entre hombres y mujeres.

Así, con relación a la dedicación laboral, el análisis de varianza univariante (UNIANOVA), por sexo y titulación, con la variable dependiente "trabajo a tiempo completo al finalizar estudios", no muestra diferencias por sexo (F[1,473]=1,21, p=0,27), titulación (F[1,473]=0,28, p= 0,59), ni en la interacción (F[1,473]=0,33, p=0,56). De la misma forma, el análisis con la variable "trabajo a tiempo parcial al finalizar estudios", tampoco ofrece divergencias entre sexos (F[1,471]=0,00, p=0,96), titulaciones (F[1,471]=0,19, p=0,66), ni en la interacción de sexo y titulación (F[1,471]=0,01, p= 0,92).

En este sentido, es preciso destacar que tanto publicitarios como no publicitarios dan más puntuación a las intenciones de trabajar a tiempo completo que a las expectativas de trabajar a tiempo parcial (ver tabla 15).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 15. Dedicación laboral de publicitarios y no publicitarios

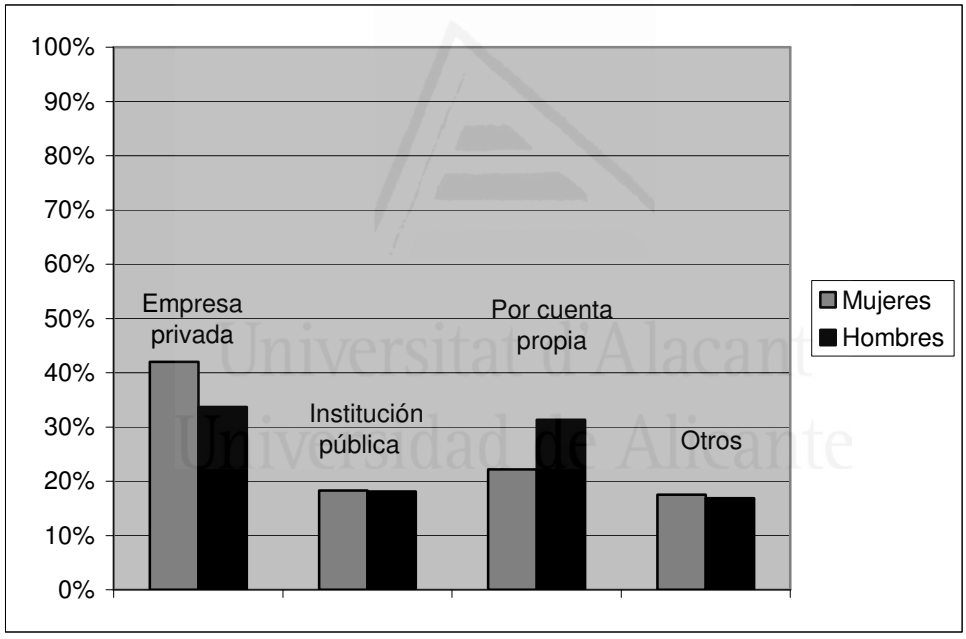
	PUBLICITARIOS				NO PUBLICITARIOS			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	M	*DT*	*M*	*DT*	*M*	*DT*	*M*	*DT*
Trabajo a tiempo completo	3,52	1,12	3,75	0,94	3,52	0,93	3,60	1,18
Trabajo a tiempo parcial	2,81	1,18	2,81	1,01	2,86	1,04	2,88	1,26

Con respecto al emplazamiento laboral, existen diferencias en función de la titulación, χ^2 (3, N = 474)= 108,11, p= 0,00, pero no entre sexos, χ^2 (3, N = 474)= 2,75, p= 0,43.

Así, como puede comprobarse en las figuras 3 y 4 se observa un patrón distinto entre titulaciones y prácticamente idéntico entre profesionales análogos de distinto sexo. Los hombres y las mujeres de publicidad se inclinan, en primer lugar, por la

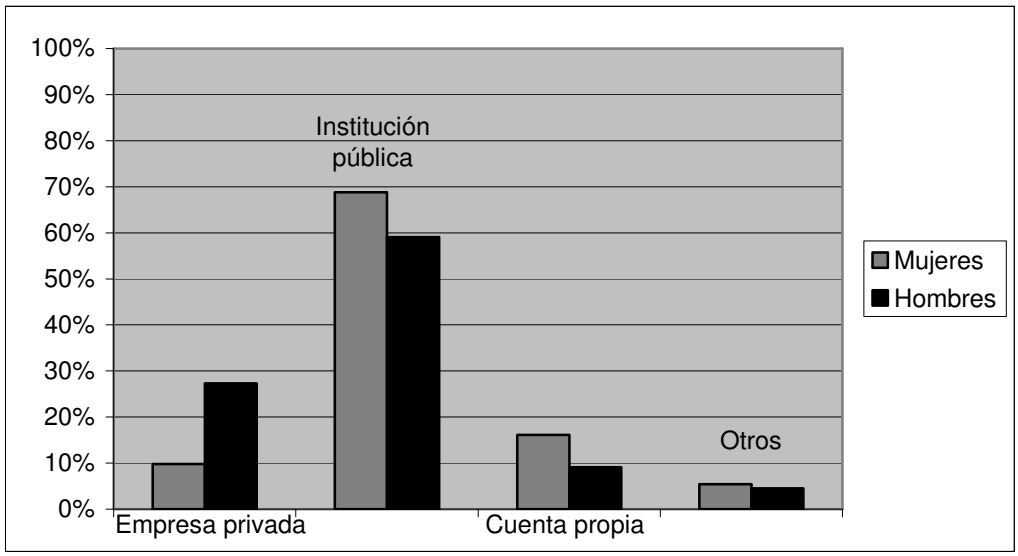
opción de trabajar por cuenta ajena en una empresa privada (33,7% de los hombres; 42% de las mujeres) y, en segundo lugar, por trabajar por cuenta propia (31,3% de los hombres; 22,2% de las mujeres) (ver figura 3). Sin embargo, los egresados de otras titulaciones se identifican, en primer término, con el trabajo por cuenta ajena en una empresa pública (59,1% de los varones; 68,8% de las féminas) y, en segundo lugar, en el caso de los hombres, por el trabajo por cuenta ajena en una empresa privada (27,3%), mientras que, las no publicitarias, como segunda opción, se adhieren a la opción de trabajar por cuenta propia (16,1%) (ver figura 4).

FIGURA 3. Emplazamiento laboral en función del sexo (publicitarios)



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

FIGURA 4. Emplazamiento laboral en función del sexo (no publicitarios)



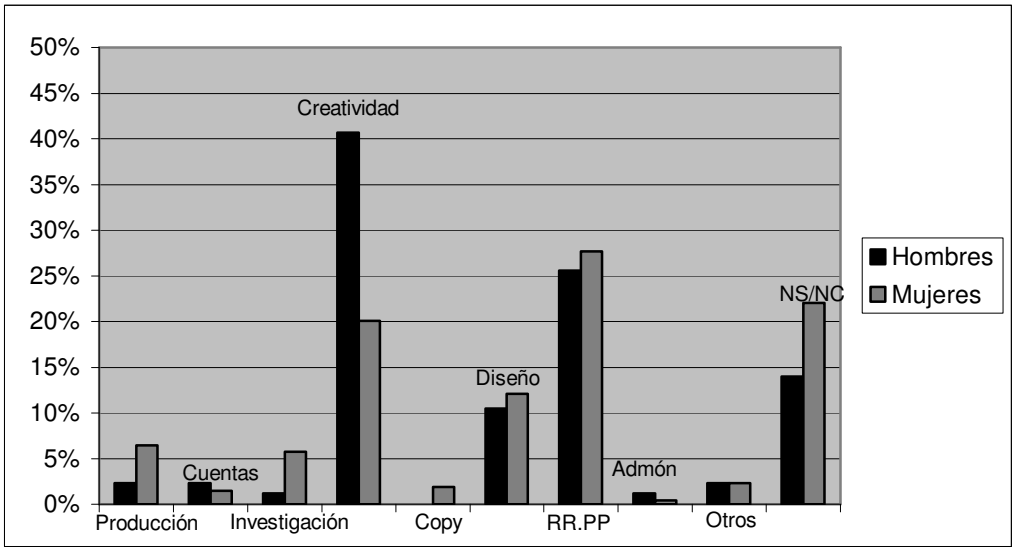
Por tanto, los publicitarios, sin diferencias por sexo, se decantan por el trabajo por cuenta ajena en una empresa privada (40%). Por su parte, los estudiantes de otras titulaciones, sin diferencias entre hombres y mujeres, optan por el trabajo por cuenta ajena en una empresa pública (67,2%).

Sin embargo, tal y como suponíamos en nuestra segunda hipótesis, en el caso de los publicitarios, existen diferencias entre sexos en la elección del departamento. Así, las pruebas de chi-cuadrado muestran diferencias estadísticamente significativas, entre hombres y mujeres, en el departamento elegido para trabajar, χ^2 (9, N= 350)= 20,81, p= 0,01.

De este modo, tal y como se puede apreciar en la figura 5, en el departamento de creatividad el porcentaje de hombres (40,7%) es superior al de mujeres (20,1%) y en el de investigación/planificación las féminas (5,7%) superan a los varones (1,2%).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

FIGURA 5. Elección de departamento publicitario en función del sexo



3. LAS EXPECTATIVAS DE FORMAR UNA FAMILIA EN EL FUTURO (TENER PAREJA E HIJOS)

La hipótesis 3 hacía referencia a los deseos del alumnado, sin diferencias por sexo, a tener pareja e hijos en un futuro.

Los análisis estadísticos confirman esta suposición. Sin embargo, pese a esta similitud entre sexos, las mujeres (publicitarias y no publicitarias) planifican tener una pareja estable y tener hijos a una edad más temprana que los hombres. Por su parte, en las expectativas de tener hijos existen diferencias por titulación (los no publicitarios puntúan más alto que los publicitarios).

En efecto, el análisis de varianza univariante (UNIANOVA), con la variable dependiente "me veo casado/a o con una relación de pareja en un futuro" no muestra diferencias por titulación (F[1,477]=0,44, p=0,51), por sexo (F[1,477]=3,50, p=0,06), ni en la interacción (F[1,477]=0,90, p=0,34). De este modo, todos (hombres y mujeres, publicitarios y no publicitarios) puntúan muy alto en los deseos de tener una pareja en un futuro (ver tablas 16 y 17).

Tabla 16. Estadísticos descriptivos. Deseos del alumnado de formar una familia en función de la titulación

Ítems	PUBLICITARIOS		NO PUBLICITARIOS	
1= totalmente en desacuerdo 5= totalmente de acuerdo	*M*	*DT*	*M*	*DT*
Seré padre/madre algún día.	4,24	0,95	4,50	0,81
Me veo casado/a o con una relación de pareja en un futuro.	4,12	0,96	4,29	0,80

Tabla 17. Estadísticos descriptivos. Deseos del alumnado de formar una familia en función del sexo

Ítems	HOMBRES		MUJERES	
1= totalmente en desacuerdo 5= totalmente de acuerdo	*M*	*DT*	*M*	*DT*
Seré padre/madre algún día.	4,23	0,97	4,34	0,90
Me veo casado/a o con una relación de pareja en un futuro.	4,03	0,95	4,21	0,91

En esta línea, las pruebas de chi-cuadrado con la variable "¿Piensas casarte o tener una relación de pareja en un futuro?" no ofrece diferencias ni entre titulaciones, χ^2 (4, N = 486)= 3,09, p=0,54), ni entre sexos, χ^2 (4, N = 486)= 3,38, p=0,50). En este sentido, existe un 62,9% de publicitarios y un 65,4% de no publicitarios que contesta de forma afirmativa y un 61,1% de hombres y un 64,3% de mujeres que hace lo propio.

Sin embargo, respecto a los planes de tener hijos, el análisis de varianza univariante (UNIANOVA) con la variable dependiente "seré padre/madre algún día" constata que existen diferencias en función de la titulación (F [1,477]=4,08, p= 0,04), aunque no entre sexos (F[1,477]=0,58, p=0,44), ni por sexo-titulación (F [1,477]=0,03, p=0,86). Así, como puede comprobarse en las tablas 16 y 17, los no publicitarios muestran un mayor grado de acuerdo hacia esta cuestión que los publicitarios, mientras que hombres y mujeres se posicionan de forma similar.

Del mismo modo, la prueba de chi-cuadrado con la variable "¿quieres tener hijos?" señala diferencias entre las mujeres publicitarias y las no publicitarias, χ^2 (3, N = 378)=10,88, p= 0,01. Así, las egresadas de otras titulaciones contestan de

forma afirmativa a esta cuestión en un porcentaje mayor (88,6%) que las publicitarias (74,6%).

Con relación a la edad en que se plantean tener una pareja estable, el análisis de varianza univariante (UNIANOVA) demuestra que existen diferencias entre titulaciones (F[1,263]= 6,60, p= 0,01) y entre sexos (F[1,263]= 8,19, p= 0,00), aunque no en la interacción sexo-titulación (F[1,263]= 0,14, p= 0,71).

Así, los egresados de publicidad esperan formalizar una relación de pareja a una edad más tardía (M = 27,54, DT = 2,59) que la estimada por los estudiantes de otras titulaciones (M = 26,42, DT = 2,21). Del mismo modo, los hombres postergan esta decisión (M = 28,34, DT = 2,82), mientras que las mujeres planifican una edad más temprana (M = 26,90, DT = 2,36).

Lo mismo sucede con la edad para tener hijos, ya que el análisis de varianza univariante (UNIANOVA) indica que existen diferencias en función de la titulación (F[1,213]=7,28, p= 0,01) y del sexo (F[1,213]= 6,29, p= 0,01), aunque no en la interacción de estos dos factores (F[1,213]= 0,28, p= 0,60).

Es decir, los alumnos de publicidad planean su paternidad/maternidad a una edad más tardía (M = 29,20, DT = 2,59) que los estudiantes de otras carreras (M = 27,65, DT= 2,10). Del mismo modo, los hombres retrasan el momento de tener hijos (M = 29,68, DT = 3,04), en comparación con la edad estimada por las mujeres (M = 28,43, DT = 2,35).

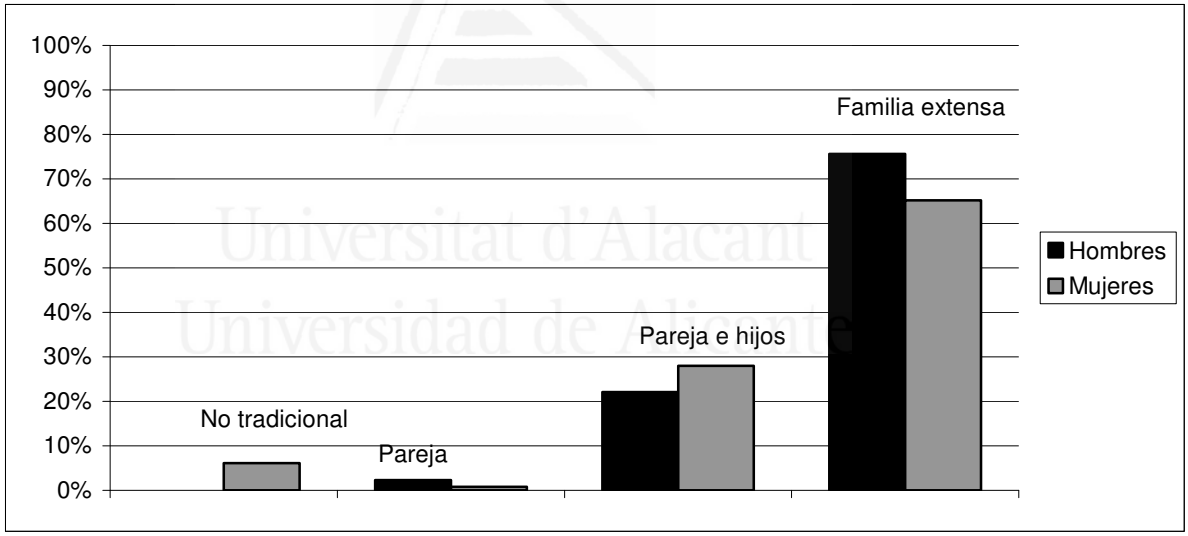
Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

4. EL CONCEPTO DE FAMILIA

Las pruebas de chi-cuadrado con la variable que mide el concepto de familia constatan diferencias entre sexos, tanto entre los estudiantes de publicidad, χ^2 (3, N = 350)= 8,51, p= 0,037, como entre los egresados de otras titulaciones, χ^2 (3, N = 136)= 7,89, p= 0,048. De esta forma, se corrobora nuestra cuarta hipótesis que establecía que el concepto de familia[xxiv] difería entre sexos.

Las figuras 6 y 7 muestran que son las mujeres, tanto en publicidad (6,1% de mujeres vs. 0% de hombres) como en otras áreas de conocimiento (8,8% de féminas vs. 0% de varones), las que se identifican más con el concepto de familia no tradicional. Por su parte, los publicitarios se inclinan más (75,6%) que las publicitarias (65,2%) por el concepto de familia más extensa, y los no publicitarios (95,5%) destacan sobre las no publicitarias (65,8%) en esta opción.

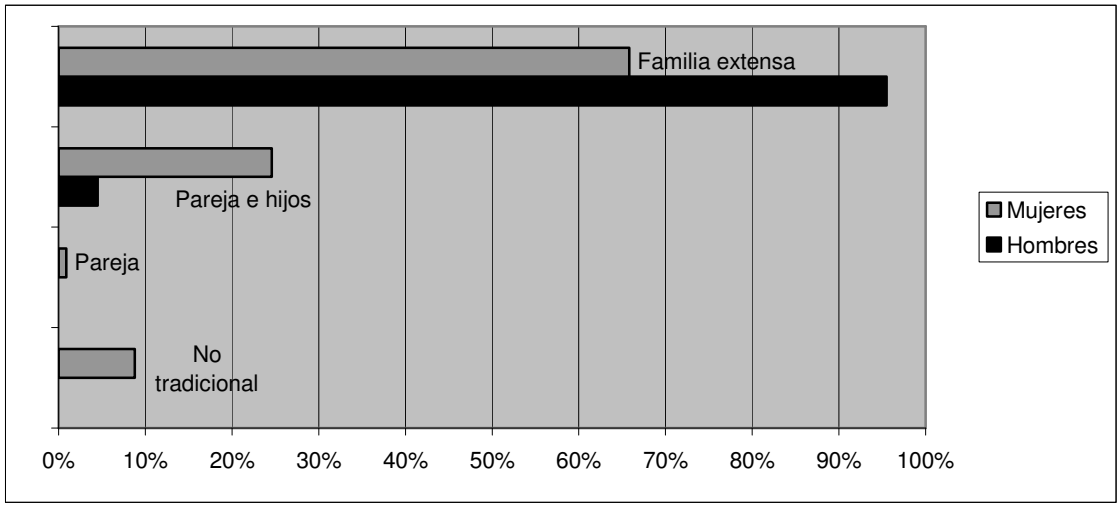
FIGURA 6. Concepto de familia según el sexo (publicitarios)



[xxiv] Dado que para analizar el concepto de familia se utilizó una pregunta abierta, las respuestas tuvieron que ser codificadas en función de cuatro categorías:

-No tradicional: hogares monoparentales, parejas homosexuales y otras descripciones como "dos personas que se quieren ya es una familia", "lo importante es el cariño, el respeto y un buen ejemplo a seguir".
-Pareja: sólo hombre y mujer (sin hijos)
-Pareja e hijos
-Pareja, hijos y resto de familia (incluída la política)

FIGURA 7. Concepto de familia según el sexo (no publicitarios)



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

CAPÍTULO 10:

RESULTADOS EXPECTATIVAS DE INTEGRACIÓN TRABAJO ↔ FAMILIA

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

1. LAS CREENCIAS DE GÉNERO CON RESPECTO A LA INTEGRACIÓN TRABAJO-FAMILIA

La hipótesis 5 establecía que los estudiantes serían partidarios de un estilo de división de roles asimétrico, al seguir otorgando a la mujer la responsabilidad principal del cuidado del hogar. Los resultados refutan esta presunción, ya que, de entre los estilos propuestos (provisión de ingresos, dependiente, igualitario y transicional)[xxv], para ambos sexos, el reparto de tareas igualitario es el que más se valora. Sin embargo, existen diferencias por sexo entre los estudiantes publicitarios (los hombres se muestran más favorables con el modelo de provisión de ingresos y menos con el igualitario que las mujeres) y no publicitarios (el hombre es más partidario que la mujer de asumir el rol de proveedor).

Tras realizar los análisis descriptivos comprobamos que publicitarios y no publicitarios se decantan, en primer lugar, por un estilo igualitario. Por su parte, el estilo menos valorado por los estudiantes es el dependiente, a excepción de las mujeres no publicitarias que hacen lo propio con el de provisión de ingresos (ver tabla 18).

Tabla 18. Estadísticos descriptivos. Estilos de vida.

	PUBLICITARIOS				NO PUBLICITARIOS			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
ESTILOS	*M*	*DT*	*M*	*DT*	*M*	*DT*	*M*	*DT*
Estilo de provisión de ingresos	2,39	0,78	2,04	0,65	2,29	0,77	1,94	0,61
Estilo igualitario	4,05	0,86	4,26	0,77	4,23	0,76	4,17	0,76
Estilo dependiente	2,04	0,69	2,01	0,72	2,07	0,59	2,08	0,79
Estilo transicional	2,42	0,84	2,21	1,01	2,41	1,01	2,50	1,08

[xxv] Como puede apreciarse en la tabla 18, existen cuatro posibles tipos de distribución de tareas:
-Estilo de provisión de ingresos: la responsabilidad principal es el trabajo.
-Estilo igualitario: supone la corresponsabilidad de la pareja en las responsabilidades laborales y familiares.
-Estilo dependiente: la responsabilidad principal es el hogar.
-Estilo transicional: uno de los miembros de la pareja trabajo a tiempo completo y asume la responsabilidad en exclusiva del cuidado del hogar.

Para detectar las diferencias en los estilos de vida en función del sexo, la prueba T para muestras independientes constata diferencias significativas para los publicitarios y no publicitarios. Así, en los publicitarios, los hombres, t (342) = 4,18, p= 0,00, se muestran más proclives a aceptar el modelo de provisión de ingresos y menos favorables con el estilo igualitario que las mujeres, t (347)= -2,15, p= 0,03. Por su parte, los no publicitarios, t (134)= 2,37, p= 0,02, dan más puntuación al estilo de provisión de ingresos que las no publicitarias (ver tabla 18).

Para comprobar si existían diferencias entre los hombres de publicidad y otras carreras y entre las mujeres de publicidad y otras titulaciones, se realizó una prueba T para muestras independientes, para cada sexo, en función de la titulación.

Sólo hay diferencias significativas, en función de la titulación, para las mujeres en el estilo transicional, t (369)= -2,48, p= 0,01. De este modo, las no publicitarias están más de acuerdo con este tipo de división de roles que las publicitarias (ver tabla 18).

Por otro lado, para comprobar si, entre nuestra muestra, se reproducían los estereotipos de género que asociaban a la mujer con la maternidad y el matrimonio, se realizaron pruebas estadísticas que refutan esta presunción. En este sentido, a pesar de que ambos sexos conceden gran importancia al rol de pareja, los hombres (publicitarios y no publicitarios) valoran más el rol de la paternidad que las mujeres. Por su parte, las no publicitarias dan más puntuación al valor/compromiso avance profesional que los no publicitarios.

En efecto, los análisis descriptivos demuestran que tanto para publicitarios como para no publicitarios, hombres y mujeres, el valor/compromiso rol paternal obtiene la puntuación más alta, mientras que el valor trabajo obtiene la menor puntuación (ver tabla 19).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 19. Estadísticos descriptivos. Importancia/compromiso de roles

	PUBLICITARIOS				NO PUBLICITARIOS			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	M	*DT*	*M*	*DT*	*M*	*DT*	*M*	*DT*
Valor/compromiso rol pareja	3,34	0,82	3,66	0,85	3,41	0,76	3,80	0,72
Valor/compromiso rol paternal	3,97	0,80	3,91	0,89	4,29	0,60	4,21	0,76
Valor/compromiso avance profesional	3,73	0,55	3,66	0,56	3,66	0,49	3,29	0,69
Valor trabajo	2,58	0,61	2,57	0,71	2,54	0,63	2,26	0,55

Para observar las diferencias entre hombres y mujeres en cada una de las dimensiones que miden la importancia/compromiso de roles, se realizaron, para cada titulación, pruebas T para muestras independientes en función del sexo. Así, en el caso de los publicitarios, se observan diferencias estadísticamente significativas en el valor/compromiso rol pareja, t (345)= 3,06, p= 0,00, a favor de los hombres (ver tabla 19).

Por su parte, en los no publicitarios, se obtuvieron diferencias para el valor/compromiso rol pareja, t (134) = 2,22, p= 0,03, y para el valor/compromiso avance profesional, t (134)= -2,98, p= 0,00. De esta forma, y como puede comprobarse en la tabla 19, los hombres conceden más importancia al rol de pareja que las mujeres y ellas valoran más que ellos el avance profesional.

Al mismo tiempo, para detectar si existen diferencias entre los hombres y las mujeres de distintas titulaciones, se realizaron, para cada sexo, pruebas T para muestras independientes en función de la titulación. Así, en el caso de los hombres, existen diferencias estadísticamente significativas para el valor/compromiso avance profesional, t (105) = 2,57, p=0,01. En este sentido, los publicitarios (M = 3,66, DT = 0,56) puntúan más alto en esta dimensión que los no publicitarios (M = 3,30, DT = 0,69).

Por su parte, en las mujeres, se obtuvieron diferencias para el valor/compromiso rol paternal, t (374)=-3,87, p=0,00. Así, las no publicitarias conceden más

importancia a su futuro rol como madres (*M* = 4,29, *DT* = 0,60) que las publicitarias (*M* = 3,97, *DT* = 0,80).

2. LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA-INDEPENDENCIA EN LA PLANIFICACIÓN DE ROLES

Nuestra hipótesis 6 planteaba la existencia de divergencias entre sexos en la relación de dependencia/independencia en la planificación laboral-familiar. Los análisis estadísticos refutan esta afirmación, ya que ambos sexos se muestran de acuerdo con la futura relación de interdependencia entre los planes laborales y familiares y son ecuánimes al considerar que el nacimiento del primer hijo es una decisión supeditada tanto al trabajo del hombre como al de la mujer.

En efecto, al realizar el análisis de varianza univariante (UNIANOVA) con la variable dependiente "mis planes personales/familiares se adaptarán a mis planes laborales" no se observan diferencias en función del sexo (F[1,477]= 0,69, p= 0,41), la titulación (F[1,477]= 0,31, p= 0,58), y la interacción sexo-titulación (F[1,477]= 0,03, p= 0,86). Del mismo modo, el análisis de varianza univariante con la variable "mis planes laborales se adaptarán a mis planes personales/familiares" no ofrece diferencias por sexo (F [1,478]= 0,03, p= 0,85), titulación (F[1,478]= 0,53, p= 0,47), ni por sexo-titulación (F[1,478]= 0,31, p= 0,58). En esta línea, el unianova con la variable "mi departamento/especialización profesional influirá en mi balance entre trabajo y familia" tampoco muestra divergencias por sexo (F[1,476]= 0,27, p= 0,60), titulación (F[1,476]= 1, p= 0,32), ni en la interacción (F[1,476]= 0,92, p= 0,34).

En este sentido, como puede observarse en las figuras 8 y 9, casi la mitad de los publicitarios (41,7%), no publicitarios (45,6%), hombres (42%) y mujeres (43%) está de acuerdo con la subordinación de los planes personales/familiares a los laborales. De la misma forma, más de la mitad de los publicitarios (53,8%), no publicitarios (55,1%), hombres (52,3%) y mujeres (54,7%) se muestra de acuerdo con la supeditación de los planes laborales a los personales/familiares (ver figuras 10 y 11).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

FIGURA 8. Cambio de planes personales/familiares por exigencias laborales en función de la titulación

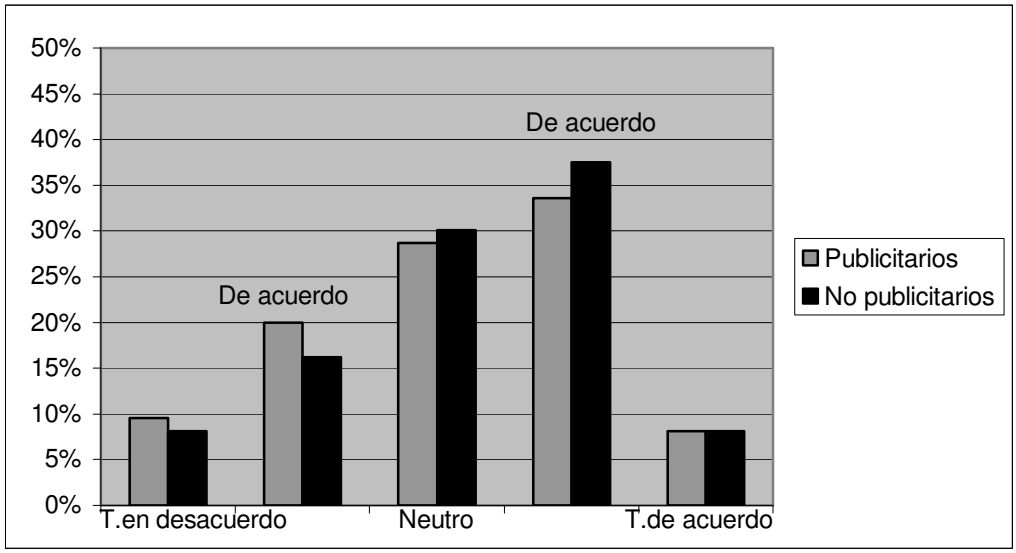


FIGURA 9. Cambio de planes personales/familiares por exigencias laborales en función del sexo

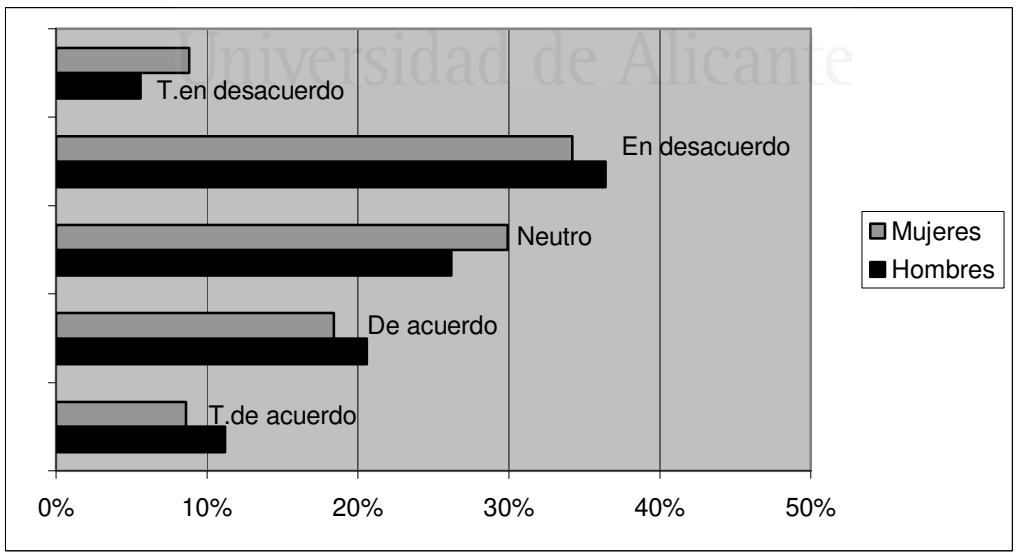


FIGURA 10. Cambio de planes laborales por exigencias personales/familiares en función de la titulación

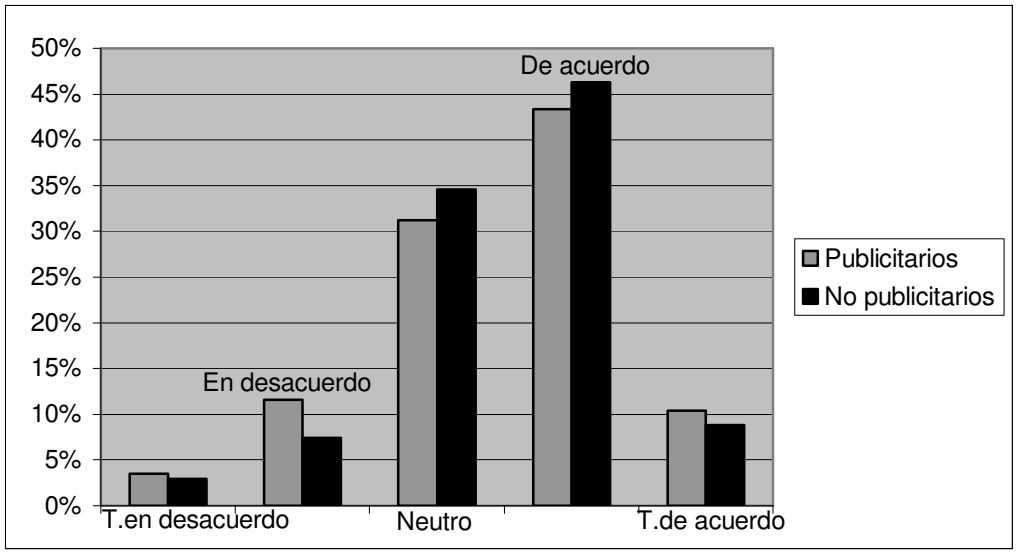
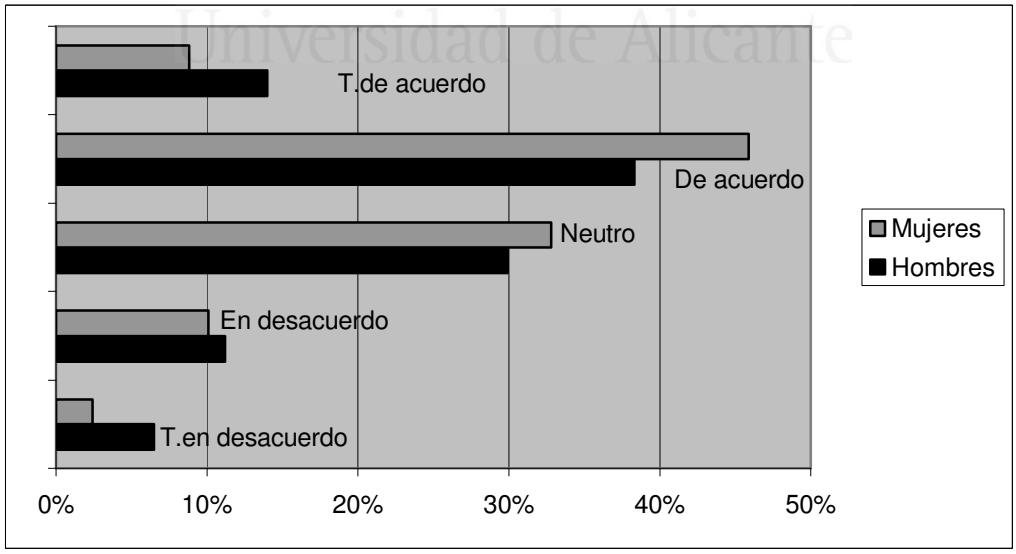


FIGURA 11. Cambio de planes laborales por exigencias personales/familiares en función del sexo



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

De igual forma, tampoco hay diferencias, en función del sexo, entre los publicitarios, χ^2 (5, N = 346)= 6,52, p= 0,26, y entre los no publicitarios, χ^2 (5, N= 135)= 2,08, p=0,84, con la variable que mide la subordinación entre el momento del nacimiento del primer hijo y el trabajo de la pareja. La opción mayoritaria para publicitarios (45,3%), publicitarias (53,1%), no publicitarias (63,7%) y no publicitarios (59,1%) es que se trata de una decisión vinculada al trabajo de ambos miembros de la pareja.

Sin embargo, sí observamos diferencias entre titulaciones para las mujeres, χ^2 (5, N= 373)= 11,60, p=0,04. Así, las publicitarias consideran, en un porcentaje mayor (18,5%) que las no publicitarias (10,6%), que será una decisión que no dependerá del trabajo, mientras que las no publicitarias (63,7%) destacan sobre las publicitarias (53,1%) al supeditar esta decisión al trabajo de ambos miembros de la pareja.

3. LAS EXPECTATIVAS DE CONFLICTO LABORAL/FAMILIAR

En la hipótesis 7.a presuponíamos que, la mujer, en función de sus expectativas familiares y laborales, anticiparía más conflicto trabajo↔familia que los hombres. Del mismo modo, en la hipótesis 7.b intuíamos que, los publicitarios, a partir del conocimiento de las rutinas laborales del sector, expondrían más conflicto potencial que los estudiantes de otras titulaciones. Los análisis estadísticos refutan la validez de la hipótesis 7.a, al no existir diferencias entre sexos en la percepción del conflicto potencial y corroboran la hipótesis 7.b, ya que los publicitarios perciben más conflicto que los no publicitarios.

En efecto, la prueba T para muestras independientes indica que no existen diferencias por sexo, t (481) = 0,32, p= 0,75, pero sí por titulación, t (481) = 2,7; p= 0,01.

Por su parte, los análisis descriptivos muestran el bajo nivel de conflicto potencial percibido por hombres y mujeres, publicitarios y no publicitarios. Como se puede apreciar en las tablas 20 y 21, ninguna puntuación llega al término medio de

la escala, con lo cual, todos están en desacuerdo con la posibilidad de percibir interferencias laborales↔familiares en un futuro.

Tabla 20. Estadísticos descriptivos. Nivel de conflicto potencial en función de la titulación

	PUBLICITARIOS		NO PUBLICITARIOS	
	M	*DT*	*M*	*DT*
Conflicto potencial	2,67	0,54	2,52	0,56

Tabla 21. Estadísticos descriptivos. Nivel de conflicto potencial en función del sexo

	HOMBRES		MUJERES	
	M	*DT*	*M*	*DT*
Conflicto potencial	2,64	0,54	2,62	0,55

4. ANTECEDENTES DEL CONFLICTO POTENCIAL

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

La hipótesis 8 planteaba la existencia de una relación entre la personalidad del individuo y la anticipación de un conflicto entre roles, de modo que las personas con valoraciones personales más positivas percibirían un menor conflicto. Los análisis estadísticos realizados confirman nuestra hipótesis para las evaluaciones negativas de personalidad y la autoeficacia. Así, los individuos con visiones negativas sobre sí mismos perciben más conflicto, mientras que, las personas con niveles más altos de autoeficacia acusan menos conflicto de roles.

Como puede comprobarse en la tabla 23, tras realizar el análisis de correlación bivariada observamos una relación positiva entre las evaluaciones negativas de personalidad y el conflicto potencial, $r\,(481) = 0{,}20$, p=0,00, de forma que cuanto más negativo es el concepto que una persona tiene de sí mismo mayor el conflicto potencial percibido. De forma inversa, cuanto más positiva es la valoración personal menor el nivel de conflicto potencial percibido, ya que hay una relación

negativa entre el conflicto potencial y las evaluaciones positivas de personalidad, *r* (481)= -0,12, p=0,01 y la autoeficacia, *r* (481)= -0,13, p= 0,01.

Por su parte, al realizar el análisis de regresión con el conflicto potencial como variable dependiente, obtenemos un modelo con siete variables independientes que explican el 19% de la varianza del conflicto, *F*(7,467)= 15,57, p=0,00. Entre estas variables, la que tiene un mayor poder predictivo, por el cambio observado en el estadístico R^2, es el estilo de provisión de ingresos (β= 0,14, p=0,00). Otras variables que incrementan la percepción de un conflicto potencial, enumeradas según su contribución estadística a la varianza de la variable dependiente, son las evaluaciones negativas de personalidad (β= 0,14, p=0,00), el valor trabajo (β= 0,16, p=0,00), el estilo dependiente (β= 0,16, p=0,00) y el valor/compromiso avance profesional (β= 0,12, p=0,01). Por contra, la titulación (β= -0,11, p=0,01) y la autoeficacia (β= -0,10, p=0,02) disminuyen las probabilidades de percibir un conflicto de roles (ver tabla 24).

Por otro lado, en la hipótesis 9 hacíamos referencia a la influencia del contexto familiar sobre la percepción del conflicto de roles del estudiante. Como se puede ver en la tabla 22, todos (hombres y mujeres, publicitarios y no publicitarios) consideran que sus madres no tuvieron dificultades para conciliar trabajo y familia, a pesar de puntuar muy alto en el hecho de tener un madre que trabajaba a tiempo completo.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Este contexto familiar no repercute sobre la percepción del conflicto potencial del estudiante, ya que los análisis estadísticos no muestran ninguna relación entre estas variables, ni en las correlaciones (ver tabla 23) ni en la regresión (ver tabla 24).

Tabla 22. Estadísticos descriptivos. Dificultad conciliación y trabajo madre

	PUBLICITARIOS		NO PUBLICITARIOS		HOMBRES		MUJERES	
	M	*DT*	*M*	*DT*	*M*	*DT*	*M*	*DT*
Dificultad conciliación madre[a]	1,86	0,72	1,79	0,75	1,86	0,69	1,84	0,74
Trabajo madre[b]	1,49	0,50	1,56	0,50	1,48	0,50	1,51	0,50

[a] Las respuestas a este ítem tuvieron que ser recodificados para facilitar la realización de los análisis estadísticos. De este modo, el formato de respuesta se reconvirtió en una escala del 1 al 3 (1= ninguna, 2= alguna, 3= mucha).

[b] Las respuestas a este ítem tuvieron que ser recodificados para facilitar la realización de los análisis estadísticos. De este modo, el formato de respuesta se reconvirtió en una escala del 1 al 2 (1= no trabajaba a tiempo completo, 2= trabajaba a tiempo completo).

Tabla 23. Correlaciones bivariadas: conflicto potencial trabajo↔familia y titulación, experiencia laboral, situación laboral madre, percepción dificultad madre, personalidad, estilos de vida e importancia/compromiso de roles (n= 486)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Titulación[a]	-															
2. Sexo[b]	0,09*	-														
3. Experiencia laboral[c]	0,07	-0,03	-													
4. Trabajo madre[d]	-0,01	-0,03	-0,02	-												
5. Percepción dificultad madre[e]	-0,04	-0,01	0,04	0,31**	-											
6. Evaluaciones positivas	0,02	-0,06	-0,00	-0,00	0,01	-										
7. Evaluaciones negativas	0,04	0,19**	0,04	-0,02	0,03	-0,39**	-									
8. Autoeficacia	-0,10*	-0,12**	0,09*	0,08	0,06	0,53**	-0,22**	-								
9. Estilo de provisión de ingresos	-0,09	-0,22**	-0,06	0,13**	0,02	-0,04	0,07	0,01	-							
10. Estilo dependiente	0,04	-0,01	0,04	-0,08	-0,12*	-0,09*	0,13**	-0,09	0,44**	-						
11. Estilo igualitario	-0,02	0,08	0,00	0,04	0,15**	0,14**	-0,07	0,15**	-0,17**	-0,25**	-					
12. Estilo transicional	0,10*	-0,05	-0,00	0,10*	0,01	-0,07	0,07	-0,04	0,31**	0,44**	-0,14**	-				
13. Valor/compromiso rol pareja	0,03	-0,16**	0,00	-0,02	-0,01	0,06	0,02	0,02	0,10*	0,19**	0,10*	0,09	-			
14. Valor/compromiso rol paternal	0,19**	0,05	0,00	-0,03	0,01	0,05	0,01	0,01	-0,01	0,12**	0,16**	0,07	0,49**	-		
15. Valor/compromiso avance profesional	-0,09*	0,09*	0,03	-0,03	0,08	0,11*	0,08	0,15**	0,08	0,00	0,08	0,04	0,08	0,15**	-	
16. Valor trabajo	-0,06	0,04	-0,02	0,05	0,02	0,07	0,03	0,03	0,19**	0,10*	-0,05	0,21**	-0,23**	-0,33**	0,23**	-
17. Conflicto potencial	-0,12**	-0,01	0,01	0,03	0,08	-0,12**	0,20**	-0,13**	0,26**	0,26**	-0,04	0,18**	0,06	-0,03	0,16**	0,24**

[a] 1= publicidad; 2= otras
[b] 1= hombre; 2= mujer
[c] 1= sin experiencia laboral; 2= con experiencia laboral
[d] 1= no trabajaba a tiempo completo; 2= trabajaba a tiempo completo
[e] 1= ninguna dificultad; 2= alguna dificultad; 3= mucha dificultad

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

Universidad de Alicante

Tabla 24. Regresión múltiple para el conflicto potencial (n= 475)

	B	β	t	R^2	Aj.R^2	Δ R^2
				0,19	0,18	
Estilo de provisión de ingresos	0,11	0,14	2,86**			0,07
Evaluaciones negativas	0,11	0,14	3,24**			0,03
Valor trabajo	0,13	0,16	3,60***			0,03
Estilo dependiente	0,12	0,16	3,49**			0,02
Titulación	-0,13	-0,11	-2,55*			0,01
Valor/compromiso avance profesional	0,11	0,12	2,65**			0,01
Autoeficacia	-0,12	-0,10	-2,38*			0,01

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Nota. Las variables del modelo final están ordenadas en orden descendente según su contribución estadística a la varianza de la variable dependiente. Las variables "evaluaciones positivas de personalidad" y "estilo transicional" también fueron introducidas en la regresión, aunque eliminadas del modelo final.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

5. CONSECUENCIAS DEL CONFLICTO POTENCIAL

En la hipótesis 10 exponíamos que la anticipación de un conflicto entre roles podría afectar a la definición de las metas laborales. En concreto, la mujer, al asumir la responsabilidad del ámbito doméstico, reduciría sus aspiraciones laborales con el fin de conciliar ambas esferas. Sin embargo, los análisis estadísticos rechazan la validez de esta hipótesis, ya que, con nuestros datos, no existe ninguna relación entre la anticipación de un conflicto entre roles y el liderazgo (los deseos del alumno de llegar a ser un líder en su campo profesional).

En efecto, el análisis de correlación bivariada constata la ausencia de relaciones significativas entre el conflicto potencial y el liderazgo (ver tabla 25).

Por su parte, al realizar el análisis de regresión (ver tabla 26) obtenemos un modelo que, con cinco variables, explica el 26% de la varianza de la variable dependiente liderazgo, $F(5,472)= 33,4$, p=0,00. Al observar el cambio en R^2 vemos que la variable que tiene un mayor poder predictivo sobre el liderazgo de los individuos es el valor/compromiso avance profesional (β= 0,37, p=0,00), seguida por la autoeficacia (β= 0,14, p=0,00), el estilo de provisión de ingresos (β= 0,10, p=0,01) y las evaluaciones positivas (β= 0,14, p=0,00). Por contra, la titulación (β= -0,10, p=0,02) es la única variable que restringe la definición de metas laborales más ambiciosas.

Por otro lado, en la hipótesis 11 planteábamos la posibilidad de que el conflicto potencial incidiese sobre el proceso de planificación de roles del estudiante. En concreto, pretendíamos testar si el conflicto potencial actúa como barrera en la búsqueda de estrategias para conciliar trabajo y familia (H.11.a) y en la implicación en este proceso (H.11.b). Los análisis estadísticos confirman la validez de la hipótesis 11.a, ya que el conflicto potencial es la variable que más explica el desconocimiento en la planificación de roles. Sin embargo, estos análisis refutan la hipótesis 11.b, ya que no existe ninguna relación entre el conflicto potencial y la falta de implicación.

Como se puede observar en los análisis de correlación bivariada (ver tabla 27), existe una relación positiva significativa entre el conflicto potencial y el desconocimiento ante la planificación de roles, $r(477)= 0,42$, p= 0,00.

Con el análisis de regresión obtenemos un modelo de cuatro variables indepedientes que explican el 26% de la varianza del desconocimiento, $F(4,466)= 40,56$, p= 0,00. Los valores observados en el estadístico cambio en R^2 nos indican que el conflicto potencial es la variable que mejor predice el desconocimiento (β= 0,34, p=0,00), seguido por las evaluaciones negativas (β= 0,22, p=0,00) y la dificultad de la madre para compaginar trabajo y familia (β= 0,13, p=0,00). Por su parte, la autoeficacia (β=-0,12, p=0,00) es la única variable que incrementa el conocimiento en la planificación de roles (ver tabla 28).

En lo que respecta a la falta de implicación, los análisis de correlación bivariada no ofrecen ninguna relación significativa con el conflicto potencial (ver tabla 27).

El análisis de regresión ofrece un modelo con dos variables independientes que explican el 3% de la varianza de la falta de implicación, $F(2,476)= 7,54$, p= 0,00. En concreto, el valor y compromiso concedidos al rol paternal (β= -0,14, p=0,00) y la experiencia laboral del individuo (β= -0,11, p=0,02) incrementan la implicación de los estudiantes en el proceso de planificación de roles (ver tabla 29).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 25. Correlaciones bivariadas: liderazgo y titulación, experiencia laboral, situación laboral madre, percepción dificultad madre, personalidad, estilos de vida, importancia/compromiso de roles y conflicto potencial trabajo↔familia. (n= 486)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Titulación[a]	-																
2. Sexo[b]	0,09*	-															
3. Experiencia laboral[c]	0,07	-0,03	-														
4. Trabajo madre[d]	-0,01	-0,03	-0,02	-													
5. Percepción dificultad madre[e]	-0,04	-0,01	0,04	-0,31**	-												
6. Evaluaciones positivas	0,02	-0,06	-0,00	-0,00	0,01	-											
7. Evaluaciones negativas	0,04	0,19**	0,04	-0,02	0,03	-0,39**	-										
8. Autoeficacia	-0,10*	-0,12**	0,09*	0,08	0,06	0,53**	-0,22**	-									
9. Estilo de provisión de ingresos	-0,09	-0,22**	-0,06	0,13**	0,02	-0,04	0,07	0,01	-								
10. Estilo dependiente	0,04	-0,01	0,04	-0,08	-0,12*	-0,09*	0,13**	-0,09	0,44**	-							
11. Estilo igualitario	-0,02	0,08	0,00	0,04	0,15**	0,14**	-0,07	0,15**	-0,17**	-0,25**	-						
12. Estilo transicional	0,10*	-0,05	-0,00	0,10*	0,01	-0,07	0,07	-0,04	0,31**	0,44**	-0,14**	-					
13. Valor/compromiso rol pareja	0,03	-0,16**	0,00	-0,02	-0,01	0,06	0,02	0,02	0,10 *	0,19**	0,09*	0,09	-				
14. Valor/compromiso rol paternal	0,19**	0,05	0,00	-0,03	0,01	0,05	0,01	0,01	-0,01	0,12**	0,16**	0,07	0,49**	-			
15. Valor/compromiso avance profesional	-0,09*	0,09*	0,03	-0,03	0,08	0,11*	0,08	0,15**	0,08	0,00	0,08	0,04	0,08	0,15**	-		
16. Valor trabajo	-0,06	0,04	-0,02	0,05	0,02	0,07	0,03	0,03	0,19**	0,10*	-0,05	0,21**	-0,23**	-0,33**	0,23**	-	
17. Conflicto potencial	-0,12**	-0,01	0,01	0,03	0,08	-0,12**	0,20**	-0,13**	0,26**	0,26**	-0,04	0,18**	0,06	-0,03	0,16**	0,24**	-
18. Liderazgo	-0,15**	-0,08	0,03	0,03	0,08	0,25**	-0,11*	0,29**	0,13**	0,03	0,05	-0,00	0,08	0,08	0,43**	0,09	0,00

[a] 1= publicidad; 2= otras
[b] 1= hombre; 2= mujer
[c] 1= sin experiencia laboral; 2= con experiencia laboral
[d] 1= no trabajaba a tiempo completo; 2= trabajaba a tiempo completo
[e] 1= ninguna dificultad; 2= alguna dificultad; 3= mucha dificulta
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) * La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Tabla 26. Regresión múltiple para el liderazgo (n= 478)

	B	β	t	R^2	Aj.R^2	ΔR^2
				0,26	0,25	
Valor/compromiso avance profesional	0,58	0,37	9,20***			0,18
Autoeficacia	0,26	0,14	2,97**			0,05
Estilo de provisión de ingresos	0,13	0,10	2,59*			0,01
Evaluaciones positivas	0,25	0,14	2,96**			0,01
Titulación	-0,19	-0,10	-2,41*			0,01

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Nota. Las variables del modelo final están ordenadas en orden descendente en función de su contribución estadística a la varianza de la variable dependiente. La variable "evaluaciones negativas de personalidad" también fue introducida en la regresión, aunque eliminada del modelo final.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 27. Correlaciones bivariadas: desconocimiento, falta de implicación y titulación, experiencia laboral, situación laboral madre, percepción dificultad madre, personalidad, estilos de vida, importancia/compromiso de roles y conflicto potencial trabajo↔familia (n= 486)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. Titulación[a]	-																	
2. Sexo[b]	0,09*	-																
3. Experiencia laboral[c]	0,07	-0,03	-															
4. Trabajo madre[d]	-0,01	-0,03	-0,02	-														
5. Percepción dificultad[e]	-0,04	-0,01	0,04	0,31**	-													
6. Evaluaciones positivas	0,02	-0,06	-0,00	-0,00	0,01	-												
7. Evaluaciones negativas	0,04	0,19**	0,04	0,02	0,03	-0,39**	-											
8. Autoeficacia	-0,10*	-0,12**	0,09*	0,08	0,06	0,53**	-0,22**	-										
9. Estilo de provisión ingresos	-0,09	-0,22**	-0,06	0,13**	0,02	-0,04	0,07	0,01	-									
10. Estilol dependiente	0,04	-0,01	0,04	-0,08	-0,12*	-0,09*	0,13**	-0,09	0,44**	-								
11. Estilo igualitario	-0,02	0,08	0,00	0,04	0,15**	0,14**	-0,07	0,15**	-0,17**	-0,25**	-							
12. Estilo transicional	0,10*	-0,05	-0,00	0,10*	0,01	-0,07	0,07	-0,04	0,31**	0,44**	-0,14**	-						
13. Valor/compromiso rol pareja	0,03	-0,16**	0,00	-0,02	-0,01	0,06	0,02	0,02	0,10*)	0,19**	0,09*	0,09	-					
14. Valor/compromiso rol paternal	0,19**	0,05	0,00	-0,03	0,01	0,05	0,01	0,01	-0,01	0,12**	0,16**	0,07	0,49**	-				
15. Valor/compromiso avance profesional	-0,09*	0,09*	0,03	-0,03	0,08	0,11*	0,08	0,15**	0,08	0,00	0,08	0,04	0,08	0,15**	-			
16. Valor trabajo	-0,06	0,04	-0,02	0,05	0,02	0,07	0,03	0,03	0,19**	0,10*	-0,05	0,21**	-0,23**	-0,33**	0,23**	-		
17. Conflicto potencial	-0,12**	-0,01	0,01	0,03	0,08	-0,12**	0,20**	-0,13**	0,26**	0,26**	-0,04	0,18**	0,06	-0,03	0,16**	0,24**	-	
18. Desconocimiento	-0,10*	0,04	-0,02	0,04	0,16**	-0,24**	0,32**	-0,21**	0,13**	0,10*	0,05	-0,01	-0,06	0,00	0,09*	0,13**	0,42**	-
19. Falta implicación	-0,08	0,05	-0,11*	-0,05	-0,01	-0,06	0,07	-0,01	-0,08	-0,07	-0,01	-0,08	-0,04	-0,14**	-0,05	0,09	-0,01	0,14**

[a] 1= publicidad; 2= otras; [b] 1= hombre; 2= mujer; [c] 1= sin experiencia laboral; 2= con experiencia laboral; [d] 1= no trabajaba a tiempo completo; 2= trabajaba a tiempo completo;
[e] 1= ninguna dificultad; 2= alguna dificultad; 3= mucha dificultad

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

Tabla 28. Regresión múltiple para el desconocimiento (n= 471)

	B	β	t	R^2	Aj.R^2	Δ R^2
				0,26	0,25	
Conflicto potencial	0,39	0,34	8,37***			0,17
Evaluaciones negativas	0,19	0,22	5,25***			0,06
Percepción dificultad madre	0,11	0,13	3,22**			0,01
Autoeficacia	-0,16	-0,12	-2,91**			0,01

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Nota. Las variables del modelo final están ordenadas en orden descendente en función de su contribución estadística a la varianza de la variable dependiente. Las variables "titulación", "evaluaciones positivas de personalidad", "estilo de provisión de ingresos", "valor/compromiso avance profesional" y "valor trabajo" también fueron introducidas en la regresión, aunque eliminada del modelo final.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 29. Regresión múltiple para la falta de implicación. (n= 479)

	B	β	t	R^2	Aj.R^2	Δ R^2
				0,03	0,03	
Valor/compromiso rol paternal	-0,11	-0,14	-3,08**			0,02
Experiencia laboral	-0,20	-0,11	-2,36*			0,01

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Nota. Las variables del modelo final están ordenadas en orden descendente en función de su contribución estadística a la varianza de la variable dependiente.

En definitiva, nuestros resultados dejarían las hipótesis planteadas en la siguiente situación:

Hipótesis	Sí	No
H.1.a. Hay una similitud en las razones para trabajar de hombres y de mujeres.		x
H.1.b. Hay una similitud en las expectativas de dedicación y emplazamiento laboral de hombres y de mujeres.	x	
H.2. Existen diferencias entre publicitarios y publicitarias en la elección del departamento para trabajar. Hay departamentos "masculinos" y "femeninos".	x	
H.3. Hay una similitud en las expectativas de formar una familia entre hombres y mujeres, que se concreta en el deseo de tener pareja e hijos.	x	
H.4. Sin embargo, pese a la similitud en las aspiraciones, hay una diferenciación en el concepto de familia entre sexos.	x	
H.5. Los estudiantes son partidarios de adoptar un estilo de división de tareas asimétrico: las mujeres, con independencia de su participación en el ámbito público, siguen asumiendo la responsabilidad principal del cuidado del hogar.		x
H.6. La relación de dependencia/independencia en la planificación laboral y familiar difiere entre sexos.		x
H.7.a. En las expectativas de conflicto habrá diferencias entre sexos. Así, en virtud de las expectativas sobre los roles familiares y laborales expuestos, las mujeres, en general, percibirán de forma más acusada que los hombres el conflicto potencial.		x
H.7.b. La profesión condiciona las expectativas de conflicto. Los publicitarios, a partir del conocimiento de las rutinas laborales del sector, anticiparán más conflicto que los estudiantes de otras titulaciones.	x	
H.8. La personalidad del individuo influirá significativamente en la percepción del conflicto, de forma que, quienes son más positivos sobre sí mismos anticiparán menos dificultades en la compaginación de roles.	x	
H.9. El contexto familiar (concretamente en lo relativo con el trabajo, la dedicación laboral y la percepción de la experiencia de conciliación de la madre) será también un antecedente significativo del conflicto potencial.		x
H.10. La anticipación de un conflicto entre roles puede influir sobre la planificación laboral de los estudiantes, especialmente en el caso de las mujeres, ya que las responsabilidades familiares asociadas a su género pueden ser un obstáculo para la definición de sus metas laborales. Se reproduce el "techo de cemento".		x
H.11.a. La percepción de un conflicto potencial puede repercutir sobre la planificación de roles. En concreto, cuanto mayor sea el nivel del conflicto potencial menor el conocimiento del egresado acerca de cómo planificar la compaginación de roles.	x	
H.11.b. La percepción de un conflicto potencial puede repercutir sobre la planificación de roles. En concreto, cuanto mayor sea el nivel del conflicto potencial menor la implicación del egresado en el proceso.		x

PARTE VII. DISCUSIÓN

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Esta investigación amplía el conocimiento psicosocial del conflicto entre trabajo y familia, al analizar las expectativas de vida familiar y laboral de los jóvenes en un momento, el universitario, en el que tiene lugar un proceso clave de socialización laboral anticipatoria o de preparación para el trabajo. En particular, nuestro interés era comparar el peso de la profesión y del sexo en la gestación de estas creencias.

De forma previa cabe mencionar que, desde un punto de vista generacional, nuestros estudiantes valoran lo personal por encima de lo laboral pero, sin diferencias por sexo (en oposición a los resultados de Conlon, 2002; Maupin, 1993; Spade y Reese, 1991), ni por profesión, quieren trabajar a tiempo completo. Por otra parte, y con independencia también del sexo y de la profesión, de manera general, y conforme a lo apuntado por otros estudios (Machung, 1989; Maines y Hardestey, 1987; Maupin, 1993; Friede, 2005), los jóvenes desean formar una familia en un futuro.

Ámbito laboral

Una vez hechos estos asertos, en primer lugar, los resultados apuntan que la socialización laboral se relaciona con las motivaciones profesionales de los individuos de manera que, en función de lo que estudies, tus expectativas con el trabajo difieren. Así, como se ha visto, los publicitarios persiguen con más fuerza que el resto algunos valores como el glamour y el poder. Las características extrínsecas e intrínsecas de las profesiones pueden condicionar estas diferencias. En este sentido, cabría cuestionarse hasta qué punto la representación pública de las actividades (a través de la información, la publicidad y la ficción, especialmente) condiciona las expectativas laborales. No en vano, a menudo a los publicitarios se les ha mostrado en festivales al estilo *hollywoodiense* y con gran responsabilidad social. Cabría analizar también hasta qué punto determinan las expectativas de los aspirantes a una profesión las propias rutinas laborales que son transmitidas a partir de la educación universitaria. Así, el ritmo frenético de trabajo (donde todo es para ayer), los procesos competitivos (concursos) para conseguir una cuenta (cliente) y las elevadas retribuciones mentales y salariales de las que se habla en las escuelas de publicidad pueden condicionar las percepciones de los egresados.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

En segundo lugar, y dado que se han detectado discrepancias en las motivaciones laborales de hombres y de mujeres, cabría reflexionar en qué medida estas diferencias son sexuales y en qué medida responden a estereotipos de género. Así, como se ha visto en algunos estudios, el poder es un atributo laboral asociado tradicionalmente al género masculino (Dolan *et al.*, 2004; Elizur, 1994; Vondracek *et al.*, 1990). Por tanto, a pesar de la ausencia de diferencias entre los estudiantes de una misma área de conocimiento (acorde con los resultados de Abu-Saad y Isralowitz, 1997), desde un punto de vista generacional, hay una distinta consideración del poder. Estas diferencias podrían repercutir en la configuración y la dirección de equipos por sexos. También, la distinta valoración que la mujer da al poder favorecería (en positivo) la creación de entornos laborales "familiarmente responsables". De hecho, como recogen Ingram y Simons (1995) y Falk y Grizard (2003), existe una relación positiva entre la presencia de mujeres directivas y la implantación de políticas de conciliación.

Al margen de la mayor asimilación del poder con el género masculino, nuestros resultados apuntan que la socialización laboral puede intervenir en la composición sexual de la estructura horizontal de la publicidad. Así, la mujer, lejos de querer asumir patrones propios del género masculino, aspira a desarrollar las tareas adscritas a su género en el sector. Si en la industria de la publicidad la mujer copa, entre otros, el departamento de investigación y el hombre hace lo propio con el de creatividad, nuestros estudiantes asumen esta distribución sexual ya desde las aulas universitarias. Ante esta situación cabría preguntarse si la segregación horizontal del sector empieza a gestarse durante la etapa universitaria y a través de qué mecanismos (profesionales o sexuales). Así, en la concentración sexual horizontal de los publicitarios también podrían incidir las propias aptitudes innatas de hombres y mujeres. Quizás son estos estudiantes los que, conscientes de sus destrezas y habilidades, tiendan a "refugiarse" en aquellos departamentos donde su pertenencia asegure su supervivencia en el sector.

En otro orden de cosas, además de la construcción pública y de la idiosincrasia de cada profesión, parece que la estructura del mercado de trabajo condiciona las expectativas de emplazamiento laboral de los jóvenes. De este modo, y en consonancia con las salidas profesionales más habituales de cada titulación, los no publicitarios aspiran a trabajar por cuenta ajena en una empresa pública, mientras

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

que, por su parte, los publicitarios optan por trabajar por cuenta ajena en una agencia.

Ámbito familiar

Por otra parte, centrándonos en el ámbito familiar, la socialización laboral también podría dar cuenta de las diferencias entre publicitarios y no publicitarios. Así, los no publicitarios manifiestan más deseos de tener hijos y, al mismo tiempo, anticipan la edad en que planifican tenerlos. En un sector donde las demandas excesivas de tiempo forman parte de la cultura corporativa y donde la rotación laboral es un requisito para la promoción (Martín-Llaguno *et al.*, 2007), la formación de una familia queda relegada a un segundo plano. Es decir, especialmente en publicidad, la espera del tiempo necesario para conseguir la estabilidad en el empleo puede retardar la formación de una familia. A la luz de los datos observados en los pre-profesionales, merece la pena reflexionar sobre si existe una relación entre el bajo nivel de conflicto familia-trabajo detectado en este sector (Martín-Llaguno *et al.*, 2007) y la posible renuncia a formar una familia.

Con independencia de la profesión, las mujeres de esta generación coinciden en anticipar, con relación a los hombres, la edad en que se plantean tener una pareja estable y empezar a tener hijos, al igual que sucede en contextos culturales diversos (Barnett *et al.*, 2003; Conlon, 2002; Friede, 2005; Greene y Wheatley, 1992; Spade y Reese, 1991). Dado que el período reproductivo difiere entre sexos se podría inferir la existencia de una tendencia transversal atemporal entre los estudiantes que supera las restricciones impuestas por el sistema laboral. En otras palabras, existen condiciones biológicas que explicarían por qué las mujeres anticipan la edad para tener hijos y que superan otras posibles consideraciones como el tipo de estudio o el contexto cultural. Esta diferente temporalidad en la formación de una familia podría tener implicaciones sobre el desarrollo laboral de la mujer y perpetuar la inequidad cualitativa entre sexos. Así, hombres y mujeres podrían no coincidir en los puntos de inflexión (formación, traslados, ascensos) que definen la evolución de la trayectoria laboral. De hecho, Durán (2006) sitúa a la edad reproductiva en el epicentro de las diferencias en la dedicación laboral de hombres y mujeres. En este sentido, aunque las mujeres de nuestro estudio no destaquen sobre los hombres en las perspectivas de ocupar un empleo a tiempo

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

parcial, la realidad del mercado laboral indica que ellas tienen más probabilidades que ellos de ocupar un puesto de estas características (INE, 2007). Puesto que socialmente se admite que la interferencia de la vida familiar sobre la carrera laboral es mayor para la mujer (CIS, 2004c), la especial dificultad que ellas tienen para conciliar con efectividad ambas esferas (CIS, 2006b) podría ser uno de los motivos que explicarían la mayor presencia de la mujer en el empleo a tiempo parcial. Estos resultados nos llevan a sugerir que, para equiparar las oportunidades de promoción profesional entre sexos, una buena medida sería la implantación de políticas de conciliación para, en la medida de lo posible, contrarrestar la barrera económica (la orientación de las empresas hacia la máxima productividad) que dificulta la compaginación de las responsabilidades familiares y la ocupación remunerada (Instituto de la Mujer, 2005).

En cuanto a la barrera social (la persistencia de la división sexual del trabajo) que obstaculiza la conciliación entre trabajo y familia (Instituto de la Mujer, 2005), nuestros estudiantes se oponen a esta estereotipia sexual, ya que reproducen el modelo de familia igualitario imperante en la sociedad (CIS, 2003, 2004b). Estos resultados contradicen los hallazgos de Affleck *et al.* (1989), Machung (1989) y Novack y Novack (1996).

Sin embargo, a pesar de que, generacionalmente, observamos un avance social en las creencias de género, aún persisten discrepancias entre sexos (a favor del hombre) en la valoración del rol de proveedor. En este sentido, la socialización laboral podría determinar, para los publicitarios, las diferencias entre sexos en el reparto de roles. Ellos se inclinan con más fuerza que ellas por la responsabilidad en exclusiva de la provisión de ingresos; ellas destacan sobre ellos en el reparto de tareas igualitario. Estas diferencias entre sexos son acordes a lo obtenido por Burke (1994), Conlon (2002), Covin y Brush (1993), Machung (1989), Orrange (2002), Schroeder *et al.* (1993) y Spade y Reese (1991) y podrían estar vinculadas a la idiosincrasia de la industria publicitaria. Es decir, dado que en publicidad los puestos directivos están copados por el sexo masculino y dado que la sobredicación temporal es un requisito para la promoción, el hombre no renuncia a la formación de una familia pero necesita "desprenderse" de su cuidado y asumir en exclusiva el rol de proveedor.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

No obstante, por la importancia que los hombres de nuestro estudio dan a los roles laborales y familiares, parece que este rol de proveedor se distancia, en cierta medida, de su noción tradicional. Así, acorde con Orrange (2002), los hombres de esta generación conciben este rol de una forma "renovada", ya que conceden también una importancia primordial (por encima de las mujeres) a un rol expresivo (la paternidad) tradicionalmente vinculado con el género femenino.

Los resultados de esta investigación constatan, por tanto, que existe una nueva asignación de roles según el sexo. En este sentido, la socialización laboral de los no publicitarios podría incluso favorecer la inversión de roles: ellos no sólo valoran más que ellas el ámbito privado (le conceden más importancia a su rol de padres), sino que ellas destacan sobre ellos en la valoración del ámbito público (la importancia atribuida al avance profesional).

Por su parte, el proceso de la socialización laboral también podría explicar las diferencias encontradas entre las mujeres. Así, las no publicitarias destacan sobre las publicitarias en la importancia concedida a su rol como madres, en los deseos de tener hijos y en la intención de asumir la "doble carga" (trabajo a tiempo completo y responsabilidad en exclusiva del ámbito familiar). Quizás la difícil tarea que supone compaginar trabajo y familia en el sector publicitario (con la sobrededicación temporal como rasgo distintivo) podría dar cuenta de estas divergencias.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Interrelación entre ámbitos

Por otro lado, y al margen de las discrepancias en las expectativas de vida familiar y laboral, la generación de nuestros estudiantes (hombres y mujeres, publicitarios y no publicitarios) coincide en afirmar que existirá una futura interrelación entre los planes laborales y familiares. De este modo, ni la mujer es más consciente que el hombre de la necesidad de articular de forma armónica los planes personales y laborales (en oposición a la tesis de DiBenedetto y Title, 1990 y Maines y Hardesty, 1987), ni la familia determina su secuencia vital (en contra de lo postulado por Schroeder *et al.*, 1993 y Dolan *et al.*, 2004).

Por tanto, hay una relativa androgeneización en nuestros estudiantes ante la relación trabajo-familia que se observa también en las expectativas de conflicto potencial (acorde con los resultados de Ryan *et al.*, 2001 y opuesto a los efectos desproporcionados entre sexos que sugerían Burley, 1994; Cinamon, 2006; Conlon, 2002; Friede, 2005; y Livingston *et al.*, 1996). Es decir, no existen diferencias entre sexos en la percepción de un conflicto potencial entre trabajo y familia.

A diferencia de lo que ocurre con el sexo, sí hay diferencias en la anticipación del conflicto en virtud de la titulación. Además de esta variable, los estilos asimétricos de división de roles (asumir en exclusiva la responsabilidad de la provisión o de la familia) favorecen la anticipación del conflicto (Conlon, 2002; Friede, 2005). En concreto, asumir el papel de proveedor de ingresos y darle mucha importancia al trabajo son los factores que mejor predicen la anticipación del problema de conciliación de la vida familiar y laboral. Esto contradice la mayor impermeabilidad que en el conflicto potencial tiene el ámbito familiar (Cinamon, 2006) y corrobora la mayor impermeabilidad del trabajo en el conflicto real (Eagle *et al.*, 1997; Frone *et al.*,1992b; Hall y Richter, 1988; Kinnunen y Mauno, 1998; Matsui *et al.*, 1995; O'Driscoll *et al.*, 2004; Pleck, 1977; Wiley, 1987).

Por su parte, la personalidad del individuo también incide en la percepción de este problema. En este sentido, nuestros resultados concuerdan con Conlon (2002) y Friede (2005) y sugieren que aquellos individuos que se perciben a sí mismos de forma negativa perciben más conflicto, mientras que aquellos que se consideran capaces de afrontar las dificultades anticipan menos conflicto.

Con independencia de los factores que dan cuenta del porqué, lo cierto es que las expectativas de conflicto potencial son bajas. La razón podrá estar en que nuestros estudiantes o bien niegan la existencia de incompatibilidades futuras (tal y como plantean las teorías basadas en el modelo del desbordamiento positivo de Barnett y Hide, 2001; Bellavia y Frone, 2005; Evans y Bartolomé, 1981), o bien se mantienen de forma neutra ante esta posibilidad. Sin embargo, el análisis de estos datos ha de ser muy prudente. En primer lugar, porque trabajar con futuribles implica el riesgo de no poder hacer aseveraciones contundentes. En segundo lugar, porque por la novedad de los conceptos y por la edad de los participantes este

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

estudio puede ser la primera vez en que nuestros estudiantes se enfrentan al problema del conflicto potencial.

De hecho, la conciliación entre trabajo y familia no forma parte de sus prioridades, ya que, en nuestra sociedad, la dificultad para encontrar un trabajo afín a la formación recibida, la precariedad de los salarios y el encarecimiento de la vivienda retrasan la edad de emancipación de los jóvenes. Esta presunción se confirma en un estudio de la Fundación BBVA (2006) donde se identifican como prioridades a largo plazo, y en este orden, conseguir un trabajo acorde a los estudios, ganar dinero y formar una familia.

Además, también puede influir lo que los psicólogos denominan "el síndrome de Peter Pan" (Kiley, 1983). En efecto, la dilatación forzada o voluntaria de la etapa de la juventud contribuye a postergar cuestiones propias de una edad adulta. Esto explica que, ante el alargamiento de la etapa de dependencia afectiva y económica del hogar, nuestros estudiantes no incluyan el conflicto entre trabajo y familia en su agenda inmediata.

Al mismo tiempo, la educación sobreprotectora que ha recibido esta generación puede dar cuenta también del porqué estas cuestiones no suscitan la preocupación de nuestros estudiantes. Así, si ante problemas de conciliación contamos con el respaldo de la familia, el conflicto será menor. De hecho, la ayuda que proporcionan las abuelas es un recurso muy habitual en el problema del conflicto real entre trabajo y familia (Instituto de la Mujer, 2006). Además, la creciente sensibilidad de nuestro contexto político ante los temas de conciliación, con la aprobación de la Ley 39/1999 de Conciliación, el programa Concilia en la Administración Pública y la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, podrían, del mismo modo, calar entre estos estudiantes y sentir, en cierta medida, un amparo político y legal ante estos temas.

Por otra parte, la apatía de nuestros estudiantes ante estas cuestiones podría justificar la nula repercusión del conflicto sobre la definición de sus metas laborales. Así, en línea con Conlon (2002), la percepción de incompatibilidades futuras entre trabajo y familia no condiciona las aspiraciones de liderazgo de los egresados. Otros factores como la importancia atribuida al avance profesional, el

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

valorarse de forma positiva, el sentirse preparados para afrontar las dificultades y el hecho de querer adoptar el rol de proveedor explican los deseos de liderazgo. Estos resultados demuestran que el liderazgo no entiende de sexos, de modo que, la mujer, durante esta etapa, muestra la misma predisposición que el hombre para acceder a puestos de responsabilidad. Por tanto, no se reproduce el fenómeno del "techo de cemento" durante el periplo universitario. Esta ausencia de diferencias entre sexos tiene también implicaciones importantes en el caso concreto de la publicidad. Así, aunque como se ha explicado, el porcentaje real de mujeres que ocupan puestos directivos es del 1%, esta segregación vertical no disuade a las estudiantes de querer participar en la toma de decisiones. Por tanto, estos datos podrían evidenciar que son factores externos, como la presencia del "techo de cristal", los que podrían explicar, ya desde las aulas, la inequidad sexual en los vértices jerárquicos de la publicidad.

Por su parte, un factor que podría "restringir" el establecimiento de cotas profesionales más ambiciosas es la titulación. De este modo, la socialización laboral también modela las aspiraciones profesionales de los estudiantes. En este sentido, los no publicitarios tienen menos probabilidades de asumir el liderazgo (congruente a su vez con la mayor importancia que para los publicitarios tiene el poder como motivación laboral).

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

A pesar del bajo nivel de conflicto potencial percibido y de su nula influencia sobre la planificación laboral, una última reflexión puede ser de utilidad para comprender la importancia de este estudio. Así, acorde con Conlon (2002), nuestros resultados muestran que la anticipación de un conflicto es una barrera que limita la participación de los estudiantes en la búsqueda de estrategias para conciliar trabajo y familia (Lent *et al.,* 1994). Por tanto, dentro de unos años, cuando la consideración de cuestiones de conciliación pueda ser más pertinente, el conflicto podría ser un problema para la búsqueda de soluciones. De este modo, aunque pueda parecer prematuro abordar este tema entre este colectivo, la comprensión de sus precipitadores y consecuencias puede resultar de gran ayuda en etapas posteriores.

En resumen, nuestros resultados sugieren que el proceso de socialización laboral anticipatoria podría condicionar la planificación vital y laboral de los

estudiantes. Además, con relación al conflicto potencial, a pesar de que existe una práctica indefinición entre nuestros estudiantes ante esta cuestión (por el bajo nivel de conflicto detectado), las peculiaridades de una profesión paradigmática de la SIC, como es la publicidad, podrían incidir de forma especial durante esta etapa.

Por último, y a pesar de que trasciende los objetivos específicos de esta investigación, nuestros resultados indican que la socialización laboral de los publicitarios podría contribuir a consolidar los estereotipos de género detectados en el sector.

-Limitaciones y líneas de estudio futuras:

Dado que esta investigación es el primer estudio que se realiza en nuestro país sobre este tema, hay ciertas limitaciones que vamos a exponer.

En primer lugar, respecto al diseño de la investigación, existen limitaciones que podrían ser subsanadas en trabajos posteriores. Así, el carácter transversal del estudio impide verificar si existe una correspondencia entre las expectativas (familiares y laborales) y su manifestación real tras la inserción del egresado en el trabajo y/o la formación de una familia. Es decir, con los datos de que disponemos no es posible conocer la evolución de los planes laborales y familiares a lo largo del tiempo y la interacción positiva o negativa entre ambos ámbitos. Por esta razón, nuestra pretensión inicial era sentar las bases para la realización de un posterior estudio longitudinal. Para ello, a través de esta investigación hemos procedido a la recopilación de una serie de unidades muestrales (162 publicitarios y 75 no publicitarios) que permitirán el futuro desarrollo del estudio.

Por otra parte, el hecho de utilizar un muestreo no probabilístico impide hacer generalizaciones de los resultados obtenidos. Sin embargo, nuestra intención no era tanto observar la realidad de una universidad en particular, sino de un colectivo de estudiantes, con independencia de su representatividad en su universidad de origen.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Además, y respecto a las características de la muestra, existe un desequilibrio entre el porcentaje de hombres y de mujeres. Sin embargo, tal inequidad se ajusta a las cifras de matriculación de estos estudios, con un claro predominio del sexo femenino.

Con relación a los instrumentos de evaluación, se pueden detectar varias limitaciones. Así, el hecho de ser un cuestionario autoadministrado sugiere que, ciertas realidades, como la descripción del contexto familiar del egresado (el trabajo de los padres y el reparto de las responsabilidades domésticas), hubieran requerido, para su mejor definición, de la participación directa de los sujetos implicados.

También, el hecho de utilizar medidas multi-ítem con un formato de respuesta idéntico, a través del uso de escalas del 1 al 5, puede haber favorecido el fenómeno de la aquiescencia.

Por su parte, junto a estos instrumentos de evaluación se aplicaron una serie de medidas *ad hoc*, previamente utilizadas en otras investigaciones, y parcialmente modificadas para su inclusión en nuestro estudio. A pesar de que no disponemos de las características psicométricas de estas medidas, se optó por su inserción dada su pertinencia para la consecución de nuestros objetivos.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Pese a ser conscientes de estas limitaciones, decidimos emplear medidas ya utilizadas en estudios previos sobre expectativas. De este modo, se facilita la realización de estudios interculturales, una de las últimas tendencias en el campo científico del conflicto real.

Por otro lado, respecto a las divergencias observadas entre nuestros resultados y los obtenidos en otros estudios, no es posible saber si estas discrepancias responden a una cuestión cronológica o cultural. Es decir, dado que la mayor parte de los trabajos sobre expectativas se encuadra en las décadas de los 80 y los 90, no es posible determinar si es el paso del tiempo o las peculiaridades culturales lo que explicaría la distancia de algunos de nuestros datos con la literatura previa.

Por su parte, respecto a la relación entre trabajo y familia, nuestra investigación se ha basado en el modelo del desbordamiento negativo entre ambas esferas, sin considerar los efectos positivos que pueden derivarse de esta interacción. Por tanto, observar qué tipo de relación (eufuncional o disfuncional) se da entre trabajo y familia es una línea de estudio futura que quizás podría explicar el bajo nivel de conflicto detectado.

De forma paralela al estudio de la relación entre trabajo y familia de una forma más amplia, también cabría analizar la interacción que se establece entre el trabajo y otras áreas vitales, como los amigos y el tiempo libre, para observar qué tipo de interdependencia, positiva o negativa, se da.

Por otra parte, los estudios que se realicen con posterioridad deberían utilizar métodos de análisis de datos más sofisticados, como el diseño de ecuaciones estructurales. De esta forma, se podría superar la limitación de utilizar instrumentos estadísticos que impiden contemplar, de forma exhaustiva, las interacciones que se establecen entre diversas variables.

En esta línea, con el fin de obtener resultados más precisos, sería aconsejable utilizar técnicas cualitativas, no sólo para cumplir el imperativo de la "triangulación", sino para poder ahondar en ciertas cuestiones. Así, durante la administración del cuestionario, los egresados opinaron sobre la idoneidad de realizar el estudio con afirmaciones como: "os habéis equivocado con esta titulación. En magisterio no tenemos problemas de conflicto, mis padres son profesores y los horarios facilitan la conciliación". De este modo, la realización de entrevistas en profundidad y de grupos de discusión habría enriquecido y explicado las relaciones encontradas en esta investigación.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PARTE VIII. CONCLUSIONES

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Esta investigación es el primer estudio que se realiza en nuestro país sobre las expectativas laborales, familiares y de conflicto potencial de egresados universitarios. En este sentido, la oportunidad del motivo de este trabajo se refuerza con la actualidad del tema matriz del que parte (el conflicto entre trabajo y familia). Es decir, el apoyo político en nuestro país al problema de la conciliación entre trabajo y familia, con la reciente aprobación de la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es un indicativo de la pertinencia de profundizar en las causas y consecuencias de este problema. Por tanto, el hecho de estudiar un antecedente (las expectativas laborales, familiares y de conflicto potencial), hasta ahora poco explorado en la investigación del conflicto, podría suponer una aportación importante en este campo.

Al mismo tiempo, el hecho de centrar nuestra investigación en observar las diferencias entre los estudiantes en función del sexo y la titulación ha constituido una novedad en este campo de estudio incipiente. De este modo, no existe ninguna aportación empírica previa que analice y compare, en un mismo estudio, las expectativas vitales de egresados de distintas disciplinas.

La presunción de que la titulación sería un factor generador de divergencias entre nuestro alumnado se corrobora con nuestros datos. Así, el proceso de socialización laboral anticipatoria marca la trayectoria laboral y familiar de los estudiantes durante la etapa universitaria. De esta forma, la elección de los estudios universitarios implica la elección de un estilo de vida. Es decir, las motivaciones laborales, el emplazamiento laboral, y las edades en que se producirán acontecimientos vitales como la formación de una familia varían en función de la titulación.

Por su parte, la influencia que ejerce el sexo y, en particular, los estereotipos de género, en la formación de las expectativas aparece con especial virulencia entre los estudiantes publicitarios. En este sentido, y con base en los datos de la estructura profesional del sector, el proceso de socialización laboral anticipatoria podría estar impregnado y reproducir o transmitir "sesgos de género". Es decir, la actividad publicitaria podría aprehenderse sexualmente sesgada, puesto que las tareas, ya desde las aulas, varían según el sexo (segregación horizontal). Sin embargo, el hecho de no observar diferencias entre los publicitarios y publicitarias en las

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

aspiraciones de liderazgo indica que la inequidad sexual en los vértices jerárquicos del sector podría responder a factores exógenos ("techo de cristal") y no endógenos ("techo de cemento").

Esta estereotipia sexual también se refleja en el modo en que nuestros estudiantes conciben el reparto de roles. Así, aunque esta generación se incline por el reparto de tareas igualitario, aún existen ciertas reminiscencias de género (el hombre se sigue identificando más que la mujer con el rol de proveedor). Sin embargo, se trata de un rol "renovado", ya que, para nuestros egresados, este rol podría tener connotaciones afectivas, de hecho ellos valoran más que ellas un rol asignado tradicionalmente al género femenino (el rol de padres).

Por otra parte, respecto a las expectativas de conflicto, la androgeneización y la inacción definen las posturas de nuestros estudiantes. Es decir, nuestros datos muestran que la conciliación no es un asunto exclusivo de la mujer, ya que ambos sexos se posicionan de forma similar ante la anticipación de incompatibilidades laborales-familiares. En este sentido, por el bajo nivel de conflicto detectado, tanto ellos como ellas se mueven entre el desacuerdo y la neutralidad ante las perspectivas de experimentar un conflicto en un futuro. De este modo, la repercusión del conflicto sobre el proceso de planificación laboral del estudiante es inexistente. En otras palabras, las aspiraciones laborales de los egresados no están condicionadas o subordinadas a la anticipación de un conflicto entre roles.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Al mismo tiempo, los resultados observados en las expectativas de conflicto ratifican la pertinencia de focalizar nuestra investigación en el sector publicitario. De este modo, algunas de las características laborales de este ámbito vinculadas con el conflicto, como la sobrededicación laboral y los estilos de vida incompatibles con la vida familiar (como en creatividad), parecen calar entre los egresados. Así, los estudiantes de publicidad anticipan más conflicto que los egresados de otras disciplinas.

En otro orden de cosas, el diseño de esta investigación es susceptible de ser mejorado. Así, en primer lugar, se recomienda para estudios futuros la utilización de técnicas cualitativas que permitan explicar a los propios egresados el "porqué" de las realidades observadas en los cuestionarios.

En segundo lugar, la selección de escalas utilizadas en estudios previos sobre expectativas tiene fortalezas y debilidades. Desde el punto de vista positivo, hemos podido replicar las investigaciones previas sobre el tema, de modo que supone un punto de partida para la realización de estudios interculturales, una de las máximas en la investigación del conflicto trabajo↔familia. Desde la vertiente negativa, la escasa adaptación de estos instrumentos a la realidad particular de nuestros estudiantes impide enfatizar en las características propias de una generación quizás aún no lo suficientemente madura para ahondar en estas cuestiones.

Y, en tercer lugar, el carácter transversal de este trabajo sugiere la necesidad de completar estos resultados con un estudio longitudinal que analice la correspondencia entre las actitudes (expectativas) y los comportamientos tras la inserción en el mercado laboral y/o la formación de una familia.

Por último, dos implicaciones prácticas se derivan de este trabajo. La primera, localizada en el ámbito universitario, apunta a la necesidad de intervención psicoeducativa con los alumnos en temas de conflicto laboral-familiar. La pertinencia de abordar este tipo de intervenciones en la Universidad cobra relevancia con el actual contexto de convergencia europea, ya que las universidades no sólo han de ceñirse a la transmisión de conocimiento, sino que también han de educar en habilidades y capacidades.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Así, dado que nuestros resultados han mostrado que la autoeficacia, junto con la titulación, es el único factor protector del conflicto potencial, sería recomendable seguir las indicaciones de Bandura (1986) para incrementar esta capacidad. Uno de los modos que este autor contempla para aumentar la autoeficacia es la experiencia vicaria, es decir, observar cómo otros han conseguido manejar efectivamente estos roles.

En este sentido, esta experiencia vicaria puede ser transmitida a través de las aulas. De igual forma que profesionales en activo comparten su experiencia laboral con los egresados, en un intento de aunar teoría y práctica, este trabajo anima a enriquecer este tipo de intervenciones con experiencias personales sobre conciliación laboral-familiar.

Especialmente en publicidad, donde el nivel de conflicto trabajo-familia es superior al detectado en otros sectores, este tipo de "seminarios" podría ayudar a los alumnos a adecuar sus planes laborales a los familiares y viceversa. Sin embargo, es preciso no perder de vista la relación negativa que existe entre el conflicto potencial y la búsqueda de estrategias para conciliar trabajo-familia. Es decir, tal y como proponían algunos autores, el conflicto es una barrera que limita la búsqueda de estrategias para afrontarlo. De este modo, este tipo de intervención debe ir acompañada de una exposición de habilidades útiles, avaladas por estos profesionales, para solventar el conflicto.

Además, este tipo de intervenciones pueden formar parte de los programas de acción tutorial, recientemente aplicados en algunas universidades españolas, y que se centran en el asesoramiento de la trayectoria profesional de los estudiantes. Así, de una forma más individualizada, estos programas podrían también contemplar las posibles repercusiones personales/familiares que entraña la elección de una determinada opción laboral.

Y, la segunda implicación práctica, localizada en el ámbito empresarial, apunta a la necesidad de implantar políticas de conciliación, ya que esta generación valora la vida personal por encima de la laboral. En el caso concreto de la publicidad, la adopción de este tipo de medidas podría ayudar a eliminar el principal problema laboral detectado en las empresas del sector: la retención de talentos.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

BIBLIOGRAFÍA

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Abu-Saad, I. y Isralowitz, R.E. (1997). Gender as determinant of work values among university students in Israel. *The Journal of Social Psychology, 137* (6), 749-763.

Affleck, M., Morgan, C.S. y Hayes, M.P. (1989). The influence of gender role attitudes on life expectations of college students. *Youth and Society*, *20* (3), 307-319.

AGEP (Asociación General de Empresas de Publicidad). (2000). *Diagnóstico para un nuevo milenio. Empresas y agencias de publicidad. Estudio del mapa profesional del sector*. Granada: La Montaña.

Amatea, E.S., Cross, E.G., Clark, J.E. y Bobby, C.L. (1986). Assessing the Work and Family Role Expectations of Career-Oriented Men and Women: The Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and Family*, *48* (4), 831-838.

ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación). (2004). *Títulos de Grado en Comunicación*. Obtenido el 21 de diciembre de 2006, desde http://www.aneca.es/activin/docs/libroblanco_comunicacion_def.pdf

Anuncios. (2002). Ranking de agencias 2001, nº 100, julio.

Anuncios. (2004). Informe agencias 2003, suplemento del nº 114, marzo.

Anuncios. (2007). Informe agencias, nº 137, marzo.

Aryee, S. y Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 38-52.

Aryee, S., Luk, V., Leung, A. y Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviours among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54,* 259-278.

Baber, K.M. y Monaghan, P. (1988). College Women's Career and Motherhood Expectations: New options, Old Dilemmas. *Sex Roles*, *19* (3/4), 189-203.

Baessler, J. y Schwarcer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés, 2,* 1-8.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Barnett, R. C., Gareis, K. C., James, J.B. y Steele, J. (2003). Planning ahead: College seniors' concerns about career-marriage conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *62*, 305-319.

Barnett, R. C. y Hide, J. S. (2001). Women, Men, Work and Family. An expansionist theory. *American Psychologist, 56* (10), 781-796.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Bastid, F. (2004). *Mesurer la réussite de carrière des cadres : Vers une intégration de la dimension extra-professionnelle ?* Université de droit, d'économie et des sciences de d'aix marseille. Documento de investigación nº 681. Obtenido (s.f.), desde http://www.cerog.org/fileadmin/files/cerog/wp/681.pdf

Bedeian, A. G., Burke, B. G. y Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management, 14* (3), 475-491.

Bellavia, G. M. y Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. En J. Barling, E. K. Kelloway y M. R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147).United States: Sage Publications.

Beutell, N.J. y Brenner, O.C. (1986). Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, *28*, 29-41.

Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P., Pearson, A. W. y Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues, 15* (2), 175-190.

Bruck, C. S., Allen, T. D. y Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 336-353.

Bruck, C. S. y Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 457-472.

Burke, R. J. (1994). Career and life values and expectations of university business students. *Psychological Reports*, *75*, 147-160.

Burley, K. A. (1994). Gender differences and similarities in coping responses to anticipated work-family conflict. *Psychological Reports*, *74*, 115-123.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.

Calvo, S. (2007). Las claves del nuevo profesional de la publicidad. *El Publicista*, *171*, 68-69.

Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 236-253.

Carlson, D. S. y Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management, 26* (5), 1031-1054.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Carlson, D. S. y Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management, 25* (4), 513-540.

Castellblanque, M. R. (2001). *Estructura de la actividad publicitaria. La industria de la publicidad de la A a la Z. España: un caso extrapolable*. Barcelona: Paidós.

Castells, M. (1995). *La ciudad informacional. Tecnologías de la información, reestructuración económica y el proceso urbano-regional*. Madrid: Alianza Editorial.

Castells, M. (1997). *La era de la información. Economía sociedad y cultura. La sociedad red.* Madrid: Alianza Editorial.

Castilla, A., Alonso, M.C. y Díaz, J. A. (Eds.). (1987). *La Sociedad Española ante las Nuevas Tecnologías de la Información*. Madrid: Fundesco.

Cea, M.A. (1998). *Metodología cuantitativa : estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

Cinamon, R. G. (2005). *Anticipated work-family conflict: Effects of attributions toward life roles and self-efficacy.* Trabajo presentado en la Conference of the American Psychological Association, Agosto, Washington, DC.

Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy and family background. *The Career Development Quarterly, 54* (3), 202-214.

Cinamon, R. G. y Rich, Y. (2002a). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles, 47* (11/12), 531-541.

Cinamon, R. G. y Rich, Y. (2002b). Profiles of attribution of importance to life roles: Implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology, 49*, 212-220.

CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). (2002). *Actitudes y valores en las relaciones interpersonales (II)*. Estudio nº 2.442. Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2440_2459/Es2442mar.pdf

CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). (2003). *Familia y género (international social survey programme)*. Estudio nº 2.529. Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde

http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2520_2539/Es2529mar.pdf

CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). (2004a). *Actitudes y opiniones de las mujeres ante los hijos y la crianza*. Estudio nº 2.552. Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2540_2559/Es2552mar.pdf

CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). (2004b). *Barómetro de febrero*. Estudio nº 2.556. Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2540_2559/Es2556.pdf

CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). (2004c). *Opiniones y actitudes sobre la familia*. Estudio nº 2578. Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2560_2579/Es2578.pdf

CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). (2005). *Sondeo sobre la juventud española 2005*. Estudio nº 2596 (primera oleada). Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Marginales/2580_2599/2596/e259600.html

CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). (2006a). *Barómetro de enero*. Estudio nº 2633. Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Marginales/2620_2639/2633/e263300.html

CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). (2006b). *Barómetro de marzo*. Estudio nº 2636. Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Marginales/2620_2639/2636/e263600.html

CISMS (The Collaborative International Study of Managerial Stress). (2007). Datos no publicados.

Comisión Europea. (1993). *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Libro blanco COM (93) 700.

Comisión Europea. (1999). *New forms of work organisation and productivity*. Obtenido el 23 de septiembre de 2006, desde http://europa.eu.int/comm/employment_social/socdial/workorg/ewon/surveys/new-workorg_en.pdf

Comisión Europea. (2003). *La situación social en la Unión Europea 2003*. Obtenido el 20 de octubre de 2006, desde

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2003/ke5103261_es.pdf

Comisión Paritaria Sectorial de Empresas de Publicidad. (2000). *Memoria de actividades de la aplicación del II ANFC*. Madrid: FORCEM. Obtenido el 20 de noviembre de 2006, desde http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/19067_86862005124017.pdf

Conclusiones de la Presidencia. Consejo europeo extraordinario sobre el empleo. Luxemburgo, 20-21 de noviembre de 1997. Obtenido el 21 de diciembre de 2006, desde http://ec.europa.eu/employment_social/elm/summit/eu/concles.pdf

Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Lisboa, 23-24 marzo de 2000. Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde http://www.europarl.eu.int/summits/lis1_es.htm#a

Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Bruselas, 25-26 de marzo de 2004. Obtenido el 14 de noviembre de 2006, desde http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/es/ec/79704.pdf

Conlon, A. L. (2002). *Anticipated Work-Family Conflict and the Life Style Expectations of Female and Male Undergraduate and Graduate Students*. Tesis Doctoral, Faculty of the Graduate School, University of Minnesota.

Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces, 67* (4), 965-982.

Covin, T.J. y Brush, C.C. (1993). A Comparison of Student and Human Resource Professional Attitudes Toward Work and Family Issues. *Group and Organization Management*, *18* (1), 29-49.

Curtis, S. y Wright, D. (2001). Retaining employees-the fast track to commitment. *Management Research News*, *24*, (8/9), 56-60.

CWDI. (2007). *Corporate Women Directors International 2007 Report. Women Board Directors of the 2006 Fortune Global 200*. Obtenido el 13 de noviembre de 2007, desde http://www.globewomen.org/summit/2007/2007_global_200_cwdi_report.htm

Chinchilla, N., León, C., Canela, M.A., Ariño, M.A. y Quiroga, V. (2006). *Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI 2006 basado en 360 empresas*. Centro Internacional Trabajo y Familia. IESE-

Universidad de Navarra. Obtenido el 8 de octubre de 2006, desde http://www.iese.edu/en/files/6_23315.pdf

Chinchilla, M.N., Poelmans, S. y León, C. (2003). *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. Documento de Investigación nº 498 del IESE Business School- Universidad de Navarra. Obtenido el 21 de diciembre de 2006, desde http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf

Chinchilla, N., Poelmans, S. y León, C. (2005). *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*. Obtenido el 13 de noviembre de 2007, desde http://insight.iese.edu/casos/Study_0042.pdf

Davis, M.K. (2004). *Educational choices of undergraduate women in Public Relations: A quantitative study*. Tesis de Maestría, School of Mass Communications, College of Arts and Sciences, University of South Florida.

De Luis, M. P., Martínez, Á., Pérez, M. y Vela, M. J. (2004). Work-family conflict in a southern European country. The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology, 19* (5), 466-489.

Devine, C. M., Connors, M. M., Sobal, J. y Bisogni, C. A. (2003). Sandwiching it in: Spillover of work onto food choices and family roles in low- and moderate-income urban households. *Social Science & Medicine*, 56, 617-630.

DiBenedetto, B. y Tittle, C. K. (1990). Gender and adult roles: Role commitment of women and men in a job-family trade-off context. *Journal of Counseling Psychology, 37,* 41-48.

Dolan, S.L., Díez-Piñol, M., Fernández-Alles, M., Martín-Prius, A. y Martínez-Fierro, S. (2004). Exploratory study of within-country differences in work and life values. The case of Spanish business students. *International Journal of Cross Cultural Management*, *4* (2), 157-179.

Durán, M. A. (2006). Dependientes y cuidadores: el desafío de los próximos años. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 60*, 57-63.

Duxbury, L., Higgins, C. y Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type and perceived control. *Journal of Family Issues, 15*, 449-466.

Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D. y Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family conflict interrole conflicts. *The Journal of Social Psychology, 138* (6), 690-709.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Eagle, B. W. Miles, E. W. y Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior, 50*, 168-184.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. y Brinley, A. (2005). Monograph. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*, 124-197.

Eccles, J.S. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, *11*, 135-172.

Edwards, J. R. y Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*, 178-199.

El Estado del Mundo. Anuario económico y geopolítico mundial 2005. (2006).Madrid: Akal.

Elizur, D. (1994). Gender and work values: A comparative analysis. *The Journal of Social Psychology*, *134*, 201-212.

El Publicista. (2007). Informe Anunciantes-Agencias, nº 159, febrero.

Etxebarria, J. A. (2005). Las empresas publicitarias. En J. S. Victoria (Coord.), *Reestructuras del sistema publicitario* (pp. 101-143). Barcelona: Ariel.

Eurostat (Statistical Office of the European Communities) (Oficina europea de estadística). (2007). *Population and Social Conditions*. Obtenido el 2 de julio de 2007, desde http://europa.eu.int/comm/eurostat/

Eurostat (Statistical Office of the European Communities) (Oficina europea de estadística). (2007). *Employment.* Obtenido el 2 de julio de 2007, desde http://europa.eu.int/comm/eurostat/

EWON (The European Work Organisation Network). (s.f.). *New organisation of work.* Obtenido (s.f.), desde http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/workorg/ewon/wo_en.pdf

Falk, E. y Grizard, E. (2003). *The Glass Ceiling Persists: The Third Annual APPC Report on Women Leaders in Communication Companies*. Pennsylvania: Annenberg Public Policy Center of the University of Pennsylvania.

Fiorentine, R. (1988). Increasing similarity in the values and life plans of male and female college students? Evidence and implications. *Sex Roles*, *18* (3), 143-158.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Friede, A. J. (2005). *Anticipated work-family conflict: The construct, its antecedents and consequences.* Tesis de Maestría, Department of Psychology, Michigan State University.

Friedman, M. y Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart.* New York: Knopf.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. En J.C. Quick y L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington D.C.: American Psychological Association.

Frone, M. R., Barnes, G. M. y Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and Family, 56* (4), 1019-1030.

Frone, M.R., Russell, M. y Cooper, M.L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77* (1), 65-78.

Frone, M. R., Russell, M. y Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13* (7), 723-729.

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

Frone, M. R., Yardley, J. K. y Markel, K. S. (1997b). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50,* 145-167.

Fu, C. K. y Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family. Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review, 30* (5), 502-522.

Fullerton, J., Kendrick, A. y Frazier, C. (2006). An Analysis of Career Aspirations of 1,200 U.S. Advertising Students. *Journal of Advertising Education, 10* (1), 5-16.

Fundación BBVA. Unidad de Estudios de Opinión Pública. (2006). II Estudio Juventud Universitaria Española. Obtenido el 14 de diciembre de 2006, desde http://w3.grupobbva.com/TLFB/dat/presenta_universitarios_06.pdf

Gail, B.S. (2004). *Work and family conflict: Expectations and planning among female college students*. Tesis de Maestría, University of North Texas.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Geurts, S., Rutte, C. y Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science & Medicine, 48*, 1135-1148.

Gilbert, L. A., Dancer, L. S., Rossman, K. M. y Thorn, B. L. (1991). Assessing perceptions of occupational-family integration. *Sex Roles, 24,* 107-119.

Glass, D.C. (1983). Behavioral, cardiovascular, and neuroendocrine responses. *International Review of Applied Psychology, 32*, 137-151.

Goff, S. J., Mount, M. K. y Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology, 43* (4), 793-809.

González, M. J. (1997). *Metodología de la investigación social: técnicas de recolección de datos*. Alicante: Aguaclara.

Goodstein, J.D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. *Academy of Management Journal, 37* (2), 350-382.

Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. y Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 305-323.

Grandey, A. A. y Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54,* 350-370.

Greene, A.L. y Wheatley, S.M. (1992).”I’ve got a lot to do and I don’t think I’ll have the time”: Gender differences in late adolescents’ narratives of the future. *Journal of Youth and Adolescence*, *21* (6), 667-686.

Greenhaus, J.H. y Beutell, N.J (1985). *Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10* (1)*,* 76-88.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R. y Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 249-270.

Greenhaus, J. H. y Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *90*, 291-303.

Grzywacz, J. G. y Bass, B. L. (2003). Work, family and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family, 65* (1), 248-262.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Grzywacz, J. G. y Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5* (1), 111-126.

Gutek, B. A., Searle, S. y Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76* (4), 560-568.

Haaland, J. (2000). *El tiempo de las mujeres. Notas para un Nuevo Feminismo*. Madrid: Rialp.

Hall, D. T. y Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive, 2* (3), 213-223.

Hammer, L. B., Bauer, T. N. y Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology, 17* (3), 419-436.

Higgins, E. T., Bond, R. N., Klein, R. y Strauman, T. (1986). Self-discrepancies and emotional vulnerability: How magnitude, accessibility and type of discrepancy influence affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 5-15.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44,* 513-524.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

ILO (International Labour Office). (2003). *Global employment trends for women 2004*. Obtenido el 13 de noviembre de 2006, desde http://kilm.ilo.org/get2004/download/trendsw.pdf

ILO (International Labour Office). (2006). *Global employment trends brief, January 2006.* Obtenido el 13 de noviembre de 2006, desde http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getb06en.pdf

INE (Instituto Nacional de Estadística). (2002-2003). *Encuesta empleo del tiempo.* Obtenido el 21 de diciembre de 2006, desde http://www.ine.es/prensa/np333.pdf

INE (Instituto Nacional de Estadística). (2006). *Encuesta de Población Activa* (segundo trimestre). Obtenido el 20 de octubre de 2006, desde http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0206.pdf

INE (Instituto Nacional de Estadística). (2006). *Avance de la Estadística de la Enseñanza Universitaria 2005-2006.* Obtenido el 21 de diciembre de 2006, desde http://www.ine.es/prensa/np412.pdf

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

INE (Instituto Nacional de Estadística). (2007). *Estadística de Enseñanza Universitaria 2005-2006.* Obtenido el 1 de enero de 2008, desde http://www.ine.es

INE (Instituto Nacional de Estadística). (2007). *Indicadores demográficos básicos.* Obtenido el 2 de julio de 2007, desde http://www.ine.es

INE (Instituto Nacional de Estadística (INE). (2007). *Mujeres y hombres en España 2007.* Obtenido el 10 de septiembre de 2007, desde http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh07/myh07.htm

INE (Instituto Nacional de Estadística). (2007). *Encuesta anual de estructura salarial. Resultados 2004-2005.* Obtenido el 31 de diciembre de 2006, desde http://www.ine.es/prensa/np487.pdf

Infoadex. (2007). *Estudio Infoadex de la inversión publicitaria en España 2007.* Obtenido el 2 de julio de 2007, desde http://www.infoadex.es/estudios/resumen2007.pdf

Ingram, P. y Simons, T. (1995). Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues. *Academy of Management Journal, 38* (5), 1466-1482.

Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). (2003). *IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006.* Madrid: Autor.

Instituto de la Mujer. (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Obtenido el 1 de enero de 2008, desde http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/Estudio%20conciliacion.pdf

Instituto de la Mujer. (2006). *Las abuelas como recurso de conciliación entre la vida familiar y laboral. Presente y futuro*. Obtenido el 20 de noviembre de 2007, desde http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/Estudio_Abuelas.pdf

Instituto de la Mujer (2007). *Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011)*. Obtenido el 2 de enero de 2008, desde http://www.mtas.es/mujer/novedades/docs/Plan_estrategico_final.pdf

Jiménez, A. (2003). Employer branding, haciendo marca para los empleados. En J. Villafañe (Dtor.), *El estado de la publicidad y el corporate en España y Latinoamérica. Informe Anual 2003* (pp.214-226). Madrid: Pirámide.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. y Thoresen, C. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 303-331.

Judge, T.A., Locke, E. y Durham, C.C. (1997).The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19*, 151-188.

Kaufman, P. (1999). The contrasting orientations toward work and family between female and male college students. *Sociological focus*, *32* (3), 229-246.

Kessler, R. C. y McLeod, J. D. (1985). Social support and mental health in community samples. En S. Cohen y S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp.219-240). New York: Academic Press.

Kiley, D. (1983). *Peter Pan Syndrome: Men Who Have Never Grown Up.* New York: Dodd, Mead.

Kim, J. L. S. y Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review, 16* (5), 204-221.

Kinnunen, U. y Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51* (2), 157-177.

Kirrane, M. y Monks, K. (2004). *Managing the work-family interface: Some Irish evidence.* Obtenido (s.f.), desde http://www.dcu.ie/dcubs/link/working_papers/Melronadec_19.pdf

Kochanski, J. y Ledford, G. (2001). "How to keep me". Retaining technical professionals. *Research ·Technology Management*, *44* (3), 31-38.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. y Connoly, T. F. (1983). A model of work, family and interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance, 32,* 198-215.

Korman, A. K., Wittig-Berman, U. y Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, *24* (2), 342-360.

Kossek, E. E. y Ozeki, C. (1998). Work-family 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.

Kulik, L. (1998). Inter- and intra-gender differences in life orientations and work attitudes in Israel: A comparative analysis. *International Journal for the Advancement of Counselling, 20*, 95-111.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Kumar, S. (1997). Human potential management: Time to move beyond the concept of human resource management? *Journal of European Industrial Training*, *21*(5), 176-180.

Lent, R. W., Brown, S. D. y Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-112.

Livingston, M.M., Burley, K. y Springer, T. P. (1996). The importance of being feminine: Gender, sex role, occupational and marital role commitment, and their relationship to anticipated work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, *11* (5), 179-192.

Lorente, S. (1992). Introducción. Balance de una década. *Telos, 41*. Obtenido el 13 de noviembre de 2007, desde http://www.campusred.net/Telos/anteriores/num_041/cuaderno_central9.html

Loscocco, K. A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 204-226.

Machung, A. (1989). Talking Career, Thinking Job: Gender Differences in Career and Family Expectations of Berkeley Seniors. *Feminist Studies*, *15* (1), 35-58.

Maines, D.R. y Hardesty, M.J. (1987). Temporality and gender: Young adults' career and family plans. *Social Forces*, *66* (1), 102-120.

Martín-Llaguno, M. (2004). *Proyecto investigador para la provisión de plaza docente*. Universidad de Alicante. Manuscrito no publicado.

Martín-Llaguno, M. (2006). *Proyecto docente y Programa razonado para Introducción a la Comunicación Social y Deontología de la Publicidad y de las RR.PP*. Concurso para la provisión de una plaza de Titular de Universidad: Universidad de Alicante. Manuscrito no publicado.

Martín-Llaguno, M., Beléndez, M. y Hernández, A. (2007). *La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas.* Obtenido el 20 de noviembre de 2007, desde http://www.aeap.es/publicaciones/docs/LaMujerSectorPublicitario.pdf

Mason, K.O. y Lu, Y. (1988). Attitudes toward Women's Familial Roles: Changes in the United States, 1977-1985. *Gender and Society*, *2* (1), 39-57.

Mateos, R., Escot, L. y Gimeno, R. (2006). *Análisis de la presencia de la mujer en los consejos de administración de las mil mayores empresas españolas.* Fundación de las Cajas de Ahorros. Documento de trabajo nº 263. Obtenido el 13 de noviembre de 2007, desde

http://www.funcas.ceca.es/Publicaciones/InformacionArticulos/Publicaciones.asp?ID=1218

Matsui, T., Ohsawa, T. y Onglatco, M. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 178-192.

Maupin, R.J. (1993). Gender roles in transition: Career and family expectations of accounting students. *Mid-American Journal of Business*, *8* (1), 33-37.

McCrae, R.R. y John, O.P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality, 60*, 175-215.

McKeen, C.A. y Bu, N. (1998). Career and life expectations of Chinese business students: The effects of gender. *Women in Management Review*, *13* (5), 171-183.

Moliné, M. (1999). *La fuerza de la publicidad: Saber hacer buena publicidad, saber administrar su fuerza*. Madrid: Anuncios.

Morinaga, Y., Frieze, I.H. y Ferligoj, A. (1993). Career Plans and Gender-Role Attitudes of College Students in the United States, Japan, and Slovenia. *Sex Roles*, *29* (5/6), 317-334.

Ng, C.W., Fosh, P. y Naylor, D. (2002). Work-family conflict for employees in an East Asian airline: Impact on career and relationship to gender. *Economic and Industrial Democracy, 23*, 67-105.

Nielson, T. R., Carlson, D. S. y Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 364-381.

Nijhof, W.J., de Jong, M.J. y Beukjof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration. *Journal of European Industrial Training*, *22* (6), 243-248.

Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work- and family- role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology, 144* (4), 389-405.

Novack, L.L. y Novack, D.R. (1996). Being female in the Eighties and Nineties: Conflict between new opportunities and traditional expectations among white, middle class, heterosexual college women. *Sex Roles*, *35* (1/2), 57-77.

O'Brien, K. M., Gray, M. P., Tourajdi, P.P. y Eigenbrode, S. P. (1996). *The operationalization of women's career choices: The Career Aspiration Scale.* Manuscrito no publicado. University of Maryland.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

O'Driscoll, M. P., Brough, P. y Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: a longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International, 23* (1/2), 36-56.

Orrange, R. M. (2002). Aspiring Law and Business Professionals' Orientations to Work and Family Life. *Journal of Family Issues*, *23* (2), 287-317.

Orrange, R. M. (2003). Individualism, family values, and the professional middle class: In-depth interviews with advanced Law and MBA students. *Sociological Quarterly*, *44* (3), 451-480.

Osterman, P. (1995). Work/family programs and the employment relationship. *Administrative Science Quarterly, 40*, 681-700.

Parasuraman, S. y Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior, 22*, 551-568.

Pardo, A., y Ruiz, M. A. (2005). *Análisis de datos con SPSS 13 Base*. Madrid: McGraw-Hill.

Pérez, J. A. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *REIS*, *80*, 133-167.

Pietromonaco, P.R., Manis, J. y Markus, H. (1987).The relationship of employment to self-perception and well-being in women: A cognitive analysis. *Sex Roles*, *17* (7/8), 467-477.

Piotrkowski, C.S. (1979). *Work and family system*. New York: The Free Press.

Pleck, J. H., Staines, G. L. y Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review, 103* (3), 29-32.

Poelmans, S. (2001). *Individual and organizational issues in work-family conflict.* Documento de Investigación nº 444 del IESE Business School- Universidad de Navarra. Obtenido (s.f.), desde http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0444-E.pdf

Poelmans, S., O'Driscoll, M. y Beham, B. (2005). An overview of international research on the work-family interface. En Steven A. Y. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective* (pp.3-46). London: Lawrence Erlbaum Associates.

Prieto, F., Peiró, J. M., Bravo, M. J. y Caballer, A. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. En *Tratado de Psicología del trabajo. Vol. II. Aspectos psicosociales del trabajo* (pp.65-100). Madrid: Síntesis.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Regan, M.C. y Roland, H.E. (1985). Rearranging family and career priorities: Professional women and men of the eighties. *Journal of Marriage and Family, 47* (4), 985-992.

Riesgo, A. (2005). La economía de la publicidad. Generación de valor de la actividad publicitaria a la economía. *Telos, 64*. Obtenido el 18 de diciembre de 2006, desde http://www.campusred.net/telos/

Rodríguez, R. M. (1994). *Femenino fin de siglo. La seducción de la diferencia.* Barcelona: Anthropos.

Rotondo, D. M., Carlson, D. S. y Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review, 32* (3), 275-296.

Ryan, A. M., Kriska, S.D., West, B. J. y Sacco, J. M. (2001). Anticipated work-family conflict and family member views: role in police recruiting. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, *24* (2), 228-239.

Sanjuán, P., Pérez, A.M. y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para la población española. *Psicothema, 12* (2), 509-513.

Savage, C. T. y Fouad, N. A. (1994). Traditionality of college major and attitudes toward work-family balance: Vocational correlates. *Journal of Career Assessment*, *2* (2), 163-178.

Schlenker, B. R. (1987). Threats to identity: Self-identification and social stress. En C. R. Snyder y C. E. Ford (Eds.), *Coping with negative life events, Clinical and social psychological perspectives* (pp. 273-321). New York: Plenum Press.

Schroeder, K.A., Blood, L.L. y Maluso, D. (1993).Gender differences and similarities between male and female undergraduate students regarding expectations for career and family roles. *College Student Journal*, *23*, 237-249.

Schumpeter, J. A. (1996). *Capitalismo, socialismo y democracia* (Vol. I). Barcelona: Folio.

Serra, I. (Dtora.). (2003). *Evaluación de Políticas Públicas: Los Planes de Igualdad.* Valencia: Generalitat Valenciana.

Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M. y Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management, 27*, 99-121.

Spade, J.Z. y Reese, C.A. (1991). We've come a long way, maybe: College students' plans for work and family. *Sex Roles*, *24* (5/6), 309-321.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non work. *Human Relations, 33*, 111-129.

Stoeva, A. Z., Chiu, R. K. y Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 1-16.

Stryker, S. (1987). Identity theory: Developments and extensions. En K. Yardley y T. Honess (Eds.), *Self and identity: Psychosocial perspectives* (pp.89-103). New York: Wiley.

Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management, 10*, 239-252.

Sumer, H. C. y Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology, 86* (4), 653-663.

Tajfel, H. y Turner, H. (1985). The social identity theory of intergroup behaviour. En S. Worchel y W. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.

Tratado de Ámsterdam. (1997). Obtenido (s.f.), desde http://europa.eu.int/eur-lex/es/treaties/dat/amsterdam.html

Tratado de Roma. (1957). Obtenido (s.f.), desde http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/treaties_founding.htm

Vondracek, F.W., Shimizu, K., Schulenberg, J., Hostetler, M. y Sakayanagi, T. (1990). A comparison between American and Japanese students' work values. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 274-286.

Watson, D. y Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin, 98*, 219-235.

Wayne, J. H., Musisca, N. y Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 108-130.

Weer, C.H., Greenhaus, J.H., Colakoglu, S. N. y Foley, S. (2006). The role of maternal employment, role-altering strategies and gender in college students' expectations of work-family conflict. *Sex Roles, 55* (7/8), 535-544.

Weitzman, L. M. (1994). Multiple-role realism: A theoretical framework for the process of planning to combine career and family roles. *Applied and Preventive Psychology, 3*, 15-25.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Weitzman, L. M. y Fitzgerald, L. F. (1996). The development and initial validation of scales to assess attitudes toward multiple role planning. *Journal of Career Assessment, 4 (3),* 269-284.

Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management, 13* (3), 467-472.

Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management.* Ginebra: International Labour Office (ILO). Obtenido (s.f.), desde http://www.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/btgc.pdf

Yang, N. (2007). *Effects of gender and family on earnings and career paths: A cross-cultural study of Europe, the United States and Japan.* Trabajo presentado en la Second International Conference of Work and Family (ICWF), julio, Barcelona.

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

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

ANEXOS

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

ANEXO I. CUESTIONARIO

LA PLANIFICACIÓN DE LA VIDA PERSONAL/FAMILIAR Y LABORAL: EL POTENCIAL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA

Gracias por acceder a completar este cuestionario

Desde la Universidad de Alicante estamos realizando un estudio en el queremos investigar los proyectos de vida personal/ familiar y laboral de los estudiantes de Publicidad y Relaciones Públicas y los potenciales conflictos que, en un futuro, les pueden surgir al compatibilizar la familia con el trabajo.

Te pedimos que, por favor, nos contestes con la mayor sinceridad posible. Las respuestas pueden ayudar a mejorar el entorno en el que vas a trabajar el día de mañana.

Muchas gracias

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

© Copyright 2006, Alejandra Hernández Ruiz, Marta Martín Llaguno, Marina Beléndez Vázquez

PARTE I. CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Por favor, **completa con la información requerida o marca con una cruz** la opción que mejor te describa.

1. ¿Cuántos años tienes?

___ años

2. ¿Qué titulación estudias?

_____

3. ¿Qué curso estudias?

___ curso

4. Sexo
a. Hombre
b. Mujer

5. Número de hermanos (incluyéndote a ti)

___ hermanos

6. Estado civil
a. Casado/a
b. Con pareja
c. No estoy casado/a o no tengo pareja

7. ¿Tienes hijos?
a. No
b. Tengo hijos que viven conmigo
c. Tengo hijos pero no viven conmigo

8. ¿Cuál es tu situación laboral actual?
a. Sólo estudio
b. Trabajo a tiempo completo
c. Trabajo a tiempo parcial
d. Trabajo coyunturalmente (veranos, fines de semana…)

9. Indica, por favor, si tu padre y tu madre trabajaban a tiempo completo, parcial, o si, por el contrario, no trabajaban durante tu infancia y adolescencia.

	Madre	Padre
A tiempo completo	❒	❒
A tiempo parcial	❒	❒
No trabajaba	❒	❒
Esta pregunta no es adecuada. Sólo vivía con mi padre o con mi madre ❒		

10. Elige la opción que mejor defina la forma en que se distribuían las tareas domésticas (cocinar, lavar, limpiar) y el cuidado de los hijos en tu casa durante tu infancia y adolescencia.
a. Mis padres compartían las responsabilidades de forma equitativa
b. Mi madre se encargaba de la mayoría, pero mi padre ayudaba en ocasiones
c. Mi padre se encargaba de la mayoría, pero mi madre ayudaba en ocasiones
d. Mi madre asumía la responsabilidad sin contar con ayuda
e. Mi padre asumía la responsabilidad sin contar con ayuda
f. Esta pregunta no es adecuada. Sólo vivía con mi padre o con mi madre

11. En tu opinión, ¿qué nivel de dificultad tuvo tu madre al compaginar su rol laboral y familiar?
a. Ninguna dificultad
b. Alguna dificultad
c. Mucha dificultad
d. Mi madre no trabajaba
e. No vivía con mi madre

PARTE II. RASGOS DE PERSONALIDAD

12. Por favor, indica tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Para ello utiliza la siguiente escala (1- 5)

Totalmente en desacuerdo — Ni de acuerdo ni en desacuerdo — Totalmente de acuerdo

/----------/----------/----------/----------/

1 2 3 4 5

En desacuerdo De acuerdo

Marca con una cruz la opción correcta

1. Estoy seguro/a de que conseguiré el éxito que merezco en la vida.	1	2	3	4	5
2. A veces me siento deprimido/a.	1	2	3	4	5
3. Cuando lo intento, generalmente tengo éxito.	1	2	3	4	5
4. A veces, cuando suspendo, me siento un/a inútil.	1	2	3	4	5
5. Termino las tareas con éxito.	1	2	3	4	5
6. A veces siento que no tengo el control sobre mis estudios.	1	2	3	4	5
7. En general, estoy satisfecho/a conmigo mismo/a.	1	2	3	4	5
8. Tengo dudas sobre mis aptitudes.	1	2	3	4	5
9. Yo decido lo que sucederá en mi vida.	1	2	3	4	5
10. No tengo el control sobre el éxito que pueda tener en mis estudios de Publicidad y Relaciones Públicas.	1	2	3	4	5
11. Soy capaz de hacer frente a la mayoría de mis problemas.	1	2	3	4	5
12. A veces las cosas parecen bastante desoladoras y sin esperanza para mí.	1	2	3	4	5

13. Las siguientes preguntas se refieren a creencias y sentimientos de las personas respecto a la habilidad percibida para afrontar dificultades que se presentan en la vida. Indica por favor la opción correcta utilizando la siguiente escala (1- 5).

Marca con una cruz la opción correcta

1. Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	1	2	3	4	5
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	1	2	3	4	5
3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	1	2	3	4	5
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	1	2	3	4	5
5. Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.	1	2	3	4	5
6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	1	2	3	4	5
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo suficiente.	1	2	3	4	5
9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.	1	2	3	4	5
10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	1	2	3	4	5

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PARTE III. PLANIFICACIÓN VIDA PERSONAL/VIDA FAMILIAR

Por favor, **completa con la información requerida o marca con una cruz** la opción que mejor describa tus perspectivas de vida personal.

Marca sólo una opción

14. ¿Piensas casarte o tener una relación de pareja en un futuro?

a. Ya estoy casado/a o ya tengo pareja
b. Sí.
¿A qué edad?____años
c. No
d. Quizás
e. No he pensado sobre ello

15. ¿Quieres tener hijos?

a. Ya tengo ___ hijos, me gustaría tener_____hijos
b. Sí, me gustaría tener____hijos
c. No
d. Quizás
e. No he pensado sobre ello

15b. Si has contestado que sí, ¿a qué edad te gustaría empezar a tener hijos?

A partir de _____ años

16. El nacimiento del primer hijo dependerá de…

a. Ya tengo hijos
b. No tendré hijos
c. Mi trabajo
d. El trabajo de mi pareja
e. Nuestro trabajo (dependerá de mi trabajo y del de mi pareja)
f. La decisión de tener hijos no dependerá del trabajo
g. No he pensado sobre ello

17. En el espacio siguiente, escribe por favor, las personas que, para ti, constituyen una familia, (por ejemplo: mujer, hijos, padres…).

_____

_____

_____

PARTE IV. PLANIFICACIÓN VIDA LABORAL

18. ¿En qué ámbito te gustaría trabajar? Marca sólo una opción

a. Publicidad
b. Relaciones Públicas
c. No quiero trabajar en Publicidad y Relaciones Públicas

19. ¿Dónde te gustaría trabajar? Marca sólo una opción

a. En una agencia por cuenta ajena
b. En una agencia que sea de mi propiedad
c. En una institución pública
d. En una empresa anunciante
e. Otros

20. Si has contestado las opciones "a" o "b" en la pregunta 18, ¿en qué Departamento te gustaría trabajar? Por favor, marca con una cruz en la columna "Primera opción" el departamento en que te gustaría trabajar en primer lugar. Marca con una cruz en la columna "Segunda opción" el departamento en que te gustaría trabajar en segundo lugar. **Marca sólo una cruz por columna.**

Departamento	Primera Opción	Segunda Opción
1. Producción		
2. Cuentas		
3. Investigación/Planificación		
4. Creatividad		
5. Redacción copy		
6. Diseño/arte		
7.Relaciones Públicas		
8.Administración		
9. Otros		

21. ¿Qué metas te planteas en tu profesión? Selecciona la opción que mejor describa tus aspiraciones laborales. Para ello utiliza la siguiente escala (1-5)

Totalmente en desacuerdo — Ni de acuerdo ni en desacuerdo — Totalmente de acuerdo

/----------/----------/----------/----------/

1 2 3 4 5

En desacuerdo De acuerdo

1. Espero ser un líder en mi campo profesional.	1	2	3	4	5
2. Cuando esté establecido/a en mi carrera me gustaría dirigir o supervisar a otros empleados.	1	2	3	4	5
3. Estaría satisfecho/a con sólo hacer mi trabajo en una carrera en la que esté interesado/a.	1	2	3	4	5
4. No voy a destinar energía a conseguir una promoción en la organización o empresa donde trabaje.	1	2	3	4	5
5. Cuando esté establecido/a en mi carrera, me gustaría formar a otros.	1	2	3	4	5
6. Espero progresar en la organización o empresa donde trabaje.	1	2	3	4	5
7. Una vez finalizado el nivel básico de preparación necesario para un trabajo en concreto, no veo la necesidad de seguir estudiando.	1	2	3	4	5
8. Pretendo convertirme en un experto en mi campo profesional.	1	2	3	4	5
9. Creo que me gustaría proseguir con estudios de postgrado en el área ocupacional de mi interés.	1	2	3	4	5
10. Alcanzar el liderazgo en mi carrera no es tan importante para mí.	1	2	3	4	5

PARTE V. ESTILOS DE VIDA

22. Teniendo en cuenta las responsabilidades a las que tendrás que hacer frente en el futuro, estamos interesados en saber **tu opinión respecto a diversas opciones que miden tu participación en los roles familiares y laborales.** Para ello utiliza la escala utilizada en la pregunta anterior (1-5).

Marca con una cruz la opción correcta

1. Me veo casado/a o con una relación de pareja en un futuro.	1	2	3	4	5
2. Me veo trabajando a tiempo parcial una vez finalice mis estudios.	1	2	3	4	5
3. Me veo trabajando a tiempo completo una vez finalice mis estudios.	1	2	3	4	5
4. Me veo compaginando mi trabajo y mi relación de pareja sin tener hijos.	1	2	3	4	5
5. Seré padre/madre algún día.	1	2	3	4	5
DESPUÉS DEL MATRIMONIO/PAREJA CON O SIN HIJOS					
1. Veo a mi pareja y a mi mismo/a trabajando a tiempo completo y compartiendo de forma continua la responsabilidad de la provisión de ingresos en el hogar.	1	2	3	4	5
2. Veo a mi pareja y a mi mismo/a trabajando a tiempo completo y compartiendo en gran medida las responsabilidades diarias del cuidado del hogar.	1	2	3	4	5
3. Veo a mi pareja y a mi mismo/a trabajando a tiempo completo y compartiendo en gran medida las responsabilidades diarias del cuidado del hogar y de los hijos.	1	2	3	4	5
4. Me veo trabajando a tiempo completo y siendo el principal proveedor de ingresos.	1	2	3	4	5
5. Me veo prefiriendo no trabajar y si trabajo sólo lo haré por conseguir unos ingresos adicionales.	1	2	3	4	5
6. Me veo queriendo continuar trabajando y desarrollando mi carrera.	1	2	3	4	5
7. Veo a mi pareja trabajando a tiempo completo y siendo el principal proveedor de ingresos.	1	2	3	4	5
8. Veo a mi pareja trabajar sólo para conseguir unos ingresos adicionales.	1	2	3	4	5
9. Veo que mi trabajo tiene una importancia principal (posiblemente puede requerir un cambio para mi pareja por mi traslado).	1	2	3	4	5
10. Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar.	1	2	3	4	5
11. Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado de los hijos.	1	2	3	4	5

12. Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos.	1	2	3	4	5
13. Veo a mi pareja trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos.	1	2	3	4	5
14. Veo a mi pareja y a mi mismo/a trabajando a tiempo parcial y compartiendo en gran medida las responsabilidades diarias de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.	1	2	3	4	5
15. Me veo trabajando a tiempo completo y adoptando la principal responsabilidad diaria del cuidado del hogar.	1	2	3	4	5
16. Me veo trabajando a tiempo completo y adoptando la principal responsabilidad del cuidado de los hijos.	1	2	3	4	5
17. Me veo trabajando a tiempo completo y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar y el cuidado de los hijos.	1	2	3	4	5
18. Me veo trabajando a tiempo completo y no adoptando la principal responsabilidad, pero ayudando con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.	1	2	3	4	5

PARTE VI. PREVISIÓN DE CONFLICTOS EN LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

23. En función de las respuestas anteriores, y con respecto a la interrelación entre tu vida personal y laboral....Señala la opción adecuada según la siguiente escala (1- 5).

Marca con una cruz la opción correcta

1. Mis planes personales/familiares (como decidir no casarme y/o no tener hijos o hacerlo a una edad más tardía) cambiarán con el fin de acomodarme a mis exigencias laborales.	1	2	3	4	5
2. Mis planes laborales (como por ejemplo, cambiar de profesión o trabajar más o menos de lo que me gustaría) se modificarán con el fin de acomodarme a mis exigencias personales/familiares.	1	2	3	4	5
3. El departamento que escoja para trabajar influirá en que consiga un equilibrio (conciliación) ideal entre mi vida personal/familiar y laboral.	1	2	3	4	5

1. Mi trabajo me mantendrá alejado de las actividades familiares más de lo que yo querré.	1	2	3	4	5
2. El tiempo que dedique al trabajo me impedirá contribuir de forma igualitaria en las responsabilidades y tareas domésticas.	1	2	3	4	5
3. Tendré que desatender actividades familiares por la cantidad de tiempo que me exigirán las responsabilidades laborales.	1	2	3	4	5
4. El tiempo que dedique a las responsabilidades familiares afectará a menudo a mis responsabilidades laborales.	1	2	3	4	5
5. El tiempo que pase con la familia a menudo me impedirá dedicar más tiempo a actividades en el trabajo que permitirían promocionarme en mi carrera.	1	2	3	4	5
6. Tendré que desatender actividades laborales por la cantidad de tiempo que me exigirán las responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5
7. Pienso que cuando llegue a casa del trabajo a menudo estaré tan extenuado/a que no podré colaborar en tareas y responsabilidades domésticas.	1	2	3	4	5
8. El agotamiento emocional al volver a casa del trabajo me impedirá a menudo colaborar con la familia.	1	2	3	4	5
9. Debido al estrés que sufriré en el trabajo a veces estaré demasiado tenso/a al volver a casa como para hacer las cosas que me gustan.	1	2	3	4	5
10. Debido al estrés en casa, a menudo estaré demasiado preocupado/a en el trabajo con los asuntos familiares.	1	2	3	4	5
11. Como estaré con frecuencia estresado/a con las responsabilidades familiares, me costará bastante concentrarme en el trabajo.	1	2	3	4	5
12. Las tensiones y ansiedades provocadas por problemas familiares mermarán a menudo mis capacidades en el trabajo.	1	2	3	4	5
13. Los mecanismos de resolución de problemas que utilice en el trabajo no serán efectivos para solventar problemas domésticos.	1	2	3	4	5

Universitat d'Alacant

14. El mismo comportamiento que me resulte necesario y eficaz en el trabajo, será contraproducente si lo adopto en el hogar.	1	2	3	4	5
15. Las conductas que me permitan ser más eficaz en mi trabajo no me ayudarán a ser mejor padre/ madre o pareja.	1	2	3	4	5
16. Las conductas que en casa me resulten eficaces no lo serán en el trabajo.	1	2	3	4	5
17. El mismo comportamiento que me resulte necesario y eficaz en el hogar, será contraproducente si lo adopto en el trabajo.	1	2	3	4	5
18. Los mecanismos de resolución de problemas que me resulten eficaces en casa no lo serán tanto en el trabajo.	1	2	3	4	5

PARTE VII. IMPORTANCIA Y COMPROMISO DE ROLES

24. Por favor, indica si estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes sentencias. Para ello utiliza la siguiente escala (1- 5).

Totalmente en desacuerdo — Ni de acuerdo ni en desacuerdo — Totalmente de acuerdo

/----------/----------/----------/----------/

1 2 3 4 5

En desacuerdo — De acuerdo

Marca con una cruz la opción correcta

1. Tener un trabajo que sea interesante y emocionante para mí es la meta más importante en mi vida.	1	2	3	4	5
2. Espero que mi trabajo me proporcione más satisfacción que cualquier otra cosa que haga.	1	2	3	4	5
3. Crear un prestigio y una reputación a través del trabajo no es una de mis metas en la vida.	1	2	3	4	5
4. Es importante para mi tener una profesión en donde pueda lograr algo importante.	1	2	3	4	5
5. Es importante para mí sentir que tengo éxito en mi profesión.	1	2	3	4	5
6. Es importante para mí percibir que trabajo en una profesión con glamour.	1	2	3	4	5
7. El dinero que recibiré por mi trabajo es muy importante para mí.	1	2	3	4	5
8. Espero trabajar en una profesión en la que me sienta con poder.	1	2	3	4	5
9. Quiero trabajar, pero no quiero tener una profesión que me exija demasiado.	1	2	3	4	5
10. Espero hacer tantos sacrificios como sean necesarios con el fin de progresar en mi trabajo.	1	2	3	4	5
11. Pienso dedicar gran parte de mi tiempo a mi profesión y a desarrollar las habilidades necesarias para avanzar en ella.	1	2	3	4	5
12. Valoro sentirme implicado/a en una profesión y espero dedicar el tiempo y la energía necesarios para desarrollarla.	1	2	3	4	5
13. Espero dedicar el tiempo y la energía necesarios para progresar en mi trabajo.	1	2	3	4	5
14. Aunque la paternidad/maternidad requiere muchos sacrificios, el amor y la satisfacción de tener hijos merecen la pena.	1	2	3	4	5
15. Si optara por no tener hijos, lo lamentaría.	1	2	3	4	5
16. Es importante para mí sentir que seré un buen padre/madre.	1	2	3	4	5
17. La idea de tener hijos y educarlos no es atractiva para mí.	1	2	3	4	5
18. Mi vida estaría vacía si nunca tuviera hijos.	1	2	3	4	5
19. Es importante tener tiempo para mí y para mi desarrollo personal más que tener hijos y ser responsable de su cuidado.	1	2	3	4	5
20. Espero dedicar una gran cantidad de tiempo y energía a criar a mis hijos.	1	2	3	4	5
21. Espero estar muy implicado/a en los asuntos cotidianos que conllevan la crianza de mis hijos.	1	2	3	4	5
22. Estar muy implicado/a en el cuidado de mis hijos supone costes en otras áreas de mi vida que no estoy dispuesto/a a hacer.	1	2	3	4	5
23. No pretendo estar muy implicado/a en el cuidado de mis hijos.	1	2	3	4	5
24. Mi vida parecería vacía si nunca me casara o viviera en pareja.	1	2	3	4	5
25. Tener un matrimonio/una relación de pareja satisfactorio/a es lo más importante en mi vida.	1	2	3	4	5
26. Espero que el matrimonio/la relación de pareja me proporcione más satisfacción que cualquier otra cosa en la que esté implicado/a.	1	2	3	4	5

Universitat d'Alacant Universidad de Alicante

27. Estar casado/a o en pareja con una persona a la que quiera es más importante que cualquier otra cosa.	1	2	3	4	5
28. Deseo que las mayores satisfacciones en mi vida vengan de mi matrimonio/relación de pareja.	1	2	3	4	5
29. Pretendo dedicar el tiempo que sea necesario para conseguir que mi pareja se sienta querida, apoyada y cuidada.	1	2	3	4	5
30. Dedicar una gran cantidad de tiempo a estar con mi pareja es algo que no espero hacer.	1	2	3	4	5
31. Pienso dedicar mucho tiempo y esfuerzo a crear y mantener una relación de pareja.	1	2	3	4	5
32. Implicarme en una relación de pareja supone costes en otras áreas de mi vida que no estoy dispuesto/a a aceptar.	1	2	3	4	5
33. Espero trabajar duro para crear una buena relación de pareja incluso si ello significa limitar mis oportunidades para conseguir otras metas personales.	1	2	3	4	5

PARTE VIII. PLANIFICACIÓN DE ROLES

25. Por favor, indica si estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes sentencias. Para ello utiliza la siguiente escala (1-5)

Marca con una cruz la opción correcta

1. No sé cómo planificarme para compaginar mi profesión con mi familia.	1	2	3	4	5
2. No pretendo llegar a estar muy preocupado/a sobre cómo compaginar mi profesión con mis planes familiares.	1	2	3	4	5
3. No sé el estrés que conllevará hacer compatible mi trabajo con mi familia ni sé cómo me desenvolveré, por tanto, pensar cómo equilibraré mi profesión con mi familia me desorienta.	1	2	3	4	5
4. Raramente pienso en los modos con los que podría compaginar mis obligaciones familiares y laborales.	1	2	3	4	5
5. Tengo muy claro cómo planificar para armonizar mis responsabilidades familiares y laborales.	1	2	3	4	5
6. Últimamente paso mucho tiempo pensando cómo conciliar mis responsabilidades familiares y laborales.	1	2	3	4	5
7. Es muy importante para mí imaginar con antelación como compaginaré mis responsabilidades familiares y laborales.	1	2	3	4	5
8. No puedo entender cómo la gente puede estar tan segura sobre cómo conciliar con éxito las obligaciones familiares y laborales.	1	2	3	4	5
9. No voy a preocuparme sobre cómo compatibilizar mi carrera profesional con mi familia hasta que esté implicado/a en ambos roles.	1	2	3	4	5
10. Cuando tenga que compaginar mi trabajo con mi familia no puedo imaginar cómo hacerlo con éxito.	1	2	3	4	5
11. No me preocupo sobre cómo dirigir las responsabilidades familiares y laborales porque estoy seguro/a de que se solucionarán por sí mismas tarde o temprano.	1	2	3	4	5
12. Es fácil estar seguro/a de cómo manejar mis responsabilidades familiares y laborales de forma adecuada.	1	2	3	4	5
13. No tiene sentido intentar decidir cómo tratar con las exigencias de una carrera profesional y una familia cuando el futuro es tan incierto.	1	2	3	4	5
14. Tengo poca o ninguna idea acerca de lo que supondrá ser padre/madre y un profesional al mismo tiempo.	1	2	3	4	5
15. Averiguar quién soy como persona es tan importante ahora que planificar sobre compaginar una carrera profesional y una familia parece inadecuado.	1	2	3	4	5
16. No sé si mis planes para compaginar mi carrera profesional y mi familia me permitirán ser el tipo de persona que quiero ser.	1	2	3	4	5
17. Uno no debería preocuparse sobre cómo intentar compaginar la carrera profesional con la familia porque una gran parte de ello depende de cosas que están fuera de nuestro control.	1	2	3	4	5
18. Creo que es importante tomar las cosas como vienen cuando se trata de planificar mis planes familiares y laborales.	1	2	3	4	5
19. No sé si mis planes para compaginar mi carrera con mi familia son adecuados.	1	2	3	4	5
20. Conozco muchas estrategias para compaginar el trabajo y la familia que reducen el estrés que ello supone.	1	2	3	4	5

PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO LONGITUDINAL SOBRE EL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA

Gracias por participar en este estudio.
En una próxima investigación queremos estudiar cómo tus planes de vida personal/familiar y laboral han evolucionado tras haber accedido al mercado laboral y/o haber formado una familia y si el potencial conflicto entre el trabajo y familia que percibías en tu etapa estudiantil ha desembocado en un conflicto real entre el trabajo y la familia.

Tu colaboración será fundamental para realizar este estudio, si estás interesado/a en participar, deja, por favor, tu nombre y correo electrónico y contactaremos contigo próximamente.

Muchas gracias por tu participación.

Nombre: _____

E-mail:_____

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

ANEXO II. ANÁLISIS FACTORIALES

Tabla 30. Análisis de componentes principales de la escala de autoevaluaciones centrales. *Core Self Evaluations Scale* (CSES)

		Componente	
Nº	Item	Factor I	Factor II
12.1	Conseguiré el éxito que merezco en la vida	-0,13	**0,65**
12.2	A veces me siento deprimido/a	**0,73**	0,02
12.3	Cuando lo intento tengo éxito	-0,07	**0,65**
12.4	Si suspendo me siento un/una inútil	**0,57**	-0,10
12.5	Termino las tareas con éxito	0,04	**0,64**
12.6	No tengo el control sobre mis estudios	**0,59**	-0,17
12.7	Estoy satisfecho/a conmigo mismo/a	-0,45	**0,55**
12.8	Tengo dudas sobre mis aptitudes	**0,64**	-0,16
12.9	Decido lo que sucederá en mi vida[a]	-0,18	**0,41**
12.10	No tengo el control sobre mis estudios en la Universidad	**0,53**	-0,03
12.11	Soy capaz de afrontar problemas	-0,09	**0,56**
12.12	A veces las cosas parecen desoladoras y sin esperanza para mí	**0,72**	-0,22

[a] A pesar de que este ítem presenta una carga inferior al mínimo establecido, se ha decidido conservarlo con el fin de respetar en su integridad la escala original.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 31. Análisis de componentes principales de la escala de aspiraciones profesionales. *Career Aspiration Scale* (CAS). Subescala liderazgo[a]

		Componente	
Nº	Item	Factor I	Factor II
21.1	Espero ser un líder en mi campo profesional	**0,80**	0,14
21.2	Me gustaría dirigir o supervisar a otros	**0,76**	0,03
21.4	No destinaré energía a promoción	-0,32	**-0,49**
21.5	Me gustaría formar a otros[b]	0,10	**0,43**
21.6	Espero progresar en el trabajo	0,31	**0,47**
21.7	No quiero seguir estudiando	0,14	**-0,75**
21.9	Quiero seguir con estudios de postgrado	0,08	**0,70**
21.10	El liderazgo no es importante para mí	**-0,78**	-0,14

[a] Dada la baja fiabilidad de la subescala "Promoción", los análisis estadísticos sólo han considerado la subescala "Liderazgo".

[b] A pesar de que este ítem tiene una carga factorial de 0,43 se ha decido conservarlo en la escala con el fin de obtener una reproducción lo más cercana posible al estudio original.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 32. Análisis de componentes principales de la escala estilos de vida. *Orientation to Occupational-Family Integration Scale* (OOFI)

		Componente			
Nº	Item	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV
22.b.1	La pareja trabaja a tiempo completo y comparte la provisión de ingresos	0,00	**0,87**	-0,10	-0,08
22.b.2	La pareja trabaja a tiempo completo y reparte las tareas del hogar	-0,11	**0,91**	-0,05	-0,07
22.b.3	La pareja trabaja a tiempo completo y reparte tareas del hogar y cuidado hijos	-0,08	**0,90**	-0,06	-0,08
22. b.4.	Trabajo a tiempo completo y soy el principal proveedor de ingresos	0,20	-0,02	**0,79**	-0,02
22.b.5	Trabajo sólo para ingresos adicionales	0,02	-0,02	0,13	**0,83**
22.7	Mi pareja trabaja a tiempo completo y es el principal proveedor de ingresos	0,20	-0,12	0,16	**0,73**
22.8	Mi pareja trabaja sólo para conseguir unos ingresos adicionales	-0,05	-0,11	**0,75**	0,24
22.12	Trabajo a tiempo parcial y soy el principal responsable del hogar e hijos	0,44	-0,19	0,19	**0,49**
22.13	Mi pareja trabaja a tiempo parcial y adopta principal responsabilidad del cuidado del hogar e hijos	0,21	-0,07	**0,63**	0,23
22.15	Trabajo a tiempo completo y soy el principal responsable del hogar	**0,87**	-0,07	0,12	0,03
22.16	Trabajo a tiempo completo y soy el principal responsable de los hijos	**0,92**	-0,04	0,12	0,14
22.17	Trabajo a tiempo completo y soy el principal responsable del hogar y de los hijos	**0,92**	-0,04	0,12	0,18

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 33. Análisis de componentes principales de la escala de previsión de conflictos entre trabajo y familia

		Componente			
Nº	Item	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV
23.11	El agotamiento emocional por trabajo me impedirá colaborar en casa	**0,81**	0,05	0,09	0,16
23.10	Estaré tan extenuado/a por trabajo que no podré colaborar en tareas domésticas	**0,78**	0,05	0,10	0,16
23.14	El estrés familiar impedirá la concentración en el trabajo	**0,75**	0,13	0,25	0,09
23.12	El estrés por el trabajo me impedirá hacer en casa cosas que me gustan	**0,75**	-0,00	0,06	0,22
23.13	El estrés familiar hará que en el trabajo esté preocupado por asuntos familiares	**0,74**	0,12	0,28	0,16
23.15	Las tensiones familiares mermarán mis capacidades laborales	**0,64**	0,16	0,28	0,17
23.19	Las conductas eficaces en casa no lo serán en el trabajo	-0,01	**0,82**	-0,04	0,03
23.21	Las formas de resolución de problemas familiares no serán eficaces en el trabajo	0,02	**0,81**	-0,01	0,04
23.18	Las conductas eficaces en el trabajo no me permitirán ser mejor padre/madre, pareja	-0,00	**0,79**	0,04	0,06
23.20	El comportamiento eficaz en el hogar será contraproducente en el trabajo	0,14	**0,77**	0,09	-0,09
23.17	El comportamiento eficaz en el trabajo será contraproducente en el hogar	0,20	**0,68**	0,09	-0,06
23.16	Las formas de resolución de problemas laborales no serán eficaces en el hogar	0,08	**0,62**	0,11	0,23
23.8	El tiempo en familia afectará a mi promoción laboral	0,17	0,06	**0,81**	0,13
23.9	Deberé desatender actividades laborales por el tiempo exigido en familia	0,27	0,09	**0,74**	0,11
24.7	El tiempo invertido en responsabilidades familiares afectará a mis responsabilidades laborales	0,25	0,04	**0,72**	0,30
23.4	Mi trabajo me alejará de las actividades familiares más de lo que querré	0,18	0,00	0,10	**0,76**
23.6	Desatenderé actividades familiares por el tiempo necesario en exigencias laborales	0,33	0,04	0,21	**0,74**
23.5	El tiempo dedicado al trabajo impedirá contribución igualitaria en tareas domésticas	0,21	0,08	0,19	**0,71**

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 34. Análisis de componentes principales de la escala de importancia y compromiso de roles. *Life Role Salience Scale* (LRSS)

		Componente			
Nº	Item	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV
24.1	La meta más importante en mi vida es tener un trabajo interesante	0,07	0,07	0,29	**0,57**
24.2	El trabajo proporciona más satisfacción que cualquier otra cosa	0,07	0,01	0,26	**0,66**
24.4	Importante tener una profesión donde pueda conseguir algo importante	-0,02	0,27	**0,54**	0,19
24.5	Importante sentir que tengo éxito en profesión	0,04	0,30	**0,53**	0,14
24.10	Espero hacer sacrificios para progresar en el trabajo	0,17	-0,04	**0,51**	0,27
24.11	Espero dedicar mucho tiempo a profesión	-0,04	-0,09	**0,72**	0,10
24.12	Valoro sentirme implicado en profesión	-0,03	-0,01	**0,84**	-0,04
24.13	Espero dedicar tiempo y energía a progresar en el trabajo	-0,03	0,03	**0,80**	-0,08
24.14	Merece la pena tener hijos a pesar de sacrificios que supone	0,21	**0,76**	0,07	-0,19
24.15	Si no tuviera hijos lo lamentaría	0,17	**0,74**	0,02	0,00
24.16	Es importante saber que seré buen padre/buena madre	0,20	**0,79**	0,09	-0,09
24.17	La idea de tener hijos no es atractiva para mí	-0,09	**-0,79**	-0,04	0,19
24.18	Mi vida estaría vacía si no tuviera hijos	0,22	**0,65**	-0,04	0,08
24.20	Espero dedicar tiempo a criar a mis hijos	0,27	**0,71**	0,08	-0,18
24.21	Espero estar muy implicado/a en la crianza de los hijos	0,24	**0,74**	0,10	-0,20
24.22	Estar muy implicado/a en hijos supone costes que no estoy dispuesto a hacer	0,02	-0,35	0,01	**0,51**
24.24.	Mi vida estaría vacía si nunca tuviera pareja	**0,61**	0,26	-0,07	0,11
24.25	Lo más importante es tener un matrimonio/una pareja satisfactorio/a	**0,78**	0,21	-0,01	0,10
24.26	El matrimonio/pareja me proporcionará más satisfacción que cualquier otra cosa	**0,82**	0,15	-0,00	0,03
24.27	Lo más importante es el matrimonio/la pareja	**0,84**	0,12	0,03	-0,04
24.28	Espero que las mayores satisfacciones vengan de matrimonio/pareja	**0,83**	0,20	-0,00	0,03
24.29	Espero dedicar tiempo a pareja para que se sienta querida	**0,67**	0,23	0,16	-0,31
24.30	No espero dedicar gran cantidad de tiempo a pareja	-0,27	-0,32	-0,07	**0,55**
24.31	Espero dedicar mucho tiempo a crear y mantener relación de pareja	**0,68**	0,25	0,16	-0,28
24.32	No estoy dispuesto/a a asumir costes por relación de pareja	-0,25	-0,26	0,02	**0,59**
24.33	Espero trabajar duro para crear una buena relación de pareja aunque ello limite otras metas personales	**0,66**	0,07	-0,05	-0,08

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Tabla 35. Análisis de componentes principales de la escala de actitudes hacia la planificación de múltiples roles. *Attitudes Towards Multiple Role Planning* (ATMRP)

		Componente	
Nº	Item	Factor I	Factor II
25.1	No sé como planificar para compaginar trabajo y familia	**0,71**	-0,08
25.3	Me desorienta pensar cómo compaginaré trabajo y familia	**0,69**	0,12
25.4	Raramente pienso en cómo compaginar trabajo y familia	0,03	**0,55**
25.5	Tengo claro cómo compaginar trabajo y familia	**-0,52**	-0,31
25.6	Pienso mucho sobre cómo compaginar trabajo y familia	0,11	**-0,55**
25.7	Es muy importante pensar con antelación como compaginaré	0,13	**-0,64**
25.8	No entiendo cómo la gente está segura sobre cómo compaginar	**0,64**	0,14
25.9	No voy a preocuparme sobre cómo compaginar hasta que esté implicado/a	0,10	**0,71**
25.10	No sé cómo compaginaré con éxito trabajo y familia	**0,68**	-0,14
25.11	No me preocupa cómo compaginar porque se solucionará por sí mismo	-0,11	**0,60**
25.13	No tiene sentido planificar cuando el futuro es tan incierto	0,25	**0,55**
25.16	No sé si mis planes para compaginar me permitirán ser el tipo de persona que quiero ser	**0,62**	-0,05
25.17	No hay que preocuparse por compaginar porque depende de cosas fuera de nuestro control	0,23	**0,49**
25.18	Cuando se trata de planificar hay que tomar las cosas como vienen	0,09	**0,51**
25.19	No sé si mis planes para compaginar son adecuados	**0,59**	0,05

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante