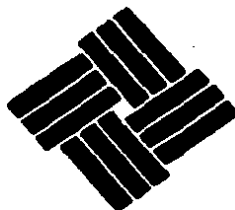


88/225

UNIVERSIDAD ANAHUAC

ESCUELA DE PSICOLOGIA CON ESTUDIOS INCORPORADOS
A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1
209-



Vince In Bono Malum

PAREJAS PROFESIONISTAS:
ORGANIZACION EN EL TRABAJO
Y EN EL HOGAR

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
MARIA DE LOURDES ALVARADO OGARRIO
LINDA ALEXANDRA CALDERON LUDLUM

MEXICO, D. F.

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

1989



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	SINTESIS DEL ESTUDIO	1
	INTRODUCCION	2
1.	MARCO TEORICO LAS PAREJAS PROFESIONISTAS	6
1.1	Conceptos básicos	7
1.2	Participación de la mujer en el mundo del trabajo	13
1.3	La organización de la pareja en el trabajo	22
1.3.1	Etapas de carrera	22
1.3.2	Estudios sobre involucramiento y satisfacción en el trabajo de parejas profesionistas	27
1.3.3	El empleo	37
1.3.3.1	Búsqueda de empleos	38
1.3.3.2	Ubicación de empleos	41
1.3.3.3	Otras soluciones	43
1.4	La organización de la pareja en el hogar	51
1.4.1	La familia	54
1.4.1.1	La pareja	55
1.4.1.2	Características familiares	57
1.4.2	Tareas del hogar	60
1.4.3	Finanzas	63
1.5	Conflictos en las parejas profesionistas	64
1.5.1	Roles	67
1.5.2	Poder y presiones	73
1.5.3	La relación de la pareja	78
1.6	Puntos Especificos	81

2.	METODO	83
2.1.	Sujetos	83
2.2	Instrumento	84
2.3	Procedimiento	84
2.4	Análisis estadístico de los datos	90
3.	RESULTADOS	95
3.1	Descripción de la muestra	95
3.2	Estadística descriptiva	96
3.3	Estadística inferencial	105
3.4	Cuadro de resultados	128
4.	DISCUSION Y CONCLUSIONES	139
4.1	Recomendaciones del estudio	156
	BIBLIOGRAFIA	161
	Apéndice A Cuestionario	167
	Apéndice B Láminas	175
	Apéndice C Identificación de Variables	184
	Apéndice D Glosario	199

SINTESES DEL ESTUDIO

La presente tesis trata las características de las parejas profesionistas, específicamente en la organización del trabajo y el hogar. Da inicio con una introducción al trabajo, así como definiciones de los conceptos básicos que se tratan a lo largo del estudio. Se estudia el desarrollo de la participación de la mujer en el mundo del trabajo. A continuación se presenta el estudio bibliográfico sobre aspectos de la organización de la pareja en el trabajo y en el hogar, así como los conflictos que surgen de éste.

Por medio de una encuesta se entrevistaron a 50 parejas profesionistas y se analizaron los datos estadísticamente. Entre otros, se encontró que la mujer se encuentra más involucrada y satisfecha en su trabajo mientras más tiempo dedica a su hogar e hijos. En el hombre, entre mayor número de hijos tenga, y más años de casado, tiende a mayor involucramiento y satisfacción en el trabajo. Con los años, la pareja tiende a reducir el tiempo que dedican a su relación como tal. Las parejas profesionistas organizan su vida familiar y laboral de manera que cumplan con ambos satisfactoriamente. Estos resultados se encuentran reunidos en una discusión sobre las tendencias de organización de la vida laboral y familiar de parejas profesionistas.

INTRODUCCION

En tiempos pasados, tanto el hombre como la mujer trabajaban para el sustento de la familia. Actualmente parece haber muchas parejas profesionistas en las cuales la mujer ya no tiene una ocupación típica (i.e. secretaria, enfermera, etc) si no que tiene una profesión o carrera independiente, y un sueldo que además de ser independiente, puede ser mayor y más seguro que el del hombre.

En México y durante 1900 el 9.6% de la población económicamente activa eran mujeres, mientras que para el año 1980, el 28% de la población económicamente activa eran mujeres (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, 1984); estos son datos que ilustran la creciente participación de la mujer en la vida laboral.

Tradicionalmente, al hombre se le había visto como el proveedor, y el lugar de la mujer había sido únicamente el hogar, el cuidado de los hijos y la casa; actividades muy distantes del mundo de las organizaciones del trabajo. Inclusive la alienación de la mujer del mundo del trabajo y su concentración en el hogar se veía como un reflejo de lo que era bueno y correcto. Era visto como correcto en tanto que se presumía el orden natural de la división sexual de la labor: hombres proveedores, mujeres hogareñas; y bueno, en términos de mayor felicidad y bienestar para la familia. Pero en las

últimas décadas, las mujeres han ido entrando a la fuerza laboral en mayores cantidades. Pese a esto, la mujer que trabaja ha sido considerada muchas veces como caso excepcional y la concepción de roles tradicionales ha sufrido pocos cambios en muchos sectores de la sociedad. Existen muchos esfuerzos sociales y legales para corregir la discriminación y los estereotipos, por ejemplo en el Año Internacional de la Mujer llevado a cabo en México en 1975; sin embargo, el cambio de los roles convencionales se enfrenta a resistencias y tensiones a las cuales se enfrentan las parejas que se separan del patrón convencional: hombre proveedor, mujer en el hogar.

En el presente trabajo estamos particularmente interesados en descubrir e ilustrar algunos problemas genéricos que surgen cuando hombre y mujer profesionistas trabajan.

El objetivo de la presente tesis es estudiar los patrones de organización de vida de parejas profesionistas. Por patrones de organización del hogar entenderemos la forma en que éstas parejas armonizan su hogar, la familia, su situación financiera y sus conflictos. Nos enfocaremos a parejas profesionistas, definiendo a éstas, como aquellos sujetos hombre/mujer, casados, que estudiaron una carrera profesional, que trabajan recibiendo un sueldo y que de alguna manera organizan su vida adaptándose mutuamente a sus actividades laborales. Por patrones de organización en el trabajo, entenderemos el desarrollo y acomodamiento de dos carreras en cuanto

al involucramiento y satisfacción en el trabajo, tiempo dedicado a éste y las soluciones a los conflictos que surgen.

La presente tesis formula las siguientes preguntas de investigación:

¿Cómo organizan su trabajo y hogar parejas de profesionistas en México?

¿Cómo se da y qué sucede con las parejas profesionistas en México?

¿Qué consecuencias sociales y familiares surgen al integrarse matrimonios de parejas profesionistas?

El estudio es de tipo exploratorio, y utilizó una muestra dirigida de 50 mujeres y 50 hombres de parejas profesionistas que fueron entrevistados sobre sus percepciones de trabajo compartido. Para tal efecto, se diseñó un cuestionario que cubrió diversas áreas de sondeo.

Deseamos que esta investigación pueda servir para reorientar actividades profesionales en varias áreas como lo son: el área del trabajo y del empleado, donde el rediseño del trabajo y de los horarios, podrían facilitar la vida familiar en actividades donde hubiera varias alternativas de horarios de manera que, hombres y mujeres pudieran compaginar mejor su vida en el trabajo con la vida en el hogar. En el área de psicología de la familia, especialmente la que trata de los intereses del niño, ya que estos datos pueden servir

para comprender mejor los arreglos que padres profesionistas hacen en cuanto a la atención de sus hijos, de manera que puedan darse sugerencias de alternativas que beneficien a los niños.

En fin, el presente estudio pretende contribuir al conocimiento de un fenómeno laboral muy complejo, multifacético, el cual de alguna manera modifica la dinámica familiar.

La presente investigación se apoyará en una revisión bibliográfica amplia de autores que han estudiado las experiencias de parejas que trabajan y confrontan problemáticas muy particulares. Por ejemplo, el proyecto de familias que trabajan de Harvard (1978), donde se examinaron los problemas provenientes de la división de trabajo en familias de parejas que trabajan y sus hijos. Otra aportación ha sido la investigación de Bryson et al. (1976) quien estudió a parejas de psicólogos profesionistas analizando sus patrones de empleo, su productividad, las restricciones en su desarrollo profesional y las satisfacciones en el trabajo.

Keith y Schafer (1984) estudiaron las percepciones de los hombres de parejas profesionistas, en cuanto a autoestima, depresión y tensión entre el trabajo-familia, conflicto de rol y ejecución de la esposa. Ericksen et al. (1979) en su estudio sobre la división de roles familiares vieron la influencia de redes sociales y poder marital sobre el empleo.

división de tareas del hogar y cuidado de los hijos. Por otro lado, se han consultado las investigaciones de Gaddy et al. (1983), Yogev (1981), Gould y Werbel (1983), Hall y Gordon (1973), y otros quienes consideran algunos aspectos, problemas y soluciones que surgen por la interdependencia entre la ocupación y la vida hogareña de las parejas que trabajan.

Se ha realizado un glosario de términos que se encuentra en el Apéndice D, en donde se puede apreciar el alcance de éstos en la presente tesis.

1. MARCO TEORICO LAS PAREJAS PROFESIONISTAS

Consideramos que el amar y trabajar son dos aspectos fundamentales en la vida del ser humano, para el logro de su pleno desarrollo. De ésta forma, para algunos el trabajo es una necesidad económica. Para otros una necesidad psicológica. Todo ser humano necesita de amor, así como de una motivación. Dado que el hombre vive en sociedad necesita relacionarse con los demás para dar significado a su vida. La interacción positiva existente en la pareja, en cuanto a roles de trabajo y familia, tareas y responsabilidades, y recursos en cuanto a sueldos y apoyos, es importante para que ambos se beneficien de la unión. White (1983) encontró que la interacción marital es importante para la felicidad conyugal. La calidad del matrimonio es lo que da lugar a una mejor interacción.

El matrimonio de parejas profesionistas, en el cual el esposo y la esposa siguen carreras y buscan mantener una vida familiar, es un fenómeno familiar emergente identificado por Rhona y Robert Rapoport en 1969 el cual se tratará extensamente en este trabajo. Para tal efecto, primero se revisarán conceptos fundamentales que necesitan quedar definidos. Posteriormente se revisarán los estudios de varios autores en torno a los aspectos de carrera, organización en el hogar y en la familia. Se analizarán, en última instancia, los conflictos que suelen surgir en las parejas de profesionistas. Estos estudios se presentan en las unidades 1.3 a 1.5.

1.1 CONCEPTOS BASICOS

Las parejas profesionistas pertenecen a una categoría más amplia que contiene a las parejas que trabajan, en donde tanto el esposo como la esposa trabajan, pero no necesariamente están involucrados en una carrera profesional. En las parejas que trabajan, uno o ambos podrán trabajar por necesidad económica, en vez de que sea por elección o deseo de una carrera. Cuando la pareja que trabaja tiene un hijo o hijos, se designan como familia de parejas que trabajan (Tryon & Tryon, 1982).

Rapoport y Rapoport (1969) definen "parejas profesio-

nistas" como parejas en las que ambos tienen empleos que son altamente significativos, tienen una secuencia de desarrollo y requieren mucho compromiso. La pareja profesionalista difiere de lo que se ha llamado "profesión de dos personas", porque, según Hall y Hall (1979), cada compañero tiene un rol de trabajo distinto, y porque ambos enfocan su energía en un trabajo.

Según Price-Bonham y Murphy (1980), una noción elemental para entender lo que es la pareja profesionalista, es que las mujeres se identifican fuertemente con el rol de trabajo. Fogarty, Rapoport y Rapoport (citado por Price-Bonham & Murphy, 1980) distinguieron dos tipos de mujeres empleadas: la mujer orientada a la carrera, quien ve al trabajo como una secuencia de desarrollo del empleo, y la mujer orientada al trabajo quien trabaja por razones tales como seguridad económica, sin una secuencia organizada. La pareja profesionalista emerge como resultado del deseo de la esposa por una carrera profesional, además de su vida familiar. Por mucho tiempo ha sido aceptado que los hombres se identifiquen con su rol ocupacional, pese a que no es así con las mujeres. Para la mujer de carrera, el trabajo ha sido visto como significativo para ella aún antes del matrimonio e hijos, o inclusive en casos de enjuiciamiento o problemas económicos.

El concepto "carrera" implica, que un empleo es significativo, que requiere de un alto grado de compromiso, y

tiene un carácter de desarrollo continuo (Rapoport & Rapoport, 1971a, citado por Price-Bonham & Murphy, 1980). La "Carrera" se diferencia del "Trabajo", ya que éste puede incluir cualquier empleo de ganancia, y "ocupación", el cual implica "maestría y placer en la ejecución de una tarea, un sentido de responsabilidad e identificación con un objetivo de trabajo entero, una meta totalmente integrada" (Poloma & Garland, 1971).

En las parejas profesionistas, tanto el esposo como la esposa, siguen una carrera. Si tienen hijos se les pone el término de familia de parejas profesionistas. El término "familia de parejas profesionistas" fue dado en 1969 por Rhoda y Robert Rapoport. Familia de parejas profesionistas la definen, como aquellas "en las cuales tanto el esposo como la esposa siguen carreras (i.e. empleos que son altamente significativos personalmente), tienen una secuencia de desarrollo, y requieren un alto grado de compromiso, y al mismo tiempo establecen una vida familiar con por lo menos un hijo (Rapoport & Rapoport, 1969). Mientras aumenta el número de mujeres profesionalmente entrenadas y empleadas, se puede esperar que aumente el número de familias de parejas profesionistas (Bryson et al., 1976).

Según Rapoport y Rapoport (1974b), la diferencia estructural, crucial, entre familias convencionales y familias de parejas que trabajan, es que en la última, tanto el esposo

como la esposa mantienen uniones externas con sus ocupaciones, mientras que en la primera sólo es el esposo. De acuerdo con el modelo convencional, el hombre es la cabeza de la casa. Guarda la mayoría del poder en la relación marital. Es mayor de edad, está más altamente educado, sus sueldos son más altos y su estatus ocupacional es superior al de su esposa (Yogev, 1981).

El modelo convencional está intrínsecamente unido a ideologías científicas que han definido las bases psicológicas y sociales en la diferenciación de roles sexuales y la dependencia de los hijos (Yogev, 1981). Este modelo ve al empleo de las mujeres y sus carreras como violando los valores y normas que se mueven alrededor del rol femenino. Por un lado, el modelo convencional parece no adecuarse a las familias de parejas profesionistas de los años setenta y ochenta. Por otro lado, estudios sobre la personalidad de las mujeres profesionistas sugiere que el modelo convencional aún no puede ser completamente abolido (Yogev, 1981).

En el presente estudio, aunque algunos autores lo utilizan como sinónimo a la pareja tradicional y la convencional, vamos a considerar a la pareja "convencional" como aquella en la que sólo el esposo trabaja, y la pareja "tradicional" en la cual la esposa también trabaja, de acuerdo a los lineamientos que se presentan a continuación.

Por esto, se ha hecho la diferenciación entre parejas

profesionistas tradicionales y parejas profesionistas neo-tradicionales. Según Poloma y Garland (1971), la familia tradicional se caracteriza por cuatro aspectos principales:

1. La carrera de la esposa es considerada como voluntaria.
2. El esposo es el que da estatus y sueldo, siendo el sueldo de la esposa para necesidades que no son para la familia.
3. El rol principal de la mujer es el de esposa, madre y ama de casa.
4. La ayuda doméstica contratada generalmente se encarga de la mayor parte de las tareas del hogar, y la esposa cuida de tareas tales como entretenimiento, cocinar, ir al mercado, etc.

En la familia de parejas profesionistas neo-tradicionales, el esposo es la cabeza designada. Sin embargo, la esposa es reconocida como igual en términos de contribución a las finanzas de la familia, y su carrera es considerada importante a las decisiones familiares; pero el hogar y los hijos continúan siendo su responsabilidad (Poloma & Garland, 1971).

Hall y Hall (1979) consideran dos tipos de carrera: la tradicional y la proteana. En la carrera proteana, la cual toma su nombre de Proteo, dios griego del mar, por su habilidad de poder cambiar su figura teniendo flexibilidad para poder adaptarse, la ejecución es juzgada de acuerdo a criterios muy personales (éxito psicológico). Así, las personas que siguen este tipo de carrera se dan cuenta que la flexibilidad y la adaptación, son actitudes necesarias para autodesarrollarse y para tener autonomía tanto como persona.

como profesionalista. Los valores más importantes para ellos son, la satisfacción en el trabajo, el logro e involucramiento en el trabajo, con poco compromiso con la organización. En este tipo de pareja existe flexibilidad de roles, separan las tareas de tal manera que cada cónyuge se responsabiliza del 50% de éstas. Su mayor interés es mantener la individualidad, la autonomía y la madurez de cada una de las partes.

En la carrera tradicional, la persona acepta la definición de ejecución que le impone la organización (salario y posición). Aquí, las actitudes de compromiso y lealtad a la organización son muy valoradas. Dentro de la carrera tradicional, una vez que una persona se ha comprometido a cierto desarrollo dentro de esa organización, toma una posición pasiva al seguir este camino, y no se preocupa por las actitudes, por su identidad o adaptación, a menos que las cosas no vayan bien. En cambio, la persona que tiene una carrera proteana tiene mayor control y, por lo tanto, debe aceptar la inseguridad y temor de fracaso que implica este tipo de libertad personal.

Como pareja no-tradicional (Berger et al., 1978) entenderemos aquellas en las cuales los maridos son los que siguen a sus esposas.

Para propósitos de este trabajo, vamos a considerar a continuación una breve revisión histórica que consideramos necesaria para tener un panorama más amplio acerca del camino

que ha seguido tanto la mujer así como la pareja profesionista en el campo laboral.

1.2 PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL TRABAJO

El hombre y la mujer siempre han compartido tareas cuando así lo dictaba la estructura familiar. En las sociedades agrarias, por lo general el hombre y la mujer hacían cada uno su trabajo, aunque el trabajo estaba definido de acuerdo al sexo y dentro de una sociedad que era patriarcal. Cuando los hijos tenían pocas provisiones o cuando surgían emergencias, las mujeres se dedicaban a la producción agrícola y a los negocios, por su lado los hombres hacían tareas del hogar bajo circunstancias similares. Anteriormente a la industrialización, como señala Zaretsky (1976, citado por Ericksen et al., 1979) "la forma prevalecte de vida familiar en Inglaterra era aquella de una unidad económicamente independiente, productora de comodidad". En tal situación no tenía sentido dividir roles de trabajo y de hogar.

Con la industrialización, el trabajo pagado se pudo diferenciar del no pagado. Esto dio lugar a una división de labor relacionada con el sexo; las mujeres quedándose en el hogar y trabajando en empleos que, como Benston (1969, citado por Ericksen et al., 1979) ha señalado, tenían un valor de

uso, pero no un valor de intercambio. Desde la Revolución Industrial, los hombres han sido criados para ser buenos proveedores. Los hombres tomaban trabajos fuera del hogar para ganar dinero y para mantener a la familia. Las mujeres debían cuidar del hogar y de los niños, dejando a sus esposos libres para trabajar. Si la mujer buscaba empleo fuera del hogar, se veía al esposo como que fallaba en su rol del "buen proveedor".

Rose (1951, citado por Darley, 1976) hipotetizó que "los cambios sociales que acompañaron a la Revolución Industrial dejaron los roles de la mujer de clase media urbana menos específicos y definidos que aquellos de hombre, y así sus expectativas preadultas son menos adecuadas". En el periodo industrial temprano, tanto el hombre como la mujer, encausaron el trabajo en la fábrica, pero con el incremento de la productividad y el aumento de salarios, las mujeres y los niños fueron excluidos de todo menos de trabajos de menor paga. Durante este periodo, hubo un aumento en la domesticabilidad de la mujer y una división particular segregada del trabajo. En una economía monetaria, el resultado fue que a las mujeres se les otorgaba un estatus menor que a los hombres.

En el periodo industrial tardío, parece ser que no siempre fue éste el caso. Un número mayor de mujeres aceptaban el empleo pagado y aparentemente algunos hombres estaban

uso, pero no un valor de intercambio. Desde la Revolución Industrial, los hombres han sido criados para ser buenos proveedores. Los hombres tomaban trabajos fuera del hogar para ganar dinero y para mantener a la familia. Las mujeres debían cuidar del hogar y de los niños, dejando a sus esposos libres para trabajar. Si la mujer buscaba empleo fuera del hogar, se veía al esposo como que fallaba en su rol del "buen proveedor".

Rose (1951, citado por Darley, 1976) hipotetizó que "los cambios sociales que acompañaron a la Revolución Industrial dejaron los roles de la mujer de clase media urbana menos específicos y definidos que aquellos de hombre, y así sus expectativas preadultas son menos adecuadas". En el periodo industrial temprano, tanto el hombre como la mujer, encausaron el trabajo en la fábrica, pero con el incremento de la productividad y el aumento de salarios, las mujeres y los niños fueron excluidos de todo menos de trabajos de menor paga. Durante este periodo, hubo un aumento en la domesticabilidad de la mujer y una división particular segregada del trabajo. En una economía monetaria, el resultado fue que a las mujeres se les otorgaba un estatus menor que a los hombres.

En el periodo industrial tardío, parece ser que no siempre fue éste el caso. Un número mayor de mujeres aceptaban el empleo pagado y aparentemente algunos hombres estaban

aprendiendo la tecnología de tareas domésticas. Con el declive de la fertilidad y producción del hogar y el aumento de trabajo de oficina, la situación cambió. Así comenzó una división de trabajo más igualitaria, con un aumento en el estatus de la mujer.

Históricamente, la familia ha sido estructurada en manera que sólo un cónyuge tendrá una carrera. Funcionalmente, puede no tener diferencia quién de ellos es; los roles sexuales podrían cambiarse, las mujeres trabajando y los hombres quedándose en la casa (Price-Bonham & Murphy, 1980). Sin embargo, parece ser que al haber dos carreras en un matrimonio constituye una gran dificultad en la pareja (Holmstrom, 1972, citado por Price-Bonham & Murphy, 1980).

Young y Wilmott (1973, citado por Ericksen, 1979) dicen que en muchas maneras la estructura familiar en la etapa industrial tardía es más similar a la etapa preindustrial que a la industrial temprana. Yogev (1981) hizo investigaciones de los años 50 y 60 que apoyaron el modelo convencional, el cual estaba unido a ideologías científicas que han definido las bases estructurales psicológicas y sociales de diferenciación de roles y la dependencia prolongada de los hijos.

Estudios elaborados en la década de los 70 (Yogev, 1981), mostraron mayor felicidad matrimonial, satisfacción y participación en parejas profesionistas. Iglehart (1978) comparó actitudes de mujeres casadas de 1957 y 1976 hacia sí

mismas, hacia su trabajo y sus roles. Parece ser que las normas tradicionales tenían mayor aplicación en los años 50. Así, la esposa que además del hogar, mantenía un trabajo experimentaba sentimientos conflictivos. En cambio, el ama de casa parece haber tenido un clima social que mantenía su lugar en el hogar. Los cambios tecnológicos y demográficos que dieron lugar a familias más pequeñas y a cambios de ideología en el rol sexual, parecen ser factores que conducen y apoyan la adhesión de la mujer en el empleo lucrativo. Los cambios ideológicos apoyan la participación de la esposa en el mercado laboral y también definen el rol del ama de casa como explotable. Se encontraron cambios entre las mujeres de los años 50 y 70 en cuanto a las actitudes que tienen las hacia su trabajo. Las esposas de los setenta que trabajan, tienen un menor compromiso económico que aquellas mujeres en los años 50. Las amas de casa de los setenta se sentían inseguras sobre su trabajo en casa comparadas con las esposas antes de la guerra. La mayoría de las amas de casa entre 1957 y 1976 no planeaban trabajar: sin embargo, se encuentra una diferencia significativa en las de '76, quienes tenían un mayor deseo de trabajar que las de 57. Aunque las esposas empleadas de los setenta están más satisfechas que las amas de casa de esta misma época, el empleo no da lugar a una diferencia de percepción de sí mismas y de la ejecución de su rol. Al mismo tiempo que se dan los cambios en las actitudes de las esposas

nacia su trabajo, ocurren cambios estructurales y sociales en la sociedad americana.

Hall y Hall (1979), estudiaron que la década de los 70 se encontraba enfocada hacia el individuo. Se buscaba el éxito profesional, el poder y la asertividad. Mencionan que Daniel Yankelovich estudió, en los años 70, que la mayoría de las personas definían su identidad a partir de sus roles de trabajo, suprimiendo sus deseos personales conflictivos.

La ética de los años 70 fomentaba trabajar por satisfacción. El trabajo es buscado por una satisfacción intrínseca. Actualmente se busca redescubrir los aspectos humanos del hombre, la autonomía y autodesarrollo, para lograr un equilibrio entre la carrera y la familia; se necesita un énfasis en la pareja. Se busca la libertad en y del trabajo, siendo éste el criterio actual de felicidad y satisfacción personal. El interés por la autonomía y el autodesarrollo, tanto para el hombre como para la mujer, indica que se está empezando a apoyar un tipo de éxito psicológico basado en las prioridades, valores y estándares de excelencia internas del individuo. Hoy en día, la norma para casarse es por elección y no por lo que se espera de esa persona. Planean su familia, organizan su tiempo y dinero para mejorar su estilo de vida. Aunque el estilo de vida de parejas profesionistas es de origen relativamente reciente, el número de parejas profesionistas y familias profesionistas está aumentando dra-

máticamente (Rice, 1979, citado por Tryon & Tryon, 1982).

Esto último se debe a varios factores:

-Un aumento en el número de mujeres en la fuerza laboral desde la segunda guerra mundial, así como un reciente incremento en el involucramiento de la mujer en las ocupaciones profesionales.

-Un aumento en el énfasis de asociación en la vida familiar, equidad entre los esposos, actividades conjuntas y colaboración en la toma de decisiones (Rapoport & Rapoport, 1969).

Este ideal está conduciendo a una mayor participación en aspectos financieros y no financieros de la vida, dando como resultado un mayor número de matrimonios de parejas profesionistas. Hall y Hall (1979) mencionan varias razones:

- Un continuo incremento en la proporción de la mujer que trabaja y es casada.

- Las mujeres están eligiendo poder continuar su carrera.

- Debido a un estandar de vida deseable.

- Avances tecnológicos, entre ellos la pildora.

- Por otra parte, razones financieras, aunque cabe aclarar que encontraron que el 80% de las mujeres continuarían trabajando sin necesidad financiera.

Para la realización de esta revisión histórica consideramos de vital importancia, mencionar ciertos aspectos del desarrollo de la participación de la mujer mexicana en el ámbito laboral y familiar.

Se conoce al feminismo como el movimiento social emprendido por la mujer para obtener plena igualdad con el hombre en derechos, oportunidades de estudio y trabajo, remuneración y voto. La igualdad de la mujer no ha sido fruto

exclusivo de sus esfuerzos colectivos, sino también de los cambios sociológico, económicos y culturales junto con el proceso de industrialización y desarrollo general del país. La ignorancia, la pobreza y las costumbres han sido los obstáculos para la mujer mexicana. Riding (1985) afirma que las mujeres en la época de los aztecas tenían una infinidad de obligaciones pero pocos derechos. Se esperaba de ellas que tuvieran muchos hijos.

La conquista a mediados del siglo XVI proporcionó los primeros elementos para la subordinación de la mujer; las indígenas quedaron en general convertidas en esclavas o en sirvientas. Muchas otras se unieron a conquistadores en unión libre y pocas en matrimonio. En la Nueva España la sumisión de la mujer iba asociada a la oposición contra su cultivo intelectual. Riding (1985) afirmó que el concepto enraizado de que las mujeres son inferiores y cuyo objeto es servir a los hombres, se reforzó a lo largo de toda la época colonial.

Rosario Castellanos (1984) nos presenta una imagen de la mujer del siglo XIX, las cuales se dedican a leer, escribir, tocar un instrumento, coser y a cuidar de sus casas y de sus hijos. A la mujer se le consideraba como ama de casa impecable, hija, esposa y madre dócil.

El ascenso paulatino de las mujeres a los establecimientos de educación superior fue uno, entre muchos, de los cambios de costumbre al triunfar la República. A fines del siglo

XIX empezaron a establecerse escuelas normales para señoritas, siendo éstas para la mujer un camino a la cultura y al trabajo. Asimismo, las escuelas de artes y oficios abrieron también nuevas facilidades a las jóvenes de clase media. En 1984, se fundó la primera revista feminista en México en donde se planteó la demanda del sufragio para la mujer y la igualdad de oportunidades para ambos sexos. La naturaleza y objetivos del feminismo quedaron acentados en 1904 (Enciclopedia de México, 1970). Entre otras cosas planteaban lo siguiente: "cuando la fuerza muscular distinguió al hombre, no pudo la mujer igualarse con él, pero ahora que la fuerza intelectual impera, con la educación que equilibra sus facultades, la mujer llegará a ayudarlo en el desarrollo y prosperidad de la humanidad." Riding (1985) menciona que "durante la Revolución ... para los hombres la mera idea de que las mujeres pudieran desempeñar una papel más público era considerada una amenaza".

El 5 de febrero de 1917 se promulgó la nueva Constitución Política, donde se expresaron las demandas populares que surgieron en la Revolución. El 12 de abril de 1917 se expidió la Ley de Relaciones Familiares la cual afirma que, el hombre y la mujer tienen derecho a considerarse iguales en el hogar. La mujer quedó en condiciones de ejercer la patria potestad sobre los hijos, de ayudar al sostenimiento de la familia, de administrar los bienes comunes y propios.

La mujer mexicana adquirió por mandato de la ley primero la igualdad jurídica y posteriormente la igualdad política. En 1946 la Cámara de Diputados aprobó la adición al Art. 115 Constitucional, que fue incorporada a la Ley Suprema en febrero de 1947. Decía el texto: "En las elecciones municipales participarán las mujeres en igualdad de condición que los varones, con el derecho de votar y ser votadas" (Enciclopedia de México, 1970).

Bailyn (1964) afirma que para la mujer profesionista no es suficiente el rol de madre y ama de casa, en esto experimenta frustración y pérdida de talento. Al incluir en su vida un trabajo profesional, la mujer recobra su identidad. Sin embargo, existen dificultades al combinar el trabajo y la familia. La meta de una mujer significa desarrollar un estilo de vida utilizando sus energías y capacidades de manera que cumpla sus diversos roles de una manera eficiente y productiva. La probabilidad de que un hombre con una carrera profesional logre esa meta, es alta en nuestra sociedad. Para la mujer profesionista no es así, ya que su trabajo tiene un significado diferente y juega un papel distinto en su vida. De esta manera, la mujer, siendo su elección trabajar bajo cualquier profesión, ella siempre buscará tener un hogar.

Rosario Castellanos (1984) afirma que en la sociedad mexicana es el hombre el que en un 57% de veces permite o impide trabajar a la mujer. El grupo reducido de mujeres

profesionistas las considera en una etapa de transición, experimentando desventajas de lo que han abandonado y aún no alcanzan las ventajas de lo que han elegido.

1.3 LA ORGANIZACION DE LA PAREJA EN EL TRABAJO

Dentro de la siguiente unidad revisaremos algunos estudios de carreras de parejas profesionistas dentro de las cuales describiremos aspectos de tipos y etapas de carrera, involucramiento y satisfacción en el trabajo, así como la búsqueda, ubicación y otras soluciones de empleo.

Consideramos de vital importancia revisar cada uno de los puntos anteriores ya que éstos nos mostrarán la evolución de las carreras y desarrollo del trabajo de las parejas profesionistas. Cabe notar que se mencionarán diversas soluciones de trabajo que las parejas profesionistas han elegido para lograr un mejor desarrollo en su vida.

1.3.1 ETAPAS DE CARRERA

En 1978, Levinson considera al ciclo de vida como una secuencia de eras. Cada era tiene su propio carácter biosicosocial y cada una contribuye de diferente forma al ciclo de vida. Existen cambios en la vida de las personas al encon-

trarse atravesando de una era a otra. Una nueva era comienza cuando la anterior está llegando a su fin; esto último dura aproximadamente cinco años.

1. Primera era, preadultez: comprende desde la concepción hasta los 22 años. El individuo pasa de una dependencia total hacia la infancia y adolescencia, comenzando una vida más independiente y responsable.

2. Segunda era, adultez temprana: comprende desde los 17 años hasta los 45 años. Es la era adulta de mayor energía y también de mayor contradicción y estrés. Biológicamente los años 20s y 30s son los años pico en el ciclo de la vida. En términos sociales y psicológicos, es una época de formación, de establecer una familia y un lugar en la sociedad. Es la época de mayor satisfacción en términos de amor, sexualidad, vida familiar; avances profesionales y creatividad. También se encuentran tensiones debido a la paternidad y al mismo tiempo la ocupación; al tener que hacer decisiones importantes con respecto al matrimonio, familia y trabajo.

La etapa de transición entre los 17 y 22 años incluye dejar el mundo preadulto y comenzar a formar las bases de una vida adulta. El individuo comienza a ser independiente. Las relaciones con el sexo opuesto son más serias y permanentes. De los 22 a los 28 años, el individuo explora opciones de ocupación y matrimonio comprometiéndose en cada una de ellas. La ocupación involucra más que el trabajo mismo o la manera de

ganar dinero; es el mecanismo por el cual un adulto joven alcanza el mundo adulto, es una forma de demostrar competencia. Se desarrolla la ilusión que a través de una ocupación uno va a ganar fortuna y fama, y va a demostrar su propia competitividad y talentos. El proceso de explorar y comprometerse con una ocupación varía dependiendo de la ocupación, de las oportunidades de trabajo, situación económica y raza.

De los 20 a los 30 años de edad la mujer atraviesa por dos patrones: 1) el trabajo es el centro de su vida y la familia ocupa un lugar secundario y 2) en donde la familia/matrimonio es su principal componente y el trabajo se encuentra en un lugar secundario.

Para la mayoría de los hombres, y para un número creciente de mujeres, la ocupación es un componente central en la estructura de su vida, debido a la influencia que tiene el trabajo en la persona y en el mundo.

En esta etapa, el individuo busca mayor independencia y libertad con respecto a presiones externas. Existe un deseo de afirmación, y un deseo de establecerse en el mundo laboral para alcanzar sus metas.

3. Tercera era, adultez media; la cual comprende aproximadamente de los 40 a los 65 años. La energía del individuo es suficiente para llevar una vida socialmente valiosa, energética y satisfactoria.

Los individuos hacen una revisión de cómo ha sido su vida

ganar dinero; es el mecanismo por el cual un adulto joven alcanza al mundo adulto, es una forma de demostrar competencia. Se desarrolla la ilusión que a través de una ocupación uno va a ganar fortuna y fama, y va a demostrar su propia competitividad y talentos. El proceso de explorar y comprometerse con una ocupación varía dependiendo de la ocupación, de las oportunidades de trabajo, situación económica y raza.

De los 20 a los 30 años de edad la mujer atravieza por dos patrones: 1) el trabajo es el centro de su vida y la familia ocupa un lugar secundario y 2) en donde la familia/matrimonio es su principal componente y el trabajo se encuentra en un lugar secundario.

Para la mayoría de los hombres, y para un número creciente de mujeres, la ocupación es un componente central en la estructura de su vida, debido a la influencia que tiene el trabajo en la persona y en el mundo.

En esta etapa, el individuo busca mayor independencia y libertad con respecto a presiones externas. Existe un deseo de afirmación, y un deseo de establecerse en el mundo laboral para alcanzar sus metas.

3. Tercera era, adultez media: la cual comprende aproximadamente de los 40 a los 65 años. La energía del individuo es suficiente para llevar una vida socialmente valiosa, enérgica y satisfactoria.

Los individuos hacen una revisión de cómo ha sido su vida

hasta esos momentos y hacen planes para el futuro. Muchos hombres dedican menos tiempo y energía a actividades ocupacionales y dedican más tiempo a ayudar a trabajadores jóvenes a alcanzar sus metas. Los individuos hacen cambios en la estructura de su vida; muchos no logran cambios satisfactorios en esta etapa, se van en declive y no son capaces de cambiar sus vidas o de comprometerse con el mundo de diferente manera. Cuando los hijos dejan el hogar, la mujer busca una ocupación fuera del hogar, mientras que el marido reduce la importancia del trabajo en su vida. Esta época implica cambios en el matrimonio y en la familia, ya que con la partida de los hijos los padres se vuelven a encontrar solos y deben ajustarse a esa nueva forma de vida.

4. Cuarta era, adultez tardía: esta época comienza alrededor de los 60 años. La transición tardía se da alrededor de los 60 a los 65 años en donde se enlaza la adultez media y la tardía. (Baltimore, 1984).

Baltimore (1984) define al curso de la vida como el desarrollo de la vida humana desde su inicio hasta su fin. El término ciclo sugiere que el curso de vida humano obedece a un orden de desarrollo, a pesar de que cada vida humana es única, todos atravesamos por la misma secuencia. Hasta ahora no se ha establecido una concepción en la cual se observe el ciclo de vida y sus fases como un todo. Sin embargo, se ha dividido el curso vital en tres partes fundamentales:

1. Una parte inicial que comprende aproximadamente 20 años incluyendo la infancia y la adolescencia.
2. Una parte intermedia conocida como adultez.
3. Una etapa final que comienza alrededor de los 65 años en adelante (vejez).

Por otro lado las carreras profesionales siguen ciertas curvas de crecimiento, divididas en las siguientes etapas:

1. Exploración y ensayo: en la exploración se consideran diversas ocupaciones, trabajos y posibilidades de carrera. El ensayo se refiere al tratar diferentes experiencias de trabajo y un ambiente de trabajo adecuado.

2. Establecimiento y progreso: el crecimiento en esta etapa ocurre en ciclos de éxito. Esto es, la persona toma un reto o busca una meta, trabaja en ello, logra la meta, obtiene reconocimiento y satisfacción personal por ello. Esto conduce a establecer más retos.

3. Mitad de la carrera: en este punto hay tres opciones; continuar el crecimiento y explorar nuevas áreas, mantener el nivel, o tener un declive.

4. Carrera tardía; Separación: ésta es la última etapa de la carrera. El punto final usualmente es la jubilación, y la transición, requiere un cambio de involucramiento de intereses del trabajo a otras actividades (Hall & Hall, 1979).

Según Tryon y Tryon (1982), el tiempo disponible para una carrera es generalmente limitada a los años disponibles desde obtener el título hasta la edad de jubilación, aproximadamente de 35 a 40 años siendo esto entre fines de los 20s a mediados de los 60s o principios de los 70s. Las personas que interrumpen sus carreras al tener hijos, reducen el tiempo disponible para el desarrollo de la misma. Muchas veces, las personas interrumpen sus carreras justamente durante los años

que los jefes usan para propósitos de entrenamiento, para preparar a candidatos a puestos más altos que involucran serias responsabilidades. A los jefes no les gusta contratar a gente mayor para estos desarrollos de carrera, porque el tiempo que tienen para trabajar en sus puestos es justo antes de la jubilación. Por esta razón, a estas personas no se les dan los mismos puestos que a aquellas personas que buscan carreras continuas. Parece ser que el tener más hijos hace necesario un mayor número de interrupciones futuras las cuales impiden su avance profesional.

1.3.2 ESTUDIOS SOBRE INVOLUCRAMIENTO Y SATISFACCION EN EL TRABAJO DE PAREJAS PROFESIONISTAS

El involucramiento en el trabajo es el grado en el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo; i.e. la importancia del trabajo a la autoimagen total de la persona. Así pues, el involucramiento en el trabajo es una medida de qué tan central es la situación de trabajo en el sentido de identidad de una persona en relación con otras facetas de su vida (Lodahl y Kejner, 1979, citado por Hall & Hall, 1979). Cierta nivel de involucramiento en el trabajo es esencial para una ejecución efectiva y un auto-desarrollo personal (Hall & Hall, 1979).

Las cualidades que comunmente se asocian con el involucramiento, como competitividad, asertividad y competencia, no son poseídas únicamente por el hombre por virtud de genética, anatomía o socialización temprana. Son características tanto del hombre como de la mujer, pero son manifestados por los distintos sexos en diferentes tipos de situaciones (Darley, 1976). Como por ejemplo, las participantes en el estudio de Gaddy (1983) que tenían puntuaciones más altas en la escala de Masculinidad¹, reportaron un involucramiento significativamente mayor en sus carreras después del nacimiento de su primer hijo, que aquellas mujeres que tenían puntuaciones más bajas. Según Darley (1976), puede ser que no solo el tipo de conducta que demandan los distintos roles sexuales lleven a diferencias de logro, pero también influyen las diferencias en la claridad y consistencia con las que estas demandas de roles sexuales son definidas. Así pues, aunque características masculinas son importantes en el entendimiento del involucramiento de la carrera; el matrimonio y el tipo de familia, también son un factor en la predicción del balance de la mujer entre su carrera y su familia.

¹ Las características "masculinas" fueron aquellas tales como la ascendencia social, autonomía, orientación hacia el riesgo, individualismo y ascendencia intelectual.

Hay varias investigaciones que estudian los efectos del involucramiento en la familia y viceversa. De acuerdo con Schein (1978, citado por Gould & Werbel, 1983), la acomodación se refiere a las decisiones conscientes de una persona de subordinar las demandas de su trabajo a las demandas de su familia. Este mismo observó la acomodación como opuesta al involucramiento en el trabajo. Dijo que "una persona altamente involucrada que da prioridad a su trabajo debería estar baja en acomodación; una persona que da prioridad a la familia y reduce el involucramiento en el trabajo respectivamente sería alta en acomodación" (p. 59). Según la bibliografía revisada por Gould y Werbel (1983) los trabajadores dentro de familias de doble ingreso probablemente tiene menor involucramiento en el trabajo que trabajadores en familias de un ingreso. Esto es que la demanda de acomodación debe ser más alta y el involucramiento más bajo cuando el cónyuge tiene un trabajo cognitivamente demandante versus cuando el cónyuge tiene un trabajo menos demandante cognitivamente.

Bailyn (1978) ha demostrado que la acomodación es una variable importante en el ajuste de parejas de doble ingreso que desean mantener una calidad de vida satisfactoria. Gould & Werbel (1983) afirman que como las parejas de doble ingreso típicamente comparten responsabilidades del hogar, cada uno debería tener una mayor demanda de acomodación, contrario a lo

que pasaría en una familia de un ingreso donde las responsabilidades familiares pueden ser vertidas en el cónyuge que no trabaja.

Según Gould y Werbel (1983), es más probable que la necesidad financiera sea más alta en una familia de un ingreso que en una familia de doble ingreso, y mayor en familias de doble ingreso con hijos que en familias de un ingreso sin hijos. Cuando la necesidad financiera es alta, el cumplimiento con las normas organizacionales y el alto involucramiento en el trabajo puede ser percibido como importante para mantener la estabilidad financiera. También tenemos que, unidades familiares de doble ingreso pueden tener mayor independencia financiera que familias de un ingreso. El aumento de independencia puede disminuir la necesidad percibida por uno de cumplir con las normas organizacionales y valores relacionados con el trabajo (Hall & Hall, 1978) resultandó en niveles más bajos de involucramiento en el trabajo (Gould & Werbel, 1983).

Como indica Darley (1976), el hecho de que una mujer tenga éxito profesional implica que es fuerte, defensora de sus derechos y de naturaleza firme. Estas características de personalidad en la mujer son opuestas a lo que comunmente se consideran aceptables para ser una buena esposa y madre. Gannon y Hendrickson (1973) encontraron que las esposas que trabajan y tienen una orientación familiar fuerte eran igual-

mente probables de involucrarse en el trabajo como aquellas esposas que trabajaban con un grado relativamente menor de orientación familiar. Mientras que el involucramiento en el trabajo mostró ser relacionado positivamente y significativamente con la satisfacción en el trabajo, la importancia relativa del trabajo sobre la familia no lo era. Cabe notar que encontraron que dos aspectos de orientación de carrera que muestran ser factorialmente independientes son el involucramiento en el trabajo y la importancia relativa del trabajo sobre la familia.

Se han efectuado varias comparaciones entre familias, hombres, y mujeres que trabajan. A continuación presentaremos algunas de ellas.

Según Bryson et al. (1976), parece ser que las parejas que trabajan juntas son más productivas; que aquellas que trabajan en la misma institución, son significativamente más productivas en términos de publicaciones y concepciones recibidas que su contrapartes del mismo sexo. Parece ser que, en general, el trabajar en la misma institución facilita la productividad en ambos miembros de la pareja.

Sin embargo, Hiller y Philliber (1982) encontraron que el mayor efecto de logro fue debido al cambio de empleo de las esposas. En su estudio observaron que las esposas empleadas en ocupaciones en las que su estatus era igual o mayor que la ocupación de su esposo, era probable que cambiaran a otro

empleo que tuviera un estatus menor siendo de esta manera más compatible con sus esposos, o que se cambiaran a empleos tradicionalmente ocupados por mujeres en los cuales probablemente no se haría una comparación de estatus entre las esposas y sus maridos.

En el estudio efectuado por Gaddy (1983), las mujeres que reportaron una relación más igualitaria, tenían mayor posibilidad de mantener su involucramiento en su carrera después de tener hijos; en cambio, las mujeres que reportaron un matrimonio y vida familiar más tradicional tenían mayores posibilidades de limitar su involucramiento en su carrera después de tener hijos. En otro estudio, hecho por Gaddy (1982), las puntuaciones en aspiraciones de carrera pero no preparación educativa o años trabajando antes de tener hijos, fueron significativos en predecir la proporción de tiempo (años) que las mujeres habían sido empleadas después de haberse convertido en madres. En el estudio de Bryson et al. (1976) las esposas de las parejas profesionistas mantenían sus empleos por un periodo de tiempo menor que los otros grupos (esposo de parejas profesionistas, mujeres control, hombres control). Es más probable que mujeres de parejas profesionistas sean trabajadoras de tiempo completo que sus contrapartes convencionales (Rapoport & Rapoport, 1976, citado por Price-Bonham & Murphy, 1980).

En el estudio de Gaddy (1983) las mujeres reportaron que el que un esposo ayude en el hogar es un factor importante en el éxito profesional que ella tenga. En cuanto a productividad, las esposas de parejas profesionistas en el estudio de Bryson et al. (1976), excedían a las mujeres control en todas las categorías, pero su productividad no excedía a la de sus esposos en cualquier categoría. En cuanto a la diferencia con los esposos, la información obtenida en el presente estudio sugiere que, mientras las restricciones impuestas institucionalmente, especialmente las políticas antinepotistas, pueden explicar algunas de estas diferencias; muchas restricciones en la esposa, de su tiempo y libertad para buscar metas de trabajo, son impuestas por uno mismo. Eminentes entre estas restricciones personalmente impuestas, se encontraban: una asignación diferente entre el valor de la carrera del esposo a la de la esposa y, una división desigual de las responsabilidades de actividades domésticas.

En el estudio elaborado por Gaddy (1982), encontramos que la autoestima en mujeres profesionistas, no se ve afectada al no haber relación alguna entre la importancia y el involucramiento en la carrera. Sin embargo, en el estudio efectuado por Gannon y Hendrickson (1970), se encontró que el involucramiento en el trabajo de esposas que trabajan tenía una relación más fuerte con la satisfacción en el trabajo versus la orientación familiar. Estos hallazgos pueden

indicar que esposas que trabajan son simultáneamente capaces de mostrar alto interés para el trabajo y la familia, o, en otras palabras, tienen una especie de alianza dual con la familia y el trabajo (Gannon & Hendrickson, 1973).

Se sabe menos sobre los hombres de las parejas profesionistas que de las mujeres. Sin embargo, se ha visto que los empleados masculinos con conyuges que trabajan, aparentemente dedican menos tiempo y/o energía emocional a sus empleos (Gould & Werbel, 1983). Hunt y Hunt (1977) han indicado que el estudio de la vida de parejas profesionistas puede causar más problemas, que los que solucione. Ellos piensan que el rol de apoyo que toma la esposa tradicional es de gran importancia para la carrera del esposo. Si la esposa tiene una carrera, va a necesitar apoyo similar; pero cuando ambos están involucrados en sus carreras respectivas, no hay nadie que proporcione el apoyo necesario. Como resultado, los Hunt sienten que las parejas profesionistas tendrán menor éxito que el esposo tradicional. Gould y Werbel (1983) postulan que al ser menor el apoyo de la mujer en las demandas de trabajo de su marido dará como resultado niveles bajos de involucramiento en el trabajo del mismo.

Según Kaley (1971), el origen de las satisfacciones de la mujer moderna ya no está limitada al hogar, y muchas mujeres casadas buscan empleos remunerados. En su estudio, muchas mujeres expresaron una actitud positiva hacia las habi-

lidades de la mujer casada profesional, para administrar las habilidades del hogar y de la carrera. La investigadora concluye que: las actitudes negativas hacia el doble rol de la mujer profesionista, son una indicación del por qué son pocas las mujeres que se preparan y buscan carreras profesionales.

En otro estudio de Bryson et al. (1978, citado por Tryon & Tryon, 1982) se encontró que el aumentar el número de hijos en la familia, aumentaba al mismo tiempo la insatisfacción de la esposa hacia su trabajo, conforme avanzaba su vida profesional.

Hall y Gordon (1973) encontraron grandes diferencias entre los trabajos de medio tiempo y de tiempo completo; afirmando que son tan distintos como el no trabajar y trabajar. Observaron que trabajadoras de tiempo completo experimentaron mayor satisfacción que mujeres que trabajaban medio tiempo. En proporción, el trabajo de medio tiempo crea mayores conflictos, particularmente en el hogar; se manejan un mayor número de roles. Las mujeres que trabajan medio tiempo fueron las que reportaron menor satisfacción, sin embargo, preferían el trabajo de medio tiempo que el no trabajar.

Bryson (1976) encontró que las esposas están más dispuestas a hacer sacrificios por la carrera de sus esposos que lo que ellos esperan. Mas aún, las esposas parecen poner más restricciones en sí mismas de lo que sus maridos esperan de ellas. Además, las esposas tienden a subordinar su carrera

a la de sus esposos. Las interrupciones de carrera ocurren frecuentemente en familias de parejas profesionistas, y es por lo general la carrera de la mujer la que se interrumpe. A causa del conflicto de roles y la tendencia a subordinar su carrera a la de su esposo, la esposa de la pareja profesionista, puede comprometer su propia carrera al trabajar menos horas, acomodándola a la carrera de su esposo, siendo la que lleva más riesgos de carrera. Como resultado de esto, ella estará menos satisfecha con su carrera que su esposo.

1.3.3 EL EMPLEO

Hunt y Hunt (1977) mencionan que el ingreso de un número cada vez mayor de mujeres al mercado de trabajo aumentaría la competitividad de empleos. El aumento de competencia llevaría a la desintegración de la familia de parejas profesionistas, y hasta la salida eventual de las mujeres del área de trabajo. También mencionaron que como las familias de parejas profesionistas tienen que contratar a otros para que les hagan sus tareas del hogar y cuidado de los hijos, esto crearía una clase de trabajadores que estarán atrapados en un estándar de vida más bajo, que el de las familias de parejas profesionistas. Así pues, indican Hunt y Hunt (1977), que el estilo de vida de la pareja profesionista liberará a la mujer profesionista al costo de la subyunción de otro grupo de personas. Este otro grupo de personas es lo que en México es conocido como la servidumbre, las nanas, etc.

Según Riding (1985), "en el caso de las mujeres que trabajan, las sirvientas hacen también las veces de cuidadoras de niños y muchas veces tienen más que ver en la crianza de los niños que las mismas madres. Incluso las feministas activistas se pueden concentrar en cuestiones ideológicas importantes, dado que las sirvientas se hacen cargo de las obligaciones domésticas que muchas veces ocasionan fricciones entre hombres y mujeres en Estados Unidos."

Las parejas profesionistas se enfrentan al hecho de que tienen que complementar sus carreras de tal manera que puedan coordinar su vida en el trabajo y en la familia. Según Holmstrom (1972, citado por Berger et al., 1978), la carrera ocupacional de cada cónyuge probablemente sea constreñida por la carrera ocupacional del otro cónyuge.

Para un miembro de una pareja profesionista que se le presenta la opción de mudarse, existen cuatro opciones básicas:

1. rechazar la oferta
2. aceptarla y mudar a toda la familia
3. aceptarla y sólo reubicarse a sí mismo
4. una alternativa creativa: un arreglo satisfactorio para el que emplea, para la pareja, y para los hijos. (Hall & Hall, 1979).

Dentro de esta sección hablaremos sobre las dificultades ante las cuales se enfrentan las parejas profesionistas al buscar empleo, las tensiones de la reubicación, el traslado, la separación, y el compartir el trabajo.

1.3.3.1 **BUSQUEDA DE EMPLEOS**

Las demandas del trabajo y de la familia muchas veces están en conflicto, hasta en situaciones convencionales estándares; y para las parejas que trabajan, los conflictos potenciales se multiplican (Berger et al., 1978). Como la pareja profesionista debe encontrar trabajos que satisfagan las necesidades de dos carreras, están en una posición única

cuando tienen que buscar empleo. Todavía hay quienes dicen que que no están dispuestos a contratar a ambos esposos en una misma institución (Tryon & Tryon, 1982).

Las parejas en las que ambos son profesionistas y ambos están en proceso de seguir posiciones profesionales, se enfrentan a tareas extremadamente difíciles, esto es, encontrar posiciones que idealmente los permitan:

1. vivir en la misma Área geográfica
2. coordinar sus horarios para que el mantenimiento necesario del hogar y cuidado de los niños se lleve a cabo
3. coordinar horarios para que la pareja tenga tiempo libre para estar juntos, y tiempo en el cual cada uno esté libre para hacer las cosas que él o ella le guste hacer individualmente, y
4. lograr sus metas profesionales a corto y largo plazo (Berger et al., 1977).

Según Berger et al. (1978), para aquellos que ven al trabajo como una necesidad financiera en vez de un compromiso personal, es relativamente más fácil apoyar la búsqueda de trabajo de cada uno.

Existen características positivas para las parejas que buscan trabajo. Berger et al. (1978) menciona que algunas son: el sentirse bien después de encontrar dos posiciones aceptables; el orgullo en la manera en la que encontraron las posiciones; y, sienten que el otro es más interesante y más fácil de vivir con él cuando tienen trabajos que les agradan.

Como ambos miembros de las parejas profesionistas están

altamente involucrados en sus carreras, el acceder al progreso de la carrera de uno y no del otro muy probablemente se verá como una pérdida de estatus profesional (Beger et al., 1978). La bibliografía que presentan Tryon y Tryon (1982) indica que la esposa de la pareja profesionista está en desventaja en comparación con su esposo cuando se trata de conseguir empleo. Un factor que interfiere en el logro de igualdad con el esposo para conseguir empleo es el conflicto de roles que experimentan las esposas al buscar una carrera. Las esposas de las parejas profesionistas todavía son primordialmente responsables de las tareas domésticas (Bryson et al., 1976), y es difícil para ellas que se comporten de una manera contaria a la tradicional de roles (Tryon & Tryon, 1982).

Mandell y Mandell (1979) dicen que cuando las oportunidades de elección están muy restringidas, un miembro de la pareja obtendrá un empleo, y el otro miembro tendrá que arriesgarse a encontrar un empleo adecuado en la nueva localidad. Las mujeres en parejas profesionistas normalmente subordinan el desarrollo de su profesión a la de sus esposo (Bryson et al., 1976). Berger et al. (1978) menciona tres categorías de reglas de decisiones en cuanto a la búsqueda de trabajo:

1. tradicional: la esposa sigue al esposo
2. no tradicional: el esposo sigue a la esposa
3. igualitarias: aquí se consideran distintas estrategias, por ejemplo: a) el que cada uno busque independientemente el

mejor trabajo, y después la pareja acepta la mejor opción conjunta; b) los esposos solicitan trabajo juntos; c) la pareja se alterna en cuanto a preferencia de carrera.

Sin embargo, mencionan que aunque la mitad de las reglas establecidas al principio eran igualitarias, sólo la mitad de éstas la mantuvieron. La mayoría escogió la estrategia tradicional. Según ellos, la causa principal de éste cambio parece haber sido el carácter del mercado laboral; atribuyen la decisión final a factores situacionales y no a sus propios deseos.

1.3.3.2 UBICACION DE EMPLEOS

Muchas veces, el querer avanzar para un miembro de una pareja profesionista implica el impedimento de la carrera de su cónyuge. Se presenta un dilema adicional cuando la pareja tiene hijos; tienen que escoger lo que es mejor para la carrera de ambos, y lo que parece ser mejor para los hijos. Las compañías generalmente usan la reubicación como una manera de proveer desarrollo profesional para sus empleados, especialmente a empleados profesionistas más jóvenes. Hall y Hall (1979) mencionaron que muchos ejecutivos que entrevistaron, expresaron la opinión de que el crecimiento profesional puede ser más lento para personas con cónyuge profesionista por su poco interés para reubicarse. También mencionan que muchas personas han rechazado promociones específicas porque

implicaba una reubicación, y el cónyuge no podía mudarse. Aunque se puede esperar que las parejas profesionistas sean más móviles que parejas tradicionales (Price-Bonham & Murphy, 1980), Long (1974) reportó que los hombres casados cuyas esposas trabajan eran menos probables de que se mudaran a otro país o estado que los hombres cuyas esposas no trabajaban.

La decisión de reubicación es muy difícil; es un problema que no se puede solucionar sólo. Se tiene que consultar al cónyuge y a la familia si es que se van a evaluar adecuadamente las alternativas que se presentan. Hall y Hall (1979) presentan varios factores que se deben tomar en cuenta cuando se considera la reubicación de la familia:

1. La identidad profesional de ambos cónyuges.
2. La conservación de la continuidad de los roles profesionales.
3. La identidad personal de ambos cónyuges (y de los hijos).
4. La calidad de vida en el trabajo.
5. El estilo de vida en el hogar.
6. Los distintos valores que se les dan a diversos factores.
7. Las diferencias culturales.
8. Aspectos emocionales.
9. Las necesidades de uno mismo y de su familia.
10. La subcultura local.
11. Si el hecho de que se sacrifique la carrera de un cónyuge ha sido establecido; y

12. Si la necesidad de reubicación es forzada o voluntaria.

Hall y Hall (1979) sugieren que las parejas que se enfrentan a la decisión de reubicación deberán considerar seriamente si los beneficios para un cónyuge pueden afectar en las pérdidas del otro, y las tensiones psicológicas que se impondrían en la familia y en su relación.

Josefowitz (1980) menciona que las decisiones de movilidad pueden estar basadas en ingreso, ubicación geográfica, o mejores alternativas de carrera para el otro cónyuge. Cuando la movilidad es una opción para sólo un miembro de la pareja profesionista, el problema debe ser compartido con la organización involucrada. Un jefe debe saber los intereses del empleado, posiblemente ayudar al usar sus contactos personales en la nueva ubicación para encontrar empleo para el cónyuge.

1.3.3.3 OTRAS SOLUCIONES

Como mencionamos anteriormente, una de las cuatro opciones que se tienen cuando un miembro de la pareja profesionista es confrontado con el potencial de mudarse es "la alternativa creativa". Según Hall y Hall (1979), algunas parejas combinan elementos de las tres soluciones anteriores, y otros desarrollan algo totalmente nuevo. Entre ellas se encuentran:

1. Hacer un convenio con la organización; por ejemplo que se esperen un año a que el cónyuge termine la escuela
2. Que la compañía ayude al cónyuge a conseguir empleo
3. Vivir por separado temporalmente
4. Compartir el trabajo.

Douvan y Pleck (1978) hablan sobre la separación en las parejas profesionistas. Ellos establecen que el balance entre estar separados y juntos es un punto crítico y complejo en las relaciones maritales. Continúan diciendo que el conocimiento de que la separación puede ejercer funciones de apoyo a las parejas profesionistas puede facilitar el lidiar las tareas complejas de integración de carrera y vida familiar. Señalan que en ciertas culturas, tiempos, profesiones y clases, es normal y aceptable una separación entre los esposos. En total, consideran a la separación como una posible solución a los dilemas a los cuales se enfrenta la pareja profesionista. En México, éste tipo de separación no se da con frecuencia ya que los trabajos se encuentran centralizados.

En la pareja de profesionistas, él y ella deben de tomar en cuenta el futuro de la carrera de su cónyuge. La solución tradicional es que uno o ambos cónyuges escojan trabajos poco deseables, o que uno de ellos renuncie a su trabajo. Según Tryon y Tryon (1982), los que emplean parecen acordar que si un miembro de la pareja profesionista tiene que hacer un sacrificio de carrera, debe ser la esposa. Es difícil que una pareja de profesionistas pueda encontrar dos trabajos adecuados en la misma ubicación geográfica en Estados Unidos e Inglaterra, pero éste no parece ser el caso en México a causa de la centralización existente. Sin embargo, cuando no se pueden encontrar empleos en la misma ubicación, la

solución no convencional es adoptar un estilo de vida de traslado en donde el esposo y la esposa viven y trabajan en diferentes lugares durante la semana laboral, y se reúnen el fin de semana.

Gross (1980) menciona que el traslado se hace atractivo cuando no hay oportunidades locales o cuando son inferiores a las ofrecidas. Por ésto, Hall y Hall (1979) señalaron que cuando es ofrecida una nueva posición en otra ubicación, muchas personas han escogido el mudar su vida de trabajo sin alterar su base o ubicación familiar.

Josefowitz (1980) observó que algunas parejas justifican separaciones de corto tiempo por metas a largo plazo, tales como separarse durante la semana para el trabajo o la escuela, y reunirse durante el fin de semana. Otros, teniendo dos empleos dentro de distancias razonables, viven en medio y se trasladan al trabajo en direcciones opuestas. Un programa típico de traslado parece ser un arreglo de pasar los fines de semana juntos; pero un problema muy grande para estas familias que se trasladan es el establecer arreglos adecuados en cuanto al cuidado de los hijos y del hogar (Hall & Hall, 1979). La decisión de reubicarse sólo parece ser particularmente atractiva, o por lo menos posible, si un cónyuge tiene una carrera establecida con poca posibilidad de reubicarse; si ambos tenían carreras altamente movibles antes de casarse; o si uno

tiene una carrera que involucra el viajar mucho y pasar poco tiempo con la familia de cualquier forma (Hall & Hall, 1979).

Veamos algunos de los aspectos positivos de esta solución que se mencionan en la bibliografía revisada.

Hall y Hall (1979) mencionan que un patrón típico de traslado generalmente aumenta el involucramiento en el trabajo, y los logros del trabajo. Farris (1978), en sus entrevistas de parejas que se trasladan, observó que las parejas eran capaces de tener empleos deseados, y que las parejas sintieron que sus hijos eran más independientes y podían valerse por sí mismos. Es más fácil para parejas sin hijos el trasladarse que para parejas con hijos (Berger et al., 1978). En colaboración a esto, Gross (1980) encontró que las parejas de mayor edad, que llevaban casados varios años y las que están libres de la crianza de los hijos, encuentran este estilo de vida menos estresante. También encontró que, para algunas personas, el trasladarse es un proceso altamente motivante y competente por un período de tiempo. Para otros, es un equilibrio satisfactorio en sus responsabilidades laborales y familiares. Otra ventaja que señala Gross (1980) es, la libertad que produce en cada cónyuge para dedicar horas ininterrumpidas a su trabajo.

Del lado negativo, tenemos que el trasladarse muchas veces es caro, los miembros de la pareja muchas veces se

extrañan y las parejas encuentran que es difícil atender todo el trabajo o las actividades del hogar en el tiempo disponible (Tryon & Tryon, 1982). Gross (1980) menciona que el traslado crea problemas emocionales, personales y financieros. Los problemas varían dependiendo de la familia y de la carrera. Emocionalmente, los cónyuges viven separados mientras que trabajan, y tienen poco tiempo para estar con sus familias. Las parejas jóvenes se enfrentan a problemas emocionales e interpersonales. Sienten ansiedad porque tienen miedo de crecer separados, que la pareja se involucre sexualmente con otra persona, y miedo al divorcio (Gross, 1980). Según Hall y Hall (1979), otro costo del trabajar por separado es la soledad. Las ventajas para un cónyuge pueden causar desventajas en el otro; esto produciendo sentimientos de culpabilidad; y las mujeres consideran que pierden la protección emocional de sus maridos (Gross, 1980). El traslado reduce la cantidad de tiempo que una pareja puede pasar juntos, y afecta negativamente al matrimonio, particularmente cuando las distancias involucradas son tan grandes que la pareja sólo se puede ver como una vez al mes (Moore, 1980). Adicionalmente, los que emplean a veces sentían que los individuos que se trasladaban no estaban tan comprometidos a su trabajo como aquellos empleados que no se trasladaban (Tryon & Tryon, 1982).

Hall y Hall (1979) observaron que cierto grado de flexibilidad en el trabajo, ayuda a tener un estilo de vida posible de traslado; como serian días libres, trabajo en casa, y salidas tempranas o entradas tardes. Tipicamente, las parejas que se trasladan son aquellas que pueden financiar ayuda adicional y que pueden absorber los costos involucrados en viajar, el teléfono y la renta (Hall & Hall, 1979). Farris (1978) concluyó que el traslado era mejor para aquellas parejas cuyos miembros eran individuos independientes con una motivación de carrera muy alta. Se requiere de un gran compromiso con el trabajo para escoger el vivir separados (Berger et al., 1978).

El estilo de vida de traslado es uno de los varios caminos existentes para integrar la vida familiar y laboral. Es una nueva variante de separación marital que resulta como un esfuerzo para atender demandas de ambas carreras (Gross, 1980).

El compartir el trabajo se ha desarrollado como una nueva solución para integrar y equilibrar las diferentes actividades laborales y familiares. Es una alternativa para resolver conflictos familiares, personales, laborales y conyugales (Arkin & Dobrofsky, 1978). Tryon y Tryon (1982) explican que una manera de disminuir la tensión en el matrimonio, causado por las dificultades involucradas en encontrar dos trabajos de tiempo completo satisfactorios, es que ambos espo-

son tienen la misma cantidad de tiempo para ambas carreras y para actividades domésticas.

Ericksen et al. (1979) definieron cuatro variables que encontraron que afectaban en mayor magnitud el compartir el rol de trabajo: parejas que no tenían alto ingreso, que la esposa estaba altamente educada, que no tenían hijos menores de 12 años, y que habían contextos locales familiares.

Arkin y Dobrofsky (1978) señalan que el compartir el trabajo es una respuesta al cambio del mercado laboral y para enfrentar el manejo de actividades domésticas, las cuales causan estrés en familias de parejas profesionistas cuando ambos cónyuges tienen que dedicar tiempo completo a su trabajo. Para poder compartir las tareas del cuidado de los hijos justamente y para asegurar que ambos tengan tiempo para estar con los hijos, acomodan su trabajo en distintos turnos para que un esposo esté en la casa todo el tiempo. Este tipo de arreglo igualitario está relacionado con cómo los esposos ven la importancia relativa del trabajo y la familia (Berger et al., 1978). Estas parejas por lo general tienen un mismo trabajo ordinario; tanto él como ella trabajan medio tiempo y se sincronizan para que mientras uno trabaja el otro se encuentre en el hogar (Gronseth, 1978).

Berger et al. (1978) mencionan que un punto importante estresante, relacionado con la búsqueda de trabajo conjunto es la negociación de divisiones satisfactorias de labores de la

casa y del cuidado de los hijos. Ambos cónyuges se desarrollan en sus carreras, al mismo tiempo que mantienen juntos una vida familiar (Rapoport & Rapoport, 1971, citado por Arkin & Dobrofski, 1978).

Un gran impedimento al trabajo de medio tiempo es que hoy día es más difícil el tener éxito en muchas carreras cuando trabajan medio tiempo en vez de tiempo completo (Amatea & Cross, 1981). Los empleados de medio tiempo muchas veces son vistos como menos calificados que los trabajadores de tiempo completo (Tryon & Tryon, 1982). Matthews y Matthews (1978) observaron que, como pareja de psicólogos buscando empleo, el sueldo ofrecido para la posición y la división de sueldo, era menor que aquella para profesiones sin relación.

Arkin y Dobrofsky (1978) explican que el compartir el trabajo y matrimonio se asemeja a un estilo de vida tradicional donde existe diferenciación de roles sexuales en relación al trabajo y a la familia. Estas parejas se dan cuenta de que una nueva relación, se adhiere a las relaciones íntimas, es una oportunidad viable para que el matrimonio y el trabajo se integren, y una estructural y emocionalmente a la pareja. Gronseth (1978) menciona algunas ventajas que las parejas han reportado: mayor tiempo para cuidar y educar a los hijos, mayor tiempo para la investigación y el estudio, flexibilidad de horario, más tiempo libre, están más atentos a problemas y tensiones del otro y ayuda a la unión como pareja.

1.4. LA ORGANIZACION DE LA PAREJA EN EL HOGAR

En los últimos años se ha desarrollado una nueva perspectiva de la división de la labor dentro de la familia. En vez de concentrarse en la división de tareas del hogar, la familia es vista como una unidad con una serie de requerimientos de tareas tanto dentro como fuera de la casa. Tryon y Tryon (1982) observaron que en el matrimonio de parejas profesionistas ambos cónyuges tienen roles domésticos y profesionales. Como resultado de esta mezcla de roles, la pareja necesita de apoyos que no son cruciales para el matrimonio tradicional. El número de trabajadores domésticos y de cuidado para los niños durante el día, sin duda aumentaría dramáticamente en una sociedad con grandes números de familias de parejas profesionistas.

Algunos estudios han notado un patrón igualitario, i.e. las parejas profesionistas facilitaron la carrera de la esposa al alternar las responsabilidades dentro de la familia; esto es, aumentando la participación de los maridos en tareas domésticas y cuidado de los hijos. Holmstrom (1972, citado por Yogev, 1981) notó un gran intercambio de tareas. La mayor razón de la división de labor estuvo basada en la disponibilidad, habilidad e intereses. Bahr (1974, citado por Yogev, 1981) concluyó que cuando la mujer trabaja, la labor familiar del esposo aumenta mientras que la de ella disminuye.

Young y Willmott (1973, citado por Ericksen et al., 1979) afirman que la familia se está volviendo más simétrica. Se está evolucionando hacia un patrón en el que cada cónyuge tiene un rol significativo tanto en el trabajo remunerado, como en el trabajo familiar. La división tradicional de labor de parejas profesionistas no sólo existe debido a que los esposos se niegan a aumentar su participación en las tareas del hogar y cuidado de los hijos, pero también porque las mujeres no quieren que el marido comparta en igualdad estas responsabilidades. Las mujeres en el estudio no esperaban un patrón igualitario en donde el marido hace la mitad de las tareas del hogar. Como Johnson y Johnson (1980) han indicado, la esposa de la pareja profesionista puede desligarse de algunas responsabilidades de tareas domésticas, pero por lo general cae en la tradición cuando se presenta una crisis doméstica.

Según Yogeve (1981) debido al acelerado paso del cambio social, parece ser que hay un retraso entre compartir igualmente las responsabilidades del trabajo del hogar y cuidado de los hijos. Los Rapoport (1975) introdujeron el término "línea de tensión de identidad" para describir qué tan lejos un individuo puede establecer nuevas concepciones de roles sexuales cuando estas nuevas conductas amenazan su autoestima antes de alcanzar un punto de incomodidad. Parece ser lógico que, para no cruzar líneas de tensión de identidad y para

estar felizmente casado, los sujetos necesitan compartir trabajos de la casa. Esto legitima sus logros porque no abandonan roles y obligaciones tradicionales. Argumentan que las mujeres fueron criadas y socializadas de acuerdo a estereotipos de roles sexuales tradicionales y por lo tanto, viven sin un modelo claro de rol o reglas culturales de cómo combinar el rol femenino tradicional de madre y esposa, con el nuevo de mujer profesionista. Hay un límite de qué tan lejos se pueden sobrepasar los estereotipos de roles sexuales tradicionales en los cuales fueron criados. Los esposos evitan el cruzar su línea de tensión de identidad masculina y a causa de esto, se establece otra razón para la división del trabajo familiar.

En el estudio de Hall y Gordon (1973), se vió que para los tres grupos (empleadas de tiempo completo, medio tiempo y amas de casa), las presiones del hogar son la fuente principal de conflictos para la mujer, seguidos por la fuente de no hogar. En su estudio también se encontró que las trabajadoras de tiempo completo mostraron mayor presión, mientras que las trabajadoras de medio tiempo sólo tenían presiones de hogar no-hogar y especialmente la presión que ejercían sobre sí mismas.

1.4.1 LA FAMILIA

Se han realizado varias investigaciones acerca de los efectos que tiene el ser una pareja profesionista sobre la familia. A continuación presentaremos algunas de ellas, tomando en cuenta a la pareja como tal, y después las características familiares (con hijos).

Rapoport y Rapoport (1971b) subdividieron a familias de pareja profesionistas en "interrumpidas" (donde la esposa deja la carrera temporalmente, por lo general para criar hijos) y "continuas" (donde la esposa no interrumpe su carrera o bien, sólo la interrumpe de forma mínima). Según Hall y Hall (1979), es más probable que las parejas hagan sacrificios de familia en la etapa temprana de su carrera que en etapas más tardías. Factores familiares pueden tomar prioridad a la mitad de la carrera.

En su práctica clínica, Rice (1979, citado por Tryon & Tryon, 1982) ha encontrado que es útil distinguir entre los tipos de parejas profesionistas en base a cuándo adquirió la carrera la esposa. Cuando la esposa se casa ya con una carrera, el matrimonio es estructurado alrededor de dos carreras. Cuando la esposa comienza su carrera después de varios años de casada, el efecto de su carrera en el matrimonio es más problemático porque su carrera, no quedó considerada de manera implícita a la hora del contrato de matrimonio.

Algunas características de las parejas profesionistas:

1. Tanto el esposo como la esposa son individuos altamente calificados que tienen valores similares. Cuando son comparados con miembros de familias con una sola carrera, la pareja profesionista tiene necesidades menores de intercambio social en áreas de afecto y control, y son más autosuficientes y autocon fiables (Burke y Weir, 1976, citado por Price-Bonham & Murphy, 1980).

2. Normalmente tienen por lo menos un hijo (Bebbington, 1973) y pocas veces más de dos (Leslie & Leslie, 1977, citado por Price-Bonham & Murphy, 1980). No tienen hijos hasta que la esposa este bien establecida en su carrera. Esto es el contraste con sus contrapartes convencionales quienes primero tienen hijos y después entran a la fuerza laboral.

Por otro lado, las mujeres profesionistas casadas presentan dos patrones contradictorios; por un lado no quieren cambiar el aspecto tradicional de su vida y por el otro lado perciben a sus esposos en una manera que asume relaciones igualitarias.

3. Es más probable que las esposas con carrera hayan tenido madres que trabajaban cuando eran niñas (Bebbington, 1973). Las madres de esposas de parejas profesionistas quienes no habían sido empleadas, era más probable que hayan sido percibidas por sus hijas como frustradas en sus situaciones domésticas.

4. Las mujeres de parejas profesionistas vienen de familias más pequeñas que esposas convencionales y tienden a ser hijos únicos o primogénitos (Rapoport & Rapoport, 1971a).

5. Durante su desarrollo familiar existió tensión. Para las mujeres se encontraba en su familia; por ejemplo el ser hijas únicas, conflicto parental o situaciones donde la madre se sentía poco desarrollada en un rol doméstico. En el esposo pueden ser una relación cercana con su madre.

6. Por lo general hay una figura significativa de fuerza con la cual las mujeres de parejas profesionistas hayan tenido una relación calurosa en su infancia; un hermano mayor, un abuelo o un padre (Price-Bonham & Murphy, 1980).

Según Hiller y Philliber (1982) este tipo de matrimonio se autoseleccionan. Las parejas no se casan al azar, sino que se involucran en un proceso de selección en el cual la compatibilidad es un factor esencial. Sin embargo, a través del tiempo, los logros del esposo y/o la esposa pueden cambiar tanto hasta el punto en que la pareja ya no parecería ser compatible.

En las últimas décadas, la diferencia entre los sexos ha sido cada vez menor debido a que los roles femeninos y masculinos ya son muy parecidos; la mujer combina un trabajo remunerado con los roles familiares. Para Kessler y McRae (1982) estos cambios han provocado en la mujer un aumento en su salud mental y, al mismo tiempo, ha aumentado la tensión en los maridos. También se ha visto que la salud mental de la mujer, no aumenta en proporción con su ingreso como sucede en los maridos. En ellos, la relación entre el ingreso y la satisfacción en el trabajo es mayor que en las mujeres.

Se cree que el marido pierde poder y estatus cuando la esposa trae dinero a la casa. Sin embargo, no hay evidencias que comprueben que la mujer, al ganar más dinero, dañe el porvenir de su marido.

1.4.1.2 CARACTERISTICAS FAMILIARES

Cuando la pareja profesionista tiene un hijo, se convierte en una familia de pareja profesionistas. El cuidado de los hijos, se convierte en una actividad consumidora de tiempo adicional. Fidler (1981) observó, que la familia de parejas profesionistas impone valores altos en la educación de los niños.

La crianza de los hijos ha sido tradicionalmente el trabajo de la esposa. En las parejas profesionistas de psicólogos estudiados por Bryson et al. (1976) se ha visto que la esposa es primordialmente responsable por el cuidado de los niños. Mientras que aumenta el número de hijos, las mujeres indican más insatisfacción que sus esposos con la tasa de avance profesional y libertad para perseguir metas de trabajo a largo plazo (Bryson et al., 1978, citado por Tryon & Tryon, 1982).

Josefowitz (1980) analizó que una dimensión como la situación familiar es muy importante en el ciclo de vida de una mujer. El hecho de que sea casada o soltera y tenga uno, dos o más hijos, influye en su vida, más que en la de su pareja. También influyen las edades de los hijos y la separación cronológica que existe entre ellos. La mayoría de los esposos tienden a seguir sus carreras independientemente de su situación familiar, con la posible excepción de que tomen

menos riesgos cuando hay una familia a la que tienen que alimentar. En cuanto a la de la esposa, su situación familiar dictará sus opciones. Esto último basado en la distribución de sus responsabilidades, el decidir quedarse soltera o casarse, el tener hijos o interrumpir su carrera para tener hijos, o integrar ambos; sus problemas de intereses serán totalmente diferentes.

Rice (1979, citado por Gaddy, 1982) ha sugerido que el área de criar niños, posiblemente es el conjunto más grande de expectativas sociales que van en contra del estilo de la vida de parejas profesionistas. La presencia de niños puede afectar el involucramiento de la mujer en su carrera porque las esposas de las familias de parejas profesionistas han reportado que toman grandes responsabilidades en casi todas las áreas de crianza de los hijos a costo del tiempo dedicado a su carrera (Johnson & Johnson, 1977).

Gould y Werbel (1983) encontraron que las características familiares de criar a hijos está asociada con el involucramiento en el trabajo; los empleados con hijos tienen mayor identificación con la organización y mayor involucramiento que empleados sin hijos. Duffy (1983) observó el efecto que tenía el combinar los roles de madre y los del empleo sobre la profesión de la mujer. Muchas de las mujeres de su estudio experimentaron una pérdida de movilidad y flexibilidad y otras mencionaron tener aspiraciones de carrera más limitadas

por lo menos, para algunos, hasta que crecieran sus hijos. En las entrevistas efectuadas por Johnson y Johnson (1977) encontraron, que la mayoría de las esposas de parejas profesionistas temporalmente disminuyeron sus ambiciones profesionales para criar niños.

Por otro lado, Ericksen et al. (1979) encontraron una relación con la educación; a mayor educación de la esposa es más probable que el esposo cuide de los hijos. Si la esposa trabaja tiempo completo, hay poco impacto de la contribución del esposo al cuidado de los hijos, pero si ella trabaja medio tiempo, es probable que el esposo cuide más a los niños (Ericksen et al. 1979). Knox (1977) encontró que los esposos de mujeres que trabajaban tiempo completo participan más en el cuidado de los hijos.

Helena Lopota (Hall & Hall, 1979), identificó las etapas de la familia basadas en la edad y número de hijos:

Etapa 1. La pareja: comienza con el matrimonio y termina con el nacimiento del primer hijo. Los dos roles principales son su pareja y su trabajo.

Etapa 2. Expansión del círculo: comienza con el nacimiento del primer hijo y termina con el nacimiento del segundo.

Etapa 3. Cima familiar: es cuando hay dos o más hijos en etapa preescolar. Las presiones y responsabilidades aumentan aún más. Es en esta etapa cuando la mujer abandona por lo general la fuerza laboral.

Etapa 4. Hogar completo: comienza cuando el hijo más pequeño entra a la escuela y termina cuando el hijo mayor deja el hogar. Los hijos participan en actividades que requiere el involucramiento de los padres.

Etapa 5. Disminución del círculo familiar: la familia se hace más pequeña. Comienza cuando el hijo mayor deja el hogar y termina, cuando el hijo menor deja la familia. Ambos cónyuges comienzan a identificarse como pareja independiente y ya no como padres. En esta etapa muchas mujeres entran a la fuerza laboral y los conflictos siguen presentes. Sin embargo, la satisfacción regresa al nivel de la etapa 1; los hijos ya son adultos y la relación con sus padres es amistosa.

Etapa 6. Padres sin hijos: es la etapa final en el ciclo familiar. Todos los hijos han dejado el hogar y la pareja regresa a la etapa 1; tienen más tiempo para estar juntos y lo más importante es la salud y crear una nueva relación en donde los hijos y el trabajo ya no son el foco de atención.

Inclusive, Glick (1977, citado por Waite 1980) divide a las etapas de la familia en forma muy similar; difiere en que une la etapa 3 y 4 bajo el nombre de "cima familiar de casa llena".

1.4.2 TAREAS DEL HOGAR

Se ha encontrado una relación entre la división de las labores entre los cónyuges y el tipo de red social en la cual se encuentra la familia. Existen 4 variables que tienen efecto al compartir las tareas del hogar: color, si el rol de trabajo es compartido, la educación de la esposa y el ingreso del esposo (Eriksen et al., 1979). Aquellos esposos con un alto ingreso participan menos en tareas del hogar que, esposos con menores ingresos. La educación de la esposa está relacionado, con el trabajo de la casa compartido y que los esposos negros ayudan más en la casa que los blancos. Si la

mujer trabaja tiempo completo, es más probable que su esposo comparta las tareas pero no siendo así cuando trabaja medio tiempo (Eriksen et al., 1977). Se ha observado que entre más alto sea el estatus de la mujer, en relación al de su esposo, lo más probable es que ella trabaje fuera del hogar y él haga tareas dentro del hogar. La red familiar no influye en quién hace las tareas del hogar, sino que provee un sistema de apoyo probable en la forma de cuidado de los hijos que permite a la mujer trabajar. Holmstrom (1972, citado por Yogev, 1981) observó que la disponibilidad, habilidad, interés y el disfrutar, fueron las principales razones de la división de labor del hogar.

Pleck (1978, citado por Yogev, 1981) encontró que las tareas familiares generalmente eran divididas por sexos y, que el tiempo que el esposo dedica a las tareas familiares, no cambia porque la esposa trabaje. El sexo explica muchas de las variables en cuanto al tiempo que cada individuo dedica al trabajo familiar, más que el estatus de empleado o no empleado. Sin embargo, Bailyn (1970) observó que los roles familiares en parejas profesionistas eran diferenciados muy poco de acuerdo con el sexo.

Por otra parte, la socialización también influye en la medida en que el esposo ayuda o no en las tareas del hogar. Se ha podido observar que el 38% de las parejas profesionistas, los esposos prácticamente no hacían tareas del

hogar dejándolo enteramente a la esposa y a la ayuda contratada (Poloma & Garland, 1971). El análisis efectuado en el estudio de Yogev (1981) mostró, que las mujeres perciben las tareas del hogar y el cuidado de los hijos como sus responsabilidades.

Tryon y Tryon (1982) encontraron que a pesar de que los esposos ayuden más con las tareas del hogar que los esposos convencionales, la esposa es quien hace la mayoría de estas. Específicamente, Bryson et al. (1976) y Holmstrom (1972, citado por Tryon & Tryon, 1982) también encontraron que las esposas tenían mayor responsabilidad en las actividades de cocinar, ir al mercado y la lavandería. En cuanto a los esposos, en el estudio de Bryson et al. (1976) estos eran responsables de las reparaciones del hogar y del jardín y del mantenimiento de la casa. Adicionalmente, en el estudio de Holmstrom (1972, citado por Tryon & Tryon, 1982), se observó, que los esposos generalmente ayudaban con tareas comúnmente efectuadas por hombres, tales como el vaciar la basura y diversos trabajos de reparación.

Entre las parejas profesionistas, hay 4 actividades para las cuales las esposas tienen mayor responsabilidad: cocinar, mercado, cuidado de los hijos en etapa escolar, y lavandería. La única actividad para la cual no tiene responsabilidad absoluta es de la limpieza, y esto, porque por lo general, tiene a una persona contratada que hace esta activi-

dad. Los esposos en familias de parejas profesionistas aparentemente no hacen más tareas del hogar que esposos cuyas esposas no tienen carrera (Bryson et al., 1976).

1.4.3 FINANZAS

De acuerdo con las investigaciones de Hiller y Philliber (1982) la mujer gana en promedio el 59% del total que ganan los hombres promedio. En promedio, un hombre con educación primaria gana más que una mujer con preparatoria y un hombre con educación secundaria gana más que una mujer con estudios universitarios.

Según Hall y Hall (1978) el aumento en el número de familias de doble ingreso es acompañado por un cambio en la ética de éxito tradicional que enfatiza el mejoramiento de la "calidad de vida".

Es probable que la necesidad financiera sea más alta en una familia de un ingreso que en una familia de doble ingreso y mayor en familias de doble ingreso con hijos que sin hijos. Cuando la necesidad financiera es alta, el cumplimiento con las normas organizacionales y el alto involucramiento en el trabajo puede ser percibido como importante para mantener la estabilidad financiera.

En una investigación elaborada por Josefowitz (1980) existen 3 categorías generales basadas en economía:

1. La mujer puede compartir dos sueldos con su compañero; son dependientes el uno del otro de sus ganancias. Pueden tener o no hijos.

2. La mujer puede vivir de sus ganancias siendo totalmente independiente. Puede ser soltera y sin hijos o una madre que trabaja.

3. Puede seguir el rol tradicional de ama de casa; puede estar totalmente dependiente sobre el sueldo de su pareja, o sólo parcialmente si tiene un trabajo de medio tiempo.

Las primeras dos categorías muestran un compromiso múltiple y el último es un compromiso único a menos que trabaje medio tiempo.

1.5. CONFLICTOS EN LAS PAREJAS PROFESIONISTAS

Los conflictos surgen cuando las prioridades chocan. Por ejemplo, la situación de un niño enfermo, para un padre (cuyo trabajo tiene prioridad sobre la familia) no presenta gran dilema. Pero para la madre, cuyas prioridades de familia y trabajo son las mismas, esta situación le causa conflicto. El estrés para la madre se genera de los sentimientos de culpabilidad como mala madre, de dejar a su hijo con algún cuidador, o de la culpabilidad en el trabajo de sentir que no se puede contar con ella (Josefowitz, 1980). En el estudio de Rapoport y Rapoport (1969) se identificaron cinco focos de estrés en las parejas profesionistas: dilemas de sobrecarga,

dilemas que surgen de la discrepancia entre normas personales y normas sociales, dilemas de identidad, dilemas de entorno social y dilemas de los ciclos de roles.

En el estudio de Hall y Gordon (1973), se identificaron las siguientes fuentes de tensión: el hogar, el no-hogar (empleo, trabajo voluntario), consigo mismo, y tiempo; en empleadas de tiempo completo y medio tiempo, y amas de casa de tiempo completo.

Parece ser que una relación de parejas profesionistas involucra más estrés que una relación de parejas que trabajan, sin dos carreras (Tryon & Tryon, 1982). Una carrera requiere un alto grado de compromiso y consume gran cantidad de tiempo. Según Tryon & Tryon (1982), el concepto tradicional de una carrera de tiempo completo, puede cambiar como resultado de la introducción de parejas profesionistas; sin embargo, actualmente, una carrera por lo general demanda tiempo completo Price-Bonham y Murphy (1980) identificaron a las unidades familiares de parejas profesionistas como un grupo de alto estrés. Comparadas con familias tradicionales, el estrés en familias de parejas profesionistas aparentemente es mayor. Aún así, los esposos de parejas profesionistas no creen que una familia que tiene una sola profesión ofrezca menos estrés (Bebbington, 1973).

Para las parejas profesionistas, el dilema es cómo combinar al autodesarrollo individual y la libertad, con las

responsabilidades de su cónyuge. Las personas tienen una necesidad básica de tomar control, de autodirigir sus carreras y relaciones personales. De esta necesidad de control, es muy probable que surja conflicto (Hall & Hall, 1979). Rice (1979, citado por Tryon & Tryon, 1982) ha encontrado que los miembros de parejas profesionistas tienen alta necesidad de logro, y han tenido una historia de competencia exitosa en el logro de estatus profesional. Desafortunadamente, el cónyuge muchas veces sirve como un estándar de comparación; creando así problemas en el matrimonio. Hall y Hall (1979) han encontrado ciertos patrones característicos en las distintas etapas de carrera y matrimonio:

- Las parejas, antes de tener hijos, sienten tensión entre el hogar (cónyuge) y el trabajo.

- Los conflictos son moderados (o latentes) en la etapa temprana de la carrera, porque el trabajo tiene prioridad y las presiones familiares son mínimas.

- Los padres nuevos no sufren conflicto de rol, pero sí sienten la presión de tiempo y la sobrecarga de roles.

- Los conflictos entre la carrera y la familia son altas en la carrera media, porque la familia no ve la necesidad de que se continúe sacrificando la familia por el trabajo.

- Cuando los hijos crecen, las presiones del trabajo y de tiempo no crean insatisfacción, pero las presiones del hogar sí.

- En la carrera tardía se establece una clara prioridad de jerarquías, y por consiguiente son bajos los conflictos.

El análisis efectuado por Fidler (1982) identificó tres categorías para las mujeres profesionistas que implican riesgo

de estrés; edad entre 18 y 39 años, ingresos bajos, e hijos. Hiller y Philliber (1982) señalan diversas variables que, según ellos, tienen efectos en los conflictos que experimenta la pareja que trabaja. Estas son: el compromiso de las esposa a su empleo, el compromiso de la pareja al matrimonio, las necesidades de logro de ambos, la disponibilidad de mejores empleos, la importancia del estatus relativo, el significado del ingreso adicional, la presencia de hijos, las etapas del ciclo de vida o edades de la pareja.

Un matrimonio de parejas profesionistas causa muchas tensiones para la pareja, pero ellos escogen aceptar estas tensiones como parte de su estilo de vida ya que satisface otras necesidades y valores.

1.5.1 ROLES

Mucho del estrés que ocurre en familias de parejas profesionistas está relacionado con la estructura del rol. El hecho de que una familia sea de parejas profesionistas da como resultado una modificación de rol, y esto generalmente conduce al estrés.

La transición de un rol a otro no es rápido ni fluido; la gente rara vez deja roles o valores viejos en su totalidad; lo ideal es encontrar roles conjuntamente masculinos y femeninos (Hall & Hall, 1979). Según Hiller y Philliber (1982),

cuando ocurren cambios en la identidad de género (adaptación a nuevos roles de partes de uno o ambos compañeros), debe haber cambios en la ejecución de rol (como un cambio en el trabajo para la esposa), porque si no, el sistema eventualmente se deshace (disolución marital). Los roles de padre, pareja y ama de casa tienen que ser eliminados, redefinidos o redistribuidos.

El que las esposas quieran más igualdad en el matrimonio, crea conflictos. Hiller y Philliber (1982) dicen que el conflicto ocurre porque se crea una incongruencia entre las expectativas de rol de sí mismo y del compañero, y de las percepciones de ejecución respectiva. Bailyn (1964) afirma que existe cierto conflicto para la mujer casada empleada quien ve su carrera como una entidad separada o diversa, mientras que si la mujer casada y empleada ve a su carrera como una extensión de su rol familiar, experimenta poco o ningún conflicto.

Rapoport y Rapoport (1969) mencionaron un área de estrés en parejas profesionistas: las cuestiones de identidad personal y autoestima. Esta área de estrés se centra en la pregunta de ser "buen hombre o buena mujer", y las definiciones socioculturales de trabajo y familia como intrínsecamente masculinas o femeninas. Las parejas profesionistas aparentan desarrollar "líneas de tensión" de acuerdo a qué tanto pueden experimentar con una nueva definición de roles

sexuales, sin que se sobrepasen dentro de su sentido psicológico de autoestima y posiblemente su capacidad física, para continuar con la relación (Rapoport & Rapoport, 1969). Keith y Schafer (1982) sugieren que la pareja profesionista puede haber aceptado una calidad de ejecución de rol inferior como costo de tener dos ingresos.

Una mujer que exhibe características orientadas al logro^{*} en su carrera o simplemente por virtud de tener una carrera, normalmente se considera que está llevando un rol sexual socialmente inapropiado y por lo tanto, probablemente experimente ansiedad y algunas sanciones sociales (Darley, 1976). Darley (1976) dice que, normalmente se infiere el que una mujer que tiene éxito en su trabajo no puede ser tan buena madre. Sin embargo, el ser padre es un rol adscrito (y no logrado como sería el trabajo) y el fracaso en este rol, es castigado socialmente. En el estudio de Joseph (1983), los resultados indicaron que no hay una diferencia significativa entre mujeres comprometidas a su carrera y mujeres orientadas al hogar en cuanto a su orientación de rol sexual o niveles de autoestima.

* por ejemplo: agresividad, racionalidad e independencia.

Normalmente no se hacen inferencias de tipo negativo cuando la esposa/madre no tiene otra elección mas que el trabajar (Darley, 1976). Sin embargo, Hall y Hall (1979) señalan que el tener un segundo rol de carrera en una familia no necesariamente elimina los otros roles, sólo los pone en una perspectiva diferente. Inclusive, un área de conflicto que Rice (1979, citado por Tryon & Tryon, 1982) observó, se centra alrededor de los hijos, quienes introducen presiones hacia una conducta de rol sexual convencional en las parejas profesionistas.

Hiller y Philliber (1982) encontraron que las personas con identidad más andrógena son capaces de tomar roles tanto instrumentales como de apoyo, y consecuentemente estar más cómodos en una relación igualitaria en que los roles son flexibles. Adicionalmente, Joseph (1983) encontró que aquellas mujeres con orientaciones de rol sexual andrógenas tenían niveles más altos de autoestima. Sin embargo, Price-Bonham y Murphy (1980) mencionan que en las parejas que tratan de cambiar los roles puede ser que los esposos tengan la peor parte del trato, porque aunque continúan ejecutando su rol tradicional de trabajo, muchas veces adquieren el trabajo de mujeres (un rol de estatus más bajo).

En el estudio de Joseph (1983), las mujeres se sintieron como parte de una nueva generación de mujeres como ellas. En estudios mencionados por Hiller y Philliber (1982),

llegaron a la conclusión de que los hombres cambiaron sus expectativas de rol sexual, pero las mujeres no han cambiado sus percepciones de lo que son las expectativas del rol sexual de los hombres. Cuando no es claro si las expectativas de los hombres y de las mujeres difieren o si la diferencia sólo es percibida, existe evidencia, que indica, que las mujeres actúan como si los hombres esperan que ellas actúen tradicionalmente (Hiller & Philliber, 1982).

Hall y Hall (1979), notaron que la mujer se encuentra insegura en el área de la profesión, y sugieren que la mujer logra su identidad por medio de sus relaciones sociales. Komarovsky (1973) y Osmond y Martin (1975) indicaron, que el cambio de actitud de la mujer hacia una relación más igualitaria en la pareja, no corresponde al cambio de actitud del hombre. Keith y Shafer (1982) explican, que los hombres sienten mayor conflicto entre sus distintos roles. Los conflictos que experimenta una pareja profesionista por lo general se solucionan al dividir tradicionalmente sus actividades (Bryson et al., 1976).

Se cree que muchas de las dificultades de familias de parejas que trabajan resultan de la acumulación de actividades. La sobrecarga de roles puede resultar por tener que trabajar demasiados roles simultáneamente o puede resultar, por tener demasiadas demandas en un momento de menos número de

roles (Hall & Hall, 1979). La persona multicomprometida, como expone Josefowitz (1980), se refiere a las responsabilidades emprendidas que crean más demandas de tiempo y energía a las que normalmente está disponible. Cuando la distribución de prioridades de compromisos es más equitativa, se produce más conflicto y estrés.

"Si se hace el intento de hacer todo igual de bien (superhombre o supermujer), el precio de ello es pagado en términos de agotamiento, sin tiempo libre, tiempo para las relaciones interpersonales o tiempo para uno mismo (Josefowitz, 1980). Rapoport y Rapoport (1969) mencionan que el sentimiento de sobrecarga es afectado por cuatro condiciones:

1. la importancia de los hijos y de la vida familiar;
2. el grado al cual la pareja aspira un alto estándar de vida doméstica;
3. métodos de proporcionar tareas y
4. el grado de angustias sociológica y psicológica compuesta por sobrecarga física.

Hay una tendencia de parejas profesionistas de sobretrabajar, resultando en la disminución del tiempo para la relación (Tryon & Tryon, 1982). Los dos roles de carrera de la pareja profesionista, a demás de los roles familiares, deben ser complementarios para que la familia funcione fácilmente (Price-Bonham & Murphy, 1980). En el estudio de Keith y Schafer (1983), de parejas que trabajan, para las mujeres, el pasar más tiempo en el trabajo era una fuente de depresión; atribuyen esto a que pueden haber experimentado una sobrecarga de roles en la familia.

1.5.2 PODER Y PRESIONES

Rice (1979, citado por Tryon & Tryon, 1982) ha encontrado que, los miembros de las parejas profesionistas tienen alta necesidad de logro y han tenido una historia de competencia exitosa a lo largo de su estatus profesional. Frecuentemente los amigos y los colegas son los que hacen comparaciones entre la pareja (Hall & Hall, 1979), y la otra pareja, muchas veces sirve como un estandar de comparación (Tryon & Tryon, 1982). En cuanto a la esposa, Bryson et al., (1976) nos dice que, la presencia del esposo como un estandar de comparación es inevitable y, generalmente ésta comparación, es negativa para la esposa a causa de la subordinación relativa de su carrera.

Aunque las esposas de las parejas profesionistas logran más que las mujeres que no son miembros de una pareja profesionista, logran menos que su esposo (Bryson et al., 1976). Hall y Hall (1979) afirman que dados los estereotipos y normas actuales de roles sexuales, es menos probable que haya competencia cuando el hombre ha logrado mayor recompensa y éxito. La mujer, puede experimentar celos si ha tenido que hacer sacrificios en su carrera. Sus celos pueden estar compuestos por sentimientos de ambivalencia; tiene el rol como profesionista, pero también el rol de esposa y es probable, que se identifique con el éxito de su esposo. Según Tryon y Tryon

(1982), las esposas de parejas profesionistas han empezado a mostrar su resentimiento de subordinar su carrera a la de sus esposos. Tryon y Tryon (1982) mencionan que, los conflictos de poder de las parejas profesionistas muchas veces surgen cuando un cónyuge no tiene una oferta atractiva. Normalmente, el ganador de los conflictos de poder es el hombre.

Hay varios estudios que han observado la competencia y el poder en parejas profesionistas. Por ejemplo White (1983) quien estudia los factores asociados con la interacción marital, particularmente los roles profesionales, la estructura y felicidad marital. Adicionalmente, Bailyn (1970), establece que la importancia que el esposo asigna a su vida laboral es crucial para la satisfacción marital. Es más probable que dos carreras sean compatibles si un cónyuge jerarquiza a la carrera como número uno, y el otro a la familia; o en el caso de que ambos jerarquizen en primer lugar a la familia y no a la carrera (Hall & Hall, 1979). Josefowitz (1980) dice que las carreras pueden chocar si los dos son empleados en organizaciones competitivas o si hay conflictos de interés. Hay controversia en cuanto al campo de trabajo. Mientras que Hall y Hall (1979) dicen que es más probable que dos carreras sean compatibles si ambos esposos están en campos similares. Josefowitz (1980) dice que, el conflicto de competencia puede surgir especialmente cuando los dos trabajan en el mismo campo o en la misma organización. Es más probable

que dos carreras sean compatibles si se encuentran en diferentes etapas (Hall & Hall, 1979).

Hall y Hall (1979) mencionan que las demandas de trabajo de la pareja profesionista pueden forzar a la pareja a cuestionar sus prioridades. Hiller y Philliber (1982) dicen que las esposas que eran empleadas en ocupaciones en las que su estatus era igual o mayor que la ocupación de su esposo, era probable que cambiaran a empleos con un estatus menor, que fuera más compatible con el de sus esposos, o que se cambiaran a empleos tradicionalmente ocupados por mujeres, donde una comparación de estatus probablemente no se efectuaría. Hall y Hall (1979) mencionan que en algunos casos, el éxito de la mujer o su habilidad de lograr satisfacción y autodesarrollo fuera de la relación marital presenta amenaza a su cónyuge. Hiller y Philliber (1982) dicen que la comparación de personas con el sexo opuesto toma en cuenta factores de prestigio de la ocupación, si la ocupación es masculina o femenina y las ganancias relativas a las de los esposos.

Hall y Hall (1979) dicen que si va a ocurrir competencia, esto depende de las actitudes y personalidad de la pareja (si la autoestima del hombre es alta, y su involucramiento en el trabajo baja, la competencia puede ser mínima o inexistente). Hiller y Philliber (1982) dicen que cuando ambos tienen identidades de género andrógono, es probable que

ambos estén a gusto cuando los logros ocupacionales de la esposa excedan a los del esposo.

A pesar de todos estos estudios, Keith y Schafer (1983) concluyen que las características del empleo de cada esposo tiene poco efecto en el estrés del otro.

Para Hall y Hall (1979), las personas que combinan roles de trabajo y de familia se enfrentan a lo que tradicionalmente se ha aceptado en el trabajo y la familia. Price-Bonham y Murphy (1980) afirman, que las parejas profesionistas realizan un cambio en sus valores llevándolos a sentir culpa y a ser criticados socialmente. Asimismo, Rapoport y Rapoport (1969) dicen que la mujer al interiorizar las normas adecuadas de socialización, la lleva a experimentar sentimientos de inquietud, ansiedad y culpa.

Para la pareja profesionista, cada cónyuge necesita cierto grado de autonomía, pero la pareja tiene que tratarla en su medio social (Hall & Hall, 1979). Para Hall y Hall (1979), la única solución satisfactoria es que tanto el hombre como la mujer cambien sus nociones de control, afirmación y autonomía; después deben considerar su relación con el mundo exterior. Rapoport y Rapoport (1969) mencionan la discrepancia entre las normas personales y sociales. Dicen que la familia de parejas profesionistas se está convirtiendo en un patrón de familia menos variable en tanto las sanciones disminuyen contra la mujer que busca una carrera de tiempo completo.

Hiller y Philliber (1982) dicen que las mujeres por lo general no ocupan puestos gerenciales debido a la discriminación. Sin embargo, se ha podido observar que surgen conflictos en las parejas cuyas mujeres han fracasado en puestos de alto nivel. McLeod (1985) considera que la sociedad industrial da mayor oportunidad a la mujer en el trabajo, y cita a Chafetz quien predice que la desigualdad sexual va a disminuir si la mujer continúa involucrándose cada vez más en la producción económica. Sin embargo, añade que esto será cierto solo si las mujeres producen bienes y servicios, esto es ocupando puestos dominados por el hombre.

Según Rapoport y Rapoport (1969), el compromiso de los esposos a su carrera y familia reduce el tiempo para socializar con sus amigos y familiares. Este patrón muchas veces produce tensión, a causa del déficit entre lo que es esperado de ellos por un familiar y lo que son capaces de dar. También dicen que hay poco tiempo para fomentar amistades; las parejas profesionistas tienen amigos que son parejas, y la esposa tiene un mayor rol en determinar si la mujer de la pareja de amigos es aceptable.

Según Keith y Schafer (1983), parece ser que las parejas hacen elecciones, y dejan algunas cosas para mantener a una familia que trabaja. Así pues, puede ser muy estresante cuando al juntar sus resultados financieros encuentran que, su

situación, a pesar de los sacrificios, es menos atractiva que la de otros.

1.5.3 LA RELACION DE LA PAREJA

Para Hall y Hall (1979), el apoyo y el compromiso son dos factores importantes tanto para el amar como para el trabajar, así como en los conflictos en la pareja. Es más probable que dos carreras sean compatibles cuando los dos trabajos son proteanos, y permiten autonomía y flexibilidad (Hall & Hall, 1979).

Tryon y Tryon (1982) afirman que un matrimonio exitoso requiere que la pareja pase algún tiempo juntos. Baylin (1970) y Rapoport et al. (1974) encontraron que las parejas profesionistas las cuales integran el trabajo y la vida familiar, eran más felices que las parejas que no tenían esa integración. Para Bryson et al. (1976), cada miembro de la pareja está motivado por la presencia del otro, derivando satisfacción de los logros del otro. Cuando los esposos se apoyan mutuamente pueden resolver problemas y están comprometidos a la carrera de su pareja y a la propia. Hall y Hall (1979) mencionaron que para poder intimar, primero tienen que haber resuelto conflictos de identidad, y haberlos integrado a roles de trabajo y de familia. Dicen que la verdadera intimidad no es un reto, tampoco debe de ser un

conflicto, ya que muchas parejas profesionistas se consideran los mejores amigos.

Hall y Hall (1979) dicen que el tiempo que pasan juntos los cónyuges profesionistas empieza a disminuir gradualmente. Esto se debe a que dedican más tiempo a cuestiones laborales y disminuyen el tiempo que pasan en casa. Josefowitz (1980) indica, que pueden ocurrir problemas en planear el poco tiempo libre aún cuando los amigos, intereses y metas sean las mismas. Si las necesidades son diferentes, los problemas aumentan. Douvan y Pleck (1978) notaron que una frecuente preocupación en las parejas profesionistas es el que ambos esposos, al tener carreras de tiempo completo, por lo general están separados y esto, debería debilitar la relación marital; pero los autores consideran a esta separación como un apoyo a la relación y al desarrollo personal.

Hay veces en las que la carrera de la mujer sirve como escape; la entrega a su carrera y su compromiso de tiempo pueden señalar insatisfacción en su relación (Hall & Hall, 1979). Como cada miembro de la pareja puede funcionar económicamente independiente del otro, hay menos presión para hacer un compromiso verdadero (Tryon & Tryon, 1982). Algunas veces un miembro de la pareja, por lo general la mujer, dedica más tiempo para la relación con su pareja (Nadelson & Nadelson, 1980, citado por Tryon & Tryon, 1982).

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Hall y Hall (1979) afirman que la pareja logra éxito cuando ambos miembros son capaces de integrar y balancear su amor y su trabajo. Price-Bonham y Murphy (1980) mencionan algunas características positivas que las parejas profesionistas han reportado:

1. La superación de los dilemas lleva consigo un sentimiento de gratificación.
2. El ser pionero en el proceso de desarrollo de una nueva identidad puede ser emocionante.
3. Los esposos tienen la oportunidad de desarrollarse como personas creativas y productivas fuera del hogar.
4. Hay muchos gastos en la manutención de este estilo de vida, pero también hay ganancias económicas.
5. La flexibilidad aumenta según avanza la carrera, compartiendo tareas y crisis familiares.
6. Una relación más igualitaria se puede desarrollar al balancear las aspiraciones con la vida familiar.
7. Los niños se desarrollan como individuos independientes, se les proporciona una serie de medios y ventajas.

Tryon y Tryon (1982) mencionan otras ventajas que se tienen al ser una pareja profesionista:

1. Los esposos aprecian su profesión.
2. Proveen apoyo para la carrera de su pareja.
3. Las esposas tienen más libertad para lograr sus metas.
4. Intelectualmente están más unidos que las parejas tradicionales.

1.6 PUNTOS ESPECIFICOS

A lo largo de las últimas décadas, se ha podido observar la participación, cada vez mayor, de la mujer en el sector laboral. Esto último ha traído como consecuencia el que la mujer aspire a una mayor superación intelectual y por lo tanto, al logro de un mayor involucramiento en el sector profesional. De acuerdo a la información presentada, se observa que la participación de la mujer ha llegado a influir de manera significativa en la trayectoria familiar y laboral de pareja profesionistas. Ya que se han presentado cambios en la organización familiar, como es la distribución de tareas y responsabilidades, y en la organización laboral, en la cual hay otro sueldo y diferentes perspectivas en cuanto al empleo.

Como consecuencia al movimiento de liberación femenina, han surgido oportunidades de trabajo para mujeres calificadas, siendo un número cada vez mayor, el de mujeres que escogen estudiar una carrera, buscando enriquecimiento intelectual, cultural y personal, y satisfacción personal. Esta situación ha creado una variante interesante en la organización de la familia dando como resultado familias de parejas profesionistas.

Este estudio, pretende describir las percepciones que la pareja tiene de su trabajo y en general, cómo se organiza para realizar las tareas del hogar; la crianza de los hijos y

los conflictos que surgen al haber una dualidad de carrera. El presente estudio puede agruparse bajo el esquema de estudio exploratorio ex postfacto y de encuesta. En él se describen las percepciones, creencias y conductas pasadas de una muestra de parejas profesionistas.

A través de la recolección de datos efectuada, se ha localizado diversas variables con un alto nivel de interés para el propósito de la presente tesis, ya que por medio de éstas, se investigará el fenómeno de parejas profesionistas en la sociedad mexicana actual.

Se analizarán las siguientes variables: la edad, profesión, años de casados, si trabajó la madre, orden de nacimiento, número de hijos, tipo de pareja, etapa de carrera y etapa de familia en : el tiempo que dedican a su trabajo, involucramiento y satisfacción en el trabajo, en las actitudes de reubicación, el hecho de que hayan interrumpido su carrera, tareas del hogar, roles y tiempo que consideran tener para su relación.

2. METODO

2.1 SUJETOS

Siguiendo el propósito planteado en la introducción del trabajo, diremos que los sujetos son parejas formadas por hombre y mujer, ya que además de ser la forma tradicional y socialmente aceptada en una pareja, nos interesa conocer las perspectivas de ambos sexos. Las parejas de la muestra están casados, ya que, en un matrimonio encontramos mayor responsabilidad y un patrón familiar ya establecido. Todos los sujetos han estudiado una carrera profesional, o por lo menos han cursado estudios superiores. Por último, son personas que reciben un sueldo del trabajo que realizan excluyendo de esta manera a aquellos que realizan un trabajo voluntario.

El tipo de muestreo que se va a utilizar es dirigido e incidental. En éste, se selecciona un subgrupo de la población que, con base en información disponible, puede juzgarse como que es representativo de la población total (Ackoff, 1953). Según Ackoff (1953), este tipo de muestreo se puede utilizar cuando los errores que se puedan obtener al muestrear no intervengan directamente en la investigación y cuando la muestra probabilística es prácticamente imposible de realizar.

En este caso el investigador elige la muestra seleccionando los elementos que a él le parecen representativos (Pardinas, 1981).

La presente investigación, siendo de tipo descriptivo, consistirá en utilizar una red de comunicación ya establecida. Por ejemplo, Gaddy et al. (1983) utilizaron lo que llaman "networking" en el cual se toma en consideración la red de comunicación ya existente entre las parejas profesionistas. Se aprovecharán estas redes de comunicación en el presente estudio como método para conseguir sujetos.

2.2 INSTRUMENTO

En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos conjuntamente. El primero de ellos constó de un cuestionario estandarizado con preguntas alternativas fijas. El segundo instrumento constó de siete láminas, diseñadas por los investigadores en base a las posibles respuestas a las preguntas del cuestionario. Estas láminas se presentaron al aplicar el cuestionario para un mayor entendimiento e interés (ver Apéndice B). El cuestionario está integrado por 7 áreas de sondeo. La primera contiene 8 ítems, los cuales aportan datos de identificación de los sujetos. La segunda área de sondeo está integrada por cuatro historietas que reflejan los diferentes tipos de organización como pareja que

pueden tener las parejas profesionistas, presentando en esta área la lámina "Tipo de Pareja" . Para la elaboración de estas, nos basamos en las definiciones de Hall y Hall (1979), Poloma y Garland (1971) y Berger (1978). Una tercera área del cuestionario está integrada por características de trabajo de parejas profesionistas. Específicamente, para las etapas de carrera, se siguió la categorización de Hall y Hall (1979). En ésta se presentó la lámina "Etapa de Carrera". Las preguntas sobre involucramiento se tomaron de Hall y Hall (1979, p. 173-174). Se presentó la lámina de "Escala de Likert de 5 puntos" . Las preguntas de satisfacción se eligieron de aquellas propuestas por Bryson et al. (1974, p.16), al igual que las preguntas de reubicación (p.14). En éstas últimas se presentaron las tres respuestas posibles a cada pregunta . La cuarta área de sondeo está compuesta con preguntas relacionadas con características familiares. La clasificación de las etapas de la familia se tomaron de Helena Lopota (Hall & Hall, 1979), las cuales se ejemplificaron y definieron en la lámina "Etapa de Familia" . En la quinta área se integran preguntas relacionadas con el cuidado de los hijos y tareas del hogar. Estas se basaron en la lista propuesta por Hall & Hall (1979). Las diferentes opciones a quién realiza la tarea se presentó en una lámina. El área seis está integrada por una lista de actividades a las cuales los sujetos tenían que asignarles un porcentaje de tiempo de acuerdo al que le dedi-

can en un día típico de trabajo. Para facilitar la distribución de tiempo en las diferentes actividades en un día típico se les presentó una lámina en donde se presentaron estas actividades. La última área de sondeo está compuesta por seis preguntas que investigan posibles conflictos en las parejas. Estas últimas preguntas fueron elaboradas por los investigadores basándose en la revisión bibliográfica realizada.

2.3 PROCEDIMIENTO

El cuestionario elaborado constó de dos partes. Ver Apéndice C para una clara descripción de las variables. La aplicación del cuestionario constó de dos partes.

En la primera, se realizó una prueba piloto aplicando el cuestionario a 6 parejas profesionistas las cuales no necesariamente poseían todas las características requeridas para la muestra, pero si tomando en cuenta que ambos trabajaran en el momento de la aplicación. Estas entrevistas de piloteo no serán incluidas en nuestra muestra definitiva. En base a la prueba piloto se cambiaron y reestructuraron algunas de las preguntas del cuestionario.

Para la selección de la muestra, se siguió el método de redes de comunicación, en la cual se localizaron algunas parejas profesionistas conocidas, y éstas a su vez, reco-

mendaron a otras parejas con las características especificadas. Específicamente, de las parejas entrevistadas, 17 eran conocidos de los entrevistadores, 17 fueron proporcionados por amistades, y 16 fueron referidos por otras parejas profesionistas.

Las parejas fueron entrevistadas de la siguiente manera: 39 de ellas en su hogar, 7 en el lugar de trabajo, 2 en el que el lugar de trabajo y el hogar era el mismo, 2 en otros lugares. En todos los casos en los cuales se utilizaron parejas referidas, ya sea de otras parejas o de amistades, se observó que para lograr los resultados, hubo que pedir a los individuos que informaran a las parejas por referir acerca del estudio y del entrevistador. A continuación, el entrevistador se ponía en contacto con la pareja referida y así programaba sus citas.

Al llegar al lugar de la entrevista, se les dió información adicional acerca de lo que se pretendía en la presente investigación, de esta manera aclarando posibles dudas así como recalcando el anonimato de la entrevista; a continuación se aplicó el cuestionario.

Para la aplicación del cuestionario (ver Apéndice A) se visitó a las parejas individualmente estando ambos presentes durante la aplicación. El entrevistador les leía los ítems del cuestionario a los sujetos, apuntando las respuestas en el cuestionario, logrando una interacción con la pareja. En la

primera área el investigador preguntó datos de identificación de la pareja. En el área 2 se les presentó a los sujetos la lámina "Tipo de Pareja" (ver Apéndice B) y se les pidió que leyeran en conjunto las historietas y posteriormente se auto-clasificaron en una de ellas. De igual manera, en el área 3 se les presentó a los sujetos la lámina "Etapa de Carrera" y se les pidió que reportaran en qué etapa se encontraba cada uno de ellos. Para las preguntas de involucramiento, se les presentó la lámina "Escala de Likert" para que reportaran que tan de acuerdo/desacuerdo estaban con cada una de las frases. Los ítems de satisfacción fueron leídos por el entrevistador, y cada miembro de la pareja contestaba sí o no a cada una de las proposiciones. En lo que respecta a las preguntas de reubicación, se les presentó la lámina "Reubicación", especificando que se trataba de tres alternativas para cada una de las dos preguntas. En el área 4 las preguntas fueron hechas directamente por el entrevistador contestando libremente los sujetos. Dentro de esta misma área, a continuación, se les presentó la lámina "Etapa de la Familia" y se les pidió que identificaran la etapa por la cual atravesaba su familia en esos momentos. Para el área 5 en la cual se preguntaba quién realizaba ciertas tareas del hogar, se les entregó a la pareja la lámina "Tareas del Hogar" y a continuación el entrevistador hacía las diferentes preguntas y la pareja contestó a ellas escogiendo una de las opciones de

la lámina. En el área 6, los entrevistadores pedían a los sujetos el porcentaje de tiempo que le dedican a cada actividad en un día típico de trabajo, presentándoles así la lámina "Roles". Las últimas seis preguntas fueron presentadas por parte del entrevistador, los sujetos dieron la respuesta a cada una en conjunto, y el entrevistador anotaba la respuesta. Finalmente, se les pedía a la pareja que agregaran cualquier comentario que consideraran interesante para el estudio. Del cuestionario aplicado, se hicieron las siguientes aclaraciones:

1. En el ítem sobre años de casados, se redondeó esta cifra a unidad de años.
2. En el ítem sobre tipo de pareja, si los sujetos presentaban duda se les aclaró que no tenían que cumplir con todas las características descritas, escogiendo la más representativa para ellos.

En diferentes ocasiones se encontró dificultad de comprensión en el ítem #2 de involucramiento y en las dos preguntas de reubicación, siendo necesario repetir la pregunta en varias ocasiones o dar una pequeña explicación. Muchas personas entrevistadas tuvieron duda a qué se refería "carrera o profesión", y se les dijo que lo tomaran como un continuo desde sus estudio hasta su trabajo actual, y en aquellas preguntas en las que aparecía la "carrera o profesión" en presente, se tomara como tal al trabajo realizado actualmente.

En cuanto a los items sobre roles, cuando mencionaban que hacían dos actividades al mismo tiempo (por ejemplo estar con pareja y convivencia con hijos) se les pidió que dividieran el tiempo total entre las actividades. Adicionalmente, cuando preguntaban acerca de deportes o entretenimientos, se les pidió que lo incluyeran en cuidado personal.

Una vez terminadas las 50 entrevistas se procedió a analizar los datos.

2.4 ANALISIS ESTADISTICO DE LOS DATOS

Los datos se analizarán de manera descriptiva e inferencial con el *Statistic Package for the Social Sciences*.

Para el análisis descriptivo se obtuvieron los siguientes datos correspondientes de cada una de las variables: media, moda, error estándar, desviación estándar, mediana, varianza y rango.

Para efectuar el análisis de la estadística inferencial, se consideraron aquellos resultados que mostraron una significancia al .05. Esta cifra es la normalmente utilizada en las ciencias sociales para considerar ya sea una diferencia de grupos o una característica de grupo, significativa.

La estadística inferencial constó de comparar un grupo de variables a las cuales se les determinó como determinantes sociales, con otro conjunto de variables clasificadas como conductas. En sí, las determinantes sociales fueron compuestas por dos subgrupos, siendo éstos, las variables sociales y las variables de desarrollo de la pareja. Específicamente, los dos grupos que se relacionaron (cada variable de un grupo con una del otro grupo) se compusieron de esta forma:

I. Determinantes Sociales

A. Variables Sociales

1. Edad
2. Profesión
3. Años de Casados
4. Trabajo Mamá
5. Orden de Nacimiento
6. Número de Hijos

B. Desarrollo de la Pareja

1. Tipo de Pareja
2. Etapa de la Carrera
3. Etapa de la Familia

II. Conductas

1. Tiempo que dedican a su trabajo
2. Actitudes hacia el trabajo
 - a. Involucramiento
 - b. Satisfacción
3. Reubicación
4. Interrupción de Carrera
5. Tareas del Hogar
6. Roles
7. Conflicto en cuanto al tiempo de relación con su pareja

El análisis estadístico que se aplicó fue el siguiente:

VARIABLE	VARIABLE	ANALISIS
Edad él/ella	Tiempo Trabajo	Anova
	Involucramiento	Pearson
	Satisfacción	Pearson
	Reubicación	Chi ²
	Interrup. Carrera	T-Test
	Tareas del Hogar	Pearson
	Roles	Pearson
Tiempo con Pareja	Anova	
Profesión él/ella	Tiempo Trabajo	Chi ²
	Involucramiento	Chi ²
	Satisfacción	Chi ²
	Reubicación	Chi ²
	Interrup. Carrera	Chi ²
	Tareas del Hogar	Anova
	Roles	Anova
Tiempo con Pareja	Chi ² /Median	
Años Casados	Tiempo Trabajo	Chi ²
	Involucramiento	Pearson
	Satisfacción	Pearson
	Reubicación	Chi ²
	Interrup. Carrera	T-Test
	Tareas del Hogar	Pearson
	Roles	Pearson
Tiempo con Pareja	Chi ²	
Trabajo Mamá	Tiempo Trabajo	Chi ²
	Involucramiento	T-Test
	Satisfacción	T-Test
	Reubicación	Chi ²
	Interrup. Carrera	Chi ²
	Tareas del Hogar	T-Test
	Roles	T-Test
Tiempo con Pareja	Chi ² /Median	

Orden de Nacimiento	Tiempo Trabajo	Chi ²
	Involucramiento	Anova
	Satisfacción	Anova
	Reubicación	Chi ²
	Interrup. Carrera	Chi ²
	Tareas del Hogar	Chi ²
	Roles	Anova
	Tiempo con Pareja	Chi ² /Median
Número de Hijos	Tiempo Trabajo	Chi ² /Median
	Involucramiento	Pearson
	Satisfacción	Pearson
	Reubicación	Chi ² /Median
	Interrup. Carrera	Mann-Whitney
	Tareas del Hogar	Pearson
	Roles	Pearson
	Tiempo con Pareja	Tau Kendall
Tipo de Pareja	Tiempo Trabajo	Chi ²
	Involucramiento	Chi ²
	Satisfacción	Chi ²
	Reubicación	Chi ²
	Interrup. Carrera	Chi ²
	Tareas del Hogar	Chi ²
	Roles	Anova
	Tiempo con Pareja	Chi ² /Median
Etapa de Carrera	Tiempo de Trabajo	Chi ² /Median
	Involucramiento	Chi ²
	Satisfacción	Chi ²
	Reubicación	Chi ² /Median
	Interrup. Carrera	Mann-Whitney
	Tareas del Hogar	Chi ²
	Roles	Anova
	Tiempo con Pareja	Tau Kendall
Etapa de Familia	Tiempo de Trabajo	Chi ² /Median
	Involucramiento	Chi ²
	Satisfacción	Chi ²
	Reubicación	Chi ² /Median
	Interrup. Carrera	Mann-Whitney
	Tareas del Hogar	Chi ²
	Roles	Anova
	Tiempo con Pareja	Tau Kendall

Adicionalmente a los análisis mencionados anteriormente, se efectuaron otra serie de análisis de estadística inferencial:

VARIABLE	VARIABLE	ANALISIS
Interrup. de Carrera	Item #1 Satis.	Chi ²
Tiempo de Trabajo	Involucramiento	T-Test
Roles	Involucramiento	Pearson
Involucramiento	Satisfaccion	Pearson
Roles	Satisfaccion	Pearson
Reubicacion el	Reubicacion ella	Chi ²
Numero de hijos	Item #3 de Satis.	Chi ²
Etapa de familia	Item #3 de Satis.	Chi ²
Tiempo de Trabajo	Rol de Padre	T-Test
Tiempo de Trabajo	Tareas del Hogar el	T-Test
Interrupcion Carrera	Involuc. & Satis.	T-Test
Roles	Si tienen hijos	T-Test
Tareas del Hogar	Involuc. & Satis.	Pearson
Cuestiones Escolares	Involuc. & Satis.	Anova
Orden de Nacimiento	Tipo de Pareja	Chi ²

Los resultados de los análisis se presentarán en el siguiente capítulo.

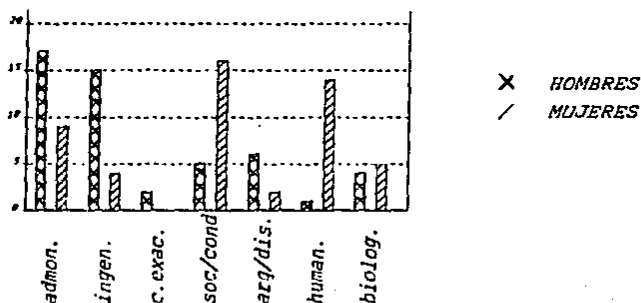
3. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCION DE LA MUESTRA

El rango de edad de los hombres entrevistados fue de 30 años a 57. La media de edad fue de $\bar{X}=42.2$ años con una desviación estándar de 7.4. mediana de edad fue de 41.5. En cuanto a las mujeres tenemos que el rango de edad fue de 30 mínimo y 53 máximo. La media de edad fue de $\bar{X}=38.02$ con una desviación estándar de 6.5. La mediana de edad fue de 37.8. Tenemos que la edad promedio de los hombres es ligeramente mayor que el de las mujeres, lo que no es sorprendente por ser parejas. Por otro lado, las medidas de tendencia central en ambas submuestras denotan una distribución normal en cuanto a la variable edad; lo que representa una ventaja para análisis posteriores (ya que la variable edad está estandarizada).

En cuanto a las profesiones de los sujetos, se distribuyeron de la siguiente manera:

GRAFICA 1 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR PROFESION



En esta gráfica podemos observar que la distribución de la muestra, por profesiones, representa las expectativas de los roles sociales. Como por ejemplo hay una gran prominencia de mujeres en ciencias sociales y de la conducta (psicología, pedagogía), y humanidades (historia, normalistas). En contraposición los hombres se encuentran en ciencias administrativas e ingenierías.

Una vez examinadas las parejas profesionistas en sus principales variables de identificación (sexo, edad, profesión), pasaremos a describir las variables que conforman las diferentes áreas de sondeo.

3.2 ESTADISTICA DESCRIPTIVA

TRABAJO

La primera área de sondeo que se describirá es la del trabajo. A la pregunta sobre el tiempo que cada uno de los miembros de la pareja dedican a su trabajo, se encontraron los siguientes resultados:

TABLA 1
TIEMPO QUE DEDICAN A SU TRABAJO

	Tiempo completo	Medio tiempo	Combinan varios trabajos
HOMBRES	48 (96%)	1 (2%)	1 (2%)
MUJERES	17 (34%)	28 (56%)	5 (10%)

Como podemos observar, en la tabla anterior, casi el 100% de los hombres entrevistados tienen trabajos de tiempo completo. En cambio, solamente 34% de las mujeres entrevistadas dedican tiempo completo a su trabajo. Podría decirse con base en esta muestra que, de cada 10 parejas profesionistas, todos o casi todos los hombres tienen trabajos de tiempo completo y, sólo 3 de las mujeres lo tienen. En tanto que de cada 10, 5 mujeres trabajan por lo menos medio tiempo.

AÑOS DE CASADOS

En cuanto a la variable "años de casados", se vió que el promedio es de 14.16 años, con un mínimo de un año y máximo de 31 años, y una Ds de 7.21.

ETAPA DE CARRERA

A nuestras parejas profesionistas se les preguntó por separado en qué etapa de carrera se encontraban en el momento de la entrevista, pudiendo escoger entre las siguientes:

1. Explorando- Considerando diferentes alternativas.
2. Establecido- Se ha encontrado el trabajo que a uno le gusta; hay desarrollo y reconocimiento.
3. Mitad de Carrera- Continúa el crecimiento o explorar nuevas áreas.
4. Carrera Tardía- Cambiando a otras actividades fuera del trabajo.

Los resultados fueron los siguientes:

TABLA 2
ETAPA DE CARRERA DE LOS SUJETOS

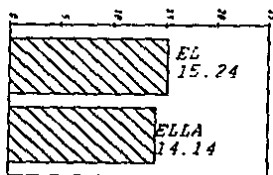
	Explorando	Establecido	Mitad de carrera	Tardía
HOMBRES	1 (2%)	21 (42%)	25 (50%)	3 (6%)
MUJERES	2 (4%)	23 (46%)	24 (48%)	1 (2%)

Podemos observar en esta muestra, que la mayoría de las parejas dicen encontrarse en la etapa establecida y de mitad de carrera, lo que concuerda con el dato de edad promedio de la muestra, de 40 años para él y 38 años para ella.

INVOLUCRAMIENTO

Una variable importante para la psicología industrial, es el 'involucramiento en el trabajo'. En este estudio se midió el involucramiento en el trabajo de las parejas profesionistas con 5 ítems que compusieron un índice que podía ir de 5 (muy poco involucrado) a 25 (muy involucrado en su trabajo). Los resultados se muestran en la gráfica 2.

GRAFICA 2
 PROMEDIO DE INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO DE PAREJAS
 PROFESIONISTAS



La gráfica 2 nos muestra que en términos generales, tanto los hombres como las mujeres, están medianamente involucrados con su trabajo.

TABLA 3
 GRADO DE INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO

	Muy poco Inv.	Poco Inv.	Med. Inv.	Inv.	Muy Inv.
HOMBRES	0	11 (22%)	19 (38%)	17 (34%)	3 (6%)
MUJERES	1 (2%)	11 (22%)	27 (54%)	11 (22%)	0

De hecho, el 60% de la muestra masculina indicó estar poco o medianamente involucrado en su trabajo, y el 76% de la muestra femenina propuso lo mismo. El 40% de la muestra masculina y el 22% de la femenina obtuvieron un alto grado de involucramiento en el trabajo.

SATISFACCION

En cuanto a la 'satisfacción en el trabajo' y en una escala de 0 a 5, la media de las calificaciones de los hombres fue 3.34 con una desviación estándar de .982. Y la media de las calificaciones de las mujeres fue de 3.56 con una desviación estándar de .929. En general vemos que la satisfacción en el trabajo es para ambos sexos parecida al igual que el involucramiento en el trabajo. La satisfacción tampoco es muy alta, es decir; no podría decirse que los sujetos de esta muestra están insatisfechos con su trabajo, pero tampoco están muy satisfechos en él.

REUBICACION

En cuanto a la primera pregunta sobre la variable reubicación: "Si a usted le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, ¿bajo qué condiciones lo aceptaría?"

El 30% de los hombres contestaron que la aceptarían sin tomar en cuenta el empleo de su pareja. El 36% de los hombres contestaron que aceptarían si su pareja tuviera posibilidad de encontrar empleo y el 34% contestó que aceptarían solamente si su pareja recibe una oferta satisfactoria. En cuanto a la respuesta de las mujeres, ninguna contestó que aceptaría sin tomar en cuenta el empleo de su pareja. El 24% de ellas contestó que aceptarían si su pareja tuviera posibilidad de encontrar empleo y el 76% aceptaría solamente si su pareja recibe una oferta satisfactoria. La muestra de las mujeres es más homogénea en cuanto al valor que le conceden a la toma de decisión sobre la respuesta. En tanto que en la muestra de hombres es muy heterogénea. En cada 10 parejas profesionalistas, 3 no tomarían en cuenta el empleo de su pareja, 3 o 4 si lo tomarían en cuenta, y 3 si, sólo que su pareja recibiera una oferta satisfactoria.

A la vez se preguntó lo siguiente en cuanto a lo que percibían como probable en la decisión de su pareja:

"Si a su pareja le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, ¿bajo qué condiciones esperaría que él/ella aceptara?"

El 2% de los hombres contestó que su pareja aceptaría sin tomar en cuenta el trabajo del marido. El 20% contestó que ellas aceptarían si él tuviera la posibilidad de encontrar empleo. Y el 78% de los hombres contestaron que ellas solamente aceptarían si sus maridos recibieran una oferta satisfactoria. Es decir, que pese a ciertos indicios de apertura, ellos siguen percibiendo que su trabajo es más importante que el de ellas. En cuanto a la respuesta de las mujeres, el 34% contestó que ellos aceptarían sin tomar en cuenta el trabajo de ellas, el 32% contestó que él aceptaría si ella tuviera posibilidad de encontrar empleo. Y el 34% contestó que ellos aceptarían solamente si ellas recibieran una oferta satisfactoria. Las expectativas de las mujeres hacia sus maridos son muy distintas que las de ellos hacia sus esposas en este renglón, pero a la vez las expectativas de las mujeres con respecto a qué harían sus esposos si a ellas les ofrecieran un trabajo, son muy similares a las respuestas de ellos en la pregunta anterior, respecto a las expectativas de él ante la oferta de trabajo.

TRABAJO MAMA

14% de las madres de los hombres entrevistados trabajaban cuando éstos eran solteros, y el 86% de los hombres tuvieron madres que no trabajaban. Por otro lado, el 20% de las madres de las mujeres entrevistadas si trabajaban cuando éstas eran solteras, y el 80% no trabajaban.

ORDEN DE NACIMIENTO

El 6% de los hombres entrevistados resultaron ser hijos únicos, el 30% son hijos primogénitos, siendo así el 44% hijos de en medio. Por último el 20% de los hombres son los más pequeños de su familia. En cuanto a las mujeres, el 2% resultó ser hijas únicas, el 40% son primogénitas, el 44% son hijas de en medio y, el 14% ocupan el lugar de pequeñas en sus familias.

NUMERO DE HIJOS

El 86% de las parejas entrevistadas si tienen hijos, y el 14% restante no los tiene. De los que si tienen hijos, 3 de nuestras parejas de la muestra tienen un hijo, 21 parejas tienen 2, 14 parejas tienen 3, 4 parejas tienen 4 hijos, y únicamente una pareja tiene 5 hijos. Los resultados demuestran que las parejas profesionistas entrevistadas tienen en promedio dos hijos.

TIPO DE PAREJA

De las 50 parejas, 18 se autoclasificaron como parejas tradicionales, 20 como neo-tradicionales y 12 proteanas.

ETAPA DE LA FAMILIA

En lo que respecta a etapa de familia, 7 de nuestras parejas se encuentran en la etapa "la pareja", 2 se encuentran en la etapa "expansión del círculo", 7 parejas en la etapa de "cima familiar", 28 parejas en la etapa "hogar completo", 5 de nuestras parejas se encuentran en la etapa "disminución del círculo familiar" y únicamente una se encontraba en la última etapa "padres sin hijos".

INTERRUPCION DE CARRERA

Al ser interrogados sobre si interrumpieron o interrumpirían su carrera al tener hijos, ninguno de los hombres contestó afirmativamente. Sin embargo, el 55% de las mujeres contestó si haber interrumpido su carrera al tener hijos, y el 45% que no la interrumpió.

TABLA 4
TAREAS DEL HOGAR
N = 50

	E L	E L L A	A M B O S	S E R V I C I O	P A R T I C I P A N T E
CUIDADO DE HIJOS					
1. Cuestiones escolares	3%	60%	38%	---	---
2. Llevar al colegio	14%	49%	35%	3%	---
3. Actividades extracurric.	3%	64%	33%	---	---
4. Ayuda con tarea	3%	62%	32%	---	3%
5. Cuidado enfermedad	---	48%	52%	---	---
COMIDA					
1. Compras super	4%	70%	24%	---	2%
2. Cocinar	---	44%	4%	48%	4%
3. Lavar trastes	2%	30%	12%	56%	---
DINERO					
1. Pagar las cuentas	52%	22%	24%	2%	---
2. Cuentas bancarias	51%	18%	29%	2%	---
3. Presupuesto del mes	43%	26%	31%	---	---
ROPA					
1. Comprar ropa	---	28%	72%	---	---
2. Lavar ropa	---	32%	4%	64%	---
3. Llevar a tintoreria	17%	56%	23%	4%	---
4. Remendar	3%	80%	3%	10%	3%
5. Planchar	---	22%	2%	76%	---
MANIENIMIENTO					
1. Limpieza de la casa	---	22%	8%	70%	---
2. Enseres del hogar	34%	32%	28%	6%	---
3. Cuidado jardin	15%	8%	5%	74%	---
4. Reparacion casa	56%	14%	14%	16%	---
5. Trato con servicio	28%	36%	36%	---	---
6. Mant. coches	81%	2%	15%	2%	---
SOCIALES					
1. Comprar regalos	---	60%	38%	---	2%
2. Organiza reuniones soc.	0%	38%	54%	---	---

Analizando las diferentes variables dentro del área de sondeo sobre tareas del hogar, encontramos que en cuanto a cuidado de hijos las mujeres son las que cubren el más alto porcentaje en dichas actividades. En muchos casos ambos son los que realizan las tareas del hogar, como por ejemplo en cuestiones escolares (38%), hacer presupuesto del mes (31%). En los casos de cuidar un hijo enfermo (52%), comprar la ropa (72%) u organizar reuniones (54%) ambos son los que más frecuentemente realizan dichas actividades. En todos los casos la actividad de ambos es mayor cuando se trata de cuidado de hijos al estar enfermos.

En cuanto a tareas relacionadas con la comida, se puede observar que ella es la que realiza en mayor porcentaje este tipo de actividades. También se puede apreciar que el servicio, realiza estas actividades en la mayoría de los casos.

En lo que se refiere a las actividades relacionadas con el dinero, se puede apreciar que los hombres son los que se dedican a ellas con mayor frecuencia que las mujeres.

En cuanto a las tareas relacionadas con ropa, podemos observar que la compra de ésta es una actividad que la pareja realiza en conjunto. Sin embargo, la mayoría de las mujeres realizan las actividades de llevarla a la tintorería y remendarla. Por otro lado, en cuanto al lavado y planchado de la ropa, es una actividad que realiza el servicio en la mayoría de los casos.

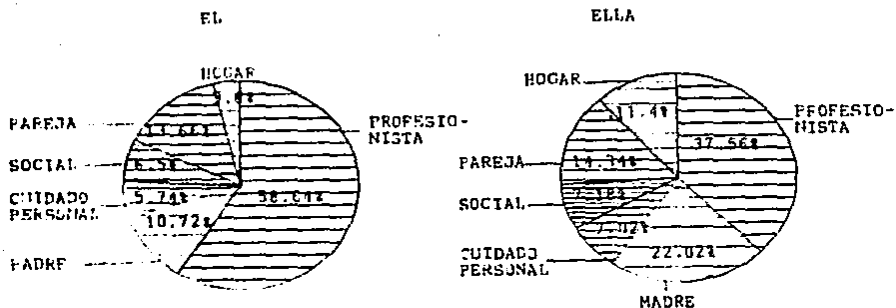
En cuanto a las actividades sobre mantenimiento, se observó que los hombres se dedican a las reparaciones de la casa y mantenimiento de los coches. Mientras que la limpieza de la casa y cuidado del jardín son actividades que realiza el servicio en la mayoría de los casos estudiados.

En lo que respecta actividades sociales encontramos que la mayoría de las parejas organizan reuniones sociales en conjunto. Mientras que la actividad de comprar regalos, la realizan las mujeres en un 60% de los casos.

En resumen, puede verse de acuerdo a los resultados obtenidos que, las tareas que implican el llevar a cabo el funcionamiento de un hogar están repartidas según cánones tradicionales del rol femenino y masculino.

En la siguiente gráfica se muestra el porcentaje de tiempo que el hombre y la mujer dedican a sus diferentes roles. En este caso, al sujeto se lo pidió que indicara qué porcentaje de tiempo dedica a ciertas actividades en un día típico de trabajo. Esta gráfica se construyó a partir del promedio de los roles.

GRAFICA 3
 PORCENTAJES DE TIEMPO DEDICADO A DIFERENTES ACTIVIDADES EN UN DIA TIPICO DE TRABAJO



Al observar estas gráficas se pueden enfatizar los siguientes datos:

El hombre dedica más de la mitad de su tiempo a su rol profesionalista; esta actividad no tiene rivalidad con ninguna otra. En mucho menor importancia en términos de tiempo sigue su desempeño de rol como pareja, y en tercer lugar su desempeño como padre. Menos del 10% de su tiempo lo ocupa en su cuidado personal así como a su rol social.

En cuanto a la mujer, llama la atención que la distribución de su tiempo en cuanto al desempeño de sus roles como profesionalista y madre es más equitativa. Mas aún, si sumamos el porcentaje de tiempo que dedica al hogar y a ser madre, es casi igual al que dedica a ser profesionalista. El porcentaje de tiempo que dedica a su rol de pareja, rol social, así como a su cuidado personal, es de menor importancia.

CONFLICTOS

El 8% de las parejas entrevistadas reportaron haber experimentado competencia profesional en algún momento de su relación como pareja profesionista.

El 14% de los hombres entrevistados dirigen su hogar de modo autónomo, el 10% de las mujeres son las que lo dirigen de modo autónomo. Mientras el 76% de las parejas dirigen conjuntamente su hogar.

De las 50 parejas entrevistadas, los hombres de 44 parejas son los que ganan más dinero: las mujeres de 3 parejas ganan más que sus maridos y, en 3 parejas, ambos miembros tienen el mismo sueldo.

Únicamente una pareja reportó haber tenido conflicto en cuanto a diferencia de sueldo.

25 parejas reportaron que el tiempo que tienen para su relación como pareja no es suficiente. Por otra parte, 23 parejas consideran que es suficiente el tiempo dedicado a su relación, y únicamente 2 parejas profesionistas respondieron tener mucho tiempo para su relación como pareja.

De las 50 parejas entrevistadas, 7 reportaron haber tenido conflictos en su relación, al ser una pareja profesionista y, en contraste, 43 parejas comentaron no haber tenido problemas profundos al ser una pareja profesionista.

3.3 ESTADISTICA INFERENCIAL

De acuerdo con el capítulo de Metodología en su inciso de procedimientos, se efectuaron los análisis establecidos entre las variables contenidas en las áreas de sondeo del cuestionario. A continuación se presentarán únicamente aquellas relaciones que resultaron estadísticamente significativas con un nivel de $p \leq .05$.

EDAD

Al realizar un análisis sobre la relación edad de la mujer y calificación de involucramiento en el trabajo se encontró que, a mayor edad, mayor involucramiento en el trabajo

$$r = .25 \quad p < .04$$

Al efectuar un análisis de χ^2 observamos que la edad de la mujer influye en cuanto a los que ella espera que su marido decida acerca de una posible reubicación. Los resultados se pueden observar en los renglones de la Tabla 5.

TABLA 5
EXPECTATIVAS DE REUBICACION DE LA MUJER POR EDADES

Reubicación

Edad	Reubicación			
	"Sin tomar en cuenta mi trabajo"	"Si tengo la posibilidad de encontrar empleo"	"Solamente si yo recibiera una oferta satisfactoria"	
30 a 33 años	14.3	71.4	14.3	14
34 a 37 años	20.0	20.0	60.0	10
38 a 41 años	53.8	23.1	23.1	13
42 a 45 años	50.0	16.7	33.3	6
46 a 53 años	42.9	0	57.1	7
	17	16	17	50

$\chi^2 = 19.7$ 8gL $p < .02$

Los resultados nos muestran que la mayoría de las mujeres que tienen entre 30 y 33 años de edad esperaban que su esposo aceptara si ellas tienen posibilidad de encontrar empleo; las mujeres que tienen entre 34 y 37 años de edad contestaron en su mayoría, que esperaban que el esposo aceptara solamente si reciben una oferta satisfactoria; la mayoría de las mujeres de 38 hasta 45 años contestaron que el esposo aceptara sin tomar en cuenta su trabajo.

En cuanto a la relación edad del hombre y rol de padre, encontramos que a mayor edad, mayor cantidad de tiempo dedicada a la convivencia con sus hijos

$r = .2889$ $p < .02$

Se encontró que a mayor edad de la mujer, menor tiempo dedica a su rol de pareja

$r = -.2419$ $p < .05$

PROFESION

La profesión que la mujer ejerza influye en el tipo de expectativas que ésta tiene sobre su pareja en lo que respecta la pregunta de reubicación: "Si a su pareja le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones esperaría que él aceptara?" Se pueden observar las respuestas en los renglones de la tabla 6.

TABLA 6
EXPECTATIVAS DE REUBICACION EN LA MUJER EN CUANTO A SU PROFESION

Profesion	Reubicación			
	"Sin tomar en cuenta mi trabajo"	"Si tengo la posibilidad de encontrar empleo"	"Solamente si yo recibiera una oferta satisfactoria"	
Adminis- trativa	55.6	22.2	22.2	9
Ingenie- rias	100.0	.0	.0	4
C. Soc. y Cond.	12.5	62.5	25.0	16
Arqui. y Disen.	.0	.0	100.0	2
Humani- dades	35.7	28.6	35.7	14
Biolo- gicas	20.0	.0	80.0	5
	17	16	17	50

$$\text{Chi}^2 = 25.79 \quad 10\text{gL} \quad p < .004$$

En la tabla 6 se observa que de la mayoría de las mujeres cuyas profesiones se encuentran dentro del área biológica así como de arquitectura y diseño, esperan que sus maridos acepten

un trabajo en otra ciudad solamente si ellas reciben una oferta satisfactoria. En contraste, la mayoría de las mujeres cuya profesión es del área de ingenierías y del área administrativa, perciben que sus maridos aceptarían el trabajo sin tomar en cuenta el de ellas. Aquellas mujeres con profesión del área de ciencias sociales y de la conducta, perciben que sus maridos aceptarían si ellas tienen la posibilidad de encontrar empleo. Por último, las mujeres entrevistadas cuyas profesiones se encuentran en el área de humanidades no parecen tener tendencia de respuesta.

La profesión de la mujer afecta en el número de tareas del hogar de las cuales ella se encarga

TABLA 7
ANÁLISIS DE VARIANZA: PROFESIÓN DE LA MUJER CON NÚMERO DE TAREAS DEL HOGAR DE LAS CUALES ELLA SE ENCARGA

<u>Origen de la Variación</u>	<u>gl</u>	<u>Suma de cuadrados</u>	<u>Cuadrados medios</u>	<u>F</u>	<u>Frob.</u>
Entre grupos	5	219.72	43.94	3.71	.007
Dentro de los grupos	44	520.29	11.82		
Total	49	740.02			

El análisis de varianza nos muestra que si hay una diferencia del número de tareas del hogar de las que la mujer se encarga entre las profesiones, y que esta diferencia es significativa. Es decir, que existe cierta variabilidad en las tareas del hogar y que ésta, se debe a la profesión de la mujer de la muestra.

Las mujeres que tienen carreras dentro del área biológica se encargan en promedio de 12.8 tareas del hogar entre las cuales se encuentran, entre otras, las compras del super y remendar la ropa. Este grupo se diferencia significativamente de aquellas mujeres que tienen profesiones ya sea de ciencias sociales o de la conducta, puesto que la media de tareas en el hogar es de $X = 6.06$. De acuerdo con la prueba F de Scheffe no se encontraron diferencias significativas entre otras profesiones.

También se observó que la profesión del hombre influye en el tiempo que éste dedica a su rol de pareja. Los resultados se ilustran en la tabla B.

TABLA B
ANALISIS DE VARIANZA: PROFESION DEL HOMBRE CON EL TIEMPO
QUE DEDICA A SU ROL DE PAREJA

<u>Origen de la Variacion</u>	<u>gl</u>	<u>Suma de cuadrados</u>	<u>Cuadrados medios</u>	<u>F</u>	<u>Prob.</u>
Entre grupos	6	726.74	121.12	2.88	.019
Dentro de los grupos	43	1812.48	42.15		
Total	49	2539.21			

El análisis de varianza muestra que existe cierta variabilidad en el tiempo que dedica a estar con su pareja y que ésta, se debe a la profesión del hombre de la muestra.

Se encontró que las profesiones biológicas, con media de rol de pareja $X=9.25\%$, difiere significativamente de aquellos hombres que tienen profesiones en el área de humanidades, quienes dedican en promedio 37.0% de su tiempo a su pareja.

ANOS DE CASADOS

Se observa que el hombre, a mayor años de casado, mayor involucramiento en su trabajo

$$r = .3585 \quad p < .006$$

Basándonos en los resultados se puede afirmar que la mujer, a mayor años de casada, mayor involucramiento en su trabajo

$$r = .2426 \quad p < .05$$

Se encontró que los años de casados tiene un efecto significativo con las expectativas de la mujer hacia su marido en lo que respecta a reubicación: "Si a su pareja le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo que condiciones esperaría que él/ella aceptara?" Los resultados se muestran en los renglones de la Tabla 9.

TABLA 9
EXPECTATIVAS DE REUBICACION DE LA MUJER POR EDADES

Años de casados	Reubicación			
	"Sin tomar en cuenta mi trabajo"	"Si tengo la posibilidad de encontrar empleo"	"Solamente si yo recibiera una oferta satisfactoria"	
01 a 10 años	13.3	60.0	26.7	15
11 a 20 años	37.5	29.2	33.3	24
21 a 31 años	54.5	0	45.5	11
	17	16	17	50

Chi² = 11.26 4gL p < .03

La mayoría de las mujeres que tienen entre 1 y 10 años de casadas contestaron que esperaban que sus esposos aceptaran si ellas tienen posibilidad de encontrar empleo. No se observó tendencia de respuesta en los grupos restantes.

Podemos observar, en la relación años de casados con convivencia con los hijos, que la mujer a mayor años de casada, mayor tiempo dedica a sus hijos

r = .2634 p < .04

Esto mismo se encontró en el caso de los hombres, a mayor año de casados, mayor tiempo dedica a sus hijos

r = .2849 p < .03

Analizando la relación de años de casados con el tiempo dedicado a su pareja encontramos que en la mujer, a mayor años de casada, menor tiempo dedica a su pareja

$$r = -.3217 \quad p < .02$$

Asimismo, se encontró la misma relación en cuanto a los hombres

$$r = -.3080 \quad p < .02$$

TRABAJO MAMA

Las mujeres entrevistadas cuyas madres trabajaban cuando ellas eran solteras, dedican en promedio más tiempo a su pareja que aquellas cuyas madres no trabajaban. Estos datos se pueden apreciar en la tabla 10.

TABLA 10

PRUEBA T : MUJERES CUYAS MADRES TRABAJARON CUANDO ELLAS ERAN SOLTERAS CON EL PORCENTAJE DE TIEMPO QUE DEDICAN A SU PAREJA

	<u>N</u>	<u>\bar{x}</u>	<u>DS</u>	<u>T</u>	<u>gL</u>	<u>Prob.</u>
Madres si trabajaron	10	19.10	8.21	2.21	48	.032
Madres no trabajaron	40	13.15	7.47			

ORDEN DE NACIMIENTO

En base a los resultados obtenidos, se puede observar en la tabla 11, que el orden de nacimiento del hombre tiene una relación significativa con su involucramiento en el trabajo

TABLA 11
ANALISIS DE VARIANZA: EL ORDEN DE NACIMIENTO DEL HOMBRE CON SU GRADO DE INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO

<u>Origen de la Variación</u>	<u>gl</u>	<u>Suma de cuadrados</u>	<u>Cuadrados medios</u>	<u>F</u>	<u>Prob.</u>
Entre grupos	3	98.02	32.67	3.90	.014
Dentro de los grupos	46	385.09	8.37		
Total	49	483.12			

Los resultados demuestran que aquellos hombres entrevistados que resultaron ser primogénitos tienen en promedio 17.06 como su calificación de involucramiento (con un máximo de 25). En contraste los hombres que resultaron ser hijos 'de en medio' presentaron en promedio 13.86 como calificación de involucramiento. Estos datos fueron significativos de acuerdo con la prueba F de Scheffe.

TABLA 12
ANALISIS DE VARIANZA: ORDEN DE NACIMIENTO DE LA MUJER CON TIEMPO QUE DEDICA A SU ROL DE PAREJA

<u>Origen de la Variación</u>	<u>gl</u>	<u>Suma de cuadrados</u>	<u>Cuadrados medios</u>	<u>F</u>	<u>Prob.</u>
Entre grupos	3	635.00	211.66	4.01	.012
Dentro de los grupos	46	2428.21	52.78		
Total	49	3063.22			

Al realizar la prueba F de Scheffe, se observó que las mujeres de la muestra, que resultaron ser primogénitas, dedican en promedio 18.5% de tiempo a su pareja, en comparación con las mujeres que fueron hijas de en medio, las cuales dedican en promedio 10.72% de tiempo a su pareja.

NUMERO DE HIJOS

Realizando un Contraste de Medianas (K-Sample Median Test) para ver si el número de hijos afecta en el tiempo que la mujer dedica a su trabajo, resultó que la mayoría de las que trabajan tiempo completo, tienen menos hijos.

$$\chi^2 = 9.554 \quad p < .01$$

Al realizar una correlación de Pearson de las variables número de hijos y satisfacción en el trabajo de los hombres, se encontró que para ellos, a mayor número de hijos, mayor satisfacción en su trabajo, y a menor número de hijos, menor satisfacción en el trabajo.

$$r = .2858 \quad p < .03$$

En base a los resultados obtenidos en el Contraste de Medianas (K-Sample Median Test), se observa que el número de hijos afecta las expectativas de la mujer hacia su pareja, en lo que respecta a reubicación: las mujeres que contestaron que sus esposos aceptarían un puesto en otra ciudad "sin tomar en cuenta el empleo de ella" tienen mayor número de hijos que aquellas que esperan que sus esposos acepten "si ellas tienen posibilidad de encontrar empleo" o de "recibir una oferta satisfactoria".

$$\chi^2 = 9.615 \quad p < .01$$

En cuanto al hombre, se pudo observar que mientras más hijos tiene, mayor tiempo le dedica a su rol de padre

$$r = .3709 \quad p < .005$$

Asimismo, la mujer, mientras más hijos tenga, mayor tiempo dedica a su rol de madre

$$r = .5420 \quad p < .001$$

Al realizar una Prueba T respecto a esta variable, se encontró que tanto los hombres como las mujeres entrevistadas que no tienen hijos dedican mayor tiempo a su cuidado personal que aquellos que sí los tienen. Los resultados se ilustran en la tabla 13.

TABLA 13
PRUEBAS T: PORCENTAJE DE TIEMPO DEDICADO AL ROL DE CUIDADO PERSONAL Y EL TENER HIJOS

		N	\bar{X}	DS	T	gL	Prob.
Hombres	con hijos	43	5.32	2.81	2.44	48	.019
	sin hijos	7	8.28	3.94			
Mujeres	con hijos	43	6.27	3.62	3.64	48	.001
	sin hijos	7	11.57	3.15			

En lo que respecta a la relación número de hijos y el rol de cuidado personal de la mujer, se encontró que a mayor número de hijos, la mujer dedica menor tiempo a su cuidado personal

$$r = -.2813 \quad p < .03$$

Al realizar una prueba T entre las variables, tener o no hijos y rol de pareja, se encontraron los siguientes resultados:

TABLA 14
PRUEBAS T: PORCENTAJE DE TIEMPO DEDICADO AL ROL DE PAREJA Y EL TENER HIJOS

		<u>N</u>	<u>\bar{X}</u>	<u>DS</u>	<u>T</u>	<u>gL</u>	<u>Prob.</u>
Hombres	con hijos	43	12.16	5.83	4.23	48	.000
	sin hijos	7	22.86	3.15			
Mujeres	con hijos	43	12.16	5.31	6.59	48	.000
	sin hijos	7	27.71	8.38			

Como podemos observar en la tabla anterior, las parejas entrevistadas que no tienen hijos, dedican mayor porcentaje de tiempo a su pareja que aquellas que sí los tienen. En base a los resultados obtenidos, se observa que el hombre, mientras más hijos tenga, menor tiempo dedica a su rol de pareja

$$r = -.4555 \quad p < .001$$

De igual manera se observa que la mujer, a mayor número de hijos menor tiempo dedica a su relación de pareja

$$r = -.5399 \quad p < .001$$

TIPO DE PAREJA

En cuanto al tipo de pareja y las preguntas acerca de reubicación, se encontraron resultados significativos en cuanto a la respuesta de ellas al preguntarles: "Si a su pareja le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones esperaría que él/ella aceptara?" Los renglones de la tabla 15 muestra los resultados obtenidos.

TABLA 15
EXPECTATIVAS DE LA MUJER HACIA LA REUBICACION Y TIPO DE PAREJA

Tipo de Pareja	Reubicación			
	"Sin tomar en cuenta mi trabajo"	"Si tengo la posibilidad de encontrar empleo"	"Solamente si yo recibiera una oferta satisfactoria"	
Tradicional	33%	39%	28%	18
Neo-trad.	55%	25%	20%	20
Proteana	0%	33%	66%	12
	17	14	17	50

Chi² = 12.38, 4 gL, p < .02

En la tabla anterior, se observa que las mujeres pertenecientes a parejas proteanas esperan que la mayoría de las veces, su esposo acepte el trabajo solamente si ellas reciben una oferta satisfactoria. En contraste, más de la mitad de las mujeres de parejas neo-tradicionales perciben que sus maridos aceptarían sin tomar en cuenta el trabajo de ellas. En cuanto a las mujeres de parejas tradicionales, no existe una tendencia de respuesta. Los resultados anteriores tienden a confirmar dichos prototipos.

También se analizó la relación entre el tipo de pareja y el tiempo que dedican los miembros de parejas profesionistas a sus diferentes roles, y se encontraron los siguientes resultados significativos:

TABLA 16
ANÁLISIS DE VARIANZA: TIPO DE PAREJA CON PORCENTAJE DE
TIEMPO DEDICADO AL ROL PROFESIONISTA EN EL HOMBRE

<u>Origen de la Variación</u>	<u>gl</u>	<u>Suma de cuadrados</u>	<u>Cuadrados medios</u>	<u>F</u>	<u>Prob.</u>
Entre grupos	2	1324.93	662.46	3.94	.026
Dentro de los grupos	47	7884.57	167.75		
Total	49	9209.50			

Este análisis de varianza nos muestra que si hay una diferencia del tiempo que dedican a su rol de profesionista los hombres entre el tipo de pareja. Es decir que existe cierta variabilidad en este porcentaje, y que éste se debe al tipo de pareja del hombre.

Los hombres que pertenecen al tipo de pareja neo-tradicional dedican en promedio 63.85% de su tiempo a su rol profesionalista. Mientras que aquellos pertenecientes a parejas proteanas dedican en promedio un 50.58% de tiempo a su trabajo. Estos datos fueron significativos con la prueba F de Scheffe.

ETAPA DE CARRERA

En cuanto a la relación entre etapa de la carrera de la mujer y el tiempo que la pareja considera tener para su relación, se encontró una tendencia significativa siendo que, entre más avanzada esté ella en su carrera (excluyendo carrera tardía) menor tiempo considera tener la pareja para su relación como tal. Se pueden observar los resultados en las columnas de la tabla 17.

TABLA 17

RELACION ENTRE ETAPA DE LA CARRERA DE LA MUJER Y TIEMPO QUE LA PAREJA CONSIDERA TENER PARA SU RELACION COMO TAL

Tiempo de Relacion	Etapa de Carrera				
	Explo.	Estab.	Mitad	Tardia	
No es Suficiente	0%	43%	62%	0%	25
Suficiente	50%	52%	37%	100%	23
Mucho tiempo	50%	4%	0%	0%	2
	2	23	24	1	50

Chi² = 15.24, 6g.L., p < .02

ETAPA DE FAMILIA

Analizando el desarrollo de pareja, lo cual se denominó "etapa de familia", se encontraron los siguientes resultados significativos:

Se encontró relación significativa con el Contraste de la Mediana (k-Sample Median Test) entre la etapa de la familia y la respuesta de la mujer ante la pregunta de reubicación: "Si a usted le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones lo aceptaría?" Se encontró que de aquellas mujeres que contestaron que aceptarían si su esposo recibiera oferta satisfactoria de trabajo, la mayoría pertenecían a etapas de familia de cima familiar (3) en la cual hay dos o más hijos en la etapa pre-escolar, o etapas anteriores.

Chi² = 6.805 p < .01

En lo que respecta a la interacción etapa de familia y los diferentes roles que juegan los miembros de la pareja se encontraron los siguientes resultados significativos:

TABLA 18
ANALISIS DE VARIANZA: ETAPA DE FAMILIA CON PORCENTAJE DE TIEMPO QUE DEDICA LA MUJER A SU CUIDADO PERSONAL

<u>Origen de la Variación</u>	<u>gl</u>	<u>Suma de cuadrados</u>	<u>Cuadrados medios</u>	<u>F</u>	<u>Prob.</u>
Entre grupos	5	212.28	42.46	3.29	.013
Dentro de los grupos	44	568.69	12.92		
Total	49	780.98			

Al efectuar un análisis de varianza para encontrar evidencia de asociación entre las variables, se encontró que las medias de la muestra son significativamente diferentes. Esto se puede apreciar al observar que la suma de cuadrados entre los grupos es significativamente mayor que dentro de los grupos. Las mujeres entrevistadas que se encontraban en la primera etapa de la familia "la pareja", la cual comienza con el matrimonio y termina con el nacimiento del primer hijo, dedican en promedio mayor tiempo a su cuidado personal (11.57%) en comparación con aquellas mujeres que se encuentran en la etapa 3 de "cima familiar" en la cual hay dos o más hijos en la etapa pre-escolar.

TABLA 19
ANALISIS DE VARIANZA: ETAPA DE FAMILIA CON EL PORCENTAJE DE TIEMPO QUE DEDICA EL HOMBRE A SU ROL DE PAREJA

<u>Origen de la Variación</u>	<u>gl</u>	<u>Suma de cuadrados</u>	<u>Cuadrados medios</u>	<u>F</u>	<u>Prob.</u>
Entre grupos	5	870.38	174.07	4.59	.001
Dentro de los grupos	44	1668.84	37.92		
Total	49	2539.21			

Existe cierta variabilidad en el porcentaje de tiempo que dedica el hombre a su rol de pareja y ésta, se debe a la etapa

de la familia en la cual se encuentran. Al realizar el análisis de varianza se observó que los hombres entrevistados que se encuentran en la etapa de "la pareja" dedican en promedio 22.9% de tiempo a su rol de pareja. En comparación a los datos anteriores, los hombres que se sitúan en la etapa 4 de "hogar completo" el cual comienza cuando el hijo más pequeño entra a la escuela y termina cuando el hijo mayor deja el hogar, dedican en promedio 10.85% de su tiempo a su relación de pareja. Estos resultados fueron significativos con la prueba F de Scheffe.

TABLA 20
ANÁLISIS DE VARIANZA: ETAPA DE FAMILIA CON PORCENTAJE DE TIEMPO QUE DEDICA LA MUJER A SU ROL DE PAREJA

<u>Origen de la Variación</u>	<u>gl</u>	<u>Suma de cuadrados</u>	<u>Cuadrados medios</u>	<u>F</u>	<u>Prob.</u>
Entre grupos	5	1780.38	356.07	12.21	.000
Dentro de los grupos	44	1282.83	29.15		
Total	49	3063.22			

Este análisis de varianza nos muestra que sí hay una diferencia en cuanto a las medias de porcentajes de tiempo que las mujeres dedican a estar con sus parejas, y que esto, se debe a la etapa de familia en que se encuentran. Aquellas mujeres que se encuentran en la etapa de "la pareja", dedican en promedio 27.7% de su tiempo a su relación como pareja. Estos datos difieren significativamente, de acuerdo con la prueba F de Scheffe, de las mujeres que se encuentran en las etapas: 3 "cima familiar" ($X = 16.14$), "disminución del círculo familiar" ($X = 15.20$) así como "hogar completo" ($X = 10.25$).

INVOLUCRAMIENTO Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

A continuación pasaremos a revisar algunos datos que resultaron significativos en cuanto al involucramiento y satisfacción en el trabajo.

En cuanto a la relación existente entre involucramiento y satisfacción se encontró una relación positiva para los hombres de la muestra

$$r = .2444 \quad p < .05$$

Involucramiento

TABLA 21
PRUEBA T: INTERRUPTCION DE CARRERA Y CALIFICACION DE INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO DE LA MUJER

	N	\bar{X}	DS	T	gL	Prob.
Mujeres	26	13.38	2.50	2.65	45	.011
	21	15.38	2.66			

Existe una diferencia significativa en el grado de involucramiento en el trabajo, entre mujeres que interrumpieron su carrera y mujeres que no la interrumpieron. Estas últimas tienen un mayor involucramiento en su trabajo.

Considerando la relación existente entre tareas del hogar e involucramiento en el trabajo, se encontraron los siguientes resultados significativos.

A mayor número de tareas del hogar a las que la mujer se encarga, mayor involucramiento experimenta en su trabajo profesional.

$$r = .2507 \quad p < .05$$

En contraste, y para él, a mayor número de tareas del hogar realizadas por ambos, se vió que disminuye el involucramiento en el trabajo de él

$$r = -.3029 \quad p < .02$$

También se observa que la mujer al tener mayor involucramiento en su trabajo dedica mayor tiempo a su rol de madre

$$r = .3300 \quad p < .02$$

Continuando con este análisis, se encontró que a mayor involucramiento en el trabajo de la mujer, ésta dedica menor tiempo a sus relaciones sociales

$$r = -.2366 \quad p < .05$$

Tanto en el hombre como en la mujer se observa que mientras más involucrados estén en su trabajo, menor tiempo dedican a su relación como pareja

$$\begin{array}{ll} \text{El:} & r = -.2572 \quad p < .04 \\ \text{Ella:} & r = -.2544 \quad p < .04 \end{array}$$

Satisfacción

A mayor número de tareas del hogar de los cuales se encargan ambos miembros de la pareja, se vió que disminuye la satisfacción en el trabajo de la mujer

$$r = -.3690 \quad p < .005$$

Se puede observar que la mujer al tener mayor satisfacción en su trabajo dedica mayor tiempo a su cuidado personal

$$r = .3215 \quad p < .02$$

Al aumentar el tiempo que la mujer dedica a sus actividades sociales, disminuye su satisfacción en el trabajo

$$r = -.2366 \quad p < .05$$

Por otra parte, el hombre, a mayor satisfacción experimenta en su trabajo, menor tiempo dedica a su rol de pareja

$$r = -.2490 \quad p < .05$$

Se encontró una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el rol en el hogar de la mujer: a mayor satisfacción, mayor tiempo dedica a las actividades del hogar

$$r = .2810 \quad p < .05$$

REUBICACION

Al relacionar las respuestas que dieron las parejas con las preguntas de reubicación, se encontró significancia entre las respuestas de los distintos sexos a cada pregunta.

A la primera pregunta que dice: "Si a usted le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones lo aceptaría?" A continuación se ilustran los resultados obtenidos.

TABLA 22
COMPARACION ENTRE DECISIONES DE REUBICACION DE LA PAREJA

Reubicación de la Mujer	Reubicación del Hombre			
	Sin tomar en cuenta el empleo de su pareja	Si su pareja tiene posib. de encontrar empleo	Solamente si su pareja recibe oferta satisfactoria	
Si su pareja tiene posib. de encontrar empleo	13.3%	50.0%	5.9%	12
Solamente si su pareja recibe oferta satisfactoria	86.7%	50.0%	94.1%	38
	15	18	17	50

$$\text{Chi}^2 = 10.66, \quad 2 \text{ gL}, \quad p < .005$$

De los 15 hombres que contestaron que aceptarían sin tomar en cuenta el empleo de su pareja, 13 de las esposas contestaron que ellas aceptarían si su pareja recibe una oferta satisfactoria. De los 17 hombres que contestaron que aceptarían solamente si su pareja recibe una oferta satisfactoria, 16 de las esposas contestaron lo mismo.

Ante la segunda pregunta sobre reubicación que dice: "Si a su pareja le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones esperaría que él/ella aceptara?" Se encontró lo siguiente de acuerdo con las columnas de la tabla 23:

TABLA 23
COMPARACION DE EXPECTATIVAS DE REUBICACION DE LA PAREJA

Reubicación del Hombre	Reubicación de la Mujer			
	Sin tomar en cuenta mi trabajo	Si tengo posib. de encontrar empleo	Solamente si recibiera oferta satisfactoria	
Sin tomar en cuenta mi trabajo	5.9%	0%	0%	1
Si tengo posib. de encontrar empleo	0%	50%	11.8%	10
Solamente si recibo una oferta satis.	94.1%	50%	88%	39
	17	16	17	50

$\chi^2 = 15.52, 4 \text{ gL}, p < .004$

De las mujeres que contestaron que esperarían que su esposo aceptara sin tomar en cuenta su trabajo, el 94% tienen esposos que contestaron que esperaban que su esposa aceptara solamente si ellos recibieran una oferta satisfactoria. De las mujeres que esperaban que su esposo aceptara si ellas tuvieran posibilidad de encontrar empleo, la mitad de sus esposos contestaron lo mismo y la otra mitad, solamente si ellos recibieran una oferta satisfactoria. De las mujeres que esperaban que sus esposos aceptaran, solamente si ellas reciben una oferta satisfactoria, el 88% de sus esposos contestaron lo mismo.

Se encontró una significancia entre la respuesta del hombre ante la primera pregunta de reubicación y la respuesta a la segunda pregunta de reubicación de la mujer. Específicamente se ve en los renglones de la tabla 24:

TABLA 24
COMPARACION ENTRE EXPECTATIVAS DE REUBICACION DE ELLA Y DECISIONES DE REUBICACION DE EL

	Reubicación de la Mujer			
	Sin tomar en cuenta mi trabajo	Si tengo posib. de encontrar empleo	Solamente si recibiera oferta satisfactoria	
Reubicacion del Hombre				
Sin tomar en cuenta el empleo de pareja	73.3%	36.7%	0%	15
Si su pareja tiene posib. de encontrar empleo	11.1%	55.6%	33.3%	18
Solamente si su pareja recibe oferta satisfactoria	23.5%	11.8%	64.7%	17
	17	16	17	50

$$\text{Chi}^2 = 25.39, \quad 4 \text{ gL}, \quad p < .001$$

De los hombres que aceptarían sin tomar en cuenta el empleo de su pareja, el 73.3% de sus esposas esperaban esto mismo. De los hombres que aceptarían si sus esposas tienen posibilidad de encontrar empleo, el 55.6% de sus esposas lo esperaban así. Aquellos hombres que aceptarían solamente si sus esposas recibieran oferta satisfactoria, el 64.7% de las mismas lo esperaban de ésta manera.

Adicionalmente se vió una significancia entre la respuesta de la mujer ante la primera pregunta de reubicación y la repuesta del hombre ante la segunda pregunta. Estos resultados se muestran en los renglones de la tabla 25:

COMPARACION ENTRE DECISIONES DE REUBICACION DE ELLA Y EXPECTATIVAS DE REUBICACION DE EL

	Reubicación del Hombre			
	Sin tomar en cuenta mi trabajo	Si tengo posib. de encontrar empleo	Solamente si recibiera oferta satisfactoria	
Reubicacion de la Mujer				
Si su pareja tiene posib. de encontrar empleo	0	58.3%	41.7%	12
Solamente si su pareja recibe oferta satisfactoria	2.6%	7.9%	89.5%	38
	1	10	39	50

Chi² = 14.59, 2 gL, p < .001

La mujer que contestó que aceptaría si su esposo tuviera posibilidad de encontrar empleo, el 58.3% de sus esposos esperaban esto mismo de ellas. De las mujeres que contestaron que aceptarían solamente si su esposo tuviese una oferta satisfactoria, el 89.5% de sus esposos lo esperaban de esta manera.

TABLA 26

RELACION DE NUMERO DE TAREAS DEL HOGAR DE LAS QUE SE ENCARGA EL, ELLA Y AMBOS

	E1	Ella	Ambos	N
Cuidado Hijos	8	110	75	193
Comida	3	72	20	95
Dinero	69	31	39	139
Ropa	9	92	51	152
Mantenimiento	103	56	52	211
Social	4	48	45	97
N	196	409	282	887

$$\text{Chi}^2 = 274.17 \quad \text{g.L} = 10 \quad \text{p} < .001$$

En esta tabla podemos observar que la mujer se encarga de la mayoría de las tareas del hogar, seguida por ambos y después el esposo. Se puede observar que el hombre tiene a su cargo la mayoría de mantenimiento y finanzas, y la mujer la mayoría de las tareas de cuidado de los hijos, comida y ropa.

Todas las cifras y resultados anteriores, son indicadores de diferentes modos de organización de parejas profesionistas. Al terminar esta sección, el lector puede tener la impresión de un mosaico de datos sin aparente conexión. A continuación se presenta un cuadro en el cual se resumen estos resultados. En el siguiente capítulo se evaluarán y discutirán los resultados de manera que en dicho mosaico se aprecie un patrón más claro de cómo organizan su profesión y familia las parejas de la muestra.

3.4 CUADRO DE RESULTADOS

Se han resumido los resultados, los cuales fueron obtenidos mediante la aplicación del cuestionario y análisis estadístico, en un cuadro que se presenta a continuación. En éste, se han simplificado las explicaciones y expresiones estadísticas. Los resultados se han colocado de tal manera en que se puedan comparar a los hombres y mujeres de acuerdo con la variable investigada.

HOMBRES

De 30 a 57 años de edad, media de 42.

A mayor edad tiende a dedicar mayor tiempo a convivir con sus hijos. EDAD

La mayoría en carreras administrativas e ingenierías.

Los de humanidades dedican mayor tiempo a su rol de pareja que los de profesiones biológicas. PROFESION

Casi todos trabajan tiempo completo.

TIEMPO TRABAJO

De 1 a 31 años de casados, media 14.

A mayor años de casados tienden a involucrarse más en su trabajo y dedicar mayor tiempo a su rol de padres. AÑOS DE CASADOS

A mayor años de casados tiende a dedicar menor tiempo a su pareja.

La mayoría de las mamás no trabajaban.

TRABAJO MAMA

Los hombres primogénitos tienden a involucrarse más en su trabajo que los de 'en medio'.

ORDEN DE NACIMIENTO

MUJERES

De 30 a 53 años de edad, media de 38. A mayor edad tiende a involucrarse más en su trabajo. A mayor edad tiende a dedicar menor tiempo a su rol de pareja.	EDAD
La mayoría de las carreras de ciencias sociales y de la conducta, así como de humanidades. Las de áreas biológicas se encargan en promedio de más tareas del hogar que las de ciencias sociales y de la conducta.	PROFESION
La mitad dedica medio tiempo a su trabajo, y una tercera parte dedica tiempo completo a su trabajo.	TIEMPO TRABAJO
De 1 a 31 años de casados, media de 14. A mayor años de casadas tienden a involucrarse más en su trabajo.	ANOS DE CASADOS
La mayoría de las mamás no trabajaban. De las que sí trabajaban sus mamás, tienden a dedicar mayor tiempo a su pareja.	TRABAJO MAMA
En su mayoría son primogénitas o hijas de en medio. Las primogénitas tienden a dedicar más tiempo a su rol de pareja.	ORDEN DE NACIMIENTO

HOMBRES

La mayoría tienen hijos; en promedio dos. A mayor número de hijos, tienden a mayor satisfacción en el trabajo, y tienden a dedicar mayor tiempo a su rol de padres. Aquellos que tienen hijos tienden a dedicar menor tiempo a su rol de cuidado personal, y mayor tiempo a su rol de pareja.

NUMERO DE HIJOS

18 de las parejas son tradicionales, 20 neo-tradicionales, y 12 proteanas. Aquellos hombres de parejas neo-tradicionales tienden a dedicar mayor tiempo a su rol profesional que aquellos de parejas proteanas.

TIPO DE PAREJA

La mayoría se encuentran en la etapa establecida y mitad de carrera.

ETAPA DE CARRERA

Más de la mitad se encuentran en la etapa de "hogar completo", y aproximadamente una tercera parte entre "la pareja" y "expansión del círculo". Aquellos hombres en la etapa de "la pareja" tienden a dedicar mayor tiempo a su pareja que los hombres en la etapa de "hogar completo".

ETAPA DE FAMILIA

Ninguno de los hombres interrumpió su carrera al tener hijos.

INTERRUPCION DE CARRERA

MUJERES

La mayoría tienen hijos; en promedio 2.
Las mujeres con menos hijos tienden a trabajar tiempo completo.
A mayor número de hijos tienden a dedicar más tiempo a su rol de madre.
Las que no tienen hijos tienden a dedicar mayor tiempo a su cuidado personal.
A mayor número de hijos tienden a dedicar menor tiempo a su pareja.

NUMERO DE HIJOS

18 de las parejas son tradicionales, 20 neo-tradicionales y 12 proteanas.

TIPO DE PAREJA

La mayoría se encuentra en la etapa establecida y mitad de carrera.
A mayor etapa de carrera considera tener menor tiempo para su relación de pareja.

ETAPA DE CARRERA

Más de la mitad se encuentra en la etapa de "hogar completo", y aproximadamente una tercera parte en "la pareja" y "expansión del círculo".
Las que se encuentran en la primera etapa tienden a dedicar más tiempo a su cuidado personal así como a su relación de pareja.

ETAPA DE FAMILIA

Básicamente la mitad interrumpieron su carrera al tener hijos y la otra mitad no.

INTERRUPCION DE CARRERA

HOMBRES

En promedio están medianamente involucrados en el trabajo.

Aquellos hombres más involucrados en su trabajo tienden a estar más satisfechos en él.

El involucramiento tiende a disminuir cuando aumenta el número de tareas del hogar realizadas por la pareja en conjunto.

Al aumentar el involucramiento tiende a disminuir el tiempo con la pareja.

INVOLUCRAMIENTO

En promedio están medianamente satisfechos en el trabajo.

Aquellos hombres más satisfechos en el trabajo tienden a estar más involucrados en él.

A mayor satisfacción tiene a dedicar menor tiempo a su rol de pareja.

SATISFACCION

MUJERES

En promedio están medianamente involucradas en su trabajo.

Aquellas mujeres que no interrumpieron su carrera tienden a estar más involucradas en su trabajo.

A mayor número de tareas del hogar de las que se encarga, tiende a estar más involucrada en su trabajo.

A mayor involucramiento, tienden a dedicar mayor tiempo a su rol de madre, y menor tiempo a su rol social así como su rol de pareja.

INVOLUCRAMIENTO

En promedio están medianamente satisfechas en su trabajo.

Tiende a disminuir la satisfacción conforme aumentan las tareas del hogar de las cuales ambos se encargan, así como el rol social.

A mayor satisfacción en el trabajo tiende a dedicar mayor tiempo a su rol de cuidado personal y del hogar.

SATISFACCION

AMBOS

EL

REUBICACION

ELLA	Decisiones			Expectativas			
	#1	#2	#3	#1	#2	#3	
Decisiones							
#1	0	0	0	0	0	0	0
#2	2	9	1	0	7	5	12
#3	13	9	16	1	3	34	38
Expectativas							
#1	11	2	4	1	0	16	17
#2	4	10	2	0	8	8	16
#3	0	6	11	0	2	15	17
	15	18	17	1	10	39	

Decisión de Reubicación:

"Si a usted le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones lo aceptaría?"

#1 Sin tomar en cuenta el empleo de su pareja.

#2 Si su pareja tuviera posibilidad de encontrar empleo.

#3 Solamente si su pareja recibe una oferta satisfactoria.

Expectativa de Reubicación:

"Si a su pareja le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones esperaría que él/ella aceptara?"

#1 Sin tomar en cuenta mi trabajo.

#2 Si tengo la posibilidad de encontrar empleo.

#3 Solamente si yo recibiera una oferta satisfactoria.

MUJERES

(Ver preguntas y respuestas en la página

REUBICACION

anterior).

Decisión de Reubicación #3: Las mujeres que tendieron a ésta respuesta fueron aquellas que se encontraban en la etapa de familia 3 "cima familiar" o etapas anteriores.

Expectativas de Reubicación:

#1 Tendieron a ésta respuesta aquellas mujeres que tienen entre 38 y 45 años de edad, de carreras de ingeniería y administración y tienen mayor número de hijos que aquellas que escogieron otra respuesta.

#2 Aquí, tenían entre 30 y 33 años, 1 a 10 años de casadas, de carreras de ciencias sociales y de la conducta, y de parejas neo-tradicionales.

#3 Entre 34 y 37 años, de carreras de biología y arquitectura y diseño, y de

parejas proteanas.

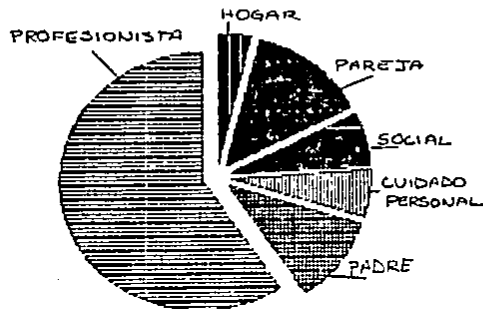
HOMBRES

Ver Tabla 4 "Tareas del Hogar" para una descripción individual. El hombre tiene a su cargo la mayoría de las tareas del hogar de mantenimiento y finanzas.

TAREAS DEL
HOGAR

Porcentaje de tiempo dedicado a diferentes actividades en un día típico de trabajo

ROL



AMBOS

CONFLICTOS

La mayoría de las parejas no reportaron haber experimentado competencia profesional.

Tres cuartas partes de las parejas dirigen conjuntamente su hogar.

En casi todas las parejas el hombre es el que recibe mayor sueldo.

Con excepción de una pareja, no fue reportado conflicto en cuanto a diferencia de sueldo.

La mitad de las parejas consideran no tener suficiente tiempo para su relación, y casi toda la otra mitad considera tener suficiente tiempo.

La mayoría de las parejas comentaron no haber tenido problemas profundos al ser una pareja profesionalista.

MUJERES

Ver Tabla 4 "Tareas del Hogar" para una

descripción individual.

La mujer se encarga de la mayoría de las tareas del hogar, en especial las tareas

de cuidado de los hijos, comida y ropa.

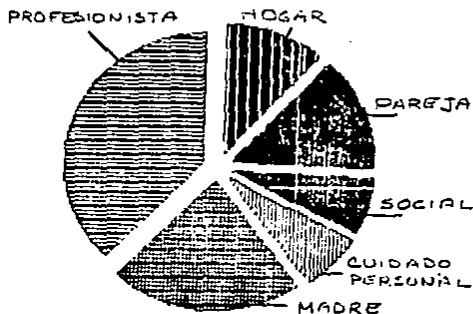
Porcentaje de tiempo dedicado a diferentes

actividades en un día típico de trabajo

TAREAS DEL

HOGAR

ROL



CONFLICTOS

4. DISCUSION Y CONCLUSIONES

Lo primero que ofreceremos es una discusión de los datos que resultaron estadísticamente significativos. Esto es, aquellas pruebas estadísticas que arrojaron un nivel de significancia de .05 o menor. Cabe destacar que estos datos no deben ser considerados como representativos de la población mexicana ya que para la recopilación de los datos no se pudo obtener un muestreo al azar.

Las parejas estudiadas tienen características socialmente comunes tales como: los hombres son mayores que las mujeres, muchos tienen profesiones de acuerdo con lo que tradicionalmente ha esperado la sociedad en esta área (hombres ingenieros, mujeres - humanidades). Los hombres trabajan tiempo completo, y ambos se encuentran ya establecidos o a mitad de su carrera profesional. Esto reflejaría que a pesar de los cambios sociales, en las parejas de la muestra aún se conserva una sociedad tradicional en estos aspectos, ya que el hombre sigue considerándose el proveedor principal y la mujer dedica mayor tiempo a su papel en el hogar.

Existe una serie de resultados que fueron altamente representativos en cuanto al efecto que tiene el número de hijos en la pareja. Específicamente, a menor número de hijos, la mujer tiende a trabajar tiempo completo y dedica mayor tiempo a su pareja y su cuidado personal. Asimismo, se

encontró lo mismo con los hombres en cuanto a estas dos últimas variables. Adicionalmente, vemos que a mayor número de hijos, aumenta el porcentaje de tiempo que los padres dedican al cuidado de sus hijos. Por último, mientras aumenta el número de hijos, las mujeres tienden a percibir que es el trabajo del marido lo que debe considerarse más importante para una posible decisión de reubicación.

Veamos algunos efectos que tiene las determinantes tempranas de la pareja profesionalista:

Para la mujer, si su mamá trabajaba cuando era soltera, va a dedicar mayor porcentaje de tiempo a su pareja. Esto puede ser resultado de que percibió que sus padres no tenían mucho tiempo para su relación como pareja, y no desean seguir éste mismo camino.

También se vió que la mujer que es primogénita dedica mayor tiempo a su esposo, que aquellas de 'en medio'. En el hombre se observa que aquellos que nacieron primero tienen mayor involucramiento en su trabajo que aquellos que ocupan lugares posteriores. Lo que coincide con Rapoport y Rapoport (1971a) quienes explican que los hijos primogénitos muestran características de que son trabajadores, complacientes y con orientación al logro.

En nuestro estudio pudimos observar que en el hombre, aumenta su involucramiento y satisfacción conforme aumenta el número de hijos y los años de casados que tienen. De acuerdo con Gould y Werbel (1983), los hombres que sí tienen hijos se encuentran más involucrados en su trabajo. Esto lo atribuyen a que el tener hijos aumenta la necesidad financiera y por lo tanto aumenta el involucramiento. Esta es una opinión muy particular de los autores anteriores. Sin embargo, sabemos que esto es cuestionable puesto que una gran necesidad financiera puede llevar a que la persona efectúe un trabajo con el que no está a gusto. Adicionalmente, podemos suponer que el hombre con mayor número de hijos y años de casado tiene mayor responsabilidad y por lo tanto necesita mostrar conformidad con la organización en la que trabaja, lo cual no sería necesario si tuviese mayor independencia.

Bailyn (1970), explica que las personas que tienen un trabajo muy demandante, y por el otro lado tienen una familia numerosa, deben subordinar su trabajo para dedicar más tiempo a actividades del hogar. Esto lo podemos constatar con los resultados de nuestro estudio en donde las parejas nos informan que mientras sea mayor el número de tareas del hogar de las cuales ambos se encargan, hay un menor involucramiento en el trabajo del esposo. Bailyn (1978) insiste que el trabajo se debe subordinar a favor de la familia, o viceversa. En nuestro estudio no pudimos constatar lo anterior ya que muchas

de las mujeres entrevistadas, al mismo tiempo de estar muy involucradas en su trabajo también dedican mucho tiempo a actividades del hogar.

A esto viene al caso el término de "supermujer" de Rapoport y Rapoport (1971a) o "mujer multicomprometida" de Josefowitz (1980); este tipo de mujer reparte su energía en todos los aspectos significativos de su vida en los cuales desea sobresalir. Este tipo de mujeres formaron parte de nuestro estudio. Los resultados nos informan que las mujeres más involucradas y satisfechas en su trabajo son aquellas que dedican más tiempo a sus hijos, cuidado personal, al hogar encargándose de un gran número de tareas del hogar. Esto último puede constatar lo propuesto por Gannon y Hendrickson (1973) los cuales afirman que las esposas profesionistas son capaces de mostrar interés y preocupación tanto por su trabajo como por su familia. En el presente estudio se observó que las mujeres están más involucradas en su trabajo cuando no interrumpen su carrera.

Los datos obtenidos sobre las parejas muestran que ambos miembros al estar involucrados y satisfechos en su trabajo tienen que sacrificar el tiempo para estar en pareja así como para sus relaciones sociales y cuidado personal. Al realizar las entrevistas con las parejas profesionistas, pudimos notar que su vida en un día típico de trabajo es muy distinta a la del fin de semana. En el primero dedican la

mayoría del tiempo a su trabajo, y el fin de semana está dedicado a convivencia con la familia, parientes, familia política, reduciéndose así a un mínimo el tiempo dedicado a la relación de pareja. Inclusive, la mujer, mientras más avance en su carrera, menor tiempo considera tener para su relación de pareja. Se encontró que las mujeres que dedican más tiempo a sus relaciones sociales están menos satisfechas con su trabajo, al igual que las que tienden a realizar las tareas del hogar con cooperación de sus esposos. Adicionalmente, se encontró que la profesión del hombre y la etapa de la familia que éste vive, influyen en el porcentaje de tiempo que dedica a su pareja.

En la situación familiar en la que ambos cónyuges trabajan, la pareja se enfrenta a diferentes retos tanto de tipo profesional, en donde se debe manejar la competencia, como de tipo familiar en donde se coordinan las tareas domésticas y las de ser padres.

Anteriormente se mencionó que las calificaciones de involucramiento obtenidas fueron inferiores a las esperadas para personas profesionistas. Esto se puede deber a la forma en que la pareja coordina su trabajo y hogar participando ambos en esto, o tal vez se deba a que en algunas parejas uno no proporcione el apoyo suficiente al otro. Con respecto a lo anterior, Tryon y Tryon (1982) encontraron que al no existir este tipo de apoyo en la pareja, las personas no logran todas

sus metas profesionales.

De acuerdo con Darley (1976), y en oposición a lo que comunmente se piensa, encontramos en nuestra muestra que las mujeres de mayor edad y años de casadas, están de algún modo más satisfechas con su desarrollo personal, con mayor involucramiento en el trabajo y dedican más tiempo a sus hijos. Sin embargo, ciertas mujeres tienden a dedicar menos tiempo a la relación con su esposo y a actividades sociales. En apoyo a esto, Price-Bonham y Murphy (1980) observaron que el compromiso de los cónyuges a su carrera y a su propia familia da lugar a reducir el tiempo que se tiene para socializar con amigos y sus parientes. Aunque de acuerdo con Hall y Hall (1979) quienes afirman que con el tiempo disminuye la relación de pareja, no se encontró que también disminuyera el tiempo que dedica la mujer a su hogar. Nosotras, consideramos que la mujer profesionista con los años, dedica menor tiempo a su pareja porque se desarrolla como individuo independiente, buscando realizarse en diferentes aspectos de su vida profesional y en aspectos tradicionales como el cuidado de los hijos.

De acuerdo con la investigación realizada, encontramos que los resultados obtenidos a lo largo del estudio corresponden con la información presentada por Yogev (1981), el cual

afirma que la ideología del modelo convencional no ha sido abolido por las mujeres de parejas profesionistas. Afirmamos lo anterior ya que las mujeres de nuestra muestra dieron prioridad al empleo del marido incluyendo aquellas de parejas proteanas. Inclusive en algunas parejas de nuestro estudio en las cuales hubo conflictos de trabajo, fue la mujer quien cambio de empleo para evitar interponerse en las aspiraciones profesionales de su marido. Para Yogev (1981), la mujer profesionista casada presenta un patrón contradictorio: por un lado no quiere cambiar el aspecto tradicional de su vida, y por el otro lado se percibe a si misma como igual a su esposo.

Este patrón tradicional puede observarse claramente en las actitudes de la pareja hacia la reubicación. Considerando las expectativas de reubicación de la mujer, la respuesta "que el esposo no tome en cuenta su trabajo" es tradicional; la respuesta "que el esposo acepte si ella tiene la posibilidad de encontrar empleo" es neo-tradicional, y por último el que la respuesta "que solamente si ella recibe oferta satisfactoria" es proteana.

Aquellas mujeres de la muestra quienes en pareja se autoclasificaron como pertenecientes a parejas neo-tradicionales presentaron expectativas de reubicación tradicionales. Inclusive, vimos que ésta respuesta la dieron mujeres de mayor edad y mayor número de hijos, así como el 33% de mujeres de parejas tradicionales. Estas mujeres que son de parejas neo-

tradicionales conservan el aspecto tradicional en cuanto a la posición superior del empleo del esposo, pero quieren que su relación sea considerada igualitaria en otros aspectos, como podrían ser la 'cabeza' de la familia, aportaciones económicas, etc.

Ahora bien, las mujeres de parejas que se autoclasifican como tradicionales, muestran diferentes expectativas de reubicación. Podríamos pensar que esto se deba a las distintas edades y tiempo que llevan de casadas; siendo que las de mayor edad son más tradicionales, seguidas por las neo-tradicionales de menor edad y años de casadas, y las más proteanas siendo las de mediana edad.

Las mujeres entre los 34 y 37 años de edad, son las que presentan mayor cantidad de características proteanas. Estas mujeres empezaron a trabajar en la década de los 70, y de acuerdo con la investigación son mujeres que se identificaron satisfactoriamente con los roles de trabajo.

Las más jóvenes de nuestra muestra son las que de acuerdo con la investigación buscan un equilibrio entre la carrera y la familia, y en muchas instancias, presentan características tanto de parejas neo-tradicionales como de tradicionales. Estas mujeres son las que tienen menor tiempo de casadas, menos hijos, y de la muestra son en su mayoría de carreras del área de ciencias sociales y de la conducta.

En cuanto a tareas del hogar, el presente estudio nos informa que no existe una distribución igualitaria de tareas domésticas en el matrimonio de parejas profesionistas. Los resultados son congruentes con el modelo convencional y el rol femenino tradicional en el que las tareas del hogar y el cuidado de los hijos son responsabilidades de la mujer.

Josefowitz (1980) dice que los esposos de parejas profesionistas tienden a tener una actitud de "ayudar" en vez de "encargarse" lo cual muestra dos facetas diferentes del sentido de la responsabilidad; una práctica (el que hace las cosas), otra emocional (el que se da cuenta que hay trabajo que hacer, se acuerda de que hay que hacerlo, lo inicia, y lo revisa).

El hecho de que no exista una distribución igualitaria en el hogar, no parece molestar a la pareja porque tanto el hombre como la mujer no desean perder su rol tradicional dentro del hogar.

Los resultados obtenidos nos demuestran que para las parejas proteanas (en donde se supone que existe una distribución igualitaria de las responsabilidades del hogar) la satisfacción en el trabajo (para la mujer) e involucramiento (para el hombre) son menores. Esto se puede deber a que éste tipo de pareja, además de su trabajo, buscan desarrollarse como personas, lo cual incluye facetas tales como ser buen

esposo, ser buen padre, involucrado socialmente, y participativo en el hogar. Este tipo de pareja corresponde a la actitud de subordinar el trabajo por el hogar, propuesta por Bailyn (1970). Asimismo se encontró que los hombres de parejas proteanas dedican menos tiempo a su trabajo que aquellos pertenecientes a parejas neo-tradicionales. La mujer "multicomprometida" o "supermujer" esta más involucrada y satisfecha en su trabajo conforme aumenta su responsabilidad en la casa.

En la discusión que precede, sobre las parejas de nuestro estudio podemos apreciar que su patrón de vida está bastante establecido y sólido. Esto significa que están de acuerdo en cuanto a la importancia de sus diversos roles y que han podido superar los conflictos que se les han presentado. Por ejemplo, ambos están de acuerdo en cuanto a la importancia que tiene el empleo del esposo (visto en reubicación), en que cada miembro de la pareja realiza una tarea determinada en el hogar, así como el tiempo que cada uno dedica a sus diversas actividades en un día típico de trabajo. Aquellos sujetos que viven el tipo de pareja proteano sacrifican su dedicación al trabajo por la familia y hogar. Recordemos que este tipo de pareja es la que busca un balance en los diferentes roles sociales que viven, en tanto que en las parejas tradicionales, donde el esposo casi no coopera con las tareas

del hogar y el cuidado de los hijos, la mujer experimenta una sobrecarga de roles o aumenta la práctica de ayuda contratada.

La mayoría de nuestras parejas profesionistas informaron haber tenido conflictos cuando eran más jóvenes y se estaban adaptando a la relación como tal. En general, el hombre está de acuerdo con que la mujer trabaje, ya que considera que hay más comprensión, apoyo y equilibrio, como mayor respeto y diálogo en la pareja. Las parejas informaron haber tenido conflicto cuando la mujer tuvo, en un momento, mayor progreso profesional que el marido.

El trabajo fue considerado por las mujeres como algo que les proporciona mayor seguridad, siendo además, un ejemplo para la educación de sus hijos. Únicamente consideran que el trabajo es un problema cuando sus hijos son pequeños y sobre todo si se enferman.

Muchos de los hombres entrevistados opinaron que la mujer debe entrar a trabajar cuando ya pasó la educación de los hijos, siempre y cuando no descuide su casa y que nada más trabaje medio tiempo. Nos parece que el hombre acepta el trabajo de la mujer y está conforme con él, pero siempre bajo un matiz tradicional, es decir que sigue considerando la familia como la actividad más importante de la mujer.

Los entrevistados comentaron que al ser una pareja en la que ambos trabajan, deben de hacer muchos sacrificios. Por

ejemplo, disminuir su vida social y muchas veces, su vida conyugal, ya que entre semana es difícil convivir con las amistades y generalmente, el fin de semana está dedicado a la familia y a los parientes. De esta manera la pareja dedica un mínimo de tiempo a su relación como tal.

Varias implicaciones podrían puntualizarse a la luz de los datos del presente estudio:

Encontramos entre otras cosas, que el hecho de que la mujer trabaje, no implica que ésta necesariamente, descuide su hogar e hijos. Consideramos que esto último es un mito creado por la sociedad y que debe modificarse comenzando por la educación que se le da al niño al respecto de esto. De esta manera, se educará a los hijos a percibir el trabajo de la mujer fuera del hogar como algo natural y no como el medio que lleve a problemas en el hogar. Adicionalmente se deberían estudiar a fondo las actitudes de los hijos hacia este hecho de que la madre trabaje, pues el que una madre trabaje, no solamente implica que tiene otro rol con el cual identificarse, sino que podría formarse en su personalidad una nueva gestalt, es decir, la aceptación de la alternativa de combinar armoniosamente varios roles.

Pese a lo anterior, parece ser que el hecho de que la mujer trabaje, afecta a la relación de ésta con su pareja.

Consideramos que esto se podría prevenir desde el noviazgo en donde se sentarán las bases de lo que implica ser una pareja profesionista y así en el futuro evitar problemas o fricciones de tipo conyugal. Inclusive, viendo que la socialización influye en que el esposo ayude o no con las tareas del hogar, cuando la esposa trabaje, se requerirían cambios sociales en materia de educación, de aprendizaje de roles. Estamos conscientes de la dificultad de ir en contra de décadas de educación patriarcal, pero son cambios necesarios si es que las parejas profesionistas y no profesionistas las cuales están incrementando en número, van a tener mayor oportunidad de utilizar sus talentos y combinar su vida familiar y laboral. Actualmente, se están observando avances con respecto a esta área, por ejemplo la aportación de Consejo Nacional de Población México en anuncios de radio y televisión.

A nuestro parecer, las mujeres de parejas profesionistas han sido en su mayoría socializadas de acuerdo con roles sexuales tradicionales y tienen una idea confusa de las reglas culturales a seguir para combinar el típico rol femenino con el profesional. Sería importante entonces que este grupo se volviera de referencia y combinara valores aparentemente contradictorios con el cual se pudieran comparar.

Muy pocas mujeres podrán experimentar la satisfacción y

autorrealización de una profesión hasta que su educación y la de los hombres incluya la comprensión de las necesidades individuales, de las necesidades de autodesarrollo y de la gran cantidad de oportunidades profesionales que existen. Hasta que esto se logre, le faltará a la sociedad la contribución completa de la mujer profesionista a través de su trabajo, sin tantos conflictos socialmente impuestos.

Por otra parte, las organizaciones actuales deberían de considerar la contratación de mujeres para ciertos puestos, ya que existen políticas organizacionales que impiden contratar a mujeres para determinados puestos sin tomar en cuenta que éstas pueden llegar a involucrarse y a realizar satisfactoriamente el trabajo. Mas aún, sería provechoso que se interesaran las estructuras de trabajo en los intereses de la vida (familiar) privada de los trabajadores, para así proponer apoyos y soluciones para la combinación de estos dos aspectos de la pareja profesionista: el trabajo y el hogar.

De manera individual, consideramos que tanto el hombre como la mujer necesitan de una responsabilidad en su vida en la cual se sientan útiles y puedan desarrollarse como individuos.

A medida que pasan los años, la mujer se involucra cada vez más en su trabajo; la madurez la lleva a dedicarse con mayor empeño a su trabajo. Esto último puede ser porque también a través del tiempo, los hijos van dejando de ser tan

dependientes de su madre y esto le da a la mujer la oportunidad de realizarse fuera del hogar.

De los datos anteriores destaca lo más importante: Recordamos que aunque estos datos se basan en su significancia estadística, se necesitaría una muestra azarosa y de mayor representatividad para poder generalizarse.

1. El hombre se involucra más en su trabajo y está más satisfecho con él mientras tenga un mayor número de hijos y años de casado. Esto último va en contra de lo que actualmente estamos viviendo, ya que la Campaña del Consejo Nacional de Población apoya a tener menos hijos porque es mejor para la pareja y la vida familiar. El hombre se puede enfrentar a una contradicción dado que, los datos del presente trabajo indican que el hombre se encuentra más involucrado y satisfecho entre más hijos tenga, y por otro lado percibe que la sociedad ha evolucionado a un concepto de 'la familia pequeña vive mejor'.
2. En el presente trabajo hemos encontrado a ciertas mujeres cuyo interés es dedicar equitativamente tiempo y energía a su trabajo y hogar, cumpliendo con ambos aspectos satisfactoriamente.
3. La mujer, mientras más tiempo dedique a sus hijos y al hogar, se involucra más en su trabajo y encuentra una mayor satisfacción en él.

4. No ha desaparecido el modelo convencional ya que las mujeres de parejas profesionistas siguen considerando como más importante el trabajo de su esposo, aún las mujeres de parejas proteanas.
5. Con los años, la pareja tiende a reducir el tiempo que dedican a su relación como tal. La pareja profesionista debe tener en cuenta que su relación conyugal se puede ver afectada por el tiempo. Es por esto que a manera personal sugerimos que la pareja sea orientada, que tengan un orientador que los ayude a mantener una relación conyugal satisfactoria. Inclusive, las parejas jóvenes, al casarse, lleguen a un acuerdo de realizar determinada actividad en conjunto, observando actividades en común dentro de su vida familiar y/o laboral que los lleve a convivir como pareja.
6. En cuanto a tareas del hogar, no existe una distribución igualitaria de éstas en parejas profesionistas.
7. Las personas que viven el tipo de pareja proteana subordinan su trabajo a la familia y hogar.
8. Conforme aumenta el tiempo dedicado al trabajo o el involucramiento en éste, en ambos miembros de la pareja, disminuye el tiempo dedicado a su relación.
9. En general, las parejas profesionistas organizan su trabajo y hogar de tal manera que puedan cumplir con ambos satisfactoriamente. La pareja busca un equilibrio en los dos

aspectos más importantes de su vida, de ésta manera evitan culpa, frustración e insatisfacción personal.

Las limitaciones metodológicas fueron, en cuanto a procedimiento, la dificultad de obtener los sujetos de la muestra, lo cual puede llevar a que el tiempo de aplicación sea mayor. Es importante el anonimato de los datos obtenidos, puesto que éstos se refieren a aspectos personales en la vida tanto familiar como laboral de los sujetos.

El procedimiento utilizado para conseguir los sujetos del estudio y las citas, ya sea con parejas referidas y/o conocidas resultó ser un proceso muy tardado ya que se requería de la insistencia constante del entrevistador por un lado, y por otro el horario poco accesible de las parejas a entrevistar. A lo largo del proceso de conseguir las entrevistas, nos encontramos que muchas parejas se negaron a cooperar después de haber mostrado interés.

Otra limitación que encontramos se debió al número de variables. Al haber tantas, la cantidad de posibles combinaciones es muy extensa, y por eso se tuvo que reducir ésta de acuerdo a lo expuesto anteriormente. Para evitar lo anterior recomendamos realizar investigaciones más específicos; que abarque únicamente una característica de la pareja.

Al considerar el tamaño de la muestra y la condición bajo la cual se recogieron los datos, el número de variables

que se investigaron se tuvo que limitar a lo que se consideró más importante, y de acuerdo con la investigación realizada. La selección de las variables se decidió en cuanto a la importancia que les fué asignada por los autores revisados en el marco teórico.

La estadística aplicada se utilizó para describir la muestra en determinadas variables. Para poder generalizar más los datos, se sugiere que se utilicen muestras probabilísticas, por ejemplo al azar, al azar por racimos y por zonas, las cuales, en el caso del presente estudio no fue posible obtener.

4.1 RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO

La presente investigación fue exploratoria y limitada puesto que se exploró de manera somera algunos aspectos de un tema muy complejo, con una muestra relativamente pequeña.

Existen diversas comparaciones que serían interesantes investigar a futuro, como por ejemplo:

- Replicar el estudio obteniendo una muestra de mayor tamaño para confirmar los datos.
- Diferencias entre las Parejas Profesionistas con hijos y Parejas Profesionistas sin hijos. Al encontrar en nuestro estudio que los hijos influyen en varios aspectos de la vida de sus padres, se podrían estudiar las diferencias existentes

en cuanto al patrón de organización laboral y familiar, en parejas con y sin hijos.

- Diferencias entre las Parejas Profesionistas y la influencia de la profesión de la mujer. En el presente estudio se vió que la ocupación de la esposa, de la pareja profesionista, tiene efectos en cuestiones tales como las expectativas de reubicación y las tareas del hogar. Un estudio que compare las diversas facetas de las parejas profesionistas entre la profesión de la mujer, puede mostrar cómo influyen las distintas carreras en la vida familiar y laboral de la pareja. Se propone lo anterior con el fin de que las organizaciones que empleen a mujeres tengan en cuenta que las profesiones de éstas van a tener ciertos efectos en su ejecución, y adicionalmente para que las parejas estén conscientes de esto en su vida familiar.

- Diferencias en aspectos de vida familiar entre Parejas Profesionistas y Parejas que trabajan (no profesionistas). De la bibliografía revisada para el presente estudio, varios autores efectuaron esta comparación obteniendo resultados interesantes. Esto es de asumirse. puesto que aunque ambos miembros de la pareja tienen empleo, es muy diferente el que éste se efectúe en base a estudios superiores. Esto implica que los distintos niveles de educación y dedicación tienen variados efectos en la vida laboral y familiar, lo cual sería

interesante describir de una manera sistemática y controlada cómo influye la educación superior en la vida de parejas. Inclusive, esta diferencia se podría estudiar en cuanto a los distintos niveles de formación y socio-económicos de la población.

- Diferencias entre Parejas Profesionistas y Familias convencionales de un sólo ingreso. Un estudio de esta naturaleza compararía a la familia convencional, en la cual se mantienen los roles tradicionales femeninos y masculinos, con la pareja profesionista. Específicamente, se podría observar el efecto que tiene en los hijos la madre que trabaja y en el propio desarrollo de la mujer.

- Diferencias entre Esposas que trabajan tiempo completo de Parejas Profesionistas y esposas que trabajan medio tiempo. El estudio de Hall y Gordon (1973) nos dice que, en efecto, si hay una diferencia entre estas dos submuestras de parejas profesionistas. Este estudio nos podría explicar si el factor de tiempo que dedica la mujer a su trabajo influye en su desarrollo personal o en otros factores de su vida familiar.

Sería interesante realizar investigaciones longitudinales posteriores para así poder ver cómo se desarrolla la pareja profesionista a través de su vida como tal, tomando en consideración el factor de tiempo. Analizando las diferentes

etapas de desarrollo por las cuales la pareja atravieza tanto en su vida laboral, así como en su vida familiar. También, se podría efectuar el estudio utilizando como instrumento de recolección de datos la entrevista, puesto que utilizando un cuestionario, las respuestas de la pareja se limitan a las preguntas y respuestas de éste sin dejar que se expresen libremente.

Nuestro estudio ha mostrado cómo organizan su vida laboral y familiar algunas parejas profesionistas en México. Cabe señalar que la muestra no es representativa de la población, ya que no se pudo realizar un muestreo al azar. Se revisaron varios aspectos de estos dos factores, encontrándose efectos o diferencias significativas entre algunos de ellos. La intención de éste estudio es de describir a la pareja profesionista para así poder entender este fenómeno que apenas inicia su crecimiento en la sociedad mexicana. Adicionalmente, se han expresado varios estudios posteriores que surgen de la presente investigación para comprender aún más a la pareja profesionista.

Para facilitar futuras investigaciones sobre este tema, se presentan varias sugerencias:

- El que no se entreviste a la pareja profesionalista en conjunto. Esto es, que sólo se entreviste a un miembro de la pareja.
- Para evitar las molestias de realizar las citas, que los sujetos, ya sea la pareja o individualmente, respondan por sí mismos el cuestionario sin requerir la presencia del investigador.
- El explorar la posibilidad de encuestas por correspondencia.
- Al sugerir que los sujetos contesten por sí mismos el cuestionario, integrar a éste las 'láminas' para evitar confusión.
- Limitar las áreas de sondeo o variables que se investigan.

BIBLIOGRAFIA

- Ackoff, R.L. The Design of Social Research. Chicago; The University of Chicago Press; 1953.
- Allan, G. "A note on interviewing spouses together". Journal of Marriage and the Family Vol 42(1), 1980. p. 205-210.
- Amatea, E.S. y Cross, E.G. "Competing worlds, competing standards: Personal control for the professional career women, wife and mother". Journal of the National Association for Women Deans, Administrators and Counselors Vol 44(2), 1981. p. 3-10.
- Arkin, W. y Dobrofsky, L.R. "Job Sharing" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Bailyn, L. "Notes on the rol of choice in the psychology of professional women". Daedalus Vol 93(Spring), 1964. p. 700-710.
- Bailyn, L. "Career and family orientations of husbands and wives in relation to marital happiness". Human Relations Vol 23(2), 1970. p. 97-113.
- Bailyn, L. "Accomodation of work to family" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Baltimore, W. y Wilkins Comprehensive Textbook of Psychiatry IV. Vol 1, 1984.
- Bebington, A.C. "The function of stress in the establishment of the dual-career family". Journal of Marriage and the Family Vol 35, 1973. p. 530-537.
- Berger, M. et al. "You and me against the world: dual-career couples and joint job seeking". Journal of Research and Development in Education Vol 10(4), 1977. p. 30-37.
- Berger, M. et al. "Finding two jobs" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Bryson, R.B. et al. "The professionnal pair, husband and wife psychologists". American Psychology Vol 31(1), 1976. p. 10-16.

- Condrum, J.G. y Bode, J. "Rashomon, working wives, and family divisions of labor: middletown, 1980" Journal of Marriage and the Family Vol 44(2), 1982. p. 421-426.
- Craig, J.R. y Metzger, L.P. Methods of Psychological Research. Pennsylvania, U.S.A.; W.B. Saunders Company; 1979.
- Darley, S.A. "Big-time careers for the little woman: a dual role dilemma". Journal of Social Issues Vol 32(3), 1976. p. 85-98.
- Douvan, E. y Pleck, J. "Separation as support" en Rapoport R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Duffy, M.G. "Professionally employed mothers of infants: a phenomenological study of their experiences". Dissertation Abstracts International Vol 43(68), 1983. p. 2803A.
- Enciclopedia de México. México; Enciclopedia de México S.A.; 1970. Tomo IV p. 83-98.
- Ericksen, J.A. et al. "The division of family roles". Journal of Marriage and the Family Vol 41, 1979. p. 301-315.
- Farris, A. "Commuting" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Fidler, D.S. "Life satisfaction and parental attitudes in dual-career families: comparing attitudes across family structures". Dissertation Abstracts International Vol 43(1), 1982. p. 292B.
- Gaddy, C.D. "The woman in the dual-career family: personality differences and the impact of children on career development". Dissertation Abstracts International Vol 43(1), 1982. p. 292B.
- Gaddy, C.D. "Career involvement of women in dual-career families: the influence of sex role identity". Journal of Counseling Psychology Vol 30(3). 1983. p. 388-394.
- Gannon, M.J. y Hendrickson, D.H. "Career orientation and job satisfaction among working wives". Journal of Applied Psychology Vol 57(3), 1973. p. 341-342.
- Goode, W.J. y Hatt, P.K. Métodos de Investigación Social. México; Editorial Trillas; 1979.

- Gould, S. y Werbel, J.D. "Work involvement: a comparison of dual wage earner and single wage earner families". Journal of Applied Psychology Vol 68(2), 1983. p. 313-319.
- Gowler, D. y Legge, K. "Hidden and open contracts in marriage" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Gronseth, E. "Work sharing: a norwegian example" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Gross, H.E. "Dual-career couples who live apart: two types". Journal of Marriage and the Family Vol 42(3), 1980. p. 567-576.
- Hall, D.T. y Gordon, F.E. "Career choices of married women: effects on conflict, role behavior and satisfaction". Journal of Applied Psychology Vol 58(1), 1973. p. 49-53.
- Hall, F.S. y Hall, D.T. "Dual-careers How do couples and companies cope with problems?". Organizational Dynamics Vol 6(Spring), 1978. p. 57-77.
- Hall, F.S. y Hall, D.T. The two-career couple. Massachusetts; Addison-Wesley Publishing Company, 1979.
- Handy, C. "Going against the grain: working couples and greedy occupations" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Hiller, D.V. y Philliber, W.W. "Predicting marital and career success among dual-worker couples". Journal of Marriage and the Family Vol 44(1), 1982. p. 53-62.
- Hunt, J.G. y Hunt, L.L. "Dilemmas and contradictions of status. The case of the dual-career family". Social Problems Vol 24(4), 1977. p. 407-416.
- Iglehart, A.P. "Married women and work: 1957 and 1976". Dissemination Abstracts International Vol 39(6-A), 1978. p. 3845A.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática Agenda Estadística 1984. México D.F.; 1984.
- Johnson, C.L. y Johnson, F.A. "Attitudes toward parenting in dual-career families". American Journal of Psychiatry Vol 134(4), 1977. p. 391-395.

- Josefowitz, N. Paths to Power: a woman's guide from first job to top executive. U.S.A.: Addison-Wesley Publishing Company; 1980.
- Joseph, L.M. "Professional women in the two years of motherhood: a study of female-to-female support, nurturance and autonomy". Dissertation Abstracts International Vol 43(8), 1983. p. 2811.
- Kaley, M.M. "Attitudes toward the dual role of the married professional woman". American Psychologist Vol 26, 1971. p. 301-306.
- Keith, P.M. y Schafer, R. "Employment characteristics of both spouses and depression in two-job families". Journal of Marriage and the Family Vol 45(4), 1982. p. 877-884.
- Keith, P.M. y Schafer, R. "Role behavior and psychological well-being: a comparison of men in one-job and two-job families". American Journal of Orthopsychiatry Vol 54(1), 1984. p. 137-145.
- Kessler, R. y McRae, J. "The effect of wives employment on the mental health of married men and women". American Sociological Review Vol 47, 1982. p. 216-227.
- Knox, N. "Sex-role orientation and self esteem in career-committed and home-oriented women". Dissertation Abstracts International Vol 38(9), 1978. p. 44668.
- Komarovsky, M. "Cultural contradictions and sex roles: the masculine case". American Journal of Sociology Vol 78(4), 1973. p. 873-884.
- Long, L.H. "Women's labor force participation and the residential mobility of families". Social Forces Vol 52, 1974. p. 342-348.
- Madell, T. y Madell, C. "A professional pair at the job market: a reply". American Psychologist Vol 34, 1979. p. 275-276.
- Matthews, J. y Matthews, L. "A professional pair at the job market". American Psychologist Vol 33, 1978. p. 780-782.
- McLeod, B. "The sexes: barefoot and pregnant". Psychology Today Vol 19(2), 1985. p. 10.
- Meer, J. "Happy days for executive's wives". Psychology Today Vol 19(2), 1985. p. 80.

- Osmond, M.W. & Martin, P.Y. "Sex and sexism: a comparison of male and female sex-role attitudes". Journal of Marriage and the Family Vol 37, 1975. p. 744-758.
- Pardinas, F. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales: Introducción Elemental. 24 ed. México; Siglo Veintiuno; 1981.
- Pendleton, B. et al. "Scales for investigation of the dual-career family". Journal of Marriage and the Family Vol 42, 1980. p. 269-276.
- Poloma, M.M. & Garland, T.N. "The married professional woman: A study in the tolerance of domestication". Journal of Marriage and the Family Vol 33, 1971. p. 531-540.
- Price-Bonham, S. y Murphy, D. "Dual-career marriages: implications for the clinician". Journal of Marital and Family Therapy Vol 6, 1980. p. 181-188.
- Rapoport, R. y Rapoport, R. "The dual-career family: A variant pattern and social change". Human Relations Vol 22(1), 1969. p. 3-30.
- Rapoport, R. y Rapoport, R. "Early and later experiences as determinants of adult behavior". British Journal of Sociology Vol 22, 1971a. p. 16-29.
- Rapoport, R. y Rapoport, R. "Further considerations on the dual career family". Human Relations Vol 24(6), 1971b. p. 519-533.
- Rapoport, R. Rapoport, R. & Thiessen, V. "Couple symmetry and enjoyment". Journal of Marriage and the Family Vol 36, 1974. p. 588-591.
- Rapoport, R. y Rapoport, R. "Men, women and equity". The Family Coordinator Vol 24(4), 1975. p. 421-432.
- Rapoport, R. y Rapoport, R. "Dual-career families: Progress and Prospects". Marriage and Family Review Vol 1(5), 1978a. p. 1-12.
- Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. New York; Harper & Row, Publishers, Inc.; 1978b.
- Riding, A. Vecinos distantes, un retrato de los Mexicanos. México; Editorial Joaquín Mortiz, S.A.; 1985.

- Rowe, M. "Choosing child care: many options" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Safilios-Rothschild, C. y Dijkers, M. "Handling unconventional asymmetries" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row PUB. Inc.; 1978.
- Seltiz, C. Metodos de Investigación en las Relaciones Sociales. Madrid, España; Ediciones Rialp, S.A.; 1965.
- Tryon, G.S. y Tryon, W.W. "Issues in the lives of dual-career couples". Clinical Psychology Review Vol 2(1), 1982, p. 49-65.
- Waite, L. "Working wives and the family life cycle". American Journal of Sociology Vol 86, 1980. p. 272-294.
- Weingarten, K. "Interdependence" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- White, L.K. "Determination of spousal interaction: marital structure or marital happiness". Journal of Marriage and the Family Vol 45(3), 1983. p. 511-519.
- Working Family Project "Parenting" en Rapoport, R. y Rapoport, R. Working Couples. N.Y.; Harper & Row Pub. Inc.; 1978.
- Yogev, S. "Do professional women have egalitarian marital relationships?". Journal of Marriage and the Family Vol 43(4), 1981. p. 865-871.

APENDICE A

CUESTIONARIO

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estandarizado, desarrollado por los investigadores, integrado por 7 áreas de sondeo: Identificación del sujeto, tipo de pareja, características de trabajo, características familiares, tareas del hogar, roles y conflictos. Para la aplicación del cuestionario, el entrevistador leía los ítems a la pareja y apuntaba las respuestas. Durante la aplicación, se le presentaban a los sujetos las láminas (Apendice B) de los ítems correspondientes.

PAREJAS PROFESIONISTAS

FECHA:

No. PAREJA:

EDAD:

EL: _____

ELLA: _____

PROFESION:

- EL: _____
1. Administrativas
 2. Ingenierías
 3. Ciencias Exactas
 4. Ciencias Soc. y de la conducta
 5. Arquitectura y Diseño
 6. Humanidades
 7. Biológicas
- ELLA: _____

TRABAJO:

¿ Qué tiempo le dedican a su trabajo?

- EL: _____
1. Tiempo completo
 2. Medio tiempo
 3. Combina varios trabajos
- ELLA: _____

CUESTIONARIO

PAREJAS PROFESIONISTAS

AÑOS DE CASADOS: _____

TIPO DE PAREJA:

¿Qué tipo de arreglo de pareja se parece más al de ustedes?

1. Tradicional
2. Neo-tradicional
3. Proteana
4. No-tradicional

ETAPA DE CARRERA:

Imagínese un continuo que represente su carrera profesional y dígame cada uno por separado, en qué parte de este continuo se situarían?

EL: _____

1. Explorando
2. Establecido
3. Mitad de carrera
4. Tarde

ELLA: _____

CUESTIONARIO

PAREJAS PROFESIONISTAS

INVOLUCRAMIENTO:

A continuación les voy a leer unas frases que sobre su trabajo han expresado otras personas. Quisiera que me dijeran que tan de acuerdo/desacuerdo están con cada una de ellas.:

1. Las cosas más importantes que me suceden tienen que ver con mi carrera.
2. Yo vivo, como y respiro mi carrera
3. Yo estoy muy involucrado en mi carrera
4. La mayoría de las cosas en mi vida son más importantes que mi carrera
5. Las mayores satisfacciones de mi vida provienen de mi carrera.

EL: 1. _____

ELLA: 1. _____

2. _____

2. _____

3. _____

3. _____

4. _____

4. _____

5. _____

5. _____

SATISFACCION:

Quisiera que me contestaran cada uno por separado si están satisfechos o no con las siguientes proposiciones:

Está satisfecho con:	EL	ELLA
1.El progreso profesional que ha tenido	_____	_____
2. El sueldo que tiene ahora	_____	_____
3. La libertad que tiene para lograr metas profesionales a largo plazo?	_____	_____
4. El tiempo que tiene para dedicarlo a intereses fuera del trabajo	_____	_____

CUESTIONARIO

PAREJAS PROFESIONISTAS

Esté satisfecho con: EL ELLA

5. La oportunidad para
interactuar con sus
colegas? _____ _____

A las dos siguientes preguntas quisiera que me contestaran
por separado:

Si a usted le ofrecieran un puesto realmente mejor
en otra ciudad, bajo ¿qué condiciones lo aceptaría?

1. Sin tomar en cuenta el empleo de su pareja
2. Si su pareja tuviera posibilidad de encontrar
empleo
3. Solamente si su pareja recibe una oferta
satisfactoria

EL: _____ ELLA: _____

- Si a su pareja le ofrecieran un puesto realmente
mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones esperaría
que él/ella aceptara?

1. Sin tomar en cuenta mi trabajo
2. Si tengo la posibilidad de encontrar empleo
3. Solamente si yo recibiera una oferta
satisfactoria

EL: _____ ELLA: _____

¿Trabajaba su mamá cuando usted era soltero/soltera?

EL: _____ ELLA: _____

¿Qué orden de nacimiento tuvo usted entre sus hermanos?

1. Único
 2. Primogénito
 3. En medio
 4. Pequeño
- EL: _____ ELLA: _____

CUESTIONARIO

PAREJAS PROFESIONISTAS

¿ Tienen hijos?

SI: _____ NO: _____

No. de hijos: _____

ETAPA DE LA FAMILIA:

Considerando a la familia como una unidad en desarrollo; en qué etapa consideran que se encuentra su familia?

1 2 3 4 5 6

¿ Interrumpió o interrumpiría su carrera al tener hijos?

EL: _____ ELLA: _____

A continuación les voy a leer unas preguntas sobre tareas del hogar. Quisiera que me contestaran sinceramente, ¿quién hace cada una de ellas la mayoría de las veces?

¿ Quién se ocupa la mayoría de las veces de las cuestiones escolares como: pago de colegiaturas, juntas, etc? _____

¿ Quién lleva la mayoría de las veces a los niños al colegio? _____

¿ Quién se ocupa la mayoría de las veces de las actividades extracurriculares? _____

¿ Quién ayuda a los niños con la tarea? _____

¿ Quién los cuida cuando se enferman? _____

¿ Quién hace las compras del super? _____

¿ Quién paga las cuentas? _____

¿ Quién cocina? _____

¿ Quién hace las cuentas bancarias? _____

¿ Quién lava los trastes? _____

¿ Quién hace los presupuestos del mes? _____

CUESTIONARIO

PAREJAS PROFESIONISTAS

- ¿Quién compra la ropa? _____
- ¿ Quién hace la limpieza? _____
- ¿ Quién lava la ropa? _____
- ¿ Quién se ocupa del mantenimiento de los enseres del hogar? _____
- ¿ Quién lleva la ropa a la tintorería? _____
- ¿ Quién cuida del jardín? _____
- ¿ Quién remienda la ropa? _____
- ¿ Quién plancha la ropa? _____
- ¿ Quién se ocupa de las reparaciones de la casa? _____
- ¿ Quién trata con el servicio como: plomero, policía, portero, etc? _____
- ¿ Quién compra regalos? _____
- ¿ Quién se encarga del mantenimiento de los coches? _____
- ¿ Quién organiza reuniones sociales? _____

ROLES:

Considerando un día típico de trabajo en su vida, quisiera que me dijieran cada uno por separado ¿qué porcentaje de tiempo le dedica a las siguientes actividades en un día de trabajo?
- Pueden utilizar una hoja aparte para calcular el porcentaje dedicado a cada actividad, para que la suma de un 100%.

CUESTIONARIO

PAREJAS PROFESIONISTAS

EL		ELLA
_____	Rol Profesionista	_____
_____	Rol de padre/madre	_____
_____	Rol Cuidado personal	_____
_____	Rol social	_____
_____	Rol de pareja	_____
_____	Rol en el hogar	_____

¿Existe competencia profesional entre ustedes?

SI ___ NO ___

¿Quién dirige este hogar?

EL ___ ELLA ___ AMBOS ___

¿Quién gana más?

EL ___ ELLA ___ IGUAL ___

¿Les crea conflictos el que haya una diferencia de sueldos?

SI ___ NO ___

¿Cuánto tiempo consideran tener para su relación como pareja?

4. Mucho tiempo
3. Suficiente
2. No es suficiente
1. No hay tiempo

¿Sienten que al ser una pareja profesionista les ha creado conflictos en su relación?

SI ___ NO ___

COMENTARIOS:

APENDICE B

LAMINAS

Se utilizaron siete láminas durante la aplicación del cuestionario para lograr un mayor entendimiento e interés del cuestionario. El orden en que fueron presentadas las láminas con sus ítems correspondientes es el siguiente:

- 1) Tipo de Pareja: Qué tipo de arreglo de pareja se parece más al de ustedes?
- 2) Etapa de Carrera: Imagínesse un continuo que represente su carrera profesional y dígame cada uno por separado, en qué parte de este continuo se situarían?
- 3) Escala de Likert: A continuación les voy a leer unas frases que sobre su trabajo han expresado otras personas. Quisiera que me dijeran que tan de acuerdo/desacuerdo están con cada una de ellas.
- 4) Reubicación: A las dos siguientes preguntas quisiera que me contestaran por separado: a) Si a usted le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones lo aceptaría? b) Si a su pareja le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo qué condiciones esperaría que el/ella aceptara?
- 5) Etapa de Familia: Considerando a la familia como una unidad en desarrollo, en qué etapa consideran que se encuentra

su familia?

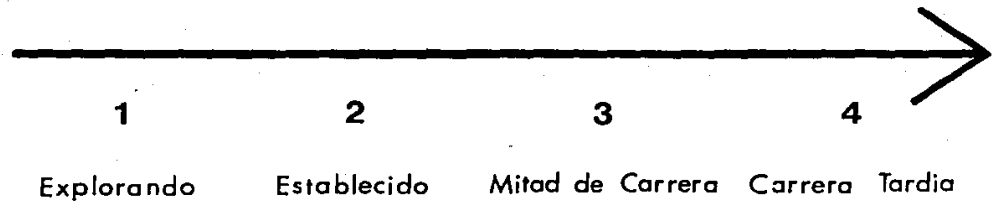
6) Tareas del Hogar: A continuación les voy a leer unas preguntas sobre tareas del hogar. Quisiera que me contestaran sinceramente, quién hace cada una de ellas la mayoría de las veces?

7) Roles: Considerando un día típico de trabajo en su vida, quisiera que me dijeran cada uno por separado qué porcentaje de tiempo le dedica a las siguientes actividades en un día de trabajo?

TIPO DE PAREJA

1. Juan es gerente de una importante empresa y Beatriz es directora de una guardería infantil que proporciona servicio a los empleados de un banco.
Ambos se encuentran muy involucrados en su trabajo.
Juan es un hombre responsable y él aporta en su totalidad su sueldo para mantener a sus hijos, esposa y los gastos de la casa. El sueldo que recibe Beatriz lo utiliza en gastos personales y en decoración de la casa.
Beatriz dedica mayor tiempo a sus actividades de madre y de ama de casa.
2. En la pareja de Carlos y Ana ambos trabajan. Los dos se encuentran muy involucrados en su trabajo. Carlos es ejecutivo de una empresa automotriz y Ana es psicóloga de un importante colegio en México. Carlos es definitivamente el jefe de familia y el que toma muchas de las decisiones importantes; pero tanto él como Ana contribuyen con sus ingresos a la manutención del hogar. Ana cuida de no descuidar sus actividades de madre y de ama de casa.
3. Jaime y Laura son una pareja que divide equitativamente todas sus responsabilidades. Jaime es pediatra y Laura es cirujano dentista. En cuanto a sus aportaciones a la manutención del hogar, puede decirse que los gastos se los dividen a la mitad. Y en cuanto a las responsabilidades del hogar estas también se comparten de forma igualitaria dividiéndose las tareas, como por ejemplo, si Laura pasa la aspiradora una semana a Jaime le toca hacer las compras en el super.
4. Daniela trabaja como ejecutiva en un banco de la ciudad y José tiene un negocio propio. Ambos se encuentran muy involucrados en su trabajo. Este mes le ofrecieron a Daniela la gerencia del banco en una sucursal del mismo en otra ciudad de la república. A ella le interesa mucho tomar este trabajo y se lo comenta a José su marido. Ambos consideran que es una gran oportunidad, y José decide apoyar a Daniela aunque esto implique mudarse de ciudad y probablemente abrir una sucursal de su negocio en dicho lugar.

ETAPA de CARRERA



considerando diferentes
alternativas

se ha encontrado el trabajo
que a uno le gusta ;
• hay desarrollo y reconocimiento

continúa el crecimiento •
explorar nuevas áreas

cambiando a otras actividades
fuera del trabajo

5	4	3	2	1
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO

ETAPA de FAMILIA



1 comienza con el matrimonio y termina con el nacimiento del primer hijo



2 comienza con el nacimiento del primer hijo y termina con el nacimiento del segundo



3 cuando hay dos o más hijos en etapa pre-escolar



4 comienza cuando el hijo más pequeño entra a la escuela y termina cuando el hijo mayor deja el hogar



5 comienza cuando el hijo mayor deja el hogar y termina cuando el hijo menor deja la familia



6 todos los hijos han dejado el hogar



1 EL



2 ELLA



3 AMBOS



4 SERVICIO



5 PARENTE

0 NO SE HACE

I 1 Sin tomar en cuenta el empleo de su pareja

2 Si su pareja tuviera posibilidad de encontrar empleo

3 Solamente si su pareja recibe una oferta satisfactoria

II 1 Sin tomar en cuenta mi trabajo

2 Si tengo la posibilidad de encontrar empleo

3 Solamente si yo recibiera una oferta satisfactoria

UN DIA

Trabajo _____

Convivencia con hijos _____

Cuidado personal _____

Relaciones sociales _____

Estar con pareja _____

Tareas del hogar _____

TOTAL 100%

AFENDICE C

IDENTIFICACION DE VARIABLES

En la identificación de variables se describe cada una de las áreas; sus variables e items. Para cada item se señala el número de variable correspondiente, la columna que ocupa la respuesta en la hoja de resultados, la manera en que va a medirse la variable y la codificación correspondiente.

IDENTIFICACION DE VARIABLES

No. VARIABLE	COLUMNA	VARIABLE DESCRIPCION	MEDICION	CODIFICACION
DATOS DE IDENTIFICACION				
1	1 - 2	No. de identificacion de la pareja	No. de pareja entrevistada	01 - 50
2	3 - 4	Edad del esposo/Edad que reporte el esposo		
3	5 - 6	Edad de la esposa/Edad que reporte la esposa		
4	7	Profesion del esposo/Lo que reporta el sujeto	Administrativas Ingenierias Ciencias Exactas Ciencias Sociales y de la Conducta Arquitectura y Diseno Humanidades Biologicas	1 2 3 4 5 6 7
5	8	Profesion de la esposa/Lo que reporta el sujeto	Administrativas Ingenierias Ciencias Exactas Ciencias Sociales y de la Conducta Arquitectura y Diseno Humanidades Biologicas	1 2 3 4 5 6 7
6	9	Tiempo que el dedica a su trabajo/ Lo que reporta el sujeto	Tiempo completo Medio tiempo Combina varios trabajos	1 2 3
7	10	Tiempo que ella dedica a su trabajo/ Lo que reporta el sujeto	Tiempo completo Medio tiempo Combina varios trabajos	1 2 3
8	11 - 12	Años de casados/ Años que reporte la pareja		
TIPO DE PAREJA PROFESIONISTA				
9	13	En base a las clasificaciones presentadas en la seccion de definiciones, la pareja se autoclasificara en una de las definiciones que corresponden a Tipos de Pareja: Tradicional- La carrera de la esposa es	¿Que tipo de arreglo de pareja se parece más al de ustedes? 1) Historieta de pa-	1

considerada como equivalente o voluntaria. El esposo es el que da estatus y sueldo.

Neo-tradicional- El esposo es la cabeza designada, la esposa es reconocida como igual en terminos de contribucion a las finanzas de la familia, y su carrera es considerada importante, sin embargo el hogar y los hijos siguen siendo su responsabilidad.

Proteana- Existe flexibilidad de roles. Las tareas se dividen equitativamente y se acentua la autonomia e individualidad.

No-tradicional- Los maridos son los que siguen a la esposa.

ETAPA DE CARRERA

10

14

Autoevaluacion de etapa de carrera del esposo/
En base a las definiciones presentadas en la seccion de "Etapas de Carrera" el sujeto se autoclasificara en la definicion correspondiente:

Exploracion

reja tradicional.

2) Historieta de pareja neo-tradicional. 2

3) Historieta de pareja proteana. 3

4) Historieta de pareja no-tradicional. 4

Establecido

considerando diferentes alternativas 1

se ha encontrado el trabajo que a uno le gusta; hay desarrollo y reconocimiento 2

Mitad de Carrera

continua el crecimiento o explorar nuevas areas 3

Carrera Tardia

pasando a otras actividades fuera del trabajo. 4

11

15

Autoevaluacion de etapa de carrera de la esposa/
En base a las definiciones presentadas en la seccion de "Etapas de Carrera" el sujeto se autoclasificara en la definicion correspondiente:

Exploracion

considerando diferentes alternativas 1

Establecido

se ha encontrado el trabajo que a uno le gusta; hay desarrollo y reconocimiento 2

Mitad de Carrera

continua el creci- 3
miento o explorar
nuevas areas.

Carrera Tardia

4
cambiando a otras
actividades fuera del
trabajo.

RESPECTOS DE LA CARRERA

12

16 - 17 Involucramiento en el trabajo del esposo/
puntuacion total obtenida de 5 items de
involucramiento; 25 como calificacion
maxima de una persona altamente involucrada,
y 5 como calificacion minima de una persona
poco involucrada

1. Las cosas mas importan-
tes que se suceden tienen
que ver con el carrera
1 2 3 4 5

2. Yo vivo, como y
respiro el carrera.
1 2 3 4 5

3. Yo estoy muy invo-
lucrado en el carrera.
1 2 3 4 5

4. La mayoría de las
cosas en mi vida son
mas importantes que
el carrera.
5 4 3 2 1

5. Las mayores satis-
facciones de mi vida
proviene de el carrera.
1 2 3 4 5

5 - 25

13

18 - 19 Involucramiento en el trabajo de la esposa/
puntuacion total obtenida de 5 items de
involucramiento; 25 como calificacion
maxima de una persona altamente involucrada,
y 5 como calificacion minima de una persona
poco involucrada

1. Las cosas mas importan-
tes que se suceden tienen
que ver con el carrera
1 2 3 4 5

2. Yo vivo, como y
respiro el carrera.
1 2 3 4 5

3. Yo estoy muy involucrado en mi carrera.
1 2 3 4 5

4. La mayoría de las cosas en mi vida son más importantes que mi carrera.
5 4 3 2 1

5. Las mayores satisfacciones de mi vida provienen de mi carrera.
1 2 3 4 5

5 - 25

14

20

Satisfacción del esposo en el trabajo/
Puntuación total obtenida de 5 ítems de
satisfacción; 5 como calificación max. de una
persona altamente satisfecha, y 0 como califi-
cación de una persona poco satisfecha.

Contestar si este
satisfecho con:
si = 1
no = 0

1. El progreso profesio-
nal que ha tenido.

2. El sueldo que
tiene ahora.

3. La libertad que
tiene para lograr metas
profesionales a largo
plazo.

4. El tiempo que tiene
para dedicarlo a intere-
ses fuera del trabajo

5. La oportunidad para
interactuar con sus
colegas.

0 - 5

15

21

Satisfacción de la esposa con el trabajo/
Puntuación total obtenida de 5 ítems de
satisfacción; 5 como calificación max. de una
persona altamente satisfecha, y 0 como califi-
cación de una persona poco satisfecha.

Contestar si este
satisfecho con:
si = 1
no = 0

1. El progreso profesio-

BB:

- sional que he tenido.
2. El sueldo que tiene ahora.
 3. La libertad que tiene para lograr estas profesiones a largo plazo.
 4. El tiempo que tiene para dedicarlo a intereses fuera del trabajo
 5. La oportunidad para interactuar con sus colegas.

0 - 5

16	22	<p>Decision sobre oportunidades de trabajo, con el objeto de ver el tipo de decision que tomara el sujeto con respecto a un trabajo que requiere de reubicacion. El</p>	<p>Si a usted le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo que condiciones lo aceptaria?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sin tomar en cuenta el empleo de su pareja. 1 2. Si su pareja tuviera posibilidad de encontrar empleo. 2 3. Solamente si su pareja recibe una oferta satisfactoria. 3
17	23	<p>Decision sobre oportunidades de trabajo, con el objeto de ver el tipo de decision que tomara el sujeto con respecto a un trabajo que requiere de reubicacion. ELLA</p>	<p>Si a usted le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo que condiciones lo aceptaria?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sin tomar en cuenta el empleo de su pareja. 1 2. Si su pareja tuviera posibilidad de encontrar empleo. 2 3. Solamente si su pareja recibe una oferta satisfactoria. 3
18	24	<p>Decision sobre oportunidades de trabajo, con el objeto de ver el tipo de condiciones que la aceptacion de un trabajo. El</p>	<p>Si a su pareja le ofrecieran un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo que condiciones esperaria que si/ella aceptara?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sin tomar en cuenta el trabajo. 1 2. Si tengo la posibilidad de encontrar empleo. 2

			3. Solemnte si yo recibiere una oferta satisfactoria.	3
19	25	Decision sobre oportunidades de trabajo, con el objeto de ver el tipo de condiciones que le aceptacion de un trabajo. ELLA	Si a su pareja le ofrecieren un puesto realmente mejor en otra ciudad, bajo que condiciones esperaria que el/ella aceptara? 1. Sin tomar en cuenta el trabajo 2. Si tengo la posibilidad de encontrar empleo. 3. Solemnte si yo recibiere una oferta satisfactoria.	1 2 3
		LA FAMILIA		
20	26	Trabajo de la madre de el	¿Trabajaba su mama cuando usted era soltero? si no	1 2
21	27	Trabajo de la madre de ella	¿Trabajaba su mama cuando usted era soltera? si no	1 2
22	28	Orden de nacimiento de el/ Si es hijo unico, primogenito, de en medio o pequeno.	¿Que orden de nacimiento tuvo usted entre sus hermanos? unico primogenito en medio pequeno	1 2 3 4
23	29	Orden de nacimiento de ella/ Si es hija unica, primogenita, de en medio o pequena.	¿Que orden de nacimiento tuvo usted entre sus hermanas? unico primogenito en medio pequeno	1 2 3 4
24	30	Hijos	¿Tienen hijos? si no	1 2
25	31	No. de hijos/ numero de hijos que reporta tener la pareja en conjunto.	0 1 2	1 2 3

			3	4
			4	6
			5+	6
26	32	<p>Etapas de la Familia/ En base a las definiciones presentadas en la seccion de caracteristicas familiares la pareja autoclasificara su familia.</p> <p>- La pareja</p> <p>- Expansion del Circulo</p> <p>- Cima Familiar</p> <p>- Hogar Completo</p> <p>- Diseminacion del circulo familiar</p> <p>- Padres sin hijos</p>	<p>coexistencia con el nacimiento y termina con el nacimiento del primer hijo.</p> <p>coexistencia con el nacimiento del primer hijo y termina con el nacimiento del segundo</p> <p>cuando hay dos o mas hijos en etapas pre-escolar</p> <p>coexistencia cuando el hijo mas pequeño entra a la escuela y termina cuando el hijo mayor deja el hogar</p> <p>coexistencia cuando el hijo mayor deja el hogar y termina cuando el hijo menor deja la familia</p> <p>todos los hijos han dejado el hogar</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>
27	33	Decision sobre carrera vs. crianza	<p>¿Interrumpio o interrumpiria su carrera por tener hijos?</p> <p>si</p> <p>no</p> <p>no se aplica</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>0</p>
28	34	Decision sobre carrera vs. crianza	<p>¿Interrumpio o interrumpiria su carrera por tener hijos?</p> <p>si</p> <p>no</p> <p>no se aplica</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>0</p>
		CUIDADO DE LOS HIJOS		
29	35	Organizacion en cuestiones escolares/ Quien existe a juntas de la escuela etc.	<p>¿Quien se ocupa de la mayoría de las cuestiones escolares? (ej. tales como pago de colegiatura, inscripciones, juntas ...?)</p>	

176

30	36	Transporte a escuela	<p>el ella ambos servicio pariente no se hace</p> <p>¿Quien los lleva a la escuela le mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace</p>	1 2 3 4 5 0
31	37	Actividades Extracurriculares	<p>¿Quien se ocupa de sus actividades extracurriculares le mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace</p>	1 2 3 4 5 0
32	38	Ayuda con tareas	<p>¿Quien ayuda con la tarea le mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace</p>	1 2 3 4 5 0
33	39	Cuidar cuando enfermos	<p>¿Quien los cuida cuando se enferman le mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace</p>	1 2 3 4 5 0
TAREAS DEL HOGAR				
34	40	Ir al super	<p>¿Quien hace las compras en el super le mayoría de las veces? el ella</p>	1 2

			ambos servicio pariente no se hace	3 0 0 4 0
35	41	Pagar cuentas	¿Quien paga las cuentas la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 1 2 0 8 1 2
36	42	Cocinar	¿Quien cocina la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 0
37	43	Cuentas bancarias	¿Quien hace las cuentas bancarias la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 0
38	44	Lavar Trastes	¿Quien lava los trastes la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 0
39	45	Presupuesto del mes	¿Quien hace los presupuestos del mes la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 0

40	16	Comprar ropa	¿Quién compra la ropa la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100
41	47	Limpieza	¿Quién hace la limpieza la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100
42	48	Lavar ropa	¿Quién lava la ropa la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100
43	49	Mantenimiento de enseres del hogar	¿Quién se ocupa del mantenimiento de los enseres del hogar la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100
44	50	Tintorería	¿Quién lleva la ropa a la tintorería la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100
45	51	Jardín	¿Quién cuida del jar- dín la mayoría de las veces? el ella ambos servicio pariente no se hace	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

16	52	Remender	¿Quién remiende la ropa la mayoría de las veces? él ella ambos servicio pariente no se hace	1 0 3 3 5 0
47	53	Planchar	¿Quién plancha la ropa la mayoría de las veces? él ella ambos servicio pariente no se hace	1 0 3 3 5 0
48	54	Reparaciones de la Casa	¿Quién se ocupa de las reparaciones de la casa la mayoría de las veces? él ella ambos servicio pariente no se hace	1 0 3 3 5 0
49	55	Trato con el servicio (plomero policía, portero ...)	¿Quién trata con el servicio como: plomero, policía, portero, etc la mayoría de las veces? él ella ambos servicio pariente no se hace	1 0 3 3 5 0
50	56	Comprar regalos	¿Quién compra regalos la mayoría de las veces? él ella ambos servicio pariente no se hace	1 0 3 3 5 0
51	57	Mantenimiento de automóviles	¿Quién se encarga del mantenimiento de los	

¿Cuales la mayoría
de las veces?
el
ella
ambos
servicio
pariente
no se hace

1
2
3
4
5
0

52

58

Organizacion de reuniones

¿Quien organiza reuniones
sociales la mayoría
de las veces?

el
ella
ambos
servicio
pariente
no se hace

1
2
3
4
5
0

ROLES

53	59 - 61	Rol Profesionalista/ Porcentaje que el reporta dedicarle a su trabajo.	Rol Profesionalista	0% - 100%
54	62 - 64	Rol Padre/Madre / Porcentaje que el reporta dedicar al cuidado de los hijos.	Rol Padre/Madre	0% - 100%
55	65 - 67	Rol Masculino/Femenino / Porcentaje que el reporta dedicarlo al cuidado personal.	Rol Masc. / Fem.	0% - 100%
56	68 - 70	Rol Social / Porcentaje que el reporta dedicarle a las actividades sociales.	Rol Social	0% - 100%
57	71 - 73	Rol de Pareja / Porcentaje que el reporta dedicarle el tiempo con su pareja.	Rol de Pareja	0% - 100%
58	74 - 76	Rol en el Hogar/ Porcentaje que el reporta dedicarle a las tareas del hogar.	Rol en el Hogar	0% - 100%
59	77 - 79	Rol Profesionalista/ Porcentaje que ella reporta dedicarle a su trabajo.	Rol Profesionalista	0% - 100%
60	80 - 82	Rol Padre/Madre / Porcentaje que ella reporta dedicar al cuidado de los hijos.	Rol Padre/Madre	0% - 100%
61	83 - 85	Rol Masculino/Femenino / Porcentaje que ella reporta dedicarlo al cuidado personal.	Rol Masc. / Fem.	0% - 100%
62	86 - 88	Rol Social / Porcentaje que ella reporta dedicarle a las actividades sociales.	Rol Social	0% - 100%
63	89 - 91	Rol de Pareja / Porcentaje que ella reporta dedicarle el tiempo con su pareja.	Rol de Pareja	0% - 100%
64	92 - 94	Rol en el Hogar/ Porcentaje que ella reporta dedicarle a las tareas del hogar.	Rol en el Hogar	0% - 100%

CONFLICTOS				
65	95	Problemas en las posiciones de sus ocupaciones.	¿Existe competencia profesional entre uds.? si no	1 2
66	96	Cebaza del Hogar	¿Quién dirige este hogar? el ella ambos	1 2 3
67	97	Diferencia en percepción de sueldo	¿Quién gana más? el ella igual	1 2 3
68	98	Conflicto en diferencia de percepción de sueldos	¿Les crea conflicto el que haya diferencia de sueldo? si no	1 2
69	99	Conflictos en cuanto a la cantidad de tiempo para su relación / Tiempo que consideran tener para su relación	¿Cuanto tiempo consideran tener para su relación como pareja? Mucho tiempo Suficiente No es suficiente No hay tiempo	4 3 2 1
70	100	Conflicto en la relación/ Si reporta la pareja profesionalista tener conflicto en su relación.	¿Consideran que al ser una pareja profesionalistas ha traído problemas en su relación como pareja? si no	1 2
71	101	Satisfacción con el progreso profesional de él.	¿Esta satisfecho con el progreso profesional que ha tenido? si no	1 0
72	102	Satisfacción con el progreso profesional de ella	¿Esta satisfecho con el progreso profesional que ha tenido? si no	1 0

73	103	Satisfaccion con la libertad que tiene el para lograr metas profesionales a largo plazo	¿Esta satisfecho con la libertad que tiene para lograr metas profesionales a largo plazo? si 1 no 2
74	104	Satisfaccion con la libertad que tiene ella para lograr metas profesionales a largo plazo	¿Esta satisfecho con la libertad que tiene para lograr metas profesionales a largo plazo? si 1 no 2
75	105	Numero de tareas del hogar que el hace la mayoría de las veces	Numero de veces que aparece el = 1 en las variables 29 a 52
76	106	Numero de tareas del hogar que ella hace la mayoría de las veces	Numero de veces que aparece ella = 2 en las variables 29 a 52
77	107	Numero de tareas del hogar que ambos hacen la mayoría de las veces	Numero de veces que aparece ambos = 3 en las variables 29 a 52

APENDICE D

GLOSARIO

Se ha realizado un glosario de términos que se utilizan en la presente tesis para una mayor comprensión.

Varios términos han sido traducción directa de artículos internacionales, haciendo posible que algunos de estos sean desconocidos o confusos para el lector.

Acomodación

Se refiere a las decisiones conscientes de una persona de subordinar las demandas de su trabajo a las demandas de su familia.

Andrógono

Persona cuya identidad es alta en dimensiones de rasgos masculinos y femeninos.

Carrera

Un empleo es significativo, requiere un alto grado de compromiso, y tiene un carácter de desarrollo continuo.

Carrera Proteana

La ejecución es juzgada de acuerdo a criterios personales (éxito psicológico). La flexibilidad y la adaptación son actitudes necesarias para autodesarrollarse y para tener autonomía tanto como persona como profesionalista.

Carrera Tardía; Separación

Cuarta y última etapa de carrera. El punto final normalmente es la jubilación; y la transición requiere un cambio de involucramiento de intereses del trabajo a otras actividades.

Carrera Tradicional

La persona acepta la definición de ejecución que le impone la organización (salario y posición). Las actitudes de compromiso y lealtad a la organización son muy valoradas.

Cima Familiar (Etapa de Familia)

Tercera etapa en la cual hay dos o más hijos en etapa preescolar. Las presiones y responsabilidades aumentan aún más. Es en esta etapa cuando la mujer abandona por lo general la fuerza laboral.

Continuas (parejas, familias)

Donde la esposa no interrumpe su carrera o bien, sólo la interrumpe de forma mínima.

Convencional (patrón, modelo, familia)

El hombre es la cabeza de la casa. Guarda la mayoría del poder en la relación marital. Generalmente es mayor de edad, y está más altamente educado. En el estudio se considera a la pareja en la cual sólo el esposo trabaja: el hombre proveedor y la mujer en el hogar.

Disminución del Círculo (Etapa de Familia)

Quinta etapa en la cual la familia se hace más pequeña. Comienza cuando el hijo mayor deja el hogar y termina cuando el hijo menor deja la familia.

Establecimiento y Progreso

Segunda etapa de carrera en la cual el crecimiento ocurre en ciclos de éxito. La persona toma un reto o busca una meta, trabaja en ello, logra la meta, obtiene reconocimiento y satisfacción personal por ello. Esto conduce a establecer más retos.

Etapa de Carrera

Etapas en la cual es dividida la curva de crecimiento de la carrera profesional.

Etapa de Familia

Etapas en la cual es dividida la evolución de la familia, basadas en la edad y número de hijos.

Expansión del Círculo (Etapa de Familia)

Segunda etapa que comienza con el nacimiento del primer hijo y termina con el nacimiento del segundo.

Exploración y Ensayo

Primera etapa de carrera en la cual se consideran diversas ocupaciones. Trabajos y posibilidades de carrera. Ensayo se refiere al tratar diferentes experiencias de trabajo y un ambiente de trabajo adecuado.

Familia de Parejas Profesionistas

Familias en las cuales tanto el esposo como la esposa siguen carreras, tienen una secuencia de desarrollo, y requieren un alto grado de compromiso, y al mismo tiempo establecen una vida familiar con por lo menos un hijo.

Familia de Parejas que Trabajan

Cuando la pareja que trabaja tiene un hijo o hijos.

Feminismo

Movimiento social emprendido por la mujer para obtener plena igualdad con el hombre en derechos, oportunidades de estudio y trabajo, remuneración y voto.

Hogar Completo (Etapa de Familia)

Cuarta etapa la cual comienza cuando el hijo más pequeño entra a la escuela y termina cuando el hijo mayor deja el hogar. Los hijos participan en actividades que requiere el involucramiento de los padres.

Igualitario (relación, patrón)

Se refiere a aquellas parejas en las que las carreras de ambos son de igual importancia, y se dividen equitativamente las tareas y responsabilidades del hogar. En la búsqueda de empleo, la pareja decide conjuntamente la mejor opción o el turnar precedencia de trabajo.

Interrupción de Carrera

Momento en el cual se suspende temporalmente el desarrollo de la carrera. Normalmente es la esposa, y por lo general es para criar hijos.

Involucramiento en el trabajo

El grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, o la importancia que éste tiene en su autoimagen.

Item

Cada una de las cuestiones, preguntas, reactivos, o unidades que forman un test.

Línea de Tensión

Término que se utiliza para describir qué tan lejos un individuo puede establecer nuevas concepciones de roles sexuales cuando estas nuevas conductas amenazan su autoestima antes de alcanzar un punto de incomodidad.

Mitad de Carrera

Tercera etapa de la carrera en la cual hay tres opciones; continuar el crecimiento y explorar nuevas áreas, mantener el nivel, o tener un declive.

Mujer Multicomprometida

Ver Supermujer.

Neo-tradicional (modelo, familia)

El esposo es la cabeza designada. La esposa es reconocida como igual en términos de contribución a las finanzas de la familia, y su carrera es considerada importante a las decisiones familiares; pero el hogar y los hijos continúan siendo su responsabilidad.

No-Tradicional (pareja)

Los maridos son los que siguen a sus esposas.

Ocupación

Maestría y placer en la ejecución de una tarea, un sentido de responsabilidad e identificación con un objetivo de trabajo entero, una meta totalmente integrada.

Padres sin Hijos (Etapa de Familia)

Sexta y última etapa en la cual todos los hijos han dejado el hogar y la pareja regresa a la etapa 1.

Pareja, La (Etapa de Familia)

Primera etapa que comienza con el matrimonio y termina con el nacimiento del primer hijo. Los dos roles principales son su pareja y su trabajo.

Pareja Profesionalista

Parejas en las que ambos miembros tienen empleos que son altamente significativos, tienen una secuencia de desarrollo y requieren mucho compromiso. En el presente estudio, son

aquellos sujetos hombre/mujer, casados, que estudiaron una carrera profesional, que trabajan recibiendo un sueldo y que de alguna manera organizan su vida adaptándose mutuamente a sus actividades laborales.

Parejas que Trabajan

Tanto el esposo como la esposa trabajan, pero no necesariamente están involucrados en una carrera profesional.

Patrones de Organización del Hogar

La forma en que las parejas armonizan su hogar, la familia, su situación financiera y sus conflictos.

Patrones de Organización en el Trabajo

El desarrollo y acomodamiento de dos carreras.

Políticas Antinepotistas

Restricciones impuestas institucionalmente para prevenir la distinción innecesaria hacia familiares, ya sea para contratación o avance profesional.

[en inglés: anti-nepotist policies]

Profesión de Dos Personas

Cuando dos persona comparten el mismo rol de trabajo y enfocan su energía en la misma profesión.

Proteana (pareja)

Existe flexibilidad de roles, separan las tareas de tal manera que cada cónyuge se responsabiliza del 50% de éstas.

Red de Comunicación

Sistema existente de comunicación entre personas o grupo de personas.

En el presente estudio se utilizaron para que las parejas recomendaran otros sujetos con sus mismas características.

[en inglés: networking]

Reubicación

El mudarse a otra ubicación para un empleo.

[en inglés: relocate, transfer]

Rol

Una posición determinada del individuo en el contexto social, a la actitud y las funciones que se espera que asuman.

Satisfacción

Estado de bienestar que se experimenta al haber logrado una meta. Sentimiento que surge al haber gratificado una necesidad.

Supermujer

Mujer que reparte su energía en todos los aspectos significativos de su vida en los cuales desea sobresalir; intenta hacer todo igual de bien.

[en inglés: superwoman]

Trabajo

Incluye cualquier empleo de ganancia.

Trabajo Cognitivamente Demandante

Ocupaciones profesionales y altamente técnicas que probablemente requieran niveles más altos de involucramiento emocional y cognitivo que ocupaciones que son menos demandantes.

Trabajo Compartido

Por lo general la pareja tiene un trabajo; tanto él como ella trabajan medio tiempo y se sincronizan para que mientras uno trabaja el otro se encuentre en el hogar.

[en inglés: job sharing]

Tradicional (modelo, pareja)

La carrera de la esposa es considerada como voluntaria. El esposo es el que da estatus y sueldo, siendo el sueldo de la esposa para necesidades que no son para la familia. El rol principal de la mujer es el de esposa, madre y ama de casa. La ayuda doméstica contratada generalmente se encarga de la mayor parte de las tareas del hogar, y la esposa cuida de tareas tales como entretenimiento, cocinar, ir al mercado, etc.

Traslado

El esposo y la esposa viven y trabajan en diferentes lugares durante la semana laboral, y se reúnen el fin de semana. Vivir en medio y trasladarse al trabajo en direcciones opuestas.

[en inglés: commuting]