



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
SOCIAL AMBIENTAL

BENEFICIOS Y COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER: IMPLICACIONES INDIVIDUALES Y EN LA PAREJA

T E S I S

QUE PARA OPTENER EL GRADO DE
DOCTORA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
CINTHIA CRUZ DEL CASTILLO

JURADO DE EXAMEN DE GRADO
DIRECTORA: DRA. SOFÍA RIVERA ARAGÓN
COMITÉ: DR. ROLANDO DÍAZ LOVING
DRA. MIRTA MARGARITA FLORES GALÁZ
DR. JOSE LUIS VALDEZ MEDINA
DRA. LUCY MARIA REIDL MARTINEZ
DR. GERMAN PALAFOX PALAFOX
DRA. LAURA DE LOS ANGELES ACUÑA MORALES



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.

Agradecimientos

A ti Sofi por la guía, dedicación y apoyo durante este trabajo y por todas tus enseñanzas en estos años

Dr. Rolando te agradezco el tiempo que dedicaste a este proyecto y la motivación que me diste para terminarlo

A la Dra. Mirta por todas sus aportaciones a esta investigación y por su disposición para concluir este trabajo

Al Dr. Rogelio Díaz Guerrero por sus invaluable contribuciones en la parte inicial de este proyecto de investigación

A la Dra. Lucy Reidl Martínez porque a pesar de sus ocupaciones siempre dedicó los espacios necesarios para lograr este trabajo

Al Dr. José Luis Valdéz por sus certeros y amables comentarios

A la Dra. Laura Acuña Morales y al Dr. Germán Palafox Palafox por sus minuciosas y útiles observaciones

A Conacyt por la el apoyo económico recibido durante estos cuatro años con el número de becario 173225

Al proyecto Papiit No. IN302302 “El Conflicto y la Violencia en la Pareja: Medición, Antecedentes, Correlatos y Consecuencias” por el apoyo recibido para la realización de este trabajo

Dedicatorias

Dedico este trabajo al pequeñito ser que cambió mi vida, Rocío Marier, a ti chiquita, esperando que siempre luches por convertirte en una gran mujer ...

A las mujeres más importantes de mi vida:

A mi mami

A Azucena

A Lilian

A Olivia

A Monse

A todos los que integran la Unidad de Investigaciones

Psicosociales especialmente a Tannia y Gina

A mis amigas Angélica, Flor, Ariadna, Miriam, Blanquita, Claudia y Mirna

A Diego y Briam

A mis amigos de siempre Angel, Moni y Gabo

A ti papi por ser un hombre preocupado y ocupado en tus hijos y por tu empeño en que seamos una mejor familia, por apoyarme, impulsarme, quererme siempre, simplemente por ser el papá que siempre deseé

A Neto, por ser más que mi hermano, mi compañero desde siempre, te quiero

A Eliel, por reinventarte conmigo, por aceptar todos los retos, por confiar en mi, por ser incondicional, por tomar este proyecto como tuyo, te amo

ÍNDICE

	Páginas
Resumen	i
Abstract	iii
Introducción	v
Capítulo 1: Antecedentes del trabajo de la mujer	1-28
Cronología de las mujeres en la historia	3-4
Historia de la participación de la mujer a través de los diferentes modos de producción	5-9
Comunismo primitivo.....	5-6
Esclavismo.....	6-7
Feudalismo.....	7-8
Capitalismo.....	8-9
La mujer: históricamente marginada.....	10-11
La mujer y el trabajo: perspectiva evolutiva.....	12-13
Historia de la mujer en México: la mujer a través de las culturas prehispánicas..	14-28
La mujer a través de las culturas prehispánicas.....	14
La mujer en la cultura Nahuatl.....	14
La mujer y su desarrollo	15
Actividades económicas realizadas por la mujer azteca	15-24
La familia mexicana.....	24-25
La mujer mexicana en el trabajo.....	25-28
Capítulo 2: Aproximación teórica	29-40
Enfoques Teóricos	31
Teoría del intercambio social.....	32-37
Modelo de intercambio social en las relaciones de pareja	32
Recompensas y Costos.....	32-33
Percepción de recompensas y costos.....	33-34
Expectativas.....	34-35
Alternativas.....	35
Inversiones.....	36
Disonancia y relaciones.....	36-37
Teoría de la equidad.....	38-40
Capítulo 3: Variables relacionadas con el trabajo de la mujer	41-80
Variables individuales asociadas al trabajo de la mujer.....	43-53
Razones por las que las mujeres ingresan al campo laboral.....	43-44
El empleo de las madres como estresor.....	44-46
El empleo de las madres como recurso.....	46-48
Estereotipos de género.....	48-49
Roles de género.....	49-50

Instrumentalidad-expresividad.....	51
Género y trabajo.....	52-53
Variables de la dinámica familiar asociadas al trabajo de la mujer.....	54-57
Dinámica familiar.....	54
Distribución sexual del trabajo familiar.....	55-56
La presencia de hijos.....	56-57
Variables de la relación de pareja asociadas al trabajo de la mujer.....	58-77
Efectos del empleo de la mujer sobre la satisfacción marital.....	58-60
Satisfacción en las relaciones de pareja.....	60-65
Tensión o conflicto de roles.....	65-68
Conflicto.....	68-75
Relaciones de poder en la pareja.....	75-80
Capítulo 4. Método	81-89
Planteamiento del problema.....	83
Justificación.....	84-85
Justificación metodológica, social y práctica.....	85
Objetivos.....	86
Justificación del modelo teórico.....	86-88
Modelo teórico.....	89
Descripción de estudios.....	89-92
Capítulo 5. Resultados	93-198
ESTUDIO 1	95-124
Etapa 1: Conceptualización de los beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer.....	95-103
Etapa 2: Elaboración y discriminación de los reactivos de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer.....	104-109
Etapa 3: Validación de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer.....	110-115
Etapa 4: Ampliación de la escala de frecuencia de conflicto con la pareja.....	116-124
ESTUDIO 2.....	125-160
Etapa 1: Relaciones entre los beneficios-costos del trabajo de la mujer y la identidad de género (rasgos de instrumentalidad-expresividad, roles de género, actitudes hacia los roles de género, estereotipos acerca de los roles de género)...	125-142
Etapa 2: Relaciones entre las estrategias de poder con la pareja, la satisfacción marital y los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer.....	143-155
Etapa 3: Relaciones entre el conflicto con la pareja y los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer.....	156-160
ESTUDIO 3.....	161-197
Etapa 1: Descripción de las medias de mujeres y hombres.....	161-169
Etapa 2: Reducción de factores de las escalas a dimensiones globales.....	170-175

Etapa 3: Relaciones entre las dimensiones globales.....	176-182
Etapa 4: Predicción de la satisfacción marital, de los beneficios y costos del trabajo de la mujer y del salario percibido.....	183-197
Capítulo 6: Discusión	199- 232
Referencias	233-244
Apéndice	245-271
Cuestionario de preguntas abiertas	247-248
Escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer (130 reactivos)	249-252
Escala de frecuencia de conflicto en la pareja (75 reactivos y 8 reactivos añadidos)	256-257
Subescala de instrumentalidad-expresividad (Rocha, 2004)	258-260
Subescala de roles de género (Rocha, 2004)	261-264
Subescala de estereotipos de género (Rocha, 2004)	265-266
Subescala de actitudes hacia los roles de género (Rocha, 2004).....	267
Escala de satisfacción marital (Cortes, Monjaraz, Díaz-Loving, Reyes, 1994)	268-269
Escala de estrategias de poder con la pareja (Rivera, 2000)	270-271

Resumen

El trabajo de la mujer ha estado presente en todas las etapas de la historia, sin embargo, su importancia y presencia ha variado por circunstancias político-económicas y por la asignación de tareas específicas a hombres y mujeres. Actualmente el trabajo de la mujer en México aparece ligado a consecuencias positivas y negativas asociadas con aspectos culturales. A partir de esto, el propósito general de esta investigación fue conocer los beneficios y costos asociados al trabajo remunerado de la mujer mexicana y su relación a variables individuales y de pareja. Para este propósito se conformaron tres estudios, en el primer estudio se obtuvo la conceptualización de los beneficios y costos del trabajo de la mujer (202 participantes) a partir de la que se conformó la escala de beneficios y costos (671 participantes). El segundo estudio evaluó las relaciones del trabajo de la mujer con la identidad de género (258 participantes), las estrategias de poder con la pareja, la satisfacción marital (300 participantes) y el conflicto marital (197 participantes). Finalmente en el tercer estudio se identificaron las dimensiones globales de cada escala y se realizó la predicción de la satisfacción marital a partir del trabajo de la mujer (140 parejas casadas). Los resultados señalaron, en los hombres, que la percepción de costos del trabajo de la mujer y el conflicto marital predicen su insatisfacción marital y menos tiempo dedicado al trabajo por parte de la mujer. En las mujeres, la insatisfacción marital es predicha por el conflicto marital, que a su vez, con las actitudes tradicionales de género predicen la percepción de costos por el trabajo de mujer y la satisfacción marital es predicha por el desempeño de roles expresivos.

Palabras clave: Trabajo, mujer, beneficios-costos

Abstract

Through out human evolution, women have been involved in productive and work activities. However, social, cultural, economic and political events, as well as the traditional activities assigned and attributed to men and women have impacted the understanding and relevance of woman's labor. Additionally, due to cultural considerations, positive and negative outcomes has been specifically related to mexican women workers. The main purpose of this research project was to explore the benefits and costs perceived in womens involvement with work outside the household. In order to achieve this goal, three different studies were conducted. In the first study, the idiosicratic perception of benefits and costs for mexican subjects was explored and conceptualized (202 participants), as the basis for developing and validating a benefits and costs woman's labor scale (671 participants). Study 2 focused in finding relations between woman's paid labor and gender identity (258 participants), power strategies, marital satisfaction (300 participants) and marital conflict (197 participants). Finally in Study 3, marital satisfaction was predicted (140 couples) based on all studied variables. Findings suggested that woman's labor costs perception was a better marital satisfaction predictor than benefit's perception. In general, in males, women's work predicts conflict wich in turn reduces satisfaction; while in females, costs are mediated by their gender identitiy on the rode towards satisfaction.

Key words: Labor, woman, benefits-costs

Introducción

Se ha documentado que el trabajo es un elemento común en todas las sociedades y que las labores productivas y los servicios, como las tareas del hogar y las tareas para la comunidad, pueden ser remuneradas o no remuneradas y son un requisito para la supervivencia de las personas (Kessler-Harris, 2004).

Son la reproducción y cuidado de las generaciones presentes el segundo eslabón de un ser eminentemente social como lo es el ser humano. A lo largo de la historia estas dos tareas sustantivas, sus antecedentes, correlatos y consecuencias han sido estudiadas desde múltiples enfoques. Interessantemente, la asignación de los papeles y conductas relacionadas a cada tarea ha sido distinta a través de los sexos, las culturas y la historia.

Así como para el hombre, el trabajo de la mujer, ha existido en todas las etapas de historia, y el tipo de tareas que han desarrollado ha cambiado de acuerdo al momento histórico y necesidades económicas y sociales. En la actualidad la inserción de la mujer al ámbito laboral, en el mundo, ha aumentado más que en cualquier otra época, variando de acuerdo a las normas socioculturales y económicas. En México, datos actuales sobre la población económicamente activa, señalaron que en el 2004 el 35.36% de los trabajadores fueron mujeres, cifra que se ha ido modificado paulatinamente desde 1950 cuando sólo el 13.64% de la población económicamente activa eran mujeres; ya en 1970 el porcentaje de mujeres aumentó a un 20.57% y en el 2000 a un 31.48%.

El enfocar esta investigación al *trabajo de la mujer* aludió a distintas inquietudes, unas con base en el aumento y permanencia inminente de la mujer en el campo laboral y otras que surgieron con base en estudios que relacionaron el fenómeno con aspectos individuales, familiares y de pareja y cuyos hallazgos mostraban efectos diferentes e inconsistentes principalmente entre aquellas mujeres que optaron por ser madres, amas de casa y que además realizaban un trabajo remunerado. El patrón de resultados observado y la necesidad de información, dio pie a la búsqueda de datos más contundentes. Para entender cabalmente el fenómeno, se reconoce que son múltiples los roles que la mujer desempeña a lo largo del ciclo de vida y que la etapa de vida en la cual la mujer ingresa al trabajo es muy variable y va a depender de aspectos externos e internos como la necesidad económica o la motivación intrínseca de la mujer hacia el desarrollo personal y

profesional, sin embargo dicho ingreso tendrá diferentes consecuencias positivas y/o negativas en función del papel dentro del ciclo de vida que viva la mujer. El estudio de la mujer que trabaja ha sido amplio en otras culturas y se ha señalado que las expectativas hacia las actividades apropiadas para los hombres y las mujeres variarán de acuerdo a cada cultura y a su economía. En culturas mayormente individualistas ha existido mayor aceptación y apoyo hacia el trabajo de la mujer así como mayor adecuación de las políticas sobre las jornadas de trabajo. En la cultura mexicana, considerada mayormente colectivista, las premisas acerca del papel fundamental de la mujer como madre, esposa y ama de casa, interactúan con el deseo personal y con la necesidad económica de las mujeres. Lo anterior arrojó varias incógnitas y es así que surgió el intento por conocer si el trabajo de la mujer es una fuente de satisfacción y motivación o de estrés y conflicto, asociado a la percepción de beneficios y costos del trabajo en sí. Para estudiar este fenómeno, en primera instancia se buscó conceptualizar las ventajas (beneficios) y las desventajas (costos) del trabajo de la mujer mexicana fuera del hogar para posteriormente desarrollar una medida válida y confiable que evaluara la percepción de beneficios y costos a partir del trabajo remunerado que la mujer realiza.

Debido a que la actividad laboral de la mujer casada no puede estudiarse de manera aislada, ya que se estructura en relación a otros como lo es una pareja y/o familia, se volvió necesario analizar de qué forma la percepción de beneficios y costos se asociaba a variables. Entre tales variables aparecieron la identidad de género, que hace referencia a las características de instrumentalidad-expresividad con las que se describen hombres y mujeres ligados a los estereotipos de género sobre hombres y mujeres y los roles desempeñados. La flexibilidad o la rigidez acerca de los estereotipos de roles de género sostenidos y las actitudes hacia los mismos se ha asociado, a su vez, a mayor conflicto, principalmente con la pareja, por el desempeño de ciertos roles y que conlleva a la percepción de satisfacción ó insatisfacción. El ingreso de la mujer al trabajo altera la distribución de las tareas productivas y del hogar y la estructura de poder en la familia. La investigación requirió, además de identificar medidas válidas y confiables para población mexicana.

Para fundamentar de manera teórica los estudios que se conformaron en este trabajo, se integraron tres capítulos. El primero relata la participación de la mujer en el trabajo en diferentes momentos históricos a nivel mundial y el caso particular de la mujer

mexicana. El segundo capítulo hace referencia a las perspectivas teóricas que encuadraron esta investigación. El tercer capítulo se integró de las variables psicológicas individuales y de pareja, que se relacionaron con el trabajo de la mujer fuera de casa. Se conformó un capítulo referente al método y un capítulo de resultados integrado, a su vez, de tres estudios, el primero abarcó la validación y construcción de la escala que evalúa las ventajas (beneficios) y desventajas (costos) del trabajo de la mujer, el segundo se centró en encontrar relaciones entre las ventajas y desventajas y las variables psicológicas, para finalmente en el tercer estudio predecir la percepción de ventajas ó desventajas del trabajo de la mujer.

C A P Í T U L O 1

Antecedentes del trabajo de la mujer

“Que las mujeres trabajen y particularmente que las madres lo hagan, es ya un hecho, más que una opción, una posibilidad o un deseo. Se trata de un cambio de una enorme trascendencia para las propias mujeres, pero también para las familias, los hombres, las empresas, el estado y la organización social en general” (Tobío, 2005, p.265)

En este capítulo se señalan los antecedentes y el estado del arte del trabajo de la mujer a lo largo de la historia y específicamente el papel que ha jugado en la cultura mexicana.

ANTECEDENTES

1.1 Cronología de las mujeres en la historia (Strobel y Bingham, 2004, p.26)

La presente es una breve cronología que sugiere la organización de eventos dentro del curso de la historia mundial basada en cinco etapas señaladas a partir de estándares internacionales con la intención de integrar a las mujeres dentro de la historia

I. Aumento de las civilizaciones hacia el año 1000 a.c.

- a. Revolución en la agricultura: mujeres; cultivo neolítico, leyes de propiedad
- b. Aumento de élites políticas: las familias de dirigentes y gobernantes con acceso al poder
- c. Segregación de los roles de género: mujeres en los textiles; economías familiares y domésticas
- d. Religión: deidades femeninas como muestra de la diversidad de los atributos ó el poder de las mujeres; roles de género de mujeres y hombres como líderes religiosos
- e. División artística versus división de gremios (arquitectura vs elaboración de acolchados)

II. Creación de Imperios: año 1000 a.c. hacia año 500 d.c.

- a. Militares; guerras; esclavitud (rapto de mujeres tejedoras, agricultoras)
- b. Redes de apoyo en las familias imperiales: reinas helénicas; intercambio comercial
- c. Aumento de la difusión cultural, conversión religiosa
- d. Economía: comercio de seda; mujeres en mercados locales; tejedoras
- e. "Época dorada" solidificación de actitudes, a menudo negativas hacia las mujeres: Leyes de Manu (India); Confucionismo (China); Solon (Grecia)

III. Desarrollo de contactos interregionales: 500 a 1450 d.c.

- a. Mujeres como embajadoras culturales: Cristianismo hacia Rusia; Matrimonios toltecas/aztecas
- b. Aumento de alfabetismo: roles de mujeres como escritoras vernáculas (Murasaki-Japón y Al-Akhana-Arabia); mujeres como gobernantes cultas (Reina Sondok-Korea)

- c. Desplazamiento: de supervivencia a una economía de cosecha y cultivo
- d. Enfermedad: Muerte Negra y mujeres
- e. Disentimiento religioso y liderazgo: mujeres como herejes, brujas, santas o defensoras de la fé

IV. Nacimiento del occidente, colonialismo y de la transformación del comercio mundial: 1450 a 1918

- a. Visiones culturales de las mujeres impuesta en otras naciones
- b. Economía: industrialización (producción textil) de las mujeres Japón, USA, Rusia; transformación de género de economías de supervivencia con la introducción de cosechas
- c. Inmigración: las mujeres como conservadoras de la cultura
- d. Cambios educacionales: mujeres escritoras produciendo para audiencias de mujeres
- e. Ideas democráticas: ciudadanía, sufragio, nacionalismo, revolución

V. Surgimiento del mundo moderno: 1918 al presente

- a. Auto-determinación: mujeres en movimientos nacionalistas
- b. Vínculos globales entre mujeres: sufragio; paz; reforma misionera; Liga de naciones
- c. Personal definido como político: redefiniendo la familia; violencia doméstica; abuso sexual
- d. Trabajo y el cambio hacia la economía de mercado: fuera de casa
- e. Guerra: víctimas civiles superan en número las bajas militares en la primera y segunda guerra mundial: movilización política y económica de las mujeres

1.2 Trabajo: Historia de la participación de la mujer a través de los diferentes modos de producción

Los modos de producción son la forma de crear los distintos bienes necesarios para la subsistencia, los elementos básicos que se tienen en cuenta para caracterizar un modo de producción son el tipo de fuerzas productivas y el tipo de relaciones de producción. De esta manera el trabajo constituye una de las fases principales de la evolución del hombre en todas las etapas históricas de la humanidad y es la actividad encaminada a transformar la naturaleza y a la producción de bienes materiales para la satisfacción de necesidades (Leontiev, 1975 cit. en Rojas y Rosas, 1986). En este apartado se intenta enunciar la participación que *la mujer* ha tenido en cada uno de los modos de producción: comunismo primitivo, esclavismo, feudalismo, capitalismo y dicha participación aparece necesariamente en relación a la del hombre, y en algunos casos no existe la información suficiente ya que la historia, generalmente se narra en función de los hombres.

Comunismo Primitivo (15.000- 3.500 a.c.)

La etapa del comunismo primitivo, y en algunos caso denominada como prehistoria, data de miles de años a.c., sin embargo es aproximadamente hace 9 mil o 10 mil años cuando aparece la división del trabajo debida fundamentalmente al descubrimiento de la agricultura. Durante el comunismo primitivo los hombres y las mujeres que constituyeron las primeras agrupaciones llevaban una vida en común y cumplían un trabajo igual, puesto que no había diferencias entre la capacidad física de ambos (Kollontai, 1979). En esta época la mujer junto con el hombre desarrollaba trabajos complementarios e igualmente importantes para el desarrollo de la comunidad. Es a través de la transformación del medio ambiente, es decir cambios climáticos y geográficos, lo que generó un cambio en la manera de satisfacer las necesidades. Este cambio también obligó al hombre a buscar nuevas formas de organización social que le permitieran vencer el hambre y la escasez (Leontiev, 1975 cit. en Rojas y Rosas, 1986). Los cambios provocados por la naturaleza sobre la comunidad y la invención de nuevos instrumentos obligó a una división natural del trabajo por sexo y edad, esta división natural del trabajo no trajo consigo una diferenciación social de ambos sexos (Leontiev, 1975 cit. en Rojas y Rosas, 1986). La búsqueda de nuevas formas de conseguir alimento hizo posible que unas tribus

tuvieran que sedentarizarse. Es así, como comienza a surgir la agricultura y ganadería, y como se constituye la primera división del trabajo. Con esta primera división social, la agricultura y el pastoreo pasaron a ser funciones que tuvieron que ser desempeñadas por las mujeres incrementándose así el trabajo y su participación tanto dentro como fuera del hogar (Kollontai, 1979). La agrupación primitiva dio lugar al régimen gentilicio, y así, los individuos comenzaron a llevar una relación de tipo consanguínea. Las mujeres empezaron a ocupar el papel principal, constituyéndose el matriarcado (Engels, 1977 cit. en Rojas y Rosas, 1986). Al perfeccionar los instrumentos de producción, los hombres pasaron a ocupar el lugar principal cambiando del matriarcado al patriarcado. El pastoreo, la ganadería y el cultivo fueron ocupaciones casi exclusivas del hombre. El desempeño de tareas específicas entre el hombre y la mujer dieron origen a la especialización. Así el creciente desarrollo de la agricultura y la separación de los oficios fue lo que conformó la segunda división del trabajo (Mitropolski, 1970 cit. en Rojas y Rosas, 1986). En la primera, como en la segunda división del trabajo, la situación de la mujer fue igualmente importante. Ya que la desigualdad entre el hombre comenzó en la propiedad privada sobre los medios de producción siendo el impulso de la propiedad privada la que forzó la formación de clases; opresores (ambos sexos) y oprimidos (ambos sexos) , (Kollontai, 1979). Por lo que así la desigualdad surgida trajo consigo la descomposición del régimen comunista primitivo, cediendo lugar a la formación esclavista de producción.

Esclavismo (3.500 a.c- 476 d.c)

La esclavitud es una forma de sometimiento del hombre por el hombre que se practicó desde la antigüedad y para vergüenza del hombre, continúa en nuestros días bajo formas diversas. El fenómeno de la esclavitud modificó las condiciones de vida y de trabajo tanto en la ciudad como en el campo. El surgimiento de un trabajo excesivo y una abundancia en la producción posibilitaron la formación de un nuevo régimen de vida basado en la propiedad privada sobre los medios de producción. Este tipo de propiedad trajo consigo la división social de clases y la apropiación del trabajo y productos del trabajo ajeno (Leontiev, 1975 cit. en Rojas y Rosas, 1986). Así, con el surgimiento de las luchas entre las diferentes tribus primitivas, comenzó la esclavitud (Zubirtaski, 1970 cit. en Rojas y Rosas, 1986). Siendo así el régimen esclavista la primera sociedad en la que el hombre explotó al hombre. En este régimen se obligó a los esclavos a cumplir con los trabajos físicos más

duros, sucios y pesados; mientras que los esclavistas se dedicaron a realizar solamente, trabajos de dirección, mando, política, ciencia y arte. De esta manera surgió la división y la oposición entre el trabajo físico y el trabajo intelectual, al igual que el antagonismo y diferencia entre el campo y la ciudad en la que se empezó a concentrar la producción, el comercio, el gobierno, la cultura y la población (Zubritski, 1970 cit. en Rojas y Rosas, 1986). De esta manera la propiedad privada de los esclavistas originó una economía doméstica familiar, en la cual el trabajo que la esclava tenía que desempeñar, se redujo a un trabajo no productivo, en el sentido de que ese trabajo desempeñado por la mujer de la clase dominada, no tenía tanta importancia para la sociedad en general, era sólo importante para su familia y para algunos miembros de su clase (Kollontai, 1979). Las actividades de la mujer esclava se limitaban a los tejidos e hilados, corte y confección de ropa, preparación de alimentos y cuidado de los hijos entre otras actividades. La mujer perteneciente a la clase dominante vivía en condiciones muy distintas y ventajosas a las de la mujer esclava (Kollontai, 1979), las mujeres de la clase esclavista podían ser oprimidas por sus esposos pero no explotadas como esclavas, no estaban totalmente desprovistas de derechos y libertad debido a la posición dominante de su marido (Kollontai, 1979). Así debido a esta situación los esclavos mujeres y hombres se unieron y dirigieron su lucha contra el régimen esclavista, bajando así la productividad y generando una transformación en las relaciones de producción (Nikitin, 1959 cit. en Rojas y Rosas, 1986). Por lo que el modo de producción esclavista entró en una profunda crisis que lo llevó a una sustitución del mismo, por otro más progresista, el feudalista, en el cual el hombre dejó de ser tratado como bestia de trabajo, y fue explotado de una manera más encubierta y suave.

Feudalismo (476-1453) *Edad Media*

El feudalismo fue un sistema contractual de relaciones políticas y militares entre los miembros de la nobleza de Europa occidental durante la alta edad media. El feudalismo se caracterizó por la concesión de feudos (casi siempre en forma de tierras y trabajo) a cambio de una prestación política y militar, contrato sellado por un juramento de homenaje y fidelidad. Los esclavos, artesanos, colonos y campesinos que poseían pequeñas propiedades fueron absorbidos por los grandes terratenientes o latifundistas. Así, se constituyeron las dos clases principales, basadas también en la propiedad sobre los medios de producción y la división de la sociedad en clases antagónicas: la clase de los feudalistas

o de los terratenientes (Nikitin, 1959 cit. en Rojas y Rosas, 1986). La mujer del señor feudal ocupó una posición dominante, desempeñó labores de administración y fue responsable de cuidar las reservas y el abastecimiento de los productos necesarios producidos dentro del mismo castillo feudal, gozó de muchos privilegios, aún siendo propiedad y sierva de su propio esposo (Kollontai, 1979). La mujer de la clase feudal tenía derecho a voto, títulos y propiedades, pero siguió en una situación de oprimida y subordinada por el sexo opuesto de su misma clase. Este régimen se caracterizó por una serie de costumbres inmorales, realización de matrimonio por interés puramente económico y una valoración elevada de la mujer por su condición reproductora de la especie. Las mujeres de la clase opresora sabían coser, hilar, tejer, leer, escribir, cantar, bailar, dominaban algunos aspectos de las ciencias como la enfermería, el dibujo, la astronomía y actividades de tipo administrativos y/o contables (Bebel, 1978 cit. en Rojas y Rosas, 1986). En este régimen la lucha de clases, entre campesinos y señores feudales, fue necesaria para la transformación de este modo de producción. Así la clase campesina con el apoyo de la burguesía derrumbó el régimen feudal (Kerov, 1970 cit. en Rojas y Rosas, 1986). Por lo que la burguesía sustituyó a los señores feudales y la forma velada de explotación de esta clase fue remplazada por otra más compleja y refinada, siendo estos cambios los que establecieron el nuevo régimen, el capitalismo, un sistema más revolucionario que el régimen que lo procedió.

Capitalismo (1453-1917) *Edad Moderna*

Aunque tiene sus orígenes en la antigüedad, el desarrollo del capitalismo es un fenómeno europeo que fue evolucionando en distintas etapas, hasta considerarse establecido en la segunda mitad del siglo XIX. Desde Europa, y en concreto desde Inglaterra, el sistema capitalista se fue extendiendo a todo el mundo, siendo el sistema socioeconómico casi exclusivo en el ámbito mundial hasta el estallido de la I Guerra Mundial tras la cual se estableció un nuevo sistema socioeconómico, el comunismo, que se convirtió en el opuesto al capitalista. Este modo de producción se basó en la propiedad privada de los medios de producción y consistió en dos clases antagónicas generadas de la descomposición del feudalismo, la burguesía (clase poseedora) que vive de la explotación del trabajo asalariado, y el proletariado, (clase desposeída) explotada y productora directa de las riquezas y bienes materiales de la sociedad (Kuznet, 1970 cit. en Rojas y Rosas,

1986). El capitalismo fue el último régimen explotador, la forma más refinada de esclavitud y la última manifestación de la propiedad privada sobre los medios de producción (Leontiev, 1975 cit. en Rojas y Rosas, 1986). En este modo de producción, la situación de la mujer dependió del lugar que ocupaba en la producción y de su pertenencia de clase. La revolución industrial produjo un gran desarrollo de las fuerzas productivas, y con ello la incorporación de la parte femenina del proletariado a la producción. Sin embargo, como la mujer no estaba capacitada, ni educada para desempeñar actividades complejas (además de estar obligada por la necesidad) aceptó cualquier tipo de trabajo, en las peores condiciones y con los peores sueldos (Lenin, 1975 cit. en Rojas y Rosas, 1986).

1.3 La mujer: históricamente marginada

En el momento en que las tareas productoras se consideraron la fuente del estatus real de una persona, la mujer quedó prácticamente marginada de ellas y, si participó, lo hizo en forma tímida y desventajosa en cuanto a los cargos asumidos y a la remuneración recibida (Elú, 1975). En Francia, durante la ilustración y después de la Revolución democratizante y liberal se señaló que la educación de la mujer debía ir encaminada a hacer de ella una sirvienta del hombre y se le prohibió participar en la política. Además se hizo hincapié en que la recompensa de la mujer sería reinar en el santuario doméstico (Elú, 1975). Posteriormente sobrevino una verdadera consagración del trabajo y éste se convirtió prácticamente en una religión a través de cuyo ejercicio se podía llegar a la justicia y al éxito en la vida. Durante el siglo XVIII Lutero y Calvino (Elú, 1975) definieron al trabajo como un servicio para Dios, base de lo que se llamó la ética protestante. Más adelante, apareció el proceso de concepción secularizada y antropocéntrica de la vida, exaltando el trabajo como actividad humanizadora y surgió el concepto de que todo ha de ser trabajado. En cuanto a la mujer, fue la misma ideología que exaltó al trabajo la que relegó a la mujer de la instrucción y que la sujetó más y más al hogar, para lograrlo el siglo XIX creó para ella la imagen de la madre educadora y en gran medida ésta logró alejarla del mundo del trabajo (Elú, 1975). La exaltación de la importancia de la familia y de las funciones reproductoras, que dentro de ella le corresponden naturalmente a la mujer, fueron utilizadas por la sociedad para mantenerla lejos de otros ámbitos, en las que se manifestó interesada y en las que pudo resultar una competencia. Más adelante la Revolución Industrial alteró más los sistemas de trabajo y trasladó la producción del recinto doméstico, al taller y a la fábrica, lo cual tuvo consecuencias evidentes para la mano de obra femenina y la mujer se quedó en el hogar y se favoreció su marginación (Elú, 1975).

Son dos los acontecimientos internacionales, los que brindaron la máxima oportunidad de la mujer ante el trabajo: la primera y la segunda guerra mundial, ya que el hombre tuvo que salir a combatir y dejó su lugar a la mujer quien ocupó su puesto en la industria y las mujeres salieron entonces de sus hogares hacia los centros de trabajo (Elú, 1975), sin embargo, al término de estos dos grandes eventos, sobrevino la desmovilización militar masculina y los hombres recuperaron su liderazgo familiar y ocupacional (Elú, 1975) ante

lo cual muchas mujeres aceptaron su derrota y dejaron de trabajar y otras, principalmente aquellas que perdieron a sus esposos, padres y hermanos en la guerra, intentaron seguir en sus trabajos, pero generalmente fueron reubicadas en ocupaciones no solicitadas por los hombres, como labores de oficinista y la atención a clientes en comercios y tiendas (Elú, 1975).

En síntesis, la participación de la mujer en el terreno laboral, ha estado caracterizada por la dualidad *interior-inferior* ya que se le ha mantenido en el interior de la casa y en la parte inferior de la escala ocupacional.

1.4 La mujer y el trabajo: perspectiva evolutiva

De acuerdo con la perspectiva evolutiva, durante millones de años, nuestros antepasados vivieron formando pequeños grupos que se dedicaron a la caza y la recolección. Ambos sexos trabajaban, mientras los hombres salían a cazar diariamente, las mujeres iban muy lejos a recoger verduras y frutas, aportando entre el 60% y el 80% del sustento diario. Los hombres más carismáticos, y probablemente algunas mujeres con mucho carácter, lideraban el grupo. Y la tradición mantenía a todos ligados mediante miles de normas sociales. Pero hombres y mujeres eran libres de tomar la mayoría de sus decisiones personales; los individuos eran relativamente autónomos. La vida en las sociedades cazadoras/recolectoras, sugiere que en la época de nuestros ancestros, los padres a menudo elegían al primer marido de su hija, con el fin de servir a sus objetivos sociales (Friedl, 1975 cit. en Fisher, 1999), sin embargo, una vez cumplidas sus obligaciones, no insistían a sus hijos para que mantuvieran el enlace. La mayoría de estos compromisos fracasaron, los divorciados escogían por sí mismos a una segunda y a menudo a una tercera pareja, ya que podían hacerlo. Las mujeres, eran poderosas desde el punto de vista económico, sexual y social.

Hace unos diez mil años, la vida humana cambió drásticamente, a medida que nuestros ancestros fueron haciéndose sedentarios para dedicarse a la agricultura y la autonomía individual y el equilibrio económico entre ambos sexos desapareció gradualmente, al tiempo que surgieron las primeras jerarquías políticas y sociales. Cuando los hombres empezaron a cultivar los campos, practicaron el trueque y llevaron sus productos a los mercados locales, se convirtieron en los propietarios de la tierra, el ganado y casi todos los bienes familiares. Las mujeres, privadas de la posibilidad de trabajar, se relegaron a trabajos domésticos y de jardinería de segunda clase, carentes de bienes propios y del acceso a la educación y perdieron su estatus anterior en las culturas del mundo entero (Fisher, 1992, 1999). El matrimonio, se convirtió en una operación comercial en un intercambio de propiedades, alianzas políticas y vínculos sociales (Frayser, 1985). El amor dejó de ser la razón por la que hombres y mujeres se unían en matrimonio. Con el crecimiento del comercio y de las ciudades, y más tarde con la Revolución Industrial, cada vez más, se abandonó la vida agrícola (Goode, 1982).

Nuevamente en el siglo XIX, los hombres y mujeres se unieron en matrimonio por amor, siempre que sus padres mostraran acuerdo con el enlace (Goode, 1982; Stone, 1998, 1990). De acuerdo a Fisher (1999) durante el siglo XX y XXI el aumento de los puestos de trabajo administrativos, el florecimiento de las profesiones relacionadas con el mundo del derecho, el crecimiento de los sectores de la atención sanitaria, el auge de la economía de servicios globales, las telecomunicaciones y la aparición de las organizaciones sin ánimo de lucro han atraído al mercado de trabajo a las mujeres, que a consecuencia de ello, han recuperado gradualmente su poder económico, de salud y educación en casi todo el mundo.

La incorporación constante de la mujer al mundo laboral durante el siglo XX y comienzos del XXI ha extendido por todas partes el deseo de casarse por amor. A medida que las mujeres se hacen más autónomas económicamente buscan parejas que las amen y no están dispuestas a soportar el favoritismo, celos y/o discusiones que trae el compartir un marido y se postula que la humanidad está recobrando la autonomía personal, la igualdad social, política y sexual (Fisher, 2004).

1.5 Historia de la mujer en México

La mujer a través de las culturas prehispánicas

A lo largo de la historia existieron vestigios arqueológicos que mostraron la evolución del ejercicio de gobierno y la presencia social de la mujer en los agrupamientos humanos. El paso del matriarcado al patriarcado y los cambios ocurridos son verdades comprobadas (Guardia, 2004). El grupo cultural conocido como cultura nahua o macro nahua, constituido por siete míticas tribus consolidó la agrupación patriarcal (Rivera Marín, 1997). De estas siete tribus, la tribu Azteca o Mexica fue la última en descender desde el norte del continente hasta el altiplano hoy llamado Mesoamérica. Las crónicas relatan que los Aztecas o Mexicas bajaron hasta llegar al Valle de México. En su peregrinar, los conducían cuatro sacerdotes, entre los que se encontraba una mujer, la sacerdotisa llamada Chimalma, madre de Huitzilopochtli, quién después llegaría a ser su dios principal (Rivera Marín, 1997).

La mujer en la cultura Nahuatl

La mujer indígena desempeñó un papel fundamental en el desarrollo de la cultura Nahuatl, dependiendo de su estrato social al que pertenecía le eran encomendadas diferentes funciones. El papel de las mujeres estaba perfectamente diferenciado del de los varones quienes ostentaban derechos privilegiados frente a ellas. Debido a su esencia maternal, la mujer ocupaba un lugar específico dentro de la familia, en la escuela, en el matrimonio, en la educación de sus hijos, en la economía y en el ámbito religioso. Las mujeres de la nobleza realizaban actos de gobierno y de regencia hereditarios y de manejo de sus bienes y fortunas dentro de la sociedad y la cultura Nahuatl. Cuando nacía un bebé, las parteras, realizaban una ceremonia de bienvenida, si era niña enunciaban frases poéticas que dejaban ver la concepción que la propia mujer azteca tenía de su lugar en la sociedad¹, acerca de su condición social² y consejos sobre su arreglo y comportamiento³ (Sahagún, 1970, p.47).

¹ La partera cortaba el cordón umbilical a la criatura y lo enterraba junto al hogar, con el propósito de que no saliera de casa. Enfáticamente le decía: "Habéis de estar dentro de casa como el corazón dentro del cuerpo"... habéis de ser la ceniza con que se cubre el fuego del hogar....aquí habéis de trabajar y sudar junto a la ceniza y el hogar".

La mujer y su desarrollo

El entrenamiento de una niña en los trabajos domésticos se iniciaba a los cuatro años de edad, especialmente en el arte del hilado. Cuando las niñas cumplían 12 años, ya debían estar adiestradas en todas las tareas domésticas. A los 13 años, una vez que sabían hilar, aprendían a preparar los alimentos, a los 14 años, la madre les enseñaba a tejer el algodón. Este tipo de educación se impartía en las familias modestas, ya que las esposas de los magistrados o funcionarios importantes no tenían tiempo de ocuparse de la educación de sus hijos; estaban destinadas a funciones de servicio en la corte, el comercio, la actividad religiosa y aún en la guerra, a estas niñas se les enseñaba a hablar y andar con mucho decoro. Cuando ya eran doncellas estaban al cuidado de viejas parientes o criadas de la casa, debían mantenerse siempre dentro del hogar. Cuando llegaban a salir, debían de hacerlo en compañía de su aya, permaneciendo con la mirada baja (Garibay, 1973).

Se introduce a la mujer mexicana partiendo de la cultura azteca debido a dos circunstancias determinantes en la historia de los pueblos prehispánicos: a la llegada de los conquistadores españoles el imperio azteca estaba en la cúspide de su influencia no sólo territorial sino cultural debido a su hegemonía social, mercantil y militar y a que el imperio azteca fue el pueblo sometido por la conquista y por ende del que se tiene una mayor información (a pesar de la brutal e ignorante destrucción de documentos y datos) en todos los ámbitos, siendo la cultura a partir de la cual se entremezclaron las costumbres sociales, familiares y de pareja.

Actividades económicas realizadas por la mujer azteca

Las mujeres pertenecientes a la nobleza desempeñaban funciones sacerdotales y de comercio fuera de su territorio y actividades relacionadas con la guerra, contaban con un conjunto de mujeres que se ocupaban de la actividad doméstica, la elaboración de la

² “Sábetete que eres noble y generosa... mira que no te deshonres a ti misma; mira que eres mujer, nota lo que has de hacer de noche y de día, debes orar muchas veces al dios invisible e impalpable...Aprende muy bien cómo se hace la comida y la bebida....Si por ventura vinieras a necesidad de pobreza, aprende muy bien el oficio de las mujeres, que es el hilar y tejer”.

³ “Mira que tomes nuestras palabras y las guardes en tu pecho; que tus vestidos sean honestos...cuando hablares, no te apresuraras en el hablar, no con desasosiego sino poco a poco..., en el andar has de ser honesta. Mira también hija mía, que nunca te acontezca poner color en la cara o en la boca, porque es señal de mujeres mundanas y carnales; y para que tu marido no te aborrezca, ataviate, lávate y lava tus ropas. Si perdieras la virginidad y después de esto te demandare por hombre alguno, y te casares con él, nunca te tendrá verdadero amor... Mira que en ningún tiempo ni en ningún lugar le harás traición, que se llama adulterio, porque sucederá infamia y deshonra a nuestros antepasados y perderás tu fama y tu nobleza”.

comida, el cuidado y la limpieza de casa, pudiendo contar además, con esclavos a su servicio (Rivera Marín, 1997).

Las clases inferiores realizaban todas las actividades de la economía doméstica y aplicaban métodos curativos, medicinales y de hechicería, vendían mercancías del consumo diario en el mercado: hierbas y vegetales comestibles (Rivera Marín, 1997), revelando la severa estratificación de la sociedad azteca en las diferencias que existieron entre las mujeres de distintas clases sociales (Rivera Marín, 1997).

La actitud de castidad y recato con la debían conducirse las mujeres a lo largo de la vida, el espíritu de obediencia y sumisión hacia los maridos y a los padres, así como su disciplina y eficiencia en los oficios desempeñados, tenía como recompensa de los dioses un buen número de hijos y una elevada productividad en las labores realizadas. De la devoción, castidad, disciplina, entereza y eficiencia que manifestaran, dependía el desarrollo de una comunidad próspera y respetable. Como parte de la comunidad la mujer fue valorada y reconocida como una persona de prestigio y valía en tanto cumpliera con los preceptos religiosos y deberes asignados, reconocimiento que se hacía extensivo a toda su familia y además, era premiada por los dioses pues alcanzaba la vida eterna (Guardia, 2004).

Los aztecas como todos los pueblos americanos de nuestro continente, poseían un profundo sentimiento religioso en la vida y la muerte, por ello la religión estaba presente en cada una de las actividades que desarrollaban con énfasis en las acciones guerreras y en la vida doméstica (Rivera Marín, 1997). Sí la mujer moría dando a luz, se la consideraba guerrera victoriosa y era objeto de homenajes y rituales especiales.

Los precortesianos dieron una dimensión cósmica a la inferioridad de la mujer y la equipararon con *la tierra* (frente al cielo considerado como masculino) *la luna* (perdedora frente al sol vencedor) y *la oscuridad* (polo negativo frente a la luz). Durante la Colonia y también después del mestizaje, la historia del hombre se vivió como una culpa cuya primera responsable fue la mujer, y se reforzó con la idea judeo-cristiana de que el pecado entró al mundo a través de ella (Eva) (Rodríguez y Ramírez, 2003). La mujer india que dio cabida en su vientre al semen extranjero fue la nueva Eva, o la nueva Pandora. Así, a lo largo de 300 años de la colonia se vio a la española altiva, a la criolla orgullosa y agresiva, a la mestiza confusa y a la india devaluada y sumisa.

El ocultamiento y el olvido de la mujer, así como el rol que la mujer juega actualmente es resultado de la combinación entre las ideologías de defensa que se formaron dentro del mundo antiguo ante el carácter estratégico de las actividades femeninas, el desarrollo de actividades

productivas (sacerdocio especializado, comercio a gran distancia, la guerra imperialista) y de los modelos de relación entre los sexos que excluyen a la mujer (Rodríguez, 2000). De acuerdo a Rodríguez (2000) la opresión femenina no se funda sobre bases biológicas, ni es una conducta natural, sino sobre las características especiales que adopta un régimen social específico en un período histórico dado y sobre las relaciones económicas y sociales que determinan, influyen y permiten que se desarrolle.

De acuerdo a Rodríguez (2000) los estudios contemporáneos sobre la situación de la mujer en el México antiguo se han clasificado en dos grandes grupos:

- Los que sostuvieron que la mujer poseía una condición social privilegiada
- Los que sostuvieron que la mujer mexicana estaba socialmente subordinada

En la Tabla 1 se citan los autores que han señalado, de acuerdo a Rodríguez (2000), que la mujer en el México antiguo sostenía una condición social privilegiada y un pequeño resumen de su contribución y en Tabla 2 los autores que afirman la subordinación de la mujer en el México antiguo.

Tabla 1

Autores que de acuerdo a Rodríguez (2000) consideran que la mujer en el México antiguo poseía una condición social privilegiada

Spinden (1933) <i>"Indian manuscripts of southern México woman's position in ancient México"</i>	Al hacer un análisis de códices y manuscritos antiguos de las sociedades precolombinas: olmeca, zapoteca, mixteca. Afirma la existencia de la descendencia matrilineal y supone que desde esa época, había militantes feministas
Moya (1939) <i>"La maternidad indígena"</i>	Describe las prácticas y creencias asociadas con la maternidad entre los aztecas, los mayas, totonacas, tarascos y huastecos, menciona que la mujer en su papel de madre era honrada de un modo extraordinario
Gamio (1945) <i>"El matrimonio prehispánico azteca"</i>	Describe las crónicas del siglo XVI y los informes en el Códice Mendoza sobre la institución matrimonial, afirmando que las niñas recibían una esmerada educación de labios de su madre, enseñándoles a ser honradas y buenas esposas
Lomelí Quitarte (1945) <i>"La condición social de la mujer"</i>	Describe a la mujer indígena a través de una visión romántica e idealizada de la mujer indígena y sostiene que la castidad, el recato y la dulzura fueron los principios que rigieron la vida de aquellas mujeres, reitera que las mujeres gozaban de consideraciones especiales y de respeto en general
Otón de Mendizábal (1946) <i>"Ética indígena"</i>	Al comparar la rudimentaria e insuficiente educación que existía en Europa a principios del siglo XVI, con la que había en el México antiguo, la que existía en México era mucho más adelantada, ya que las niñas aztecas eran preparadas para su importantísima función social (en el hogar), con el mismo esmero que los hombres
Fierro González (1960) <i>"La posición social de la mujer entre los aztecas y los incas"</i>	La posición de la mujer dentro de la sociedad azteca, que encontraron los españoles, estaba lejos de carecer de importancia. Ya que las mujeres era equiparadas a los guerreros y gozaban de una eternidad dichosa cuando morían a dar a luz. Este hecho similar e idéntico, al de los guerreros, sufrir la muerte para dar la vida, las transforma en diosas, así la mujer azteca podía equipararse a los grupos de personas más importantes de toda la sociedad a la que pertenecía.

continuación Tabla 1

López Escobar (1963)	Señala que la mujer mexicana tuvo en la sociedad una consideración positiva, sobre todo en el aspecto moral y educativo
Sullivan (1966) <i>"Pregnancy, Childbirth and the deification of the women who died un childbirth"</i>	Realiza una reflexión en torno al concepto de mujer que existía entre los nahuas mencionando que las mujeres guardaban una posición muy especial y privilegiada en la sociedad mexicana a causa de su poder procreativo
Spota (1967) <i>"Igualdad jurídica y social de los sexos"</i>	Para esta autora la mujer azteca era bien vista en la sociedad mexicana antigua, recibía una educación cabal, semejante a la del hombre en cuanto a sus conocimientos generales, y de alta preparación hogareña. Su posición en el hogar estaba por encima de la griega, la romana y desde luego de la mujer oriental y europea durante el medioevo. La esposa azteca aunque su marido era el jefe del hogar, en derecho era igual a él
Meza (1975) <i>"Estudio sobre la mujer mexicana"</i>	Sostiene que la mujer siempre ha sido objeto de veneración, como doncella o como madre amorosa rodeada de sus hijos sin embargo reconoce que la sociedad azteca estaba profundamente jerarquizada
León-Portilla (1980) <i>"El papel de la mujer"</i>	Describe que la vida de la mujer indígena era poco envidiable. Cargada de hijos y ocupada con los más duros quehaceres y obligaciones de la vida familiar y su vejez prematura difícilmente podía evitarse. Desde pequeña recibía una esmerada educación en el hogar, aprendía los diversos oficios propios de su sexo: preparar los alimentos, tejer, bordar, pintar. Su papel familiar y social consistió en educar a los que van a la guerra, sirviendo en los templos, educando a sus hijos y trayendo hombres al mundo. Para el autor la mujer era un individuo totalmente desprovisto de motivaciones propias.
Britta Hellbom (1985) <i>"Vida y funciones de la mujer en la cultura"</i>	Observa que la mujer, tenía un papel central en el trabajo y oficios propios del comercio y en ciertos aspectos de la administración del imperio azteca

azteca”

continuación Tabla 1

<p>Kellogg (1988) <i>“Cognatic kinship and religion: women in Aztec society”</i></p>	<p>Sostiene que entre los aztecas existía una equivalencia estructural entre hombres y mujeres. Negando que el sistema azteca fuera patrilineal partiendo de la premisa de que el sistema de parentesco era cognático y las relaciones entre los géneros eran estructuralmente equivalentes</p>
<p>McCaffery, Geoffrey y McCafferty (1989) <i>“Weapons of resistance: material metaphors of gender identity in postclassic Mexico”</i></p>	<p>Afirman que el hilado y el tejido, instrumentos ligados con la producción artesanal de las mujeres estaban cargados de un significado simbólico que ayudaba a definir su identidad, ideología y ciertas prácticas de resistencia y oposición a la dominación masculina imperante, proveyendo un canal de negociación del estatus social</p>
<p>Brumfiel (1991) <i>“Weaving and cooking: women’s production in aztec México”</i></p>	<p>Sostiene que al ser las mujeres productoras de bienes y gente, su trabajo se convirtió en punto de atención para el estado azteca. Por ello el trabajo femenino concordaba con las necesidades estatales</p>

Nota: Todos los autores señalados en la tabla 1 son citados de Rodríguez (2000)

Algunos antropólogos han sostenido que ciertas costumbres y actitudes que se dan en las sociedades humanas no son aprendidas culturalmente sino que son instintivas y que en este sentido provienen de nuestra herencia primate. Entre ellas incluye las diferencias de jerarquía o rango social entre los hombres, el hecho del poder político de los hombres sobre las mujeres, la mayor continencia sexual, la fidelidad y la condición sumisa de las mujeres. Conclusiones que se derivan de una actitud machista que colma los deseos más vivos de nuestra sociedad (Rodríguez, 2000).

De acuerdo a los autores que han considerado que la mujer azteca tenía un lugar privilegiado como a los que la consideraban socialmente subordinada, existen características de la estructura de la cultura azteca en cuanto a la posición de la mujer tanto en el hogar como fuera de él que siguen matizando las jerarquías y posiciones sociales de nuestra cultura en la actualidad, justificando así la importancia de hacer mención del papel de la mujer durante ese período.

Tabla 2

Autores que de acuerdo a Rodríguez (2000) han considerado que la mujer mexicana estaba socialmente subordinada

Rodríguez Solís (1898) <i>“La mujer española y americana, su esclavitud, sus luchas y dolores”</i>	Se refiere a los indígenas americanos en un tono despectivo y sostiene que las razas de América eran bárbaras e indolentes, vengativas, idólatras, cazadoras y guerreras, quedando la agricultura a cargo de las mujeres, quienes no eran las compañeras, sino las esclavas del hombre, no comían con él, dormían sobre esteras y eran golpeadas
Vaillant (1980) <i>“El estado azteca”</i>	Las mujeres tenían derechos definidos aunque inferiores a los de los hombres, podían poseer bienes, celebrar contratos y acudir a los tribunales en solicitud de justicia. En materia de moralidad sexual las mujeres tenían que ser castas y esposas fieles a sus maridos.
Krickeberg (1982)	De acuerdo a este autor la mujer no tenía derechos iguales a los del hombre. Se le exigía castidad premarital y fidelidad conyugal: sus actividades se reducían al de comadrona y curandera, ama de casa y a la educación de las hijas, era menos respetada como compañera del hombre que como madre
Delgado (1969) <i>“El amor en la América prehispánica”</i>	Este autor menciona que en esta cultura los hombres se preocupaban primordialmente de la religión y de la guerra y que no había mucho espacio para el amor y asume que la posición de la mujer en la sociedad azteca era de sometimiento
Soustelle (1974) <i>“La vida cotidiana de los aztecas en vísperas de la conquista española”</i>	Expresa que el hombre era el jefe indiscutible de la familia, en un ambiente completamente patriarcal, encerrando a la mujer, dentro de la casa. La mujer sin embargo, podía ejercer algunas profesiones: sacerdotisa, partera, curandera y las favoritas de los soberanos podían cultivar la poesía, pero la india solo el cuidado de los niños, la cocina, el tejido y las innumerables tareas del hogar
Du Solier (1979)	De acuerdo al autor la mujer representaba un papel secundaria; no se mezclaba para nada en la vida política ni en la económica

 continuación Tabla 2

<p>Antón (1975) <i>"La mujer en la América antigua"</i></p>	<p>Sostiene que en la cultura azteca existían las clases sociales. La mujer aparecía muy poco en la vida pública, su actuación se circunscribía a la casa y la familia, a excepción de las sacerdotisas, las bailarinas y las cortesanas y que imperaba el patriarcado</p>
<p>Bialostoski (1975) <i>"Condición jurídica y social de la mujer azteca"</i></p>	<p>Afirma que el matrimonio era patriarcal con un alto grado de sumisión de parte de la esposa, y apunta que el sexo era vivido por la mujer azteca con temor y culpa. La educación que recibían las mujeres era escasa y ruda y el estado no gastaba en el sostén de ellas. Fue instrumento para obtener de ella leche de sus pechos, labores de sus manos, educación o placer, pero jamás pudo ser ella misma</p>
<p>Blanco (1977) <i>"La participación de las mujeres en la sociedad prehispánica"</i></p>	<p>Señala que las mujeres nobles vivían sin carecer de nada, sin embargo eran parte del tributo a clases más poderosas, vivían completamente recluidas bajo el control y autoritarismo del señor y la suprema vigilancia del sacerdote. En esa sociedad racista, clasista y sexista, lo varonil era por definición lo positivo. Lo femenino en cambio estaba cargado de valores negativos y generalmente lo pasivo</p>
<p>Morgan (1983) <i>"Sexualidad y sociedad en los aztecas"</i></p>	<p>Desde una perspectiva materialista y feminista las concepciones patriarcales en que descansaba el orden social azteca se manifestaban de diversas maneras: las mujeres no podían ocupar cargos públicos o sacerdotales y dentro de ámbito familiar no podían ejercer prácticas poligámicas, solo los hijos varones tenían derecho a la herencia</p>

continuación Tabla 2

Nash (1978, 1980)	Desde un enfoque feminista sostiene que los mexicas comenzaron a expandirse territorialmente y el hombre se transformó en especialista de la guerra y las mujeres, en el botín que era compartido por los vencedores. Las mujeres retuvieron un importante papel en la producción de artesanías, la agricultura y el comercio, pero se les impedía ocupar puestos militares o burocráticos porque la especialización sexual del trabajo significó que ellas no tenían acceso a la nueva corriente de riqueza y prestigio. Resalta que existen evidencias de protestas femeninas por la guerra y la muerte de esposos e hijos.
López Austin (1980) <i>“El cuerpo humano e ideología, las concepciones de los antiguos nahuas”</i>	Afirma que la sociedad enaltece el valor de lo masculino y se estimaba que la mujer tenía una importancia secundaria.
Hyeden (1988) <i>“México, origen de un símbolo”</i>	Pone énfasis en la importancia del papel de las mujeres durante la migración y señala la posible existencia de una sociedad matrilineal. Supone que durante la migración su sistema matrilineal cambió por uno patriarcal, siendo un proceso muy lento y largo. Por lo concibe a la sociedad mexicana en vísperas de la conquista hispana como orientada hacia el dominio masculino

Nota: Todos los autores señalados en la tabla 2 son citados de Rodríguez (2000)

En la actualidad la mujer mexicana, a diferencia de lo que sucede en las culturas anglosajonas, es más madre que esposa y se define más como protectora de los hijos que como compañera del hombre.

Como ejemplo, en cuanto a los derechos esenciales, en México es hasta 1953 cuando se le otorga el voto a la mujer a diferencia de otros países como Nueva Zelanda (1893), Australia (1902), Finlandia (1906), Noruega (1913) y la tradicionalista Inglaterra (1918) (Rodríguez y Ramírez, 2003).

La familia mexicana

Dentro de la familia mexicana, principalmente en las clases populares, se señala que todavía el padre sigue siendo dueño de la mujer y de los hijos. Un estudio realizado por Leñero (1975 cit. en Rodríguez y Ramírez, 2003) se señaló que en las familias tradicionalistas (75% al momento del estudio) la mujer se mostraba protegida y dependiente; en tanto que en las familias modernas (25%) pugnaba por abrirse paso a la tendencia hacia roles igualitarios. En otro estudio, sondeos sobre filosofía de vida en la cultura norteamericana y la mexicana, revelaron el grado de importancia y de compromiso que supone la defensa de los derechos de la familia, y de las personas (véase Tabla 3) en uno y otro medio (Rodríguez y Ramírez, 2003) en el que los mexicanos se mostraron más cooperativos (cultura colectivista) y los estadounidenses más competitivos (cultura individualista).

Tabla 3

Contraste de prioridades sobre defensa de derechos entre la cultura norteamericana y la mexicana

	En Estados Unidos	En México
Defensa de los derechos de la familia	22%	68%
Defensa de los derechos personales	78%	32%

Al trazar un perfil psicológico de la mujer mexicana ésta se encuentra (Rodríguez y Ramírez, 2003):

- Abnegada: Se deja nulificar como persona, no vive para sí sino para otros, no exige no protesta, proyecta así, a su pesar, un fondo de masoquismo.
- Disimulada: Porque repliega celosamente un mundo de vivencias, la cultura la ha obligado a buscar máscaras para manifestarse a medias.

- Sometida: De niña al padre y a la madre, de adulta a su hombre, tal vez al hermano mayor, se le orilla a vivir el sexo más como posesión ajena que como íntima relación interpersonal, la posesión por parte del hombre es económica, psíquica y física.
- Religiosa: Hecha de resignación, pasividad y espera, que no es la esperanza proclamada por el cristianismo genuino.
- Tradicionalista: La mujer tiende a simbolizar el pasado; el hombre el presente.

Díaz Guerrero (2003) menciona al respecto que el paso del tiempo (1959-1994) ha tenido un claro efecto sobre las *premisas histórico-socioculturales* acerca de la familia y de la mujer mexicana, como resultado de sucesos históricos y concluye que:

- 1 Las mujeres se sienten menos supeditadas a la autoridad o la superioridad del hombre
- 2 El papel de ser dócil de la mujer y de que su lugar está exclusivamente en el hogar sufrió cambios significativos

De acuerdo a datos obtenidos por Díaz Guerrero (2003) con respecto a las premisa histórico-socioculturales de los mexicanos se mostró que en cuanto al acuerdo con la premisa “el lugar de la mujer es el hogar” hubo un descenso de un 60% en 1959 hasta un 24.2% en 1994 . Por lo que se ha ido perfilando otro tipo de mujer: la mujer moderna, liberada; de modo que coexisten dos estereotipos muy contrastantes: el primero; la dulce, fiel, amorosa, abnegada, dependiente, no responsable de sí fuera del hogar; el segundo; la ambiciosa, manipuladora y cómplice (Rodríguez y Ramírez, 2003).

La mujer mexicana en el trabajo

La situación de la mujer en México, al igual que en otras culturas, difiere de la del hombre. En México la mujer vive una situación asimétrica y desigual respecto al hombre, de generaciones atrás, aunque últimamente muestra un deseo de cambio y liberación todavía débil, desarticulado y sólo en algunos sectores (Rodríguez y Ramírez, 2003). Tradicionalmente se ha inculcado a la mujer que su papel principal en la vida es ser madre más que compañera o esposa lo que significa tener hijos (Rodríguez y Ramírez, 2003). A pesar de que se ha registrado un cambio en la concepción de la mujer en la sociedad, aún se sigue considerando que su papel está en torno al hogar y a la familia. Una encuesta

realizada por Alducín (1992) concluye que existe un ligero cambio en el concepto de la mujer como compañera del hombre e igual a él, en especial en los niveles de escolaridad e ingreso medio y superior, pero se le sigue juzgando centro de la familia. En los niveles más bajos de escolaridad e ingresos, se le ve más, como la responsable del cuidado familiar, hecha para el hogar y para tener hijos. En cuanto a la participación empresarial de la mujer en México en 1930 el 60.5% de los hombres y sólo el 2.8% de las mujeres pertenecía a la población económicamente activa, para 1980 el 76% de los hombres y 23% de las mujeres participaban de modo directo en la economía (Alducín, 1992). Esto representa que la mujer incrementó su participación empresarial más de ocho veces en dicho período. De acuerdo a Alducín (1992), también aumentó el nivel de escolaridad de las mujeres y la sociedad en general va teniendo una actitud más abierta y flexible respecto a su papel y se adicionó el atributo de inteligente como deseable en la mujer, pero todavía se requiere que en primer lugar sea limpia, hogareña, femenina, trabajadora, honesta y sencilla, al igual que discreta, dulce, hermosa, atenta, casta y abnegada (Alducín, 1992).

La mujer mexicana enfrenta en la actualidad cambios drásticos en su entorno, se encuentra con oportunidades de estudiar, trabajar y tener una vida social más activa que en años atrás, en consecuencia tiene menos hijos y se siente útil para participar activamente en el desarrollo científico, comercial e industrial del país. La dualidad de oportunidades, por un lado, y de valores que tradicionalmente se le atribuyen, por otro, crea en la mujer mexicana sentimientos de culpa ya que si se dedica al hogar exclusivamente, existe frustración, si trabaja y es madre, siente culpa por descuidar a sus hijos y su hogar (Rodríguez y Ramírez, 2003).

El trabajo en la mujer, aunque en la actualidad está aumentando, no es un fenómeno nuevo, ya que en todas las etapas de la historia de la humanidad la mujer ha aparecido en su condición de trabajadora. A través de los siglos ella ha ejercido toda clase de menesteres, ha trabajado la tierra, ha cuidado el ganado; ha sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre; ha sido artesana y posteriormente obrera, ha sabido, incluso, hacer la guerra cuando así se le ha requerido, y ha llegado también a ser profesional. Sin embargo paradójicamente, su actividad no ha quedado insertada puntualmente en el proceso social como ha podido serlo en el caso del hombre. La historia del trabajo humano

está escrita por la historia del varón trabajador, no por el trabajo que realiza la mujer (Elú, 1975).

La inclusión de la mujer en la fuerza laboral adquiere una fuerte relevancia porque puede significar un elemento modificador de una institución, tan vital, como la familia, cuya estructura y dinámica aparecen tan íntimamente relacionadas con el rol y status social de la mujer (Elú, 1975). Aunado a que el movimiento de las mujeres casadas hacia el trabajo remunerado no ha sido acompañado por un aumento significativo en la cantidad en los quehaceres del hogar realizados por los esposos, y la responsabilidad del segundo turno de los quehaceres del hogar, ha caído principalmente en las esposas que trabajan (Berk, 1985; Coverman, Sheley y Hochschild, 1989; Kamo, 1988; Shelton, 1990, cit. en Noonan, 2001).

A lo largo de la historia, la mujer se ha insertado al campo laboral por distintos motivos y/o acontecimientos y los tipos de trabajo a los que ha accedido también han sido diversos y basados principalmente en su estatus social y en su escolaridad, por lo anterior Elú (1975) desarrolló una tipología de la mujer que trabaja en relación a sus estudios, la cual se describe a continuación:

Tipología de la mujer que trabaja en relación a sus estudios (Elú, 1975)

Elú clasifica a las mujeres trabajadoras en cuatro grandes grupos:

1. El primer grupo está constituido por la gran masa de mujeres que trabajan prácticamente sin ninguna instrucción ya sea en el campo o en las ciudades, ofreciendo sus servicios generalmente en tareas domésticas o similares. Su posibilidad de superación es sumamente limitada. Sin embargo, aun cuando sus niveles de salario sean muy bajos, tienen la ventaja de una gran demanda existente para su trabajo, a pesar de las fluctuaciones del mismo.
2. Un segundo grupo, mucho menos numeroso que el de las primeras, está formado por la mujer que con un nivel de escolaridad no superior a primaria, trabaja como obrera o empleada no calificada. Su salario es generalmente inferior al que gana el hombre que realiza el mismo trabajo.
3. Otro grupo, el tercero, lo conforman las mujeres que trabajan como empleadas, ya sea como secretarias, vendedoras, tanto del comercio como de la industria y la

banca. Su nivel de escolaridad aunque es fluctuante, se concentra entre los 7 y los 9 años. Tienen la ventaja de una creciente demanda de sus servicios.

4. El último grupo lo constituyen las mujeres más preparadas.

Además del trabajo realizado por Elú (1975) se han realizado otros trabajos que vinculan el trabajo remunerado de la mujer en México con diversas variables, a continuación se muestra una tabla que contiene los más relevantes para esta investigación (véase Tabla 4).

Tabla 4
Trabajos realizados en México

Año	Título del trabajo	Autor
1985	Factores relacionados con la satisfacción laboral en las mujeres	García
1986	La incorporación de la mujer al trabajo asalariado en México	Rojas y Rosas
1987	Influencia de variables familiares y laborales en la satisfacción de mujeres profesionistas con su trabajo	Ito Sugiyama
1996	La autoestima en la mujer económicamente activa y la mujer no económicamente activa	Tovar Ramírez
1999	La pareja: El trabajo remunerado en la mujer y la relación con la satisfacción marital.	Mejía Serrano
2001	¿Esto es cosa de hombres? Trabajo, género y cambio social	Cooper
2003	Psicología del mexicano en el trabajo	Rodríguez y Ramírez

C
A
P
Í
T
U
L
O

2

Aproximaciones Teóricas

ENFOQUES TEÓRICOS

Existe un numeroso conjunto de propuestas teóricas en torno a las relaciones amorosas de los cuales se diferencian tres enfoques con base en inicio y duración de las relaciones de pareja: los enfoques centrados en el origen de las relaciones amorosas (¿porqué surgen?), los centrados en el desarrollo de la relación (¿qué etapas pasa? y ¿qué las mantiene?) y los centrados en el deterioro de las relaciones (¿porqué y cómo terminan?). Las teorías de uno y otro enfoque no son incompatibles ni mutuamente excluyentes, sino que en la mayoría de los casos pueden complementarse (Yela, 2002).

El desarrollo de una relación amorosa estable depende de factores individuales y de los factores de interacción: similitud de características sociodemográficas, atractivo físico, valores, actitudes, gustos, equilibrio y equidad en el balance de costos y recompensas. De acuerdo a la clasificación anterior, la presente investigación se ubica en las teorías o enfoques centrados en el desarrollo y/o mantenimiento de la relación, debido a que ubica el trabajo que la mujer realiza fuera del hogar inmerso en una relación estable y cómo la ejecución de dicho rol se relaciona, influye o modifica el desarrollo de la relación amorosa en términos de beneficios y de costos. Dentro de las teorías centradas en el mantenimiento de la relación se encuentra la teoría económica de Homans (1950 cit. en Yela, 2002), las teorías cognoscitivas de la atracción (Ajzen, 1977; Aronson y Mills, 1959; Festinger, 1957; Heider, 1958; Newcomb, 1961 cit. en Yela, 2002) la teoría de la incertidumbre (Livingston, 1980 cit. en Yela, 2002); la teoría de la equidad (Walster, Walster y Berscheid, 1978 cit. en Yela, 2002) y la teoría del intercambio social (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Yela, 2002). De acuerdo con los fines de este trabajo, de las teorías citadas, se retomarán los fundamentos de la teoría del intercambio social (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Yela, 2002) y de la teoría de la equidad (Walster, Walster & Berscheid, 1978 cit. en Yela, 2002), ya que se aproximan mayormente a la evaluación de los beneficios y los costos que conlleva para la mujer y para su pareja, el que ella realice una actividad típicamente considerada como masculina. A continuación se describirán los elementos fundamentales de dichas aproximaciones.

2.1 Teoría del intercambio social

Thibaut y Kelley (1959 cit. en Taylor, Peplau, y Sears, 2000) se apoyan en las teorías del reforzamiento y del hombre económico para organizar la teoría del intercambio. Especifican que en toda interacción social existe un intercambio implícito o explícito de recompensas o costos. Esta teoría analiza la interacción entre las personas en términos de las consecuencias (recompensas menos los costos) que los individuos intercambian con cada uno (Taylor et al., 2000). De acuerdo a esta teoría las personas nos agradan cuando percibimos que nuestras interacciones con ellos son rentables, esto es cuando las recompensas que obtenemos de la relación sobrepasa los costos. También enfatiza que hacemos juicios comparativos, evaluando los beneficios que obtenemos de una persona contra los beneficios que obtenemos de otra persona (Taylor et al.).

Modelo de intercambio social en las relaciones de pareja

La teoría del intercambio social provee una estructura general para analizar todo tipo de relaciones desde relaciones establecidas con compañeros de trabajo, con amigos, maestros, así como con la pareja. Existen cuatro componentes principales en esta estructura:

- Recompensas y costos
- Expectativas
- Alternativas percibidas
- Inversiones.

Recompensas y Costos

La premisa fundamental de la teoría del intercambio social, es que las relaciones que proveen más recompensas y menos costos serán más satisfactorias y durarán más tiempo. En el caso particular de este estudio y en una consideración simple la mujer que trabaja podría experimentar más recompensas si su salario cubre sus expectativas, si su pareja colabora con ella en el cuidado de hogar y de los hijos o si ella percibe crecimiento personal o profesional. En una relación cercana las recompensas incluyen el compañerismo, el amor, el consuelo en tiempos de aflicción y la gratificación sexual, si la relación es de tipo sexual. Otro aspecto relevante en este modelo es que las recompensas

anticipadas también son importantes (Levinger y Huesmann, 1980 cit. en Brehm, 1992). Así mismo las relaciones íntimas también implican costos, inversión de tiempo y esfuerzo para mantener la relación, compromiso de mantener la tranquilidad, sufrimiento en tiempo de conflicto y la renuncia a oportunidades externas si la relación continúa. En el caso de la mujer que trabaja los costos podrían referirse a la excesiva carga de trabajo, la falta de tiempo para su pareja y para sus hijos, la falta de apoyo de parte de su pareja y/o los sentimientos de culpa, si principalmente tiene una visión tradicional acerca del desempeño de los roles. Como se indica en la Figura 1, las recompensas menos los costos producen el resultado de la relación.

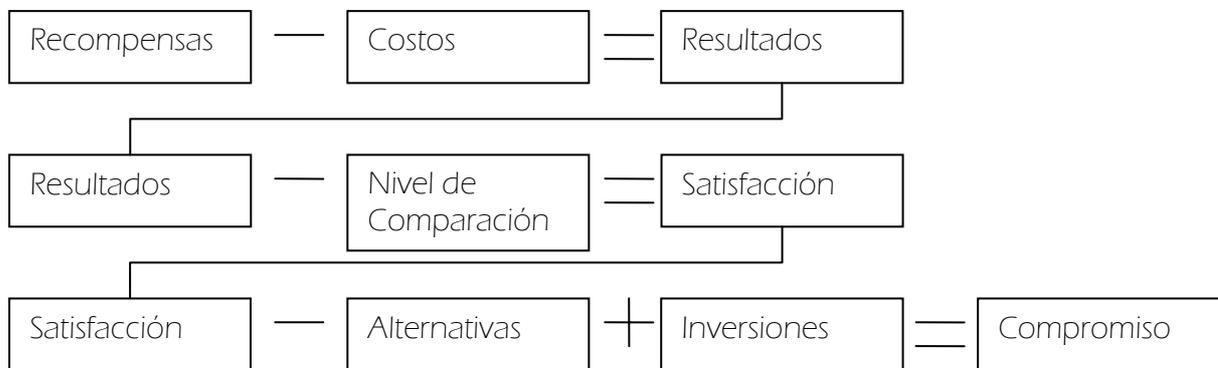


Figura 1. Factores que influyen en la satisfacción y en el compromiso en una relación (Brehm y Bassin, 1990 cit. en Brehm, 1992)

Percepción de recompensas y costos

A pesar de que las teorías del intercambio social son desarrolladas después de las teorías del intercambio económico, la ecuación humana es necesariamente más compleja que las transacciones financieras típicas (Brehm, 1992). Por lo que existe el problema para determinar el costo de un comportamiento específico a ser intercambiado con otra persona. En este caso existe el problema de determinar el costo de trabajar fuera del hogar. El ejemplo más notable acerca de la dificultad en establecer un costo acerca de lo que se va a intercambiar es la investigación de Ross y Sicoly (1979 cit. en Brehm, 1992) acerca de *la inclinación egocéntrica*. La operación de la *inclinación egocéntrica* tiene algunas implicaciones importantes en las relaciones interpersonales. Las parejas que muestran esta tendencia, están en desacuerdo acerca de sus contribuciones y las de su pareja. La mujer que trabaja fuera de casa podría pensar que está haciendo una gran contribución a la

familia y sin embargo para el hombre podría significar un gran descuido para él y su familia. Tales desacuerdos aumentan la probabilidad del conflicto y malos entendidos. Además el otorgar demasiado crédito a una tarea necesaria, puede ser visto como una conducta egoísta y tener un impacto negativo en la satisfacción de la pareja. En tercer lugar el dar demasiado crédito a una consecuencia placentera puede ser visto también como egoísta y decrementar la satisfacción de la pareja. Por otro lado las parejas que coinciden con las percepciones de la conducta de cada uno de los miembros de la pareja reportan más satisfacción que las parejas en desacuerdo (Cristensen, Sullaway y King, 1983 cit. en Brehm, 1992); el reconocer los esfuerzos de la pareja se asocia a niveles altos de satisfacción en la relación (Thompson y Kelley, 1981 cit. en Brehm, 1992). En este caso si ambos miembros de la pareja coinciden en que el trabajo de la esposa es una contribución adecuada para la familia y para la relación, entonces habría mayor satisfacción marital. En la investigación sobre la tendencia egocéntrica destaca una realidad básica acerca del intercambio social, el hecho de que las entradas estimadas en el intercambio social están basadas en una aritmética psicológica (involucrando motivos, creencias y emociones). Los miembros de la pareja no ven necesariamente al otro y a su relación de la misma manera, y las percepciones diferentes pueden dificultar el desarrollo de transacciones satisfactorias. Además de que las recompensas y los costos no ocurren en un vacío psicológico, sino que las expectativas de la pareja acerca del balance deseado y las creencias acerca de las alternativas disponibles para dicha relación también afectan la satisfacción con las consecuencias de cualquier ecuación *recompensa-costo*, dada (Brehm, 1992). En el caso de la mujer que trabaja los beneficios y costos serán percibidos de acuerdo a las expectativas acerca de los roles adecuados a desempeñar contrastándolos con la realidad que ambos miembros perciben estar experimentando.

Expectativas

En su descripción básica del proceso de intercambio social Thibaut y Kelley (1959 cit. en Brehm, 1992) proponen que si la intención es predecir que tan satisfecha estará una persona en su relación; se debe tomar en consideración las experiencias y expectativas, así como el tipo de consecuencias que han recibido en sus relaciones pasadas de cada miembro de la pareja, y en base a la experiencia previa, será el tipo de consecuencias que se espera recibir en el futuro. Thibaut y Kelley (1959 cit. en Brehm, 1992) llamaron a este

concepto de las consecuencias esperadas para las relaciones, *nivel de comparación*, indicando que dicho nivel varía ampliamente entre las personas. Algunas personas mantienen un *nivel de comparación* muy alto, esto es, que esperan tener relaciones muy positivas con otros, en las cuales las recompensas sobrepasan en mucho a los costos. En cuanto a la mujer que trabaja, las mujeres con la expectativa de quedarse al cuidado del hogar y de los hijos y por cuestiones económicas tuvieron que ingresar al campo laboral, por lo que su situación laboral será comparada a un nivel muy alto. Por otro lado otras personas tienen un nivel de comparación muy bajo, esperando relaciones sociales problemáticas y no recompensantes. Desde la perspectiva de intercambio social, la satisfacción dentro de una relación está determinada por las consecuencias de la misma y por el *nivel de comparación*. Para aquellos que esperan muy poco, un nivel bajo de comparación, pocas recompensas son aceptables pero para aquellos que esperan recibir mucho, un nivel alto de comparación, muchas recompensas pueden ser insuficientes.

Alternativas

El nivel de comparación para las relaciones refleja la influencia del contexto histórico en cualquier relación interpersonal. Así las relaciones pasadas afectan las expectativas para el presente y el futuro, además de considerar el contexto social. De acuerdo a Thibaut y Kelley (1959 cit. en Brehm, 1992) las personas mantienen un *nivel de comparación de alternativas*. El *nivel de comparación de alternativas* se refiere al tipo de consecuencias que las personas esperan recibir de otra persona, lo que se considera el estilo de vida alternativo. Así como el *nivel de comparación* afecta la satisfacción con la relación, el *nivel de comparación de alternativas* afecta el compromiso hacia la relación. Si una persona percibe que las recompensas percibidas disponibles en otra relación son altas, la persona estará menos comprometida para mantenerse en la relación presente (Berg y McQuinn, 1986; Green y Sporkowski, 1983 cit. en Brehm, 1992). Pero cuando las personas consideran que tienen pocas alternativas, un bajo *nivel de comparación de alternativas*, tienden a quedarse en la relación presente, aunque ésta no sea satisfactoria y esté debajo de sus expectativas, *nivel de comparación*.

Inversiones

Un elemento en el proceso del establecimiento de un compromiso en una relación es una inversión. Se han propuesto una variedad de definiciones de inversión y la mayoría enfatizan el concepto clave de *irrecuperable* (Rusbult, 1983). Por lo que una inversión se considera como algo que individuo pone en una relación que él o ella no podrían recuperar aunque la relación termine. Los costos pasados de la relación, son inversiones para el futuro de esa relación, si la relación termina, no podemos regresar y recuperar lo que se ha invertido (Brehm, 1992), en general las inversiones fortalecen el compromiso. Si la relación ha sido satisfactoria, sentimos que nuestras inversiones están pagadas y se busca quedarse en la relación porque es recompensante, sin embargo si se ha hecho una gran inversión y la relación resulta insatisfactoria y se deja la relación se pierde la inversión y se queda en la relación se invierte más, a lo que Brockner y Rubin (1985) denominan *proceso de captura*, de esta manera el compromiso es incrementado en un esfuerzo por justificar las inversiones, ya realizadas. Paradójicamente, las malas inversiones pueden fortalecer el cariño más que debilitarlo.

Para la mujer que trabaja y además se hace cargo del hogar y de los hijos, su inversión en esa relación sería muy alta, por lo que a pesar de no recibir mucho apoyo, su compromiso se incrementa, debido a la gran inversión que ya realizó.

Disonancia y relaciones

La idea de que las personas se creen capaces de justificar las acciones previas, es una parte central de una de las más grandes teorías en psicología social, la teoría de la disonancia cognoscitiva (Festinger cit. en Brehm, 1992). De acuerdo a esta teoría, la disonancia es un estado no placentero que se deriva de las discrepancias que ocurren entre los pensamientos, sentimientos y la conducta, esta teoría establece que debido a que la disonancia no es placentera, existirá la motivación para reducirla. Una forma básica de reducir la disonancia es a través de la justificación y dicha justificación reducirá la disonancia (Brehm, 1992). De alguna manera si la mujer ha invertido mucho más en la relación, resaltarán los aspectos positivos de su pareja para justificar su falta de apoyo. La teoría de la disonancia nos ayuda a entender el proceso del atrapamiento creado a partir de malas inversiones. De acuerdo a esta teoría es disonante elegir hacer grandes esfuerzos

que produzcan consecuencias no satisfactorias y es difícil negar la conducta en sí misma, por lo que las evaluaciones y las actitudes son más fáciles de cambiar. Aplicando la lógica a las relaciones personales, la teoría de la disonancia predice que el tratar de establecer o mantener una relación que se vuelve insatisfactoria, produce disonancia, la cual será reducida al desarrollar una actitud más favorable hacia la relación (Brehm, 1992). La segunda aplicación de la teoría de la disonancia a las relaciones íntimas envuelve los efectos del conocimiento en curso y los costos presentes de la relación, de acuerdo a esta segunda aplicación las recompensas y costos no se suman de manera simple, ya que cuando se conocen los aspectos negativos de la relación y se sigue adelante hacia el compromiso se crea disonancia por lo que es necesario justificar el haber hecho el compromiso y una forma es incrementando la atención hacia los aspectos positivos de la relación, particularmente en aquellos aspectos positivos que son “subjetivos” y no se contradicen directamente con la realidad. Con respecto a los beneficios y costos del trabajo remunerado Vidal (1991) encuentra que los costos psicosociales del doble papel de la mujer, como asalariada y como ama de casa, tanto en la mujer de clase media como la obrera, presentan características clínicas derivadas de una sobrecarga de trabajo, en porcentajes que llegan hasta un 60%. Principalmente presentan cansancio físico y mental, insomnio, sentimientos de soledad, tristeza, depresión, problemas afectivos de pareja, apatía e indiferencia sexual mientras que otros autores como Jonhson (1984) y Yogev (1983) mencionaron algunos beneficios que la pareja encuentra cuando la mujer trabaja fuera del hogar, entre ellos el estilo de vida que es financieramente mejor; existe mayor interacción y estimulación intelectual por parte de la esposa; y se presentan otros sentimientos en el esposo desde que ambos trabajan, ya que tiene mayor libertad en la familia, además cada miembro de la pareja demuestra más interés y respeto por la ocupación del otro.

2.2 Teoría de la equidad

La teoría de la equidad (Walster y Walster, 1978 cit. Taylor et al., 2000) es producto de la teoría de intercambio social, la cual se enfoca en la justicia dentro de la relación. Esta percepción de justicia, en el caso de las mujeres que trabajan fuera del hogar, variará de acuerdo a la perspectiva de género de la mujer y a la de su cónyuge, así como al balance entre los costos y los beneficios, que ambos creen aportar y recibir respectivamente de la relación. De acuerdo a esta perspectiva, una relación es equitativa, cuando el proporción de beneficios y contribuciones es la misma para todos. La teoría postula que cuando las personas perciben inequidad, ambos miembros de la pareja, tanto el miembro menos beneficiado como el más beneficiado sienten aflicción y toman medidas para reestablecer la equidad (Taylor et al.). La idea principal de la equidad es que los beneficios que recibe una persona sean proporcionales a sus contribuciones (Deutsch, 1985). Desde este punto de vista la equidad existe cuando las personas reciben la misma proporción de consecuencias con respecto a sus contribuciones. Para la mujer que trabaja fuera del hogar y para su pareja, la proporción de contribución a la relación debe equipararse a los beneficios recibidos, para percibirse equitativa. En términos técnicos podría describirse de la siguiente forma:

Consecuencias de la persona P	Consecuencias de la persona O
<hr/>	
Contribuciones de la persona P	Contribuciones de la persona

La teoría de la equidad tiene 4 asunciones básicas:

1. Las personas en las relaciones tratan de maximizar sus consecuencias
2. Las diadas y los grupos pueden maximizar sus recompensas colectivas desarrollando reglas o normas acerca de cómo dividir las recompensas justamente entre cada uno de los involucrados.
3. Cuando las personas perciben que una relación es inequitativa sienten aflicción. Entre mayor sea la inequidad mayor la aflicción se experimenta.
4. Las personas que perciben inequidad en la relación tomarán medidas para reestablecer la equidad.

Las investigaciones han apoyado muchos supuestos basadas en la teoría de equidad (Hatfield, 1985 cit. en Taylor et al., 2000), se ha mostrado que cuando las relaciones no son equitativas ambos miembros se sienten afligidos pareciendo lógico que las personas menos beneficiadas se sientan afligidas pero la investigación muestra que también los que obtienen más beneficios se sienten afligidos. Lo anterior se ha explicado debido a la incomodidad que sienten por la falta de balance. Particularmente, si en una relación en donde ambos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado, alguno de los miembros cree que ha dado más o menos de lo que ha recibido, de acuerdo a la teoría ambos estarán insatisfechos con la relación. También existe evidencia (Hatfield, 1985 cit. en Taylor et al.,) de que las personas intentan restablecer la equidad cuando perciben injusticia en la relación y una de las formas es emplear estrategias cognoscitivas para alterar la percepción de falta de balance, reestableciendo así la equidad psicológica. El que las personas reestablezcan la equidad actual o la psicológica dependerá de los costos y beneficios asociados con cada estrategia particular. Si no es posible, reestablecer la equidad por ningún medio, la persona puede optar por terminar la relación. A pesar de que investigaciones pasadas sobre equidad se derivan de estudios de laboratorio estudios más recientes se han enfocado en la equidad en relaciones personales cercanas (Sprecher y Schwartz, 1994 cit. Taylor et al.) y sostienen que la satisfacción en el matrimonio está afectada por las percepciones de equidad, siendo los miembro menos beneficiados los que reportan menor satisfacción. Además las personas que tienen una alta preocupación por la justicia en las relaciones, están mucho más afectados de forma negativa por la falta de equidad que otras personas (Sprecher, 1992 cit. en Taylor et al.). Las mujeres con actitudes feministas o no tradicionales acerca de los roles de género están especialmente sensibles a lo concerniente a la equidad y experimentan mayor insatisfacción que otros hombres o mujeres si creen que su relación es injusta (Van Yperen y Buunk, 1991). En el caso de la mujer con un trabajo remunerado que sostiene actitudes no tradicionales, el no recibir apoyo en las tareas del hogar y/o en el cuidado de los hijos por parte de su pareja podría percibirse con mayor probabilidad, como injusto, que en el caso de las mujeres con una percepción tradicional acerca de los roles de género. Sin embargo, los estudios también han reportado, que la equidad es menos importante para la felicidad en relaciones cercanas, que el nivel absoluto de recompensas que la persona recibe en la relación, ya que

la satisfacción es más alta cuando las personas creen que están recibiendo muchas recompensas, perciban o no, que la distribución es enteramente justa (Surra, 1990).

Con base en los elementos teóricos planteados se analizarán los resultados obtenidos en este proyecto de investigación y se comparará si los datos que resulten apoyan los supuestos teóricos de la Teoría del intercambio social (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Taylor et al., 2000) y de la teoría de la equidad (Walster y Walster, 1978 cit. Taylor et al., 2000) o si se comportan de manera diferente.

C
a
p
í
t
u
l
o
3

Variables relacionadas
al trabajo de la mujer

Este capítulo describe las variables que han resultado asociadas con el trabajo remunerado de la mujer, con la intención de integrar la información se conformó un apartado que contiene las variables individuales, otro que contiene las asociaciones hacia la dinámica familiar y un tercero abarca las relaciones hacia la pareja.

3.1 Variables individuales asociadas al trabajo de la mujer

Razones por las que las mujeres ingresan al campo laboral

Las mujeres han señalado distintas lógicas y grados de compromiso hacia sus trabajos relacionadas con la necesidad económica, la realización personal, el complemento al salario del marido o compañero, el mantenimiento del status social ó para el bienestar de la familia en especial de los hijos. Se plantea así, que la evolución reciente y previsible de la actividad económica de la mujer, en la mayoría de los países en el mundo, muestra que la mujer que trabaja a lo largo de toda su vida, constituye un nuevo modelo de normalidad entre las generaciones más jóvenes y pronto puede serlo entre el conjunto de mujeres (Tobío, 2005). Tobío (2005) asume que ya pertenece al pasado el carácter cíclico y dependiente de la actividad femenina, en relación a las estructuras económicas, así como el regresar al hogar al casarse o al tener hijos, ya que, hoy en día, la pauta laboral de las mujeres se asemeja cada vez más a la de los hombres, las mujeres se están insertando en el mercado de trabajo entre los 20 y 30 años, permanecen en él y se retiran progresivamente a partir de los 55 años. Sin embargo al encontrarse, las mujeres, en una fase de transición, se han planteado diferentes razones por las que las madres ingresan al campo laboral (Tobío, 2005), las cuales se enlistan de la razón más frecuente a la menos frecuente (véase Tabla 5).

Tabla 5

Razones por las que las mujeres ingresan al campo laboral (Tobío, 2005)

1	Necesidad económica familiar
2	Independencia económica individual
3	Ejercer su profesión
4	Le gusta el trabajo en sí mismo
5	Se realiza como persona
6	No estar encerrada en casa
7	Relacionarse con otras personas
8	La mujer que trabaja está más valorada
9	El trabajo estructura la vida

La mayoría de las razones que las mujeres mencionaron para su ingreso al campo laboral se asociaron al deseo de adquirir poder sobre sí mismas al ser independientes, y a su vez, al intento de extender ese poder al ámbito familiar, por lo que la estructura de las relaciones de poder es una variable esencial para el estudio de la mujer que trabaja.

En cuanto a las consecuencias del trabajo de la mujer, las investigaciones sugieren que el trabajo tiene efectos positivos y negativos sobre las relaciones maritales de las mujeres que trabajan (Rogers, 1996), por lo que se mencionará el papel que tiene el empleo como un estresor y como un recurso.

El empleo de las madres como estresor

El empleo de las madres como un estresor es una perspectiva que se refiere a la dificultad potencial de realizar múltiples roles con demandas significativas sobre los recursos individuales como lo es el tiempo, por lo que, esta perspectiva sugiere una relación negativa entre el trabajo de las madres y su satisfacción marital cuando las demandas de tiempo por el trabajo y los roles familiares sean altas (Glass y Fujimoto, 1994; Voydanoff, 1988). Al respecto Harrell (1990) ha reportado que las parejas en las que ambos trabajan indicaron mayor estrés que las parejas en las que sólo el hombre trabaja.

Debido al empleo de las mujeres casadas, las mujeres trabajan más horas a la semana y se afecta la satisfacción marital porque disminuye el tiempo que se comparte con la pareja (Hill, 1988; Kingston y Nock, 1987; Spitze y South, 1985) incrementándose el conflicto de roles y aumentando la idea de inequidad acerca de la división de las tareas del hogar (Hochschild, 1989). El involucrarse en múltiples roles sociales elicit tensión, ya que la responsabilidad de varios roles lleva al conflicto entre los mismos porque implica demandas incompatibles (madre, esposa, empresaria...). Algunos datos indicaron que en las familias en las que ambos trabajan y con hijos, es la mujer la que expresa falta de satisfacción, debido al incremento de demandas que enfrentan por la ejecución simultánea de roles familiares y del trabajo (Booth, Jonson, White y Edwards, 1984; Hochschild, 1989; Hoffman, 1989).

Los efectos del empleo de la mujer tienen implicaciones para la estabilidad y para la calidad de las relaciones maritales, ya que como mencionó Hochschild (1989) los conflictos acerca de los roles y la división de las tareas del hogar son citados frecuentemente como áreas de insatisfacción marital y causas de divorcio. Al respecto, de acuerdo a la teoría de la obtención de recursos (Lennon y Rosenfield, 1994), se predice que entre más sean los recursos humanos y económicos que las mujeres aporten a la casa será más probable que definan la división de las tareas del hogar, como inequitativa.

Datos reportados por Meneses, Feldman y Chacón (1999) de un estudio sobre estrés y apoyo social indicaron que los estresores más frecuentes y de mayor intensidad reportados por mujeres casadas que trabajan, fueron de origen extraorganizacional y no tanto laboral, en especial aquellos conectados con relaciones de pareja, con los hijos u otros miembros de la familia, el ambiente doméstico, las responsabilidades económicas y edad de los hijos; sin descartar los vínculos sociales, el nivel educativo, bienestar físico y la situación socio-política que vive el país. Estos hallazgos señalan la importancia que la mujer continúa otorgándole al rol familiar a pesar de que su responsabilidad e involucramiento a nivel laboral es cada vez mayor.

De acuerdo con Barnett, Marshall y Singer (1992) el compaginar la familia con el trabajo constituye uno de los estresores más intensos para las mujeres de diferentes niveles ocupacionales.

En cuanto a la percepción de las fuentes de estrés, se han señalado diferencias en cuanto al género, para los hombres los estresores laborales se relacionaron con estrés

psicológico, por el contrario, para las mujeres fueron los estresores familiares (especialmente el conflicto e insatisfacción marital) los asociados al estrés psicológico (Baruch, Biener y Barnett, 1987).

En un estudio desarrollo por Rogers (1996) se evaluaron a 1530 mujeres casadas, con al menos un hijo, se midió la satisfacción marital, la estructura familiar, los antecedentes familiares y el número de horas que trabajaban. Los resultados indicaron que, consistente con la perspectiva de la tensión por los roles, el nivel de satisfacción fue significativamente más bajo cuando las mujeres trabajan 40 o más horas a la semana, comparadas con las mujeres que trabajan 20 horas o menos, contrario a la postura, los niveles de conflicto marital no fueron significativamente más altos en la mujeres empleadas de tiempo completo (40 horas o más) en comparación con las mujeres empleadas de medio tiempo (20 horas o menos), el número de hijos no se asoció con el conflicto marital, esto es cierto siempre que el número de hijos sea uno.

El empleo de las madres como recurso

El empleo de las madres también puede ser un recurso y puede beneficiar la calidad de la relación marital aún sobre las demandas excesivas sobre el tiempo de la mujer. El empleo entre las mujeres casadas puede ser recompensante y gratificante a nivel personal, estos efectos pueden variar dependiendo de las características ocupacionales, del lugar de trabajo (Lennon, 1994) y de el nivel de demandas familiares (Glass y Fujimoto, 1994).

La ejecución de roles como crecimiento personal

La ejecución de múltiples roles ha permitido el crecimiento y desarrollo personal (ver Coser, 1975; Collijn, Appels y Nijhuis, 1996), ya que el desempeño de roles provee un mecanismo de participación dentro de la sociedad, y la sociedad a su vez, provee recompensas monetarias y no monetarias, como el prestigio al desempeñar dichos roles. El empleo da acceso a múltiples segmentos dentro de la sociedad, a distintas perspectivas y a la obtención de recursos (Stryker, 1980). Lo anterior da mayor flexibilidad, incrementa la autonomía y enriquece la autoestructura de la mujer.

Doble ingreso

Una ventaja de el trabajo de la mujer es contar con dos ingresos, lo que implica el aumento de la calidad de vida (Belle, 1990). Al respecto se ha reportado que un nivel económico más alto tiene un impacto directamente positivo, en la satisfacción con la vida familiar (Voydandoff, 1987)

Apoyo social

Otro beneficio de que la mujer trabaje es que se vuelve receptor del apoyo social. El apoyo social en las parejas en donde ambos trabajan, se vuelve importante, ya que diluye la presión ante las múltiples demandas (Long, 1998). La relación positiva entre el apoyo social y el bienestar ha sido ampliamente señalada en la literatura (Wan, Jaccard y Ramey, 1996).

Salud mental

La inserción de las mujeres casadas a la fuerza laboral, no ha disminuido sustancialmente sus responsabilidades, hacia el hogar y su familia, por lo que la carga del ejercicio de múltiples roles parece caer desproporcionadamente sobre las mujeres, no obstante, no se ha encontrado que el trabajo tenga realmente un efecto negativo sobre el bienestar de las mujeres casadas (Warr y Parry, 1982). Por el contrario las mujeres que juegan ambos roles han reportado frecuentemente una salud mental superior. A pesar de que el matrimonio y el trabajo remunerado en promedio muestran resultados benéficos, existen mujeres para quienes la ejecución de dichos roles tiene consecuencias menos benignas, por lo que se vuelve relevante identificar las condiciones bajo las cuales ocurren distintos resultados (Long y Porter, 1984). La ejecución de múltiples roles permiten una variación considerable a las expectativas y acciones conductuales. Existen muchas razones para considerar a la satisfacción con cada rol social como un criterio importante de éxito en el manejo de múltiples roles, ya que nuestra concepción y evaluación de nosotros mismos está ligada a los roles que jugamos (Stryker, 1980). De acuerdo a Segraves (1980) una alta satisfacción marital y laboral está ligada repetidamente con una mejor salud mental.

Meneses et al., (1999) en un estudio sobre estrés, apoyo social y salud de la mujer con roles múltiples encontraron que son tres las variables asociadas a la mejor

autopercepción de salud física: estar casadas, tener mayor apoyo de su pareja y tener apoyo de la institución en donde laboran.

Relaciones de poder y satisfacción marital

El empleo y los recursos económicos incrementan el poder de la mujer en la relación marital (Szinovacz, 1987). El empleo de la mujer también se asocia positivamente a la satisfacción marital y con un mayor sentimiento de satisfacción con la vida (Hoffman, 1989). Esto debido a que la contribución económica decreta los sentimientos de presión económica en el hogar. La presión económica tienen efectos perjudiciales consistentes sobre la interacción de la pareja, la satisfacción marital (Voydanoff, 1990), contribuye a interacciones más hostiles y reduce la cercanía y el apoyo en las interacciones maritales, particularmente de parte de los hombres (McLoyd, 1989). La contribución económica de la mujer puede ser especialmente benéfica cuando hay más niños en el hogar, lo cual incrementa las demandas sobre los recursos familiares.

Las implicaciones del trabajo remunerado de la mujer ya sea como un estresor o como beneficio se ligan a las creencias y estereotipos sostenidos sobre los papeles adecuados a desempeñar por hombres y mujeres y a pesar de que la normatividad de que las familias en donde ambos padres trabajan y tienen hijos ha cambiado la naturaleza de la vida familiar, el cambio es más aparente en la vida de las mujeres, y en los roles familiares, debido a que las familias siguen organizándose y comportándose de acuerdo a las expectativas tradicionales de género (Ferre, 1990).

Estereotipos de género

Cuando se señalan las diferencias entre mujeres y hombres aparecen como fondo los estereotipos de género. Los estereotipos de género consisten en modelos de comportamiento social determinados por opiniones preconcebidas y que confieren valores en función de la pertenencia a un sexo o al otro (Matud, Rodríguez y Carballeira, 2002) Basados en atributos naturales y en su naturaleza opuesta, los hombres y las mujeres deben separarse en distintos contextos, incluyendo las actividades del trabajo y las de la familia (Cleveland, Stockdale y Murphy, 2000 cit. en Matud et al. 2002).

Con respecto al desempeño del trabajo, los estereotipos de género se sitúan en dos niveles:

- o los estereotipos sobre el rol del género, que como se ha visto son las creencias sobre lo apropiado de los roles y actividades de hombres y mujeres
- o los estereotipos sobre los rasgos de género o creencias de que ciertas características psicológicas y conductuales describen a la mayoría de hombres y a la mayoría de mujeres.

Roles de género

La diferenciación de los roles sexuales es universal entre las sociedades humanas, hombres y mujeres están asignados a diferentes tareas, derechos y privilegios y están sujetos a diferentes normas de conducta particularmente sobre la interacción con los otros (Spence y Helmreich, 1978). Basándose en los estereotipos sobre el rol del género se entiende que los hombres deben desarrollar una actividad central o productiva, mientras que las mujeres están destinadas a una actividad periférica o reproductiva. El trabajo reproductivo tiene que ver con una serie de necesidades emocionales, afectivas, sensuales e incluso sexuales (Matud et al. 2002). Estas creencias impregnan el mundo social y alejan a ambos géneros de tal forma que se han extrapolado diferencias culturales a diferencias de tipo biológico. Esto hace que se llegue a asumir que las mujeres no están preparadas biológicamente para desempeñar ciertos tipos de trabajo, o que los hombres nunca sabrán encargarse de las labores de cuidado y crianza de la forma en la que lo hacen las mujeres (Matud et al.). A las mujeres se les ha dado la responsabilidad primaria de cuidar a los hijos, atender las labores domésticas (Meneses et al. 1999), y la vida de familia, mientras que a los hombres se les ha dado la responsabilidad primaria de procurar el bienestar económico de la familia. Parsons y Bales (1955 cit. en Spence y Helmreich, 1978) han caracterizado esta división de tareas como representando una distinción entre los roles instrumentales y expresivos, los hombres están encargados de ser los representantes de la familia en el mundo exterior y las mujeres acordaron responsabilidad no sólo para cuidar las necesidades físicas de la familia sino también emocionales y mantener la armonía entre ellos.

Congruente con los estereotipos sobre los roles de género en las parejas donde ambos trabajan, los esposos consistentemente participan menos que sus esposas en el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos (Coltrane y Ishii-Kuntz, 1992). Con respecto a la expectativa

que tienen las mujeres acerca de que el hombre se involucre en las tareas típicamente femeninas, se ha argumentado que su menor participación para realizar trabajos del hogar, en comparación con la de las mujeres, se debe a que lo asocian con trabajo de mujeres. Son ya, tres las décadas, de intensos cambios sociales en América, las que han producido un incremento en las oportunidades educativas y de carrera para las mujeres, mientras que en cuanto a la división de las tareas del hogar, permanece en general, la perspectiva tradicional. Pese al incremento de la presencia de las mujeres en la fuerza laboral, en Norteamérica, las horas invertidas por los hombres en el trabajo familiar crecieron lentamente llegando de 10 horas por semana en 1965 (Coverman y Sheeley, 1986 cit. en Arrighi y Maume, 2000) a 14 horas a la semana en 1987 (Presser, 1994; Robinson, 1988 cit. en Arrighi y Maume, 2000), dato que contrasta con las horas que las mujeres invierten en las tareas del hogar además del trabajo remunerado que realizan (Hochschild, 1989). Así la poca participación de los hombres en compartir la carga de las tareas del hogar contribuye al lento movimiento hacia la igualdad de género en el campo del trabajo remunerado. Al respecto Coverman (1983 cit. en Arrighi y Maume, 2000) encontró una asociación negativa entre el tiempo invertido en las labores en el hogar y los ingresos percibidos, siendo mayor el efecto para las mujeres que para los hombres, por lo que el colaborar en el hogar no es costeable, en comparación al trabajo fuera del mismo. Arrighi y Maume (2000) planteó tres vertientes para explicar la variación en el tiempo que se invierte en las tareas del hogar estas son:

- el tiempo disponible,
- el poder relativo (estructura de poder)
- las actitudes acerca de los roles de género.

Las tareas del hogar poseen diferentes significados para los hombres y para las mujeres y el control masculino en los lugares de trabajo refuerzan su intención de control en el hogar (Arrighi y Maume, 2000).

Como reflejo de la división de roles a lo largo de las líneas sexuales, se asume típicamente que hombres y mujeres poseen diferentes características temperamentales así como habilidades (conjuntos distintivos de atributos) cuya existencia es utilizada para justificar la perpetuación de la estructura de los roles en la sociedad y se cree que es necesario que los miembros de cada sexo cumplan con sus funciones asignadas (Spence y Helmreich, 1978).

Instrumentalidad-expresividad

La identidad masculina y femenina está en constante transición en la medida en que lo están los distintos papeles que las mujeres van desempeñando a lo largo del curso de su vida entendido como secuencia y cambio pero al mismo tiempo con yuxtaposición de etapas y funciones (Giele y Elder, 1998) no sin considerar la universalidad de patrones de algunos rasgos más comunes en un sexo o en otro, lo cual se ha hecho evidente en investigaciones realizadas a través de las culturas, que muestran consistencia en cuanto a los atributos personales adscritos a cada sexo (e.g., Díaz-Loving, Díaz-Guerrero, Helmreich y Spence, 1981), por lo que de acuerdo a estos autores, existe la presencia compartida de agencia e instrumentalidad en hombres y expresividad y afectividad en mujeres, lo cual sugiere el sustento de dos constructos psicológicos acuñados como masculinidad y feminidad. Los atributos de masculinidad y feminidad surgen de las diferencias innatas determinadas por la biología, pero también y de manera fundamental, se dan como resultado de un arduo proceso de socialización vinculado al aprendizaje y reforzamiento de ciertos patrones culturales sobre los comportamientos y características adecuadas para hombres y para mujeres (Rocha, 2000). En este sentido las diferencias en términos de la personalidad de un individuo, aunque tienen una base genérica cromosomal, son producto del intercambio social y de la interacción entre sí, por lo cual, la caracterización es contextual, normativa y está expuesta a un continuo proceso de transformación (Spence y Helmreich, 1978). Tales características van a estar interactuando a la vez, con los roles desempeñados y con las actitudes hacia los mismos, matizando diferencialmente el papel y la percepción de cada mujer en el campo laboral y en relación a su familia. Así la masculinidad y feminidad se definen como agrupaciones de atributos socialmente deseables considerados de manera estereotipada para diferenciar a hombres y mujeres y para definir la esencia psicológica de la personalidad masculina y femenina (Spence y Helmreich, 1978) y deben ser conceptualizadas no solamente a partir de los roles masculinos y femeninos sino también a partir de los atributos masculinos y femeninos (Spence y Helmreich, 1978).

Paralelo a estas divisiones, se espera que los hombres desarrollen independencia, auto-confianza y otras habilidades instrumentales y que las mujeres desarrollen características expresivas y de cuidado necesarias para realizar las tareas interpersonales.

Género y trabajo

A lo largo de la historia, hombres y mujeres siempre han trabajado, sin embargo, los tipos de actividades y para quién o quiénes se ha trabajado han cambiado. En la sociedad preindustrial, la familia era la unidad o foco de trabajo, la mujer y las tareas que ella realizaba constituían una parte integral de esa unidad, tanto hombres y mujeres se comprometían con actividades de trabajo familiar por las que se conseguían bienes, por ejemplo, las mujeres vendían los productos que sus maridos, cosechaban o los cambiaban por otras mercancías que les interesaran. De esta forma en la sociedad preindustrial la vida doméstica o del hogar difícilmente se distinguía de la vida económica, llegándose a denominar esta etapa el período de la economía familiar. Con la industrialización el mercado de trabajo se expandió, convirtiéndose el trabajo remunerado en trabajo externo al ámbito de la familia, el trabajo de las mujeres dentro de la casa se empezó a ver como suplementario en comparación al prestigioso trabajo externo y remunerado de los hombres. Durante estas primeras etapas de la industrialización, sólo las mujeres solteras trabajaban fuera de la casa aunque con trabajos de bajos salarios y que implicaban segregación de género, una vez que la mujer contraía matrimonio, renunciaba a los pocos derechos que tenía estando soltera (fundamentalmente su independencia económica), desde el momento en que se convertía en mujer casada su poder se volvía nulo, limitándose al estatus social de su esposo (Matud et al. 2002). Con la finalidad de conseguir condiciones de igualdad, la incorporación de la mujer a la vida pública en Estados Unidos se inició a través del movimiento sufragista y posteriormente con el feminista, así el cambio ha sido profundo en la vida de las mujeres en las sociedades occidentales en la última mitad del siglo XX. Aunque existen diferencias entre los países, se estima, en general, que las mujeres han realizado la mayor contribución a la economía de los países desarrollados (Cox y Cox, 1988 cit. en Matud et al.). A partir de los años 40, los hechos fundamentales que contribuyeron a que las mujeres entraran en el mundo del trabajo fueron los cambios demográficos y la II Guerra Mundial, los cambios sociales fueron la disminución de las tasas de natalidad y la necesidad de un segundo salario para proveer a la familia. Durante la guerra las mujeres llevaron a cabo tareas como maestras, enfermeras o costureras también desarrollaron labores tradicionalmente masculinas como telefonistas, en empresas aéreas o en industrias eléctricas, estas tareas fueron transitorias, y cuando terminó la guerra las mujeres volvieron al trabajo típicamente femenino

(Marshall y Paulin, 1987). Volviendo al siglo XX y a los países occidentales, fue entre los años 60 y 70 cuando las mujeres se incorporaron al mercado laboral y aunque los índices de participación en los años 90 fueron más similares entre ambos géneros, las diferencias se mantienen beneficiando a los hombres (Reskin y Padavic, 1994).

3.2 Variables de la dinámica familiar asociadas al trabajo de la mujer

Como se documentó en el primer capítulo, la condición de las mujeres en México ha experimentado cambios a lo largo de la historia y principalmente en las últimas décadas tales como, el aumento de la participación en el mercado laboral, el alcance de mayores niveles educativos, la reivindicación y reconocimiento de sus derechos como ciudadanas, el aumento de su esperanza de vida y la disminución de la fecundidad (García y Oliveira, 1994; Rosseti, 1994). Esto ha supuesto la asimilación de nuevas funciones y la redefinición de las anteriores (Mizrahi, 1992). De esta manera hablar de trabajo femenino implica analizar simultáneamente el trabajo asalariado y el doméstico (Brachet-Márquez, 1993; Comas, 1995). Por lo que definir el trabajo es tener en cuenta, por un lado, el significado que le dan las mismas mujeres al trabajo extradoméstico, y por otro las interrelaciones entre familia y trabajo. Por lo que la dinámica de la familia se vuelve central al analizar la incursión de la mujer en el trabajo remunerado.

Dinámica familiar

La dinámica familiar de acuerdo a Oliveira, Eternod y López (1999) es entendida como el conjunto de relaciones de cooperación, intercambio, poder y conflicto que hombres y mujeres establecen en el seno de las familias en torno a la división del trabajo y los procesos de toma de decisiones. La familia, a su vez, es un espacio donde convienen varios individuos que interactúan y le dan sentido a sus acciones con base en el otro. Es una unidad polifacética (Rossetti, 1994) y cumple una serie de funciones relacionadas con su supervivencia pero también cubre un cúmulo de necesidades vinculadas con la esfera simbólica ligada a una determinada ideología propia de cada clase social, género, etnia, raza o edad. Esta dimensión simbólica contiene: lo afectivo, la recreación, la ruptura y las relaciones sociales, volviéndose así, el ámbito por excelencia de las relaciones íntimas y del amor (Rosseti, 1994) tanto entre la pareja como entre los hijos y demás miembros que puedan componer esa familia. Además la familia juega un papel fundamental en la socialización de los individuos y en la transmisión de valores, a su vez trae consigo la estructura a través de la cual se distribuyen las tareas y el trabajo familiar, lo que determina en gran parte el papel de la mujer tanto en lo doméstico como en el ámbito laboral.

Distribución sexual del trabajo familiar

La distribución sexual del trabajo familiar es una de las subdivisiones de la dinámica familiar, y a su vez se puede fragmentar en dos:

- Labores productivas: consideran todo el trabajo orientado a la obtención de recursos monetarios
- Labores reproductivas: consideran el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos

En este contexto la toma de decisiones en el espacio de la casa, son casi exclusivas de la mujer, mientras que los hombres manejan casi en exclusividad las decisiones sobre el control del dinero.

Roles de género, proceso familiar y satisfacción marital

En cuanto a la especialización o el intercambio de servicios Becker (1991) planteó que este intercambio es necesario en el matrimonio para lograr la estabilidad marital, debido a que una división de las labores, basada en las diferencias de género contribuye a la misma, ya que cada miembro de la pareja aporta algo distinto del cual el otro depende. Por lo que el cambiar el balance tradicional de las actividades puede perturbar la dependencia mutua de los esposos y su necesidad de intercambiar servicios en el matrimonio (Becker, 1991). Contrario a este autor Oppenheimer (1994) argumentó que la especialización en el matrimonio puede ser una desventaja ya que pone el bienestar de la familia en riesgo, situando el peso de proveedor únicamente en el esposo, planteando además que un matrimonio colaborativo con roles y actividades similares, puede dar mayor solidez a la estructura de un matrimonio de compañía así como mayor flexibilidad, (características de las parejas igualitarias) facilitando el ajuste ante problemas y crisis que afectan a las familias. Estudios realizados con mujeres casadas (ver Gerson, 1993; Perry-Jenkins y Crouter, 1990) señalaron una relación negativa entre la visión igualitaria acerca de los roles de género y la estabilidad marital, en el caso de los hombres se reportó que las actitudes tradicionales acerca de los roles de género son más dañinas para las relaciones maritales que las actitudes igualitarias acerca de los roles de género (Gerson, 1993; Perry-Jenkins y Crouter, 1990). Relacionado a lo anterior Perry-Jenkins y Crouter (1990) encontraron que los esposos con mujeres que trabajan y que mantienen actitudes

tradicionales acerca de los roles de género reportaron menos satisfacción marital. Ante estos hallazgos Gerson (1993) señaló que una posible explicación es que los hombres con actitudes tradicionales acerca de los roles de género pueden sentirse en competencia con sus esposas exitosas, lo cual puede resultar en relaciones maritales conflictivas, y puede conducir al divorcio. Apoyando lo encontrado por Perry-Jenkins y Crouter (1990), un estudio realizado por Lye y Biblarz (1993) indicó que los hombres con ideas igualitarias acerca de los roles de género, reportaron mayor satisfacción marital, menos conflicto marital, y más felicidad en su matrimonio mientras que en el caso de las mujeres fueron las esposas con actitudes igualitarias acerca de los roles de género las que reportaron más desacuerdos y conflicto (Blair, 1993).

En cuanto a la actitud hacia la doble jornada de trabajo femenino y la relación de pareja se encontró que la influencia de la cultura es determinante para la satisfacción matrimonial, ya que un gran número de conflictos generados a nivel individual y de pareja son consecuencia de la resistencia encaminada a conservar valores y actitudes tradicionales acerca de los roles de género (Juárez, 1995).

La presencia de hijos

Aunque los hijos generalmente se han señalado como motivo de unión y enriquecimiento personal, en numerosas ocasiones se encuentran entre los principales factores asociados con el deterioro de la relación amorosa ya que aumentan la responsabilidad, el estrés, el cansancio, disminuyen la libertad, el tiempo de intimidad y la soledad de la pareja provocando discrepancias entre la pareja. Con respecto al papel fundamental que los hijos juegan en las familias con una estructura de roles no tradicionales, Becker (1991) argumentó que la división no especializada de las tareas reduce el deseo de las mujeres de querer ser madres. De acuerdo a Nock (1987) el nacimiento de los hijos es una experiencia simbólica central con diferentes significados para las mujeres con ideas tradicionales acerca de los roles de género que para las que sostienen una visión igualitaria acerca de los roles de género, de acuerdo a este autor las decisiones sobre fertilidad, reflejan los puntos de vista de las mujeres acerca de los roles que la mujer debe desempeñar en la sociedad, así las mujeres con actitudes tradicionales acerca de los roles de género consideran la maternidad como parte central de sus vidas y de su identidad mientras que las mujeres con ideas igualitarias sobre los roles de género

basan la decisión de tener hijos en sus propias necesidades y el deseo de ser madre se vuelve solamente en una parte de sus vidas y de su identidad.

Los hombres al igual que las mujeres moldean sus ideas sobre la paternidad en base a su orientación acerca de los roles de género (Rindfuss, Morgan y Swicwgood, 1988 cit. en Kaufman, 2000). De acuerdo a Gerson (1993) los hombres con actitudes tradicionales acerca de los roles de género agrupan sus metas hacia lograr una carrera exitosa, tener un buen matrimonio e hijos, con base en la elección de una esposa que cuide de sus hijos y de él. Respecto a esto Scanzoni (1980) indicó que existe un sistema inverso de costos y recompensas al tener hijos, esto es, que conforme la pareja prefiera las recompensas inherentes al desempeño de roles igualitarios en el matrimonio, menos preferirá las recompensas que acompaña el tener hijos. Sin embargo, las recompensas por el desempeño de roles igualitarios y las recompensas de tener hijos no siempre están inversamente relacionadas, ya que los hombres pueden ver las recompensas del desempeño de roles igualitarios y de tener hijos como similares, debido a que el desempeño de roles igualitarios le da al hombre la oportunidad de involucrarse en la educación y cuidado de sus hijos, por lo que las recompensas del desempeño de roles igualitarios incrementa las recompensas de tener hijos (Scanzoni, 1980).

Argumentos de Oppenheimer (1994) sobre la crianza de los hijos señalaron que una división tradicional de las labores causa estrés excesivo en las mujeres y excluye a los hombres de la participación en el cuidado de los hijos y reserva la mayoría de las dificultades y las alegrías de educar a los hijos exclusivamente a la mujer. A la inversa, una división más igualitaria de las labores reduce el estrés en las mujeres y aumenta la participación del hombre en la vida de los hijos.

3.3 Variables de la relación de pareja asociadas al trabajo de la mujer

Efectos del empleo de la mujer sobre la satisfacción marital

La mayoría de los estudios acerca del empleo de las esposas en relación a la pareja hacen referencia al impacto que el trabajo tiene sobre la satisfacción marital. Estos estudios han mostrado que en los años 60's la calidad marital (satisfacción, felicidad) decrementaba, particularmente entre los esposos, cuando las esposas eran empleadas fuera del hogar Burke y Weir (1976 cit. en Brehm, 1992). Para los 70's no se encontraron diferencias significativas en la calidad marital para los esposos y esposas entre familias donde el esposo era el único que ganaba un salario y familias donde ambos trabajaban (Locksley, 1980). En los 80's existe evidencia de que la calidad marital era mayor entre las esposas, especialmente las altamente educadas, que estaban empleadas (Houseknecht y Macke, 1981). Investigadores sugieren que los esposos que sostienen actitudes tradicionales sobre la división laboral y los esposos cuyas esposas tienen un empleo bien pagado reportan niveles inferiores de satisfacción marital en comparación con los hombres que sostienen actitudes igualitarias sobre la división laboral y los hombres cuyas esposas reciben baja remuneración por su trabajo o al menos un sueldo menor al de ellos (Perry-Jenkins y Crouter, 1990; Voydanoff, 1988). De acuerdo a Rollins y Cannon (1974), la satisfacción que se experimenta en cualquier campo de la vida es el resultado de la diferencia entre la percepción que el individuo tiene de la situación y sus expectativas o aspiraciones con respecto a dicha situación. Los roles sexuales juegan un papel muy importante en la satisfacción marital, ya que en el matrimonio hay expectativas de quién debe desempeñar los roles familiares y la calidad de este desempeño (Rhyne, 1981). La determinación de los roles que cada uno de los cónyuges debe ejecutar varía de acuerdo al ciclo familiar y depende de los eventos y circunstancias que pasa la familia dentro del ciclo (Schafer y Keith, 1980). Las diferentes etapas del ciclo de la vida son introducidas por puntos críticos de transición de roles.

Blood y Wolfe (1960 cit. en Brehm, 1992) categorizaron los matrimonios en tres diferentes tipos: los matrimonios en los que domina el esposo en la toma de decisiones, los matrimonios en los que domina la esposa en la toma de decisiones y los matrimonios igualitarios, que a su vez se dividen en matrimonios sincréticos y autónomos, en los matrimonios sincréticos la toma de decisiones es en conjunto y en los autónomos cada

miembro de la pareja toma igual número de decisiones, pero de manera independiente. Basados en esa categorización Gray-Little y Burks (1983) encontraron que las mujeres que reportan mayor satisfacción marital son aquellas que toman las decisiones junto con su pareja, mientras que las más insatisfechas son las de matrimonios en los que domina la esposa en la toma de decisiones.

Los estudios que han examinado la orientación del rol sexual y la satisfacción marital han señalado que la androginia está asociada con mayor satisfacción marital (ver Harrell, 1990), encontrando que los puntajes en la dimensión femenina del Inventario de Roles Sexuales de Bem (1974 cit. en Harrell, 1990) es el principal determinante del ajuste marital y que los hombres con una visión no tradicional de la masculinidad tienen mayor probabilidad de participar en un amplio rango de actividades del hogar, incluyendo tareas típicas-femeninas como limpiar y preparar los alimentos.

El estudio realizado por Bean, Curtis y Marcum (1977) reveló que en las parejas de clase socioeconómica baja los esposos están menos satisfechos en relación a la fuerza laboral de la mujer, que las parejas de clase media y alta, en los casos en los que ella trabaja y/o la remuneración es mayor a la de él. Por su parte Widgor (1989) encontró que las mujeres de clase social media y alta reportan mayor satisfacción con sus esposos que las de clase baja, debido a que la estructura de poder se torna más igualitaria, y el hombre de acuerdo a White (1983) está más insatisfecho si la mujer tiene un mayor estatus en el empleo y un mayor sueldo. Con respecto a la ocupación de los miembros de la pareja se ha reportado que la satisfacción en las mujeres que trabajan, es mayor que en las mujeres que no lo hacen y se dedican únicamente a desarrollar su rol de ama de casa (Gleen, 1984 cit. en Alvarado, 1987), al respecto es necesario tomar en cuenta que en cuanto mayor sea la importancia atribuida al empleo, más significativo es que éste sea satisfactorio (Alvarado, 1987).

Burke y Weir (1976 cit. en Brehm, 1992) llevaron a cabo una investigación acerca de la satisfacción de la vida en esposas de hombres profesionistas de Canadá, la muestra se conformó por mujeres de clase media que trabajaban fuera del hogar y mujeres que no trabajaban. Las primeras reportaron, una mayor satisfacción con su vida y su matrimonio en general, mientras que las que se dedicaban únicamente a labores del hogar reportaron una baja satisfacción, así como una pobre agilidad mental y cansancio físico.

Datos obtenidos por Chávez-Barreto (1986) indicaron que las mujeres profesionistas que trabajan están más satisfechas que las mujeres profesionistas que no trabajan, ya que pueden compaginar su carrera profesional con su carrera de madre y esposa, siempre que tengan ayuda en las labores de la casa.

La transformación en la vida de las mujeres, esto es el aumento de las mujeres en el ámbito laboral, ha permitido que se incremente la preocupación acerca de las implicaciones de combinar los roles del trabajo y de la familia para el bienestar y salud de la mujer (McLanahan y Adams, 1987), sin embargo una vez que la mujer ha decidido incorporarse al trabajo remunerado, buscando satisfacer algunas de sus necesidades básicas o secundarias, se enfrenta a una serie de obstáculos sociales y culturales que la hacen entrar en antagonismo con su deseo de participar dentro del sector productivo, por lo que, un aspecto fundamental en las parejas en donde ambos trabajan, es sostener acuerdos acerca de la división de las tareas del hogar y sobre temas financieros, ya que favorece la satisfacción marital (Blumstein y Schwartz, 1983). El tiempo empleado en el lugar de trabajo, las ideologías divergentes de género de cada miembro de la pareja, y los diferentes niveles de satisfacción a partir de las labores domésticas y de los arreglos financieros, pueden influir significativamente la relación entre las labores domésticas y la satisfacción marital.

Debido al impacto fundamental de la satisfacción marital en las mujeres que trabajan, se abarcará con más detalle aspectos que la determinan.

Satisfacción en las relaciones de pareja

Las personas satisfechas con la vida también están satisfechas con sus relaciones personales cercanas (Berscheid y Lopes, 1997), y a pesar de que no existe una receta que produzca la satisfacción, la mayoría de las investigaciones indican que un ingrediente necesario para sentirse satisfecho con la vida es una relación íntima satisfactoria (Freedman, 1978).

En cuanto a la permanencia en una relación de pareja, la respuesta popular es que si los miembros de la pareja están satisfechos con su relación ésta se mantiene y si es insatisfactoria termina (White, 1990). Las teorías del intercambio (Thibaut y Kelley, 1959; Kelley y Thibaut, 1978 cit. en Berscheid y Lopes, 1997) predicen que las interacciones satisfactorias y recompensantes se repetirán y las insatisfactorias no, motivo por el que se

liga a las relaciones satisfactorias con la estabilidad. A diferencia de otras teorías, la teoría de la interdependencia social (Levinger, 1974 cit. en Berscheid y Lopes, 1997) separa teóricamente la satisfacción de la estabilidad y reconoce relaciones que no son voluntarias. Para dar cuenta de las relaciones involuntarias, Thibaut y Kelley (1959 cit. en Berscheid y Lopes, 1997) introducen dos conceptos, el concepto de *nivel de comparación ó estándar* contra el cual se evalúa el atractivo y lo satisfactorio de la relación, este nivel se forma a partir de las vivencias personales y de las vivencias observadas en relaciones similares; y el concepto de *nivel de comparación para alternativas* que está enfocado a la decisión de mantener o disolver la relación y se deriva de la calidad del miembro disponible como la mejor alternativa.

Thibaut y Kelley (1959 cit. en Berscheid y Lopes, 1997) argumentan que la satisfacción y la estabilidad no se asocian siempre positivamente, predicen que una persona disolverá su relación si él o ella creen que una relación alternativa puede ser más satisfactoria, y que una persona se quedará en una relación insatisfactoria debido a que sus alternativas son menos atractivas que la propia.

En cuanto al compromiso, necesario para establecer las relaciones a largo plazo, Rusbult (1983) lo conceptualiza como la intención subjetiva experimentada por el individuo de continuar una relación. Rusbult (1983) elaboró un *modelo de inversión* a partir de la teoría de la interdependencia, en el que propone que un individuo se sentirá satisfecho con su relación si se derivan múltiples recompensas de la misma, además de que existan pocos costos y de que cada miembro de la pareja tenga un *nivel de comparación* bajo, esto es, un bajo estándar contra el cual se evalúa lo atractivo y lo satisfactorio de la relación. La satisfacción es sólo uno de los tres aspectos del compromiso, ya que también las alternativas que tienen los individuos y la inversión de cada individuo a la relación (tiempo, dinero, desarrollo de actividades, posesiones asociadas con la relación) contribuyen al compromiso. Rusbult (1983) señala que conforme aumenta la satisfacción, la percepción de las alternativas que tienen los individuos se vuelven menos y menos atractivas mientras que el reconocimiento de una gran inversión aumenta, lo que conduce al incremento del compromiso.

Kelley (1983 cit. en Berscheid y Lopes, 1997) por su parte toma un punto de vista diferente acerca del compromiso y la predicción de la estabilidad, puntualiza que se deben identificar:

- 1) Las condiciones que mantienen a una persona en la relación, éstas son los aspectos positivos de la relación y los costos implicados en dejar la relación.
- 2) Las barreras, aquellos aspectos que llevan a la persona o la empujan a salirse de la relación.

Para Kelley (1983 cit. en Berscheid y Lopes, 1997) la característica clave para la predicción de la estabilidad es la consistencia, sobre el tiempo y las situaciones, con la que los aspectos positivos sobrepasen las barreras. La perspectiva teórica de Kelley (1983 cit. en Berscheid y Lopes, 1997) sugiere que el simple preguntar a las personas qué tan comprometidos están con su relación puede ser un patrón engañoso acerca de la estabilidad futura de la relación.

Otra visión acerca de la estabilidad de la relación es el modelo de cohesión de Levinger (1976), el cual, fue originalmente desarrollado para integrar la literatura fragmentada acerca del divorcio. Basándose en la teoría de la interdependencia y en la teoría de campo de Lewin (1951 cit. en Berscheid y Lopes, 1997). Levinger (1976) plantea las *barreras obstaculizadoras* que impiden a una persona abandonar una relación, fuerzas que representan los costos asociados por dejar la relación. Las barreras que pueden surgir para mantener a un individuo dentro de una relación conducen al individuo a la anticipación de costos sustanciales (financieros, sociales, psicológicos y emocionales).

Berscheid y Campbell (1981) utilizaron el modelo de cohesión de Levinger (1976) para analizar las causas del cambio en la longevidad en las relaciones cercanas heterosexuales. Berscheid y Campbell (1981) analizaron los cambios en las condiciones sociales, los cuales señalaron índices ascendentes de divorcios. Estos cambios se ligan a una reducción en las *barreras* que previamente mantenían a las personas en sus relaciones maritales. Berscheid y Campbell (1981) argumentaron que las *barreras externas* hacia la disolución marital se han debilitado y la carga de la justificación de la relación se sitúa en la satisfacción ó en las recompensas y costos, originados en la interacción de la pareja. De acuerdo a Berscheid y Campbell (1981) si existen pocas barreras para dejar la relación, la persona reevalúa su elección mediante el monitoreo de su satisfacción con su relación, las alternativas de otras relaciones, la profundidad de sus inversiones y la estimación de la probabilidad de que su pareja deje la relación; se añaden costos de inseguridad, se reduce la satisfacción en la relación y se percibe una gran inversión de tiempo y energía (Berscheid y Campbell, 1981).

Posterior a la consideración de los aspectos teóricos que subyacen la satisfacción marital, estos aparecen en conjunto con las actitudes hacia el trabajo de la mujer y se señalan a continuación.

Actitudes ante el trabajo de la mujer y satisfacción marital

El cambio en los patrones del empleo cambió paralelamente las actitudes. Durante los años 70's, en una muestra norteamericana, la mitad de las mujeres y el 48% de los hombres mencionaron que el estilo de vida más satisfactorio era un *matrimonio tradicional* en el que el esposo trabajaba y la esposa permanecía en la casa y cuidaba a los niños, más del 70% de las mujeres afirmaban que era más importante para una esposa apoyar la carrera de su esposo que la propia (Mason, Czajka y Arber, 1976). Actitudes similares continuaron hacia los años 80's cuando las encuestas mostraron que el 50% de los norteamericanos señaló como poco adecuado que la mujer trabajara ya que debilitaba a la familia como institución, el 70% de las mujeres y el 85% de los hombres reportaron que el empleo de la mujer era, en parte, responsable del quebrantamiento de la vida familiar (Greenberger, Golberg, Crawford y Granger, 1988). Para los años 90's más de la mitad (57%) de la población norteamericana mencionó que el matrimonio ideal era en el que el esposo y la esposa tenían trabajo y compartían las responsabilidades del cuidado de los niños y el cuidado de la casa. Para 1996 el 85% de las personas casadas opinaron que el esposo y la esposa debían contribuir al ingreso familiar, y el 67% de los encuestados dijo que el esposo que tiene una esposa que trabaja tiempo completo debería invertir en el trabajo en el hogar tantas horas como su esposa (Davis, 1984). Como se observa, en las décadas recientes se han dado cambios marcados en las actitudes hacia los roles de género (Davis, 1984; Thornton, Alwin y Camburn, 1983).

La inclinación de hombres y mujeres hacia la aprobación de que las mujeres trabajen y de que los hombres ayuden con el trabajo del hogar ha aumentado, en muestras norteamericanas (Thornton, et al. 1989).

Los cambios en las creencias acerca de las conductas apropiadas de hombres y mujeres en el trabajo y en hogar afectan la dinámica familiar, las actitudes afectan debido a que significan la internalización de la responsabilidad de un rol, lo cual más adelante nos lleva a actuar dicho rol (Perry-Jenkins y Crouter, 1990). De acuerdo a Ross, Mirowsky y Huber (1983) las actitudes tradicionales acerca de los roles de género, en las mujeres, son

favorables para un matrimonio estable y para la vida en familia, sin embargo de acuerdo a Popenoe (1993) los roles complementarios en el matrimonio están deteriorándose y roles paralelos están apareciendo, este hecho se contrapone a la idea de familia, ya que para las mujeres con actitudes no tradicionales acerca de los roles de género el matrimonio o la familia no es la única vía para el éxito (Ross y Sawhill, 1975). Para Gerson (1993) al contrario de Ross et al. (1983) los roles igualitarios y la percepción de una división justa de las tareas del hogar promueven la felicidad matrimonial y benefician a la familia, al respecto Ferree (1991) señaló que los esposos con actitudes no tradicionales acerca de los roles de género participan más en las tareas del hogar y apoyan más a sus esposas asimismo la toma de decisiones es más equitativa y se involucran más con sus hijos (Gerson, 1993). argumentaron que para el bienestar en el matrimonio se requiere que los hombres crean y practiquen la igualdad.

La satisfacción marital tiene importantes efectos sobre la salud y la felicidad. Con base en la teoría del rol social (Fein, 1990) se propone que las personas proyectan sus necesidades personales y relacionales a través de la representación de roles (Fein 1990). Los roles se vuelven problemáticos cuando fracasan en satisfacer las necesidades o significan demandas en competencia y causan el conflicto de roles. Ante dicho conflicto se requiere de estrategias de enfrentamiento efectivas y de arreglos equitativos para promover la resolución del conflicto por roles (Wilkie, Ferree y Ratcliff, 1998).

De acuerdo a Ono (1998) son tres los factores positivos que se derivan de ingreso de la mujer y el hombre al campo laboral. El primer factor es que se poseen recursos para vivir, recursos materiales y apoyo social que da fortaleza para ejecutar los roles sociales. El segundo es que se desarrollan características que contribuyen a la satisfacción marital como amor, satisfacción sexual y comunicación (Kurdek, 1998), características que prescriben la base de los roles sociales. El tercero es que se requieren mecanismos de enfrentamiento (Patterson y McCubbin, 1984) para enfrentar crisis, demandas de objetivos, conflicto por roles y por eventos normativos de la vida, lo que fomenta la comunicación y aumenta la satisfacción de las necesidades de cada rol (Fein, 1990).

De acuerdo con Tait, Youtz y Baldwin (1989) la relación entre la satisfacción en el trabajo y la satisfacción en la vida es cada vez más alta en las mujeres, lo cual implica cambios sociales y variaciones en la importancia relativa del trabajo para la vida de la mujer.

La mujer que se incorpora al trabajo remunerado para satisfacer sus necesidades básicas o secundarias, a su vez, se enfrenta con obstáculos sociales y culturales, lo que genera antagonismo por su deseo de participar en el sector productivo. Uno de los problemas ocasionados a partir de esta situación, es el conflicto por la ejecución de roles (García, 1985). El desacuerdo sobre quien debe realizar ciertas tareas y quien debe tomar las decisiones, da pie a la tensión y el conflicto. La tensión y el conflicto se intensifican, en particular, si las mujeres sostienen la expectativa de que sus parejas se involucren en las actividades domésticas y en la crianza de los hijos y experimentarán insatisfacción al no ver cumplidas tales expectativas (Ruble, Fleming, Hackel y Stangor, 1988 cit. en Arnaldo, 2001). Así, la tensión de roles se considera como una de las causas principales de conflicto y disolución (Brehm, 1992).

Para Frone, Yardley y Markel (1997) las parejas en donde ambos trabajan presentan estrés psicológico y conflicto por la ejecución de los roles.

Tensión o conflicto de roles

La tensión de roles entre el trabajo y la familia es una forma de conflicto, entre roles, en el cual la presión del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles (Kiecolt, 1994) ó en el que la participación en un rol hace más difícil la participación en el otro rol (Guelzow, Bird y Koball, 1991). El conflicto de roles se ha identificado como un contribuidor significativo a la discordia entre los miembros de una pareja en donde ambos trabajan (Norrell y Norrell, 1996).

Conflicto por el trabajo

Cuando la mujer incursiona directamente en el ámbito laboral, uno de los obstáculos con los que se enfrenta tiene que ver con las expectativas hacia su rol dentro del contexto social (Nash, 1982), que se refiere a que, tradicionalmente, son los hombres los que deben tener un trabajo remunerado y proveer a su mujer e hijos de los bienes y servicios necesarios mientras que la mujer debe cuidar del hogar, de los hijos y de todo lo relacionado con la vida familiar.

De acuerdo con Reyes (1981) la mujer desarrolla tres tipos de roles:

- a) *El rol puro*: Papel de ama de casa, que se considera natural, parte de las actividades propias de la mujer y que supuestamente no genera conflicto.

- b) *El rol de transición*: Papel basado en la doble tarea de trabajar fuera y dentro del hogar siendo aquí donde el conflicto surge con más fuerza.
- c) *El rol productivo*: Papel en el que la mujer desempeña un trabajo que requiere habilidades y conocimientos y abandona su papel de esposa, el trabajo doméstico y el cuidado infantil, produciéndose conflicto de roles y quizás sentimientos de culpa.

Gordon y Hall (1974) señalaron que el conflicto de roles en la mujer se genera desde diferentes fuentes: las que provienen del yo, las que se desarrollan por las actividades del hogar y las que se producen por los roles desempeñados fuera del hogar.

El grado de conflicto que una mujer experimenta afecta la satisfacción con su trabajo y la satisfacción con su vida en general. Bhagat y Chassie (1981) señalaron que las mujeres que experimentan conflicto de roles se comprometen menos con su trabajo y se sienten menos satisfechas. McLanahan y Adams (1987) reportaron que las madres empleadas con niños en edad preescolar tienen una salud mental más pobre que las mujeres empleadas sin hijos y con hijos mayores, además reportan más conflictos entre el trabajo y la familia (Crouter, 1984), tensiones relacionadas a los roles (Kelly y Voydanoff, 1985) e insatisfacción marital (White, Booth y Edwards, 1986).

De acuerdo con Lee y Seow (2001) las mujeres casadas llevan mayor responsabilidad por las tareas del hogar y el cuidado de los niños y estas responsabilidades aumentan el conflicto familiar por el trabajo, que a su vez, llega a ser un obstáculo para realizar su trabajo (Lee y Seow, 2001).

Dentro de la teoría del rol (Coser y Coser, 1974 cit. en Lee y Seow, 2001) surgió la hipótesis del conflicto y el crecimiento. La hipótesis del conflicto ve la energía de los individuos como finita y la demanda de roles como infinita, el conflicto de roles, entonces, llega a ser inevitable, normal y una consecuencia esperada de la realización de múltiples tareas. La hipótesis del crecimiento en contraste con la hipótesis del conflicto enfatiza los beneficios potenciales de desempeñar múltiples roles (Marks, 1977). Esta perspectiva propone que el ejecutar múltiples roles provee de múltiples tipos de apoyo social, de habilidades que se transfieren de un rol a otro y de un aumento en el valor y propósito personal (Thoits, 1983). Se plantea que el crecimiento y el conflicto están en un continuo.

Otra aproximación desarrollada por Barnett y Baruch (1985) presume que el balance relativo del conflicto y el crecimiento son un aspecto crucial del desempeño de roles.

Propusieron que la percepción de crecimiento y conflicto coexisten como dimensiones independientes y que el conflicto no es una consecuencia inevitable de llevar a cabo roles demandantes ni el balance de múltiples roles lleva siempre a percibir un crecimiento. Así la percepción de conflicto y crecimiento no son mutuamente excluyentes y una mujer puede percibir el trabajo como una fuente de conflicto y a la vez de crecimiento.

En cuanto a la salud y bienestar de la mujer trabaja, lo que es relevante, es que la mujer derive más crecimiento que conflicto a partir de la ejecución de múltiples roles.

De acuerdo con datos obtenidos por Barnett y Baruch (1985) las mujeres que percibieron el desempeño de múltiples roles como conflictivo estuvieron más deprimidas y menos satisfechas como madres. Mientras que las mujeres que percibieron altas recompensas por la ejecución de diversos roles indicaron bajo conflicto y satisfacción con su papel como madres. De acuerdo a estos autores las mujeres con alto crecimiento y bajo conflicto manejaban potencialmente el hogar y las situaciones del trabajo y los conflictos les parecieron superficiales. De esta manera la percepción de un crecimiento alto y bajo conflicto altera de manera positiva la apreciación de las situaciones de conflicto. Además de estas características para Lee y Seow (2001) el mantener buenas relaciones maritales es importante para reducir el conflicto entre esposos y aumentar el bienestar de las mujeres que trabajan. En un estudio con mujeres empresarias desarrollado por Lee y Seow (2001) se reportó que las mujeres casadas empresarias se enfrentan al conflicto familiar y laboral, el cual tiene un efecto negativo en la satisfacción laboral, marital y en la satisfacción con la vida (Arora, Hartman y Stoner, 1990). Debido a que el conflicto familiar por el trabajo se origina por factores dentro del ámbito laboral y dentro del ámbito familiar y como las mujeres que trabajan usualmente juegan más de un rol en la familia Lee y Seow (2001) hicieron una separación del conflicto familiar generado por el trabajo en tres subcategorías: el conflicto con el esposo por el trabajo, el conflicto con los padres por el trabajo y el conflicto de las amas de casa por el trabajo, desarrollando un modelo que integra las variables (véase Figura 2).

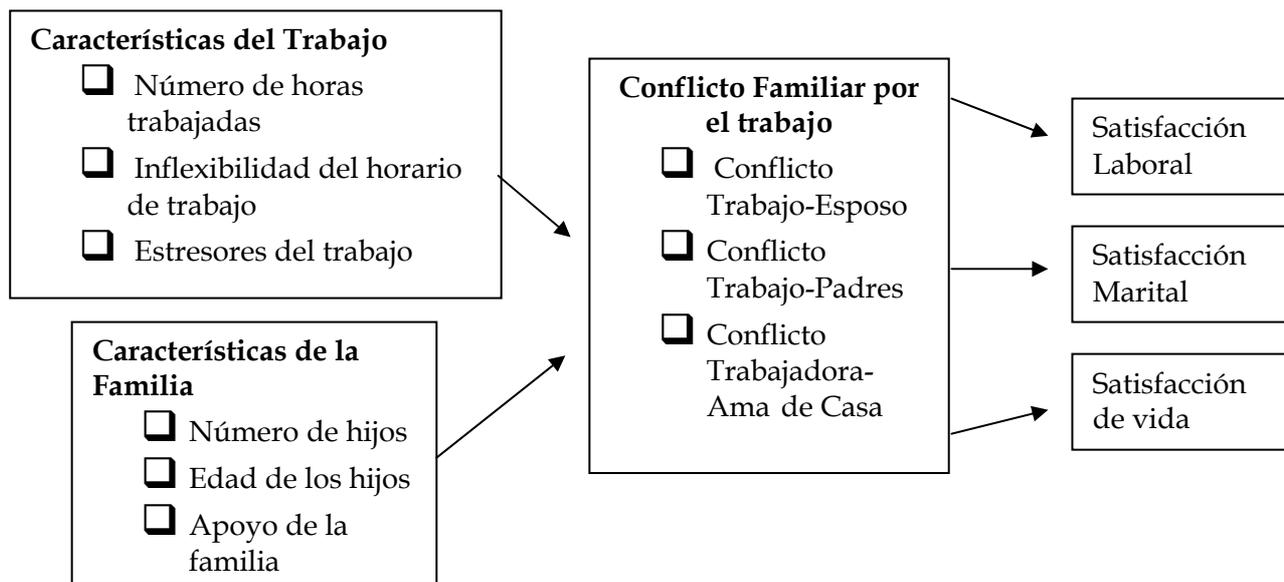


Figura 2. Modelo del conflicto familiar por el trabajo (Lee & Seow, 2001)

El conflicto que puede generarse a partir del desempeño de múltiples roles por la mujer se torna una variable fundamental en el estudio de la mujer que trabaja y aunado a la inminente aparición del conflicto en las relaciones de pareja se describirán las principales características del mismo.

Conflicto

Se ha documentado ampliamente que el conflicto es una parte inevitable de toda asociación humana (Adams, 1965 y Scanzoni, 1979 cit. en Brehm, 1992; Coser, 1956 y Simmel, 1955 cit. en Braiker y Kelley, 1979), en particular, en las relaciones de pareja, el conflicto se intensifica debido a la intimidad y la interdependencia de la relación (Braiker y Kelley, 1979). A lo largo del estudio de este tópico se han desarrollado diversas definiciones que enfatizan diferentes aspectos del conflicto (véase Tabla 6). Perlman (2000) postula que el conflicto es bastante frecuente en las relaciones cercanas y que algunos factores que influyen en la cantidad de conflicto que las parejas experimentan son:

- ✓ *La personalidad* (McGonagle, Kessler, y Schilling 1992)
- ✓ *La similitud de preferencias* (Surra y Longstreth, 1990)

Tabla 6

Definiciones de conflicto interpersonal

DEFINICIÓN	AUTOR	COMPONENTES
El conflicto es un proceso interpersonal que ocurre cuando las acciones de una persona interfieren con las acciones de otra.	Peterson (1983)	<ul style="list-style-type: none"> ★ Proceso interpersonal ★ Interferencia en las acciones del otro
El conflicto es un proceso de interacción, breve o a largo plazo, en el que uno o ambos miembros de la pareja se sienten inconformes con cierto aspecto de su relación y tratan de solucionar esto de alguna forma.	Montgomery (1994)	<ul style="list-style-type: none"> ★ Proceso de interacción ★ Inconformidad de uno o ambos miembros de la pareja
El conflicto interpersonal se refiere a la incompatibilidad entre las personas.	Canary, Cupach y Messman (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ★ Incompatibilidad
El conflicto interpersonal se define como la interacción entre personas que expresan intereses, puntos de vista u opiniones opuestas.	Cahn, 1990	<ul style="list-style-type: none"> ★ Intereses, puntos de vista y opiniones opuestas
El conflicto incluye no sólo acciones, sino los objetivos, planes y aspiraciones de las personas.	Rubin, Pruitt y Kim (1994)	<ul style="list-style-type: none"> ★ Generado a partir de acciones, objetivos, planes y aspiraciones
El conflicto es cuando los miembros de la pareja no pueden llegar a un acuerdo o tiene dificultad para conciliar sus intereses personales o existe una falta de entendimiento entre éstos. El conflicto es inevitable y puede provocar la ruptura o la maduración de la relación de pareja	Díaz Loving y Sánchez (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ★ Falta de acuerdo ★ Dificultad para conciliar intereses ★ Falta de entendimiento

- ✓ *La etapa de la vida* (Levenson, Carstensen y Gottman, 1993)
- ✓ *Los roles de Género* (Kitson y Sussman, 1982)
- ✓ *La tensión de roles* (Brehm, 1992)
- ✓ *El paso del tiempo* (Christensen, Sullaway y King, 1983; Surra y Longstreth, 1990; Brehm, 1992; Zietlow y Sillars, 1988)

Se ha sugerido, durante años, que el conflicto tiene aspectos positivos y negativos, al respecto Deutsch y Coleman (2000) indicaron que los teóricos motivacionales consideran que el conflicto conceptual puede crear curiosidad epistémica, lo cual motiva a la búsqueda de nueva información y conceptualización del conocimiento que ya se tiene. Los teóricos organizacionales insisten en que la resolución de conflicto de la más alta calidad se basa en el conflicto constructivo entre los miembros de un grupo. Los teóricos del desarrollo proponen que el desequilibrio dentro de la estructura cognitiva de una persona puede motivar un cambio del egocentrismo a la acomodación de la perspectiva de los otros. Para los psicólogos cognoscitivos el conflicto conceptual puede ser necesario para el aprendizaje y el descubrimiento. Los psicólogos educacionales mencionan que el conflicto puede aumentar el logro.

El conflicto en las relaciones de pareja, se ha explorado básicamente desde tres diferentes aproximaciones: la sistémica-interaccionista, la intervencionista de reglas y la de intercambio cognoscitivo (véase Tabla 7).

Tabla 7
Aproximaciones teóricas del conflicto

Sistémica-interaccionista (Cahn, 1992)	Centra su atención en la interacción para solucionar problemas. Ve al conflicto como una forma de comunicación diádica que se clasifica como positiva o negativa al referirse a sus efectos sobre la naturaleza íntima de la relación de pareja
Intervencionista-de reglas (Canary, Cupach y Messman, 1995)	Considera al conflicto como gobernado por reglas, competitivo en naturaleza y cargado emocionalmente.
Intercambio-cognoscitivo (Kelley, 1971 cit. en Braiker y Kelley, 1979)	Los investigadores distinguen entre los beneficios y costos percibidos y otros fenómenos cognitivos

El conflicto desde el intercambio social

Con base en la teoría del intercambio social (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Braiker y Kelley, 1979) conceptualizada particularmente por el modelo diádico de la interdependencia, la propiedad más importante de una relación cercana es que dos personas sean mutuamente dependientes y esta interdependencia se refleja en la aparición del conflicto en cualquier de las dos partes. Siguiendo los preceptos de la teoría se presenta una alta probabilidad de conflicto cuando el individuo percibe el conflicto dentro del contexto interpersonal y del de intereses (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Braiker y Kelley, 1979), esto es metas incompatibles, y parte de las diferencias en la pareja están ligadas al sexo en cuanto a las necesidades y las preferencias. Con base en estos principios Thibaut y Kelley (1959 cit. en Braiker y Kelley, 1979) propusieron un modelo enfocado en la interdependencia y en diferentes niveles, un nivel conductual, un nivel normativo y un nivel de personalidad. De acuerdo al modelo que propusieron Braiker y Kelley (1979) indicaron que la interdependencia existe en diferentes niveles, esto es, que los miembros de la pareja obtienen recompensas y provocan costos como lo es el conflicto en cada nivel de intercambio, siendo tres los niveles de interdependencia que de acuerdo a estos autores caracterizan una relación.

Primer Nivel: *Nivel conductual.* Se refiere a conductas específicas, está representado frecuentemente por conflictos acerca de la recreación y conductas sexuales específicas.

Segundo Nivel: *Nivel normativo.* Se refiere a la compatibilidad de las personas en base a las normas, roles y expectativas. En este nivel los conflictos se generan principalmente por las tareas del hogar, responsabilidades económicas y relaciones de autoridad.

Tercer nivel: *Nivel personal.* Se refiere al tipo de personalidad. En este nivel los conflictos surgen por temas acerca de los valores de vida como el egoísmo, falta de consideración, y relaciones afectivas.

De acuerdo al modelo de Braiker y Kelley (1979) una misma conducta puede generar un conflicto en cualquiera de los 3 niveles. Así las personas interdependientes asignan valor no sólo a la conducta del otro sino a la combinación de conducta, normas y/o personalidad. En términos propuestos por Thibaut y Kelley (1959 cit. en Braiker y Kelley, 1979) la interdependencia de las personas en una relación cercana está

caracterizada por el control conductual mutuo y la relación de pareja involucra un problema de intercambio y otro de coordinación. Así dos personas deben coordinar e intercambiar no sólo conductas específicas sino también normas y roles, características personales y actitudes desplegadas en la misma. Para que dos personas sean interdependientes en diferentes niveles, es necesario que existan recompensas y costos en cada nivel. Siendo así que las recompensas y costos en los niveles más altos reflejan que la satisfacción de cada persona se deriva de la conformación de ciertas normas y de ser cierto tipo de persona y cada persona experimenta malestar y ansiedad ante estándares personales y normativos, siendo estos criterios de evaluación para la pareja y la relación en sí.

El conflicto interpersonal, generalmente, se vuelve inevitable en una relación de pareja, ya que las múltiples tareas que deben realizarse dan la oportunidad a la falta de entendimiento y a la falta de acuerdos y puede ser visto como una fuente de estrés dentro de la relación de pareja. A su vez el conflicto no es inherentemente bueno ni malo, sino que dependerá de el manejo que hacemos del mismo, el manejo exitoso lleva al entendimiento, a la solución de las diferencias y a fortalecer la intimidad. Si el conflicto se maneja de manera constructiva, las fuentes de conflicto y tensión son renegociadas, y los patrones de interacción son ajustados para así reducir la frustración y la tensión. Si los conflictos se manejan de manera destructiva, la relación se torna rígida y la frustración, la tensión y el enojo aumentan (Blumstein y Schwartz, 1983).

Áreas de conflicto

La investigación sobre conflicto interpersonal de dos décadas a la fecha, sugiere que las parejas tienen diferencias, comúnmente, sobre aspectos financieros, sobre la división de las tareas del hogar y sobre aspectos sexuales (Blumstein y Schwartz, 1983; Madden y Jannoff-Bulman, 1981). Los temas más discutidos son las cuestiones de dinero (Blumstein y Schwartz, 1983). La mayoría de los desacuerdos se desencadenan a partir de la toma de decisiones sobre distribución de dinero y el control y manejo de las finanzas de la familia. En las parejas en donde ambos trabajan, además son comunes los desacuerdos acerca de la división de las tareas del hogar (Blumstein y Schwartz, 1983). Como regla general, el empleo de la mujer incrementa la autoestima y los sentimientos de valor propio, así como su deseo de actuar independientemente (Kessler y McCrae, 1982), como resultado, las

mujeres empleadas desarrollan un mayor sentido de legitimidad, mayor asertividad, así como la creencia de una mayor participación en las decisiones del hogar, el poseer estos recursos, sin embargo, no se traduce necesariamente en equidad de roles en las tareas del hogar (Miller y Garrison, 1982). Generalmente, las mujeres que trabajan generalmente, elaboran la expectativa de que sus parejas compartan con ellas, las tareas del hogar (Barnett y Rivers, 1996 cit. en Meneses et al. 1999), y los conflictos surgen si los hombres deciden no participar. El sexo es la tercer área de conflicto interpersonal más mencionada, estos conflictos tienden a centrarse alrededor de la frecuencia del contacto sexual, la flexibilidad del esquema sexual de la pareja (esto es la tolerancia para realizar actividades sexuales diversas) y la tensión acerca de la iniciación de la actividad sexual (Sabatelli, 1984, 1988), estos conflictos tienden a ser más frecuentes conforme aumenta el tiempo de la relación.

Así el dinero, el trabajo en el hogar, y el sexo son temas frecuentemente mencionados como generadores de conflicto, sin embargo no son los únicos tópicos de conflicto, y no reflejan toda la gama de situaciones por las que una pareja puede experimentar el conflicto.

Conflicto y equidad

Los patrones y dinámicas que ocurren dentro de un matrimonio están gobernadas por las orientaciones cognoscitivas de cada miembro de la pareja (temas, valores, niveles de comparación) y que delinean las conductas aceptables y apropiadas. Dentro de las orientaciones que las parejas emplean con más frecuencia, está el énfasis en la justicia (Blau, 1964; Homans, 1961 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003) y la equidad (Walster, Walster y Berscheid, 1978 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003). La violación de estas normas se vuelve una fuente de conflicto dentro de las relaciones de pareja.

De acuerdo a Anderson y Sabatelli (2003) una relación se percibe como justa cuando las recompensas derivadas de la relación son proporcionales a los costos. La relación se percibe equitativa cuando los beneficios o las recompensas derivadas de la relación son comparables con las que se derivan de la pareja. Las relaciones se experimentan como inequitativas, cuando un miembro de la pareja deriva más beneficios de la relación que el otro. Así la justicia y la equidad están interrelacionadas, pero tienen dos orientaciones sustancialmente distintas. Esto significa que todas las relaciones están caracterizadas por

un grado de justicia y un grado de equidad. Algunas relaciones se percibirán tanto con justicia como con equidad y bajo esas circunstancias los beneficios que derive un miembro de la pareja de la relación serán favorablemente comparables con lo que él o ella ponga o invierta en la relación y lo que reciban. Las relaciones percibidas injustas e inequitativas, aumentan la probabilidad del conflicto, ya que los beneficios percibidos no son comparables de manera favorable con lo que él o ella invierten en la relación. Otra posibilidad es que la relación se perciba como injusta pero equitativa, lo que ocurre cuando una persona siente que él o ella están trabajando muy duro para la relación y reciben muy poco a cambio (lo que hace a la relación injusta) y que su pareja también está trabajando muy duro, por muy poco a cambio (lo que hace la relación equitativa). Si la relación se percibe justa pero inequitativa, la entrada es comparable a la salida, pero los beneficios de la pareja parecen ser mayores. El percibir una relación como injusta o inequitativa genera estrés y tensión. Así el estrés y la tensión influyen en los patrones de interacción como individuos y se busca reestablecer la justicia y la equidad en sus relaciones. Los esfuerzos por reestablecer la justicia y la equidad en la relación involucran acciones designadas a:

- Decrementar los costos de la relación
- Incrementar los beneficios derivados de la relación
- Decrementar los beneficios de la pareja derivados de la relación

Así la percepción de injusticia e inequidad se vuelve una fuente básica de conflicto. Si la relación de pareja se percibe como inequitativa la probabilidad del conflicto es más alta, ya que los beneficios recibidos no son comparables de manera favorable con lo que él o ella invierten en la relación (Anderson y Sabatelli, 2003).

La atribución de causalidad en el conflicto

Como regla general cada persona cree que tiene razones justificables para su propia conducta. Existe la tendencia de sostener que es la pareja, la que es responsable de los aspectos negativos o equivocados de la relación y se le atribuyen cualidades negativas y permanentes a su conducta. Bajo esta tendencia, se desgastan los fundamentos de la intimidad marital y se amplifican los conflictos. El proceso de atribución, es influenciado por sentimientos generalizados de la relación y el tono emocional general de una relación actúa como filtro de la percepción de la conducta del otro (Brehm, 1985). Cuando los

miembros de la pareja están satisfechos con la relación tienden a amplificar el significado positivo y reducen el significado negativo de la conducta. Al contrario cuando se sienten insatisfechos con la relación, se amplifica el sentido negativo de las conductas y reduce el significado positivo (Jacobson, Follete y McDonald, 1982). El conflicto está ligado al estrés y los individuos bajo estrés incrementan la negatividad de sus atribuciones y amplifican el conflicto.

Como se ha señalado la aparición del conflicto, en diferente intensidad y frecuencia, permea las relaciones de pareja, el cual tiene un impacto en la satisfacción marital que a su vez interactúa con las expectativas, estereotipos y roles de género desempeñados por ambos miembros de la pareja.

Conflicto y expectativa de roles

Cada miembro de la díada marital trae a la relación su visión única de cómo deben ser repartidas y ejecutadas las tareas maritales. Por lo que las parejas se enfrentan con la tarea de negociar la congruencia de las expectativas sobre el desempeño de los roles. Los roles maritales en la sociedad contemporánea están en transición y no están claramente preescritos, lo que se añade, a la dificultad de lograr el consenso en la asignación de roles y responsabilidades (Brehm, 1985). Así las diferencias en las expectativas son la mayor fuente de tensión marital y conflicto (Nettles y Loevinger, 1983 cit. en Brehm, 1992). Las diferencias en las expectativas afectan la intimidad marital debido a que la identidad de cada miembro de la pareja está cercanamente vinculada a sus expectativas acerca de los roles de género (LaRossa y Reitzes, 1992 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003).

La falta de equidad no solo repercute en las tareas domésticas sino también en la estructura de poder en la pareja, y llega a intensificarse cuando la distribución de poder se modifica como en el caso de la mujer que desempeña un trabajo fuera de casa.

Relaciones de poder en la pareja

Dentro de cualquier matrimonio el poder está distribuido, esto es, que los miembros de la pareja toman control sobre diferentes aspectos y dominios del matrimonio. Cuando el tema en cuestión, es el poder, se realiza una distinción entre el poder legítimo y poder no legítimo (Emerson, 1976 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003). El poder es legítimo cuando la autoridad de un miembro de la pareja es negociado dentro de la relación (Scanzoni,

1979 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003) y no es experimentado como un problema debido a que ambos miembros de la pareja han acordado que es una expresión de control apropiada y aceptable. Cuando la dependencia en la relación está balanceada las parejas se esfuerzan por involucrarse en la toma de decisiones, y por enfatizar la equidad y la justicia al tomar decisiones y sienten una obligación mutua hacia el otro. Esta sensación recíproca de obligación promueve un sistema en el que las interacciones están dominadas por una preocupación por la felicidad, intereses y necesidades de la pareja (Greenberg, 1980 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003). La expresión no legítima del poder, por otro lado, se manifiesta en el esfuerzo por controlar a la pareja ó a la relación sin el acuerdo de ambos miembros. El intento de control, se basa en la intención de satisfacer las propias necesidades e ignorar las necesidades del otro. En la lucha por el poder, cada miembro de la pareja mantiene una posición rígida que no es negociable. Este patrón simétrico de resistencia probablemente resulte en la escalación del conflicto y desgaste la intimidad de la pareja. La variedad de estrategias coercitivas y controladoras pueden emplearse en situaciones de conflicto para controlar a la pareja (Scanzoni, 1979 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003).

La relación de poder es conceptualizada comúnmente como la habilidad de afectar los resultados (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Brehm, 1992) y persuadir a la pareja para que haga lo que queremos (Cartwright y Zander, 1968 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003). El poder puede ser ejercido en el proceso de toma de decisiones.

Estrategias de poder en la pareja

Son dos los determinantes principales de las estrategias y reglas de interacción, los cuales se desarrollan durante el proceso de elección de pareja: las experiencias de la familia de origen, y la atracción relativa de cada miembro hacia la pareja y la dependencia hacia la relación de pareja. Las experiencias de la familia de origen incluyen las experiencias de socialización, el orden de nacimiento, la posición dentro de la familia entre otras. El segundo aspecto de influencia sobre los patrones de interacción es el balance relativo de atracción y de dependencia que existe entre los miembros de la pareja, esto es, que en las relaciones de pareja, uno de los miembros estará más atraído o creará mayor dependencia hacia la relación que el otro. El balance relativo de atracción y dependencia tiene implicaciones en el desarrollo de las estrategias de poder y control (toma de

decisiones) y patrones de interacción y regulación de distancia (Sabatelli y Shehan, 1992 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003).

Las estrategias de poder involucran el control de la conducta de otros, mediante la habilidad de provocar el acatamiento o la resistencia de la influencia de los demás (Blau, 1964; Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Brehm, 1992). Las dinámicas de poder en las relaciones cercanas están influenciadas por las complejas interrelaciones entre recursos y dependencia. Esencialmente la habilidad de controlar a otros o de resistir la influencia de otros está basada en los recursos relativos a la pareja (atributos y características). Entre más recursos se posean, más atractivos serán para la pareja, y más dependiente, la pareja, será de la relación. En esta situación la pareja con menos recursos y mayor dependencia tendrá menos poder en la relación (McDonald, 1988).

Las diferencias entre sexos se dan también en las relaciones de poder, y se espera típicamente que los hombres sean dominantes sobre sus esposas y que tengan mayor control sobre los recursos económicos que las mujeres. Aún en las sociedades en las que las interacciones dentro de la familia son relativamente igualitarias los hombres alcanzan posiciones de mayor poder y prestigio que las mujeres (Stephens, 1984 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003).

Tales diferencias entre hombres y mujeres son resultado de características de personalidad que distinguen a los hombres de las mujeres y que resultan en factores diferenciales biológicos o de socialización, por lo que los hombres se involucran en luchas de poder para obtener beneficios personales, mientras que las mujeres minimizan las diferencias de poder en un esfuerzo de tratar a los demás equitativamente y compartir los recursos. Se espera que estos hombres sean competitivos, dominantes y explosivos mientras que las mujeres eviten el conflicto y actúen con justicia.

Eagly (1983) con base en la perspectiva del contexto social, que se enfoca en los factores contextuales y en el acceso a los recursos, enfatiza que son las restricciones socioculturales las que causan que hombres y mujeres empleen diferentes tácticas de influencia. Siendo la sociedad la que asigna estatus diferentes a los hombres y mujeres y permite que los hombres tengan un mayor acceso a diferentes tipos poder. Incluso en sociedades con ideales igualitarios los hombres a menudo tienen mayor poder en relaciones heterosexuales que las mujeres. Los roles tradicionales han dejado el legado del poder masculino incluso en las relaciones cercanas (Rosenbluth y Steil, 1995) y este variará

de acuerdo a las normas de la subcultura, aunque en la mayoría de los casos el poder masculino, todavía, sigue siendo la norma (Murstein y Adler, 1995).

De acuerdo a cómo el poder está distribuido en la división de labores entre esposos, se encuentra, que en la mayoría de las familias, en donde ambos reciben ingresos, se combinan aspectos de modelos tradicionales e igualitarios para la organización de la familia y el trabajo. El modelo tradicional define al esposo como el principal proveedor económico. El modelo igualitario ve a ambos esposos como responsables del sustento económico de la familia y de las tareas involucradas en la educación de los hijos y del manejo de la casa. Las mujeres dan al modelo igualitario la más alta prioridad, por que ellas tienden a asociar la participación del esposo en el hogar como amor y consideración hacia su esposa (Hochschild y Machung, 1989 cit. en Anderson y Sabatelli, 2003). Las relaciones de poder entre el esposo y la esposa influyen en la organización de las labores y en cómo los esposos evalúan la contribución del otro. La interpretación de los significados asociados con las contribuciones del esposo puede resultar en sentimientos de satisfacción y gratificación o por el contrario en sentimientos de frustración, decepción y desacuerdo (Thagaard, 1997). De acuerdo a Rivera (2000) el poder dentro de la relación, se distribuye de manera desigual, debido a las expectativas e ideas sociales que marcan la superioridad-inferioridad de hombres y mujeres de una cultura determinada. De esta manera, la dependencia económica que tienen las mujeres de sus esposos, así como la falta de contacto con el mundo de trabajo y su restricción al ámbito de la casa, restringe los tipos de decisiones que las mujeres pueden demandar como parte de su dominio. Las creencias estereotipadas acerca de las conductas apropiadas a cada sexo presentan serios obstáculos a la igualdad del poder familiar. Esta distribución del poder familiar basada en estereotipos tradicionales de género no es igualitaria porque de acuerdo a tales estereotipos, las mujeres son seres inferiores con limitaciones biológicas, fisiológicas e intelectuales que necesariamente las coloca en un lugar secundario (Safilios-Rothschild, 1990 cit. en Rivera, 2000). Relacionado con lo anterior Scanzoni (1980) examinó los efectos que ha tenido el aumento de las esposas en el trabajo remunerado sobre el funcionamiento de los roles en la familia y encontró que la negociación de poder entre los esposos y las esposas pueden ser mayores cuando la esposa incrementa sus recursos por medio del empleo que cuando ellas están en casa y juegan un papel tradicional en las labores del hogar. Además Scanzoni (1980) menciona que las esposas que han contribuido

económicamente a la familia tratan de negociar por un balance igualitario de poder. Con respecto al poder conyugal en relación al número de hijos Rank (1994) señaló que entre menor sea el número de hijos mayor será el poder de la esposa, esto debido a que el cuidado de los hijos, le impide o limita el tiempo que puede dedicar al trabajo remunerado, el cual significa una fuente de poder para ella. Asimismo se estableció que el poder del esposo es mayor en familias con niños durante la crianza y que el poder del esposo declina con la edad en los años de retiro, aunque el balance le siga siendo favorable.

Después de documentar los antecedentes del trabajo de la mujer en el capítulo uno, describir las aproximaciones teóricas en el capítulo dos y señalar las variables individuales, de familia y de pareja asociadas con el trabajo de la mujer en el capítulo tres, la intención de este trabajo fue conocer empíricamente los beneficios y costos del trabajo de la mujer en México y su relación con las variables individuales y de pareja que se plantearon teóricamente. Por lo que el siguiente capítulo contiene los estudios que se realizaron, los objetivos y la metodología empleada en este proyecto de investigación.

Capítulo 4

Método

A partir de la importancia señalada dentro de los primeros capítulos sobre el trabajo que la mujer ha realizado fuera y dentro del hogar durante las distintas etapas de la historia, y de hacer énfasis en que tal actividad ha aumentado de manera considerable en las últimas décadas, en México, y de describir las variables individuales y de pareja ligadas a este fenómeno, fue el principal interés de este proyecto de investigación, conocer las características tanto positivas y negativas, medidas en términos de beneficios y costos percibidos, a una muestra mexicana, y su relación con aspectos individuales y de pareja de mujeres y hombres.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- ¿Cómo conceptualizan los beneficios y los costos del trabajo remunerado de la mujer hombres y mujeres?
- ¿Cómo se relacionan los beneficios y los costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer con la *identidad de género** en mujeres y hombres?
- ¿Cuál es la relación entre los beneficios y los costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer y las estrategias de poder en la pareja en mujeres y hombres?
- ¿Qué relación existe entre los beneficios y los costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer y la satisfacción marital en mujeres y hombres?
- ¿De qué manera se relacionan los beneficios y los costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer y el conflicto en la pareja mujeres y hombres?
- ¿Cómo se relacionan los beneficios y los costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer con el salario en mujeres y hombres?
- ¿De que forma influyen los beneficios y los costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer sobre la satisfacción marital en mujeres y hombres?

**La variable de identidad de género está conformada por los rasgos de instrumentalidad-expresividad, los roles de género, los estereotipos de roles de género tradicionales, las actitudes hacia los roles de género*

JUSTIFICACIÓN

El trabajo es un elemento común en todas las sociedades, las labores productivas y los servicios como las tareas del hogar y las tareas comunitarias pueden ser remuneradas o no remuneradas y son un requisito para la supervivencia (Kessler-Harris, 2004). El trabajo de la mujer como el del hombre no es un fenómeno nuevo, la mujer ha aparecido como trabajadora en todas las etapas de la historia y ejerciendo toda clase de tareas (Elú, 1975), sin embargo, en las últimas décadas su participación en el trabajo remunerado ha incrementado de manera significativa y es innegable que el siglo XX fue un siglo de mujeres (García y Oliveira, 1994) ya que en los últimos cincuenta años la situación de la mujer cambió más que en los siglos anteriores y la imagen de las mujeres adquirió nuevas características. Al respecto, datos actuales sobre la población económicamente activa en México señalaron que en el 2004 el 35.36% fueron mujeres a comparación de un 13.64% en 1950 y un 23.46% en 1990. Las investigaciones en torno al trabajo remunerado de la mujer se han orientado principalmente en dos sentidos: las que colocan el trabajo de la mujer como productor de beneficios o recompensas y las que lo colocan como generador de costos.

La doble jornada de la mujer se asocia con un gran número de conflictos a nivel individual y de pareja (Juárez, 1995) y en las familias en donde ambos trabajan son las mujeres las que expresan insatisfacción con el incremento de demandas que enfrentan al ejecutar roles familiares y laborales (Hoffman, 1989), mientras que se disminuye la satisfacción marital al tener menos tiempo para compartir con la pareja (Hill, 1988), incrementando los sentimientos de conflicto de roles y sobrecarga entre esposos (Voydanoff, 1989). El cambiar el balance tradicional de las actividades de género afecta la dependencia de los esposos (Becker, 1991), por lo que la especialización en el matrimonio es una desventaja que pone en riesgo a la familia (Oppenheimer, 1994).

La identidad de género y la adscripción de papeles tradicionales a la mujer en México, al igual que en otras culturas, se encuentra envuelta en una lucha de cultura y contra cultura. En el México tradicional la mujer ha vivido una situación asimétrica y desigual en la que se le asignó la abnegación y total sacrificio como base de la familia, respecto al hombre, para quien el poder y respeto son sus principales atributos (Díaz-Guerrero, 1994). En términos de la transición, recientemente se muestra un débil y

desarticulado deseo de cambio y liberación en algunos sectores (Rodríguez y Ramírez, 2003). Así, se vislumbra un abismo, en el que por una parte aparecen mayores oportunidades de estudiar, de trabajar y de tener una vida social más activa, y por el otro valores que inculcan a la mujer que su papel principal en la vida es ser madre más que esposa y ser más compañera que un ser independiente y productivo (Rodríguez y Ramírez, 2003).

Debido a que el trabajo remunerado de la mujer en México ha aumentado de manera notable, llegando a considerarse como el nuevo modelo normativo para las siguientes generaciones, y que dicha actividad ha sido foco de grandes polémicas por ser una tarea tradicionalmente masculina, atribuyéndole características negativas por impedir que la mujer pueda cubrir su rol tradicional de esposa, madre y ama de casa, resulta imprescindible sopesar las creencias, normas, actitudes y valores suscritas culturalmente al trabajo remunerado en la mujer.

Justificación metodológica, social y práctica

- La relevancia metodológica de este trabajo se fundamenta en la construcción y validación de una escala que evalúa la percepción de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer en población mexicana
- La relevancia social de esta investigación se basa en los hallazgos obtenidos acerca de las relaciones de pareja y de las variables individuales en relación al trabajo de la mujer, actividad no solo importante a nivel individual sino a nivel de pareja, familiar, social y económico
- Es relevante en la práctica ya que identificó elementos e indicadores que contribuyen a la satisfacción marital y delimitó los beneficios y los costos que las mujeres mexicanas perciben del trabajo remunerado de la mujer

OBJETIVOS

Objetivo general

- Conocer la percepción de beneficios y costos a partir del trabajo remunerado de la mujer mexicana de mujeres y hombres y su impacto en la satisfacción marital en la pareja

Objetivos particulares

- Conceptualizar los beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer mexicana
- Construir y validar una escala para población mexicana que evalúe los beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer
- Conocer la relación entre la percepción de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer y la identidad de género, esto es, los rasgos de instrumentalidad-expresividad, los roles de género, los estereotipos de roles de género y las actitudes hacia los roles-estereotipos de género
- Conocer la relación entre la percepción de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer, las estrategias de poder empleadas con la pareja, la satisfacción marital y el conflicto con la pareja
- Conocer la relación entre la percepción de beneficios y costos, el salario percibido y el número de hijos
- Predecir la percepción de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

Justificación del modelo teórico

El trabajo remunerado de la mujer aparece dentro de la literatura asociado a múltiples variables de diferentes índoles encontrando aspectos individuales, familiares, sociales y económicos que lo determinan. Debido a la amplitud del fenómeno, para esta investigación se consideraron exclusivamente ciertas variables individuales y de pareja que se encontraron asociadas al trabajo de la mujer de manera importante. Se incluyó la variable de *identidad de género* (determinada por los rasgos de instrumentalidad-expresividad, los roles de género, las actitudes hacia los roles de género y los estereotipos acerca de los roles de género) en el modelo teórico como una variable individual debido a que la literatura señala que la naturaleza de la dinámica familiar ha cambiado en las familias en donde ambos padres trabajan, sin embargo, los roles familiares se organizan, todavía, de acuerdo a las expectativas tradicionales de género (Ferre, 1990) y los esposos

participan menos que sus esposas en el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos (Coltrane y Ishii-Kuntz, 1992). Se ha señalado también que la androginia está asociada con mayor satisfacción marital (Harrell, 1990) y que los hombres con una visión no tradicional de la masculinidad tienen mayor probabilidad de participar en un amplio rango de actividades del hogar, incluyendo tareas típicas-femeninas como limpiar y preparar los alimentos. Se incluyó el *salario* como variable individual dentro del modelo debido a que la contribución económica decrementa los sentimientos de presión y estrés en el hogar y la presión económica tiene efectos perjudiciales sobre la interacción de la pareja y la satisfacción marital (Voydanoff, 1990) lo que contribuye a interacciones hostiles, reduce la cercanía y el apoyo en las interacciones maritales (McLoyd, 1989).

Dentro de las variables asociadas con la pareja se incluyó la variable de *estrategias de poder con la pareja* en el modelo teórico debido a que el empleo y los recursos económicos, a su vez, incrementan el poder de la mujer en la relación marital (Szinovacz, 1987), asimismo las relaciones de poder entre el esposo y la esposa influyen en la organización de las labores y la interpretación de la contribución del esposo puede resultar en sentimientos de satisfacción ó por el contrario en sentimientos de frustración y desacuerdo (Thagaard, 1997). El aumento de las esposas en el trabajo remunerado conlleva cambios sobre el funcionamiento de los roles en la familia y la negociación de poder es mayor cuando la esposa incrementa sus recursos por medio del empleo que cuando ellas están en casa y juegan un papel tradicional en las labores del hogar (Scanzoni, 1980).

La siguiente variable que se incluyó en el modelo teórico fue el *conflicto con la pareja* ya que, en las mujeres que trabajan fuera de casa se incrementa el conflicto por los roles debido a la sobrecarga de tareas y a las demandas simultáneas del trabajo y la familia (Voydanoff, 1989) y los conflictos acerca de los roles de género y de la división de las tareas del hogar son áreas de insatisfacción marital y causas de divorcio (Hochschild, 1989 y Machung, 1989).

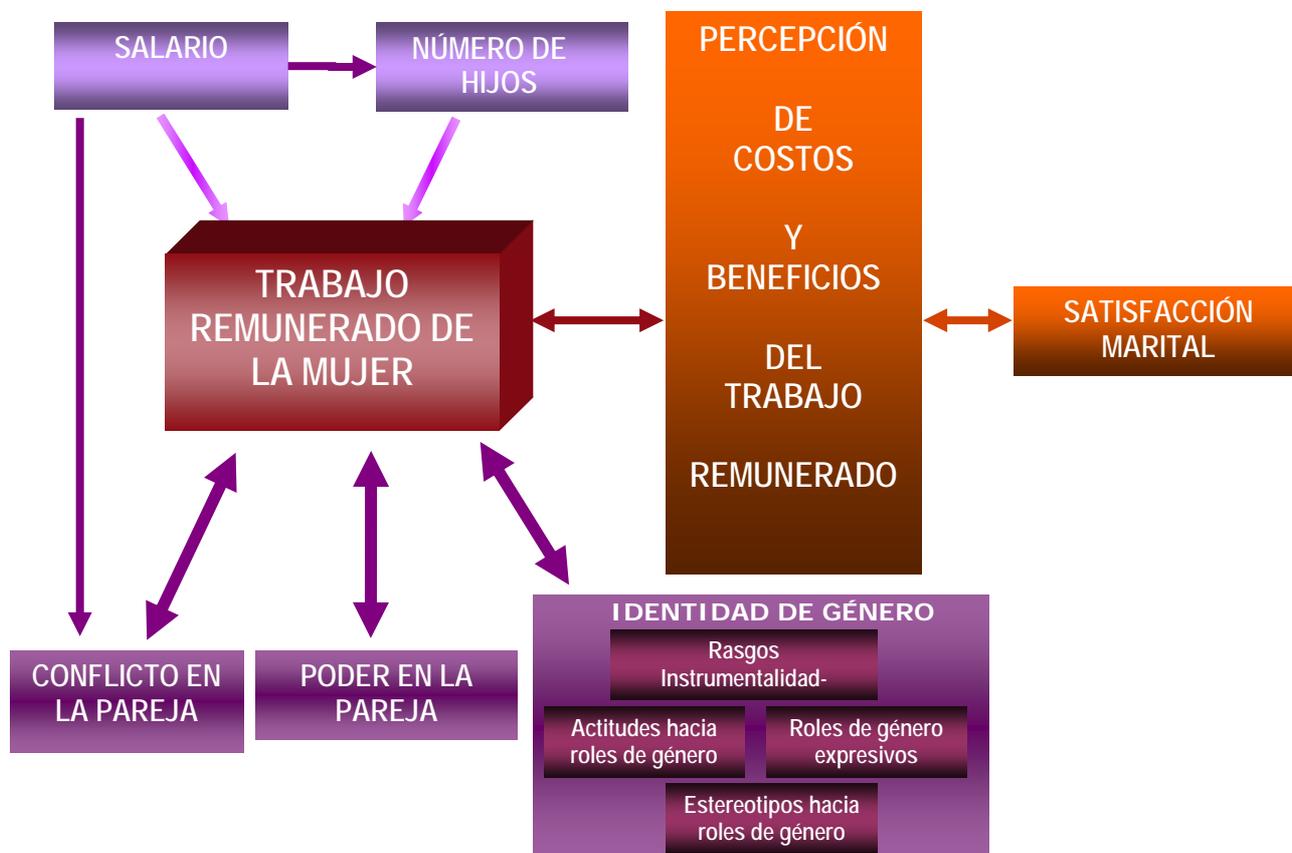
La variable de *satisfacción marital* se incluyó como variable asociada a la pareja y como variable a predecir dentro en el modelo teórico, debido a su importancia hacia la satisfacción con la vida y la felicidad en general (Berscheid y Lopes, 1997), además de que la literatura reporta que las mujeres que trabajan fuera de casa, expresan insatisfacción por el incremento de demandas por desempeñar un rol laboral además de su rol de esposa, de ama de casa y de madre (Hoffman, 1989). También se encontró que el empleo de las

madres puede beneficiar la satisfacción marital aún sobre las demandas excesivas sobre el tiempo de la mujer, ya que el empleo es recompensante y gratificante a nivel personal y está asociado con un mayor sentimiento de satisfacción con la vida (Hoffman, 1989).

La variable *número de hijos* se incluyó en el modelo teórico como variable individual y de pareja, ya que en la literatura los hijos se han señalado como motivo de unión y enriquecimiento personal Becker (1991) y a su vez los hijos se asocian al deterioro de la relación amorosa debido a que aumentan la responsabilidad, el estrés, el cansancio, disminuyen la libertad, el tiempo de intimidad y el tiempo para compartir con la pareja provocando discrepancias entre la pareja.

El modelo se planteó con la intención de estructurar las variables, que de forma aislada, se asociaron al trabajo de la mujer y que pudieran determinar que se perciban beneficios ó costos por el trabajo de la mujer ya que la literatura sugiere que el trabajo tiene efectos positivos y negativos sobre las relaciones maritales de mujeres casadas que trabajan (Rogers, 1996).

MODELO TEÓRICO



ESTUDIOS

Descripción de los estudios

El primer estudio se subdividió en cuatro etapas, tres de las cuales abarcaron la conceptualización, construcción y validación de una escala para evaluar los beneficios y los costos percibidos a partir del trabajo remunerado de la mujer mexicana. La cuarta etapa se enfocó a la ampliación de la escala de frecuencia del conflicto en la pareja, desarrollada previamente por Arnaldo (2001), debido a la inclusión de reactivos que representarían los conflictos elicitados en las parejas en las que la mujer trabaja y que no estaban considerados en la escala.

El segundo estudio verificó si las variables incluidas en el modelo teórico (descrito a continuación) se relacionaban, se subdividió en tres etapas, la etapa 1 se centró en la relación entre los factores de la escala de beneficios-costos del trabajo de la mujer y la

identidad de género: rasgos de instrumentalidad-expresividad, roles de género, actitudes hacia los roles de género y estereotipos acerca de los roles de género. La etapa dos se centró en la relación entre las estrategias de poder con la pareja, la satisfacción marital y los beneficios y costos percibidos por el trabajo de la mujer. La etapa 3 se concentró en la relación entre el conflicto con la pareja y los beneficios y costos percibidos a partir del trabajo remunerado de la mujer.

El tercer estudio se subdividió en cuatro etapas, en la etapa uno se describen los puntajes medios de la muestra de mujeres y hombres por factor de cada escala describiendo los puntajes de los beneficios y costos percibidos por el trabajo de la mujer, de los rasgos de instrumentalidad-expresividad, de los roles de género, de las actitudes hacia los roles de género, de los estereotipos acerca de los roles de género, de las estrategias de poder con la pareja, de la satisfacción marital y de el conflicto con la pareja. En la etapa dos se conformaron dimensiones globales, esto es, se redujeron los factores de cada una de las escalas. La etapa 3 se enfocó en identificar las relaciones entre las dimensiones globales (factores de segundo orden). En la etapa 4 se realizó la predicción de la satisfacción marital a partir de la percepción de beneficios y costos del trabajo de la mujer.

A continuación se presenta una versión resumida de los estudios que se desarrollaron en esta investigación

ESTUDIO 1

El estudio 1 se conformó de cuatro etapas:

ETAPA 1- ETAPA 2- ETAPA 3

Conceptualización, construcción y validación de una escala para evaluar los beneficios y los costos percibidos a partir del trabajo remunerado de la mujer mexicana.

ETAPA 4

Ampliación de la escala de frecuencia del conflicto en la pareja, desarrollada previamente por Arnaldo (2001), debido a la inclusión de reactivos que representaran los conflictos elicitados en las parejas en las que la mujer trabaja y que no estaban considerados en la escala

ESTUDIO 2

El estudio 2 se conformó de tres etapas que se enfocaron en conocer la relación entre las variables contenidas en el modelo teórico

ETAPA 1

Variables relacionadas

- Percepción beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer
- Identidad de género, esto es, los rasgos de instrumentalidad y expresividad, los roles de género, los estereotipos de roles de género y las actitudes hacia los roles y estereotipos de género

ETAPA 2

Variables relacionadas

- Satisfacción Marital
- Estrategias de Poder en la pareja
- Percepción beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

ETAPA 3

Variables relacionadas

- Frecuencia del Conflicto en la pareja
- Percepción beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

ESTUDIO 3

El estudio 3 se conformó por 4 etapas

ETAPA 1. Estadísticas descriptivas de mujeres y hombres de cada escala

ETAPA 2. Reducción de los factores de cada escala en dimensiones globales

ETAPA 3. Conocer la relación entre los factores de segundo orden en mujeres y hombres

ETAPA 4. Predicción de la satisfacción marital a partir de los beneficios y costos del trabajo de la mujer en mujeres y hombres

C
A
P
Í
T
U
L
O
5

Resultados

ESTUDIO 1

El estudio uno se dividió en cuatro etapas, las etapas 1, 2, 3 se enfocaron en la construcción y validación de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer, la etapa 4 se enfocó a ampliación de una escala para medir la frecuencia del conflicto en la pareja.

ETAPA 1: *Conceptualización de los beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer*

ETAPA 2: *Elaboración y discriminación de los reactivos de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer*

ETAPA 3: *Validación de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer*

ETAPA 4: *Ampliación de la Escala de Frecuencia del Conflicto en la pareja (Arnaldo, 2001)*

ETAPA 1:

Estudio exploratorio de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

Objetivo

- Conocer los beneficios y costos implicados en el trabajo remunerado de la mujer que perciben mujeres y hombres

Método

Participantes

La muestra estuvo constituida por 202 participantes con pareja, 101 hombres y 101 mujeres. El 73.4% de los participantes estaban casados, y el 22.7% vivían en unión libre, la edad de los participantes fluctuó entre 19 y 82 años. Con respecto al número de hijos, el 13% de los participantes reportó no tener hijos, el 62% tenía de 1 a 2 hijos, el 14.3% 3 hijos y 8.8% de 4 a 6 hijos. El 91.7% de los participantes reportaron tener un trabajo remunerado. La moda de escolaridad fue Licenciatura y la media del tiempo en la relación fue de 12.94 años.

Variable dependiente

Beneficios y costos percibidos a partir del trabajo de la mujer

Variable de clasificación

Sexo: Hombre y Mujer

Definición conceptual

Beneficios: Los beneficios o recompensas de las interacciones son experiencias gratificantes y/o comodidades que obtenemos a través del contacto con otros (Sedikidies, Oliver & Campbell, 1994). En la mujer que trabaja fuera del hogar se ha reportado, a nivel individual, que la mujer incrementa su autoestima, sus sentimientos de valor propio, y su deseo de actuar de manera independiente (Kessler & McRae, 1982; Wilkie, 1988), adquieren mayor sentido de legitimidad, asertividad y participación en las decisiones del hogar (Keating & Kurtz-Costes, 1998; Wilkie, 1988).

Costos: Los costos se refieren a experiencias no deseables, como situaciones financieras desfavorables (Sedikidies, Oliver & Campbell, 1994). En cuanto a la mujer que trabaja Juárez (1995) reporta, que se generan un gran número de conflictos a nivel individual y de pareja cuando se lucha por conservar valores tradicionales acerca de los roles de género que indican que la mujer debe hacerse cargo del cuidado del hogar y de los hijos.

Sexo: Condición orgánica que distingue a los hombres de las mujeres (Diccionario de la Lengua Española Esencial, 2002)

Definición operacional

Beneficios y costos: Se operacionalizará a partir de las respuestas dadas a cada una de las preguntas abiertas

Sexo: Se operacionaliza a partir de la respuesta de los participantes que de acuerdo a su condición orgánica, marque femenino ó masculino

Muestreo

El muestro fue intencional no probabilístico por cuota

Criterios de inclusión: Al menos un año en su relación de pareja, estar casados y/o vivir en unión libre.

Tipo de estudio

Fue un estudio exploratorio de campo y transversal

Instrumento

Se utilizó un cuestionario abierto conformado de 4 preguntas, 2 dirigidas a las mujeres (¿cuales son las ventajas de trabajar fuera del hogar? y ¿cuáles son las desventajas

de trabajar fuera del hogar?) y 2 a los hombres (¿cuáles son las ventajas de que tu pareja trabaje fuera del hogar? y ¿cuáles son las desventajas de que tu pareja trabaje fuera del hogar?) (ver Apéndice)

Procedimiento

Las preguntas se aplicaron en casas y lugares de trabajo a mujeres y hombres que desearon participar voluntariamente en el estudio, a las mujeres se les pidió que contestaran las cuatro preguntas independientemente del trabajo que realizaran ya sea en el hogar, fuera de éste o en ambos. En el caso de los hombres se les indicó que contestaran las cuatro preguntas independientemente de que su pareja trabajara solo en el hogar o fuera del hogar. Se les explicó que sus respuestas serían anónimas y que servirían para investigaciones futuras.

Análisis estadístico

Se realizó un análisis de contenido por categorías por cada una de las preguntas las cuales se analizaron de acuerdo al sexo y una chi cuadrada para ver si existían diferencias significativas entre las frecuencias de las categorías de mujeres y hombres.

Resultados ETAPA 1

A partir de las respuestas obtenidas a las 4 preguntas abiertas, se realizó un análisis de contenido por categorías a las respuestas de los hombres y de las mujeres. Se entrenaron a 5 jueces y se compararon sus análisis, encontrándose una confiabilidad interjueces de .90. Posteriormente se obtuvieron las frecuencias de las ventajas y las desventajas.

En general los resultados mostraron que las mujeres mencionan más indicadores de ventajas (60 indicadores), que de desventajas (46 indicadores). Mientras que a la inversa, los hombres mencionaron más indicadores de desventajas (63 indicadores) que de ventajas (56 indicadores).

Al realizar el análisis de contenido, las ventajas reportadas por las mujeres se agruparon en 12 categorías (véase Tabla 8), y para los hombres en 10 categorías (véase Tabla 9). Las categorías conformadas para las ventajas fueron muy similares, para mujeres y hombres, sin embargo se formaron tres categorías exclusivamente para las mujeres, la categoría de sentimiento de reconocimiento, la categoría de apoyo y la categoría de

organización del tiempo. Mientras que la categoría de ayuda mutua se conformó a partir de indicadores reportados solo por los hombres.

La ventaja principal del trabajo remunerado de la mujer, mencionada por hombres y mujeres, fue la económica, lo que implica un mayor nivel de consumo y mayores comodidades, principalmente.

Por otro lado las desventajas mencionadas por las mujeres fueron agrupadas en 11 categorías (véase Tabla 10) y en 8 para los hombres (véase Tabla 11). En el caso de las desventajas hombres y mujeres coinciden en 7 de las desventajas, mencionando, en el caso de los hombres los problemas con el trabajo, y las mujeres, a diferencia de ellos, la falta de tiempo para actividades propias, el poco tiempo para la familia y la competencia. La desventaja principal reportada por hombres y mujeres, es el descuido a los hijos, seguido por el descuido de los quehaceres del hogar.

Tabla 8
Categorías de las ventajas reportadas por mujeres

	Frecuencia
Económicas: Obtención de ingresos/Dinero propio/Mayor poder adquisitivo familiar/Tener Seguro Social/Tener prestaciones laborales/ Ayudar con los gastos/Darte lujos	72
Sociabilidad: Ampliar círculo de amistades/ Conocer otros ambientes/ Conformar red de apoyo social/ Conocer diferentes formas de vida/ Convivir/ Tener más novios/ Sociabilidad/ Relaciones Públicas/	54
Desarrollo Personal y Profesional: Realización (personal y profesional)/ Desarrollo propio/ Superación laboral / Desarrollo de habilidades/ Prepararse más como mujer y madre	46
Esparcimiento/Distracción: Salir de la rutina del hogar/ Divertirse/ Menos labores domésticas/ Posibilidad de esparcimiento/ Dejar atrás problemas del hogar / Variedad de actividades/ Conservarse activa/ No aburrirme en casa/ Salir todos los días/ Tener la mente ocupada	32
Aprendizaje: Conocimiento de diversos temas/ Aprendizaje/ Preparación/ Desarrollo de habilidades/ Menos limitaciones/ Ampliar el criterio	17
Independencia: Independencia económica/ Independencia personal	15
Sentimiento de Reconocimiento: Sentirse útil/ Seguridad/ Autoestima/ Ser productiva/ Estar ocupada/ Ejemplo para los hijos	14

<i>Continuación Tabla 8</i>	
Educación: Mejor educación de los hijos/Dar a los hijos lo que necesitan/ Mejores actividades para los hijos	11
Calidad de Vida: Vivir mejor/Mejor comunicación con la familia/Mejor calidad de vida/Máximo aprovechamiento del tiempo con la familia/ Menor cansancio que en el trabajo del hogar/Sentirse relajada	10
Arreglo Personal: Mayor cuidado personal/Arreglarme/Arreglo personal	6
Apoyo: Apoyo a la pareja	4
Organización del Tiempo: Tener un horario/Ordenar mi tiempo/Aprovechar el tiempo	4

Tabla 9
Categorías de las ventajas reportadas por hombres

	Frecuencia
Económicas: Mayor nivel de consumo/ Solvencia familiar/ Mayor ingreso/ Ingreso Extra /Estabilidad económica/ Aporte dinero/ Comodidad/ comodidad para toda la familia /Aporte dinero para las vacaciones/ Aumenta las posibilidades de una mejor alimentación, vestimenta, adquisición de vehículo/ Arreglo de la casa/ Tener un espacio propio	68
Socialización: Incremento del círculo de amistades/ Convivencia con otras personas/ Socialización con otras personas/ Mayor convivencia con personas del sexo opuesto	29
Desarrollo Personal y Profesional: Desarrollo Profesional/ realización Profesional/ Superación Profesional/ Trata de realizar sus anhelos	26
Distracción: Tiene otras ocupaciones/ Alejarse de la rutina del hogar y del cuidado de los hijos/ No permanecer en un lugar todo el día/ No sería tan largo el día	14
Independencia: No depender del esposo/ Mayor independencia/ Viva su propia vida/ Menor acoso de la esposa hacia el marido / Poco tiempo para la pareja	10
Calidad de Vida: Vida mejor/ Vida más feliz/ Tiene mejor humor/ Hay convivencia de calidad/ Pasamos tiempo de calidad/ Mayor calidad en las relaciones humanas / Saludable/ Salud mental	10
Ayuda Mutua: Compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos/ Realizar actividades del hogar juntos/ Relación con la pareja mas cálida/ objetivos comunes	10
Aprendizaje: Conoce más de su trabajo/ Experiencia laboral/ Actualización/ Ampliar conocimientos / Mayor madurez/ Percepción del mundo de una forma distinta	9
Bienestar para los Hijos: Mejor educación para los hijos/ Bienestar para los hijos / Mejor escuela para los hijos / Se motiva a los hijos/ Pueden realizar otras actividades	6
Arreglo Personal: Cuidado del aspecto personal/ Mejora la imagen corporal	6

Tabla 10
Categorías de las desventajas mencionadas por mujeres

	Frecuencia
Descuido de los hijos: No ir a eventos escolares de los hijos/ Dejar solos a los hijos/ Culpa/ No estar con mis hijos cuando lo necesitan/ Descuido en la educación de los hijos	57
Descuido de los quehaceres del hogar: Descuido a tu casa/ No limpiar la casa/ No atender los deberes/ Acumulación de trabajo doméstico/ No tener la comida a tiempo	50
Poco tiempo para la familia: Poco tiempo para los padres/ No atiende las necesidades de la familia/ Menos interacción con la familia	38
Deterioro en la salud: Agotamiento/ Triple jornada de trabajo/ Presión en cumplir actividades laborales/ Desgaste físico/ Stress/ Dormir poco/ Descansar poco/ Duplicación de roles/ Deterioro en la salud/ Presión en cumplir actividades laborales/ Pésima alimentación/ Descuido a tu persona	25
Problemas con la pareja: Poco tiempo para la pareja/ Conflicto con la pareja/ Inestabilidad en la relación de pareja/ Descuido al marido/ Desatender al marido/ Poco tiempo para establecer una relación cercana/ Mayor infidelidad	23
Falta de tiempo para actividades propias: No poder realizar otras actividades/ Estar más tiempo ocupada/ No ver televisión/ Andar a las carreras/ No poder leer/ No practicar un deporte/ Dificultad para realizar pagos	22
Tiempo de traslado; Se pierde mucho tiempo en los traslados	11
Mayores gastos económicos: Gastos en transporte/ Gastos en alimentación	7
Poco tiempo para los amigos: Poco tiempo para los amigos/ Reducción del círculo de conocidos	5
Inseguridad: Robo/ Accidente automovilístico	5
Competencia: Pelear por un lugar como mujer/ Enfrentar la competencia entre mujeres/ Competir con los hombres/ Que otros te manden	5

Tabla 11
Categorías de las desventajas mencionadas por hombres

	Frecuencia
Descuido de los hijos: Falta de atención a los hijos/ Descuido en la educación de los hijos/ No asistir a la escuela de los niños/ Poco tiempo para los niños/ Dejar a los niños a personas ajenas/ Los hijos la extrañan	47
Problemas con la pareja: Poco tiempo para estar con la pareja/ Compartir poco tiempo/ Descuido de la pareja/ No me atiende/ La pareja pasa a 2º término/ No hay contacto sexual porque llega cansada/ Me provoca celos/ No estoy seguro de ella/ Estancamiento de la relación/ Desencuentros/ Deterioro de la relación/ Mayor oportunidad de infidelidad/ Se lleva trabajo a casa/ Desquite con la pareja debido al mal humor/ Pasa más tiempo con sus compañeras de trabajo que con su pareja/ Disminuye la comunicación con la pareja y con los hijos /Menos comunicación sentimental/ No hay una comunicación estrecha	42
Descuido de los quehaceres del hogar: Menosprecio del trabajo doméstico/ Desorden en la casa/ Falta de limpieza en la casa/ Desatiende la casa/ No atiende sus obligaciones en la casa / Hace a un lado sus actividades domésticas / Descuida el hogar/ El hogar pierde su encanto/ El hogar pierde su toque femenino/ No hay comida/ Nunca hace de comer/ Falta de atención con las cosas que se necesitan	39
Inseguridad: Se expone a un mayor peligro como asaltos/ Accidentes/ Que la molesten en la calle/ Inseguridad en la calle/ Inseguridad en la casa/ Que su jefe la moleste	11
Poco tiempo para la familia: Distanciamiento en la familia/ Pérdida de convivencia familiar/ Descuido de la familia/ No hay estabilidad en el hogar/ No coinciden nuestras vacaciones/ No hay tiempo para recreación	11
Deterioro en la salud: Mal humor/ Neurosis/ Cansancio/ No salir de casa por cansancio	12
Problemas en el trabajo: Problemas/ tensiones (en el trabajo)/ Problemas laborales	6
Mayores gastos económicos: Mayor gasto en alimentación/ Comidas en la calle/ Transporte/ Contratar a una persona para el servicio doméstico	4

Finalmente se compararon las frecuencias de las categorías de las ventajas y las desventajas para conocer si existían diferencias significativas entre hombres y mujeres, realizando una chi cuadrada ($p < .05$) por categoría. Los resultados señalaron diferencias

significativas en las categorías de ventajas de sociabilidad, desarrollo personal-profesional y distracción siendo las mujeres, en las 3 categorías, las que encuentran más ventajas (véase Tabla 12). En el caso de las desventajas se obtuvieron diferencias significativas en dos categorías mostrando que las mujeres señalan más desventajas por el poco tiempo con la familia que los hombres y que los hombres perciben más desventajas por los problemas de pareja que las mujeres (véase Tabla 13).

Tabla 12

Categorías de ventajas en las que se obtuvieron diferencias significativas entre las frecuencias de las mujeres y de los hombres a través de la chi cuadrada

Categoría	Frecuencias.		Chi Cuadrada P<.05
	Mujeres	Hombres	
Sociabilidad	54	29	7.52
Desarrollo Personal y Profesional	46	26	5.54
Distracción	32	14	7.04

Tabla 13

Categorías de desventajas en las que se obtuvieron diferencias significativas entre las frecuencias de las mujeres y de los hombres a través de la chi cuadrada

Categoría	Frecuencias		Chi Cuadrada P<.05
	Mujeres	Hombres	
Poco tiempo para la familia	38	11	14.8
Problemas con la pareja	23	42	6.2

ETAPA 2:

Elaboración y discriminación de los reactivos de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer

Objetivos

- Elaborar los reactivos que conformen la escala de beneficios y costos
- Realizar la discriminación de reactivos

Método

Participantes

La muestra estuvo conformada por 671 participantes, 62.4% mujeres y 37.4% hombres. Del total de la muestra el 89.6 % casados. En cuanto a la escolaridad el 58% tiene Licenciatura. Con respecto al número de hijos el 30.7%, tienen 2 hijos. El promedio del tiempo en la relación, fue de 10 años.

Procedimiento

A partir de las categorías conformadas, de ventajas y desventajas (ETAPA 1), se elaboraron 5 reactivos representativos de cada clase, se cuidó que cada reactivo estuviera redactado en forma afirmativa, sencilla y que contuviera una sola idea, se intentó cubrir cada uno de los indicadores mencionados por los participantes. Se buscó contar con el mismo número de reactivos para las categorías de los beneficios como de los costos, obteniendo un total de 125 reactivos y 5 reactivos más de las categorías más grandes sumando finalmente 130 reactivos (Ver Apéndice).

Después de la revisión de los reactivos por distintos jueces, se procedió a realizar el análisis de discriminación de reactivos con la intención de incluir en el análisis factorial sólo aquellos reactivos que discriminan

Propuesta de reactivos para el instrumento de costos-beneficios

- El formato propuesto fue una escala tipo Likert de 5 puntos en la que “Totalmente de acuerdo” fue 1 y “Totalmente en desacuerdo” fue 5.
- El estímulo fue “El trabajar fuera del hogar”

Análisis estadístico

Se realizó un análisis de discriminación de reactivos a través de 3 criterios:

- Un análisis de frecuencias para conocer la distribución de cada uno de los reactivos, eliminando los reactivos que tenían más del 75% en alguno de los extremos.
- Una prueba de t, para conocer si existían diferencias significativas entre los grupos extremos (grupo alto y bajo) eliminando los reactivos en los que no existieran diferencias significativas.
- Un coeficiente Alpha de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los reactivos, eliminando aquellos reactivos que tuvieran una correlación menor de .30 (correlación reactivo-escala).

Resultados ETAPA 2

Del total de 130 reactivos 128 discriminaron (véase Tabla 14) los cuales cumplieron al menos con dos de los criterios mencionados, los 2 reactivos restantes se eliminaron ya que mostraron una distribución sesgada y las correlaciones estuvieron por debajo del .30 (véase Tabla 15).

Tabla 14
Reactivos que cubrieron con al menos dos criterios en el análisis de discriminación

Número y nombre del reactivo	Distribución	Significancia Prueba T α	Correlación reactivo-escala
2. Le dificulta asistir a eventos escolares de los hijos	Normal	.00	.22
3. Aumenta el conflicto con su pareja acerca de la organización de los hijos	Normal	.00	.27
4. Le permite contar con dinero propio	Sesgado	.00	.31
5. Aumenta su círculo de amistades	Normal	.00	.35
6. Promueve el distanciamiento familiar	Normal	.00	.21
8. Le produce mal humor	Normal	.00	.17
9. Le permite realizarse profesionalmente	Sesgado	.00	.31
10. Le impide atender las necesidades de la familia	Normal	.00	.19
11. Le permite realizarse personalmente	Sesgado	.00	.31
12. Le hace sentir culpa	Normal	.00	.17
13. Le impide tener tiempo para establecer una relación cercana	Normal	.00	.25
14. Le permite percibir el mundo de manera distinta	Sesgado	.00	.32

Continuación Tabla 14

15. Le ayuda a conservarse activa	Sesgado	.00	.39
16. Le produce agotamiento	Normal	.00	.26
17. Le permite superarse profesionalmente	Sesgado	.00	.35
18. Le ayuda a ser mejor madre	Normal	.00	.33
19. Hace que su pareja piense que el hogar pierda su encanto	Normal	.00	.23
20. Disminuye la posibilidad de comunicarse con sus hijos	Normal	.00	.26
21. Le permite ampliar su red de apoyo	Sesgado	.00	.40
22. Hace que desatienda a su pareja	Normal	.00	.29
23. La motiva a tener mayor cuidado personal	Normal	.00	.41
24. Le ayuda a tener mayor salud mental	Sesgado	.00	.34
25. Le impide atender sus deberes en el hogar	Normal	.00	.25
26. Le ayuda a ser mejor mujer	Normal	.00	.35
27. Le da la posibilidad de un ingreso extra para la familia	Sesgado	.00	.40
28. Promueve desencuentros con su pareja	Normal	.00	.28
29. Le produce mayor desgaste físico	Normal	.00	.26
30. Aumenta las posibilidades de conocer personas del sexo opuesto	Normal	.00	.36
31. Le permite tener prestaciones laborales	Sesgado	.00	.36
32. Aumenta su autoestima	Normal	.00	.43
33. Hace que la pareja piense que pasó a segundo término	Normal	.00	.25
34. Le da mayor solvencia familiar	Sesgado	.00	.40
35. Le permite ser independiente de su pareja	Normal	.00	.40
36. Le ayuda a vivir más feliz	Normal	.00	.40
37. Hace que su pareja diga que descuido las labores del hogar	Normal	.00	.33
38. Le permite adquirir experiencia laboral	Sesgado	.00	.38
39. Le ayuda a obtener madurez	Normal	.00	.46
40. Aumenta las posibilidades de que le sea infiel a su pareja	Normal	.00	.25
41. Le permite apoyar a su pareja	Normal	.00	.32
42. Aumenta el tiempo que invierte en los traslados	Normal	.00	.30
43. Le ayuda a olvidarse de los problemas del hogar	Normal	.00	.34
44. La motiva a procurar su arreglo personal	Normal	.00	.45
45. La enfrenta a competir con los hombres	Normal	.00	.38
46. Le impide realizar sus propias actividades	Normal	.00	.15
47. Le permite divertirse	Normal	.00	.37
48. Disminuye la comunicación con su pareja	Normal	.00	.26
49. Amplia su criterio	Normal	.00	.43
50. Hace que su pareja piense que desatienda sus obligaciones	Normal	.00	.32

Continuación Tabla 14

51. Le permite aprovechar al máximo el tiempo con su familia	Normal	.00	.21
52. Le permite darle una mejor educación a sus hijos	Normal	.00	.33
53. Mejora su sentido del humor	Normal	.00	.37
54. Disminuye su tiempo de descanso	Normal	.00	.32
55. Le permite realizar actividades del hogar junto con su pareja	Normal	.00	.23
56. Le permite organizar su tiempo	Normal	.00	.28
57. Reduce su círculo de amistades	Normal	.00	.12
58. Le permite brindar lo necesario económicamente a sus hijos	Normal	.00	.37
59. Le ayuda a vivir mejor	Normal	.00	.39
60. Produce celos en su pareja	Normal	.00	.28
61. Le permite salir de la rutina del hogar	Normal	.00	.43
62. La ayuda a sentirse más segura	Normal	.00	.46
63. Hace que sus vacaciones y las de su pareja no coincidan	Normal	.00	.35
64. Le permite pasar tiempo de calidad con su pareja	Normal	.00	.35
65. Le permite darse lujos	Normal	.00	.29
66. Fomenta la inestabilidad en su relación de pareja	Normal	.00	.29
67. Aumenta sus posibilidades de tener un espacio propio	Normal	.00	.32
68. Le proporciona independencia económica	Normal	.00	.41
69. Hace que no tenga ganas de tener relaciones sexuales con su pareja por cansancio	Normal	.00	.31
70. Es menos cansado que el trabajo en el hogar	Normal	.00	.26
71. Le permite realizar diferentes actividades	Normal	.00	.30
72. Le impide cuidar a sus hijos	Normal	.00	.24
73. Aumenta su convivencia con personas del sexo opuesto	Normal	.00	.38
74. Le da la posibilidad de ofrecer mejores actividades a sus hijos	Normal	.00	.29
75. La enfrenta a competir con otras mujeres	Normal	.00	.41
76. Le permite tener un mayor nivel de consumo	Normal	.00	.42
77. Le permite aprender	Sesgado	.00	.35
78. Le ayuda a sentirse relajada	Normal	.00	.29
79. Aumenta las posibilidades de tener un accidente	Normal	.00	.33
80. Le permite darle libertad a su pareja	Normal	.00	.35
81. Le permite salir del aburrimiento	Normal	.00	.41
82. Hace que su pareja piense que hay inestabilidad en el hogar	Normal	.00	.25

Continuación Tabla 14

83. Le permite establecer convivencia de calidad con sus hijos	Normal	.00	.31
84. Le permite establecer relaciones públicas	Normal	.00	.34
85. Le impide cuidar a su pareja	Normal	.00	.29
86. Le ayuda a desarrollar habilidades	Normal	.00	.34
87. Le permite conocer diversos temas	Normal	.00	.34
88. Hace que su pareja diga que está de mal humor	Normal	.00	.30
89. La hace ser un ejemplo para la sociedad	Normal	.00	.41
90. Le produce mayor estrés	Normal	.00	.35
91. Aumenta sus gastos en transporte	Normal	.00	.34
92. Le permite establecer convivencia de calidad con su pareja	Normal	.00	.34
93. La hace discutir con la pareja	Normal	.00	.29
94. Hace que su pareja diga que descuida la educación de sus hijos	Normal	.00	.29
95. Le proporciona independencia personal	Normal	.00	.33
96. La lleva a desquitar su mal humor con su pareja	Normal	.00	.31
97. Le impide realizar actividades recreativas	Normal	.00	.25
98. Le permite ser un ejemplo para sus hijos	Sesgado	.00	.33
99. Hace que su pareja diga que pasó más tiempo con sus compañeras de trabajo que con él	Normal	.00	.21
100. Le permite invertir menos tiempo a las actividades del hogar	Normal	.00	.25
101. Aumenta el conflicto con su pareja	Normal	.00	.21
102. Le permite conocer diferentes formas de vida	Normal	.00	.41
103. Le permite tener la mente ocupada	Normal	.00	.43
104. Hace que su pareja diga que los gastos en transporte son mayores	Normal	.00	.29
105. Le permite dar tiempo de calidad a su familia	Normal	.00	.28
106. Le permite aprovechar su tiempo	Normal	.00	.25
107. Aumenta las posibilidades de ser asaltada	Normal	.00	.25
108. Le permite tener objetivos comunes con su pareja	Normal	.00	.32
109. Aumenta su calidad de vida	Normal	.00	.34
110. Hace que su pareja piense que le puede ser infiel	Normal	.00	.25
111. Le ayuda a sentirse segura	Normal	.00	.36
112. Le dificulta realizar algún deporte	Normal	.00	.28
113. Le permite compartir actividades del hogar junto con su pareja	Normal	.00	.23
114. Hace que su pareja diga que los gastos en alimentación sean mayores	Normal	.00	.24

Continuación Tabla 14

115. La enfrenta a pelear por un lugar como mujer	Normal	.00	.31
116. Le permite tener una relación más cálida con su pareja	Normal	.00	.28
117. Hace que su pareja piense que desatiende a su hijos	Normal	.00	.22
118. La motiva mejorar su imagen personal	Sesgado	.00	.43
119. Le permite motivar a sus hijos	Normal	.00	.34
120. Hace que su pareja diga que no hay contacto sexual porque llega cansada	Normal	.00	.22
121. Le permite ser productiva	Sesgado	.00	.31
122. Le impide tener tiempo para convivir con su pareja	Normal	.00	.20
123. Le da la posibilidad de dar una mejor alimentación a su familia	Sesgado	.00	.43
124. Le impide tener tiempo para realizar pagos	Normal	.00	.26
125. Hace que su pareja y ella compartan la responsabilidad del cuidado de los hijos con su pareja	Sesgado	.00	.34
126. Aumenta sus gastos en alimentación	Normal	.00	.23
127. Le permite tener un mayor ingreso	Sesgado	.00	.33
128. Le ayuda a sentirse útil	Normal	.00	.38
129. Causa inseguridad en su pareja	Normal	.00	.28
130. Aumenta la calidad de vida de su familia	Normal	.00	.33

Tabla 15

Reactivos eliminados

Número y nombre del reactivo	Distribución	Significancia Prueba T	Correlación reactivo-escala
1. Le permite ayudar con los gastos del hogar	Sesgado	.00	.28
7. Le permite dar mayores comodidades a su familia	Sesgado	.00	.25

ETAPA 3:

Validación de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

Objetivo

- Validar la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

Resultados ETAPA 3

Con un total de 128 reactivos se realizó un análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal a partir del cual se conformaron 12 factores que explicaron el 54.51% de la varianza (véase Tabla 16).

Tabla 16

Conformación factorial de los beneficios *El que la mujer trabaje....*

1Factor solvencia familiar	
(Posibilidad de brindar comodidades y seguridad económica para los hijos y la pareja)	Carga factorial
$\alpha = .91$	
· Le permite conocer diferentes formas de vida	.80
· Le permite brindar lo necesario, económicamente hablando a sus hijos	.75
· Le ayuda a vivir mejor	.71
· Le permite tener la mente ocupada	.71
· Le da la posibilidad de un ingreso extra para su familia	.66
· Le da mayor solvencia familiar	.65
· Le proporciona independencia económica	.63
· Le permite tener un mayor ingreso	.60
· Aumenta su calidad de vida	.57
· Le ayuda a sentirse útil	.57
· Le permite apoyar a su pareja	.56

Tabla 16 (continuación)

· Aumenta la calidad de vida de su familia	.56
· Le da la posibilidad de dar una mejor alimentación a su familia	.54
· Le ayuda a desarrollar habilidades	.53
· La permite dar mayores comodidades a la familia	.48
· Le ayuda a sentirse más segura	.43
2Factor motivación personal	
(Impulso de auto-cuidado externo e interno)	Carga factorial
$\alpha = .85$	
· La motiva a tener mayor cuidado personal	.76
· La motiva a procurar su arreglo personal	.68
· Le permite superarse profesionalmente	.57
· Le ayuda a tener mayor salud mental	.57
· Le permite ser productiva	.52
· La motiva a mejorar su imagen personal	.47
· Aumenta su autoestima	.41
3Factor calidad familiar	
(Espacio dedicado exclusivamente a cubrir las necesidades de los hijos y a la familia)	Carga factorial
$\alpha = .82$	
· Le permite aprovechar al máximo el tiempo para su familia	.76
· Le ayuda a ser mejor madre	.70
· Le permite darle una mejor educación a sus hijos	.59
· Le ayuda a ser mejor mujer	.53
· Le permite organizar su tiempo	.51
· Le permite divertirse	.44

Tabla 16 (continuación)

4Factor madurez y experiencia	
(Adquisición de habilidades y crecimiento personal y laboral)	Carga factorial
$\alpha = .79$	
· Le permite adquirir experiencia laboral	.56
· Le permite aprender	.56
· Le permite conocer diferentes temas	.54
· Le ayuda a obtener madurez	.53
· Aumenta sus posibilidades de tener un espacio propio	.48
5Factor distracción	
(Momento de esparcimiento y relajación)	Carga factorial
$\alpha = .68$	
· La ayuda a olvidarse de los problemas del hogar	.76
· Le ayuda a vivir más feliz	.57
· Le permite salir de la rutina del hogar	.45
· Le permite salir del aburrimiento	.44
· Le ayuda a sentirse relajada	.40
6Factor crecimiento social	
(Ampliación y reconocimiento de la red social)	Carga factorial
$\alpha = .52$	
· Aumenta su círculo de amistades	.71
· Aumenta sus posibilidades de conocer personas del sexo opuesto	.40
· Le permite ampliar su red de apoyo	.38
· La hace ser un ejemplo para la sociedad	.34

Tabla 17

Conformación factorial de los costos

1Factor deterioro de la relación de pareja (Percepción de inestabilidad, conflicto y descuido hacia la relación de pareja) $\alpha = .94$	Carga factorial
· <i>Hace que su pareja piense que desatiende a sus hijos</i>	.80
· <i>Aumenta el conflicto con su pareja</i>	.79
· <i>Causa inseguridad en su pareja</i>	.76
· <i>Hace que su pareja diga que descuida la educación de sus hijos</i>	.73
· <i>Hace que su pareja diga que pasa más tiempo con sus compañeras de trabajo que con él</i>	.73
· <i>Hace que su pareja piense que hay inestabilidad en el hogar</i>	.73
· <i>La lleva a desquitar su mal humor con su pareja</i>	.71
· <i>Hace que su pareja piense que le puede ser infiel</i>	.71
· <i>Fomenta la inestabilidad en su relación de pareja</i>	.71
· <i>Produce celos en su pareja</i>	.69
· <i>La hace discutir con la pareja</i>	.68
· <i>Hace que su pareja piense que desatiende sus obligaciones</i>	.66
· <i>Le impide cuidar a su pareja</i>	.65
· <i>Hace que no tenga ganas de tener relaciones sexuales con su pareja por cansancio</i>	.63
· <i>Hace que su pareja diga que no hay contacto sexual porque llega cansada</i>	.62
· <i>Hace que su pareja diga que está de mal humor</i>	.62
· <i>Hace que la pareja piense que pasó a segundo término</i>	.57
· <i>Le produce mal humor</i>	.49
· <i>Hace que su pareja diga que los gastos en alimentación sean mayores</i>	.48
· <i>Le impide tener tiempo para convivir con su pareja</i>	.48
· <i>Le impide realizar actividades recreativas</i>	.42
· <i>Reduce su círculo de amistades</i>	.42

Tabla 17 (continuación)

2Factor descuido del rol tradicional	
(Falta de atención a las actividades tradicionales que se espera que la mujer desempeñe)	Carga factorial
$\alpha = .90$	
· Hace que desatienda a su pareja	.70
· Hace que su pareja piense que el hogar pierde su encanto	.64
· Le hace sentir culpa	.61
· Disminuye la posibilidad de comunicarse con sus hijos	.59
· Promueve desencuentros con su pareja	.57
· Le impide atender sus deberes en el hogar	.55
· Promueve el distanciamiento familiar	.50
· Disminuye la comunicación con su pareja	.40
· Le impide tener tiempo para establecer una relación cercana	.40
· Hace que su pareja diga que descuida las labores del hogar	.39
· Hace que desatienda las necesidades de su familia	.33
3Factor percepción de riesgo	
(Sensación de estar expuesto a distintos percances y encuentros)	Carga factorial
$\alpha = .61$	
· Aumenta las posibilidades de ser asaltada	.74
· Aumenta las posibilidades de tener un accidente	.65
· Aumenta su convivencia con personas del sexo opuesto	.36
4Factor falta de tiempo	
(Limitación de tiempo para la realización de actividades propias y familiares)	Carga factorial
$\alpha = .59$	
· Le impide tener tiempo para realizar pagos	.66
· Le impide cuidar a sus hijos	.48
· Le dificulta realizar algún deporte	.44
· Le impide realizar sus propias actividades	.37

Tabla 17 (continuación)

5Factor competencia		Carga factorial
(Lucha por obtener logros en su círculo y fuera de él)		
$\alpha = .57$		
· La enfrenta a competir con otras mujeres		.74
· La enfrenta a competir con los hombres		.63
· La enfrenta a pelear por un lugar como mujer		.39
6Factor inversión		Carga factorial
(Pérdida de recursos y consecuencias implicadas por realizar cierta actividad)		
$\alpha =.51$		
· Aumenta sus gastos en transporte		.62
· Aumenta el tiempo que invierte en los traslados		.60
· Aumenta el conflicto acerca de la organización de las tareas del hogar		.39

ETAPA 4:

Ampliación de la escala de frecuencia de conflicto con la pareja

Objetivo

- Ampliar la Escala de Frecuencia del conflicto con la pareja (Arnaldo, 2001 Ver Apéndice)

Justificación

Debido a que la escala de Arnaldo (2001) hace referencia a áreas generales de conflicto dentro de la relación de pareja se añadieron reactivos a la escala de conflictos específicos generados en la relación en parejas en donde la mujer realiza un trabajo remunerado y señalados en la literatura (p.e. Blumstein & Schwartz, 1983; Sabatelli, 1988)

Método

Participantes.

La muestra estuvo conformada por 783 participantes, 319 hombres (40.7%) y 464 mujeres (59.3%), con un rango de edad entre 17 y 55 años, el tiempo en la relación fluctuó entre 1 mes y 31 años de casados.

Variable dependiente

Frecuencia de las situaciones de conflicto con la pareja

Definición conceptual de la variable

Frecuencia de las situaciones de Conflicto con la pareja: número de episodios de conflicto que experimenta la pareja dentro de un tiempo determinado (Arnaldo, 2001)

Definición operacional de la variable

La Frecuencia de las situaciones de conflicto con la pareja será operacionalizada a partir de las respuestas o puntajes que los participantes dieron a cada uno de los reactivos de la Escala de Frecuencia e Importancia del Conflicto (Arnaldo, 2001).

Muestreo

El muestro fue intencional no probabilístico por cuota

Criterios de inclusión: Mayores de 18 años con pareja

Tipo de estudio

Confirmatorio, de campo y transversal

Tipo de diseño

El tipo de diseño es correlacional

Instrumento

Se aplicó la escala de frecuencia del conflicto con la pareja desarrollada por Arnaldo en el 2001 la cual consta de **75 reactivos** (Ver Apéndice), evaluados en una escala tipo Likert de cinco intervalos que van de *Siempre a Nunca*. A esta serie de reactivos se agregaron 8 reactivos (véase Tabla 18), los cuales se elaboraron a partir de un estudio exploratorio de tipos de conflicto, ante situaciones reales creadas en el laboratorio, realizado por Rivera (2001). Las situaciones agregadas complementan los conflictos explicitados en el instrumento original y amplían las áreas del conflicto en relación a la mujer que trabaja fuera de casa.

Procedimiento

Se aplicó la Escala de Frecuencia de Conflicto con la pareja a los participantes que cubrieron con las características de inclusión y que aceptaron participar en el estudio. Las escalas se aplicaron en diferentes lugares como: casas particulares, escuelas, oficinas y empresas. Se les pidió a los participantes que contestaran verazmente y se les explicó que los datos se procesarían estadísticamente y confidencialmente.

Análisis estadístico

Se obtuvo la validez de constructo de la escala (Análisis Factorial Exploratorio) y se aplicó un coeficiente Alpha de Cronbach para obtener la confiabilidad de la escala por consistencia interna

Resultados ETAPA 4

Con la finalidad de obtener la composición de los componentes del conflicto, se realizó un Análisis factorial de componentes principales con rotación oblicua (debido a la alta correlación entre todos los reactivos). De hecho la consistencia interna de todos los reactivos fue $\alpha=.95$. Obteniendo una escala conformada por 65 reactivos (quedándose 6 reactivos de los 8 que se agregaron véase Tabla 18) distribuidos en 11 factores (véase Tabla 19), con pesos superiores a .30 que explican el 54.96%.

Tabla 18

Reactivos agregados a la escala original de frecuencia del conflicto

· Que intenta dominarme
· Los problemas con nuestros horarios de trabajo
· La forma de administrar nuestros sueldos
· Que mi pareja recibe un sueldo más alto
· Su falta de cooperación
· Quien debe iniciar la relación sexual
· La pérdida del trabajo
· La organización de las tareas del hogar

* Los reactivos que se agregaron aparecen en negritas dentro de los factores

Tabla 19

Factores y consistencia a la ampliación de la escala original de frecuencia de conflicto de Arnaldo (2001)

1Factor personalidad

(Forma de ser o carácter de los miembros de la pareja)

Carga Factorial

$\alpha=.87$

· Que intenta dominarme	.70
· Su carácter	.62
· Su forma de ser	.62
· Sus celos	.60
· Falta de comunicación	.57
· Mi carácter	.54
· Existe desconfianza	.53
· Toma de decisiones	.50
· Mi forma de ser	.48

Tabla 19 (continuación)

2Factor hijos**(Educación, forma y tiempo dedicado a los hijos)**

Carga factorial

 $\alpha = .91$

· Por el tiempo que dedica a mis hijos	.80
· Forma en que disciplino a mis hijos	.78
· Problemas con los hijos	.78
· Forma en la que trato a mis hijos	.78
· Por el tiempo que le dedico a mis hijos	.46
· Uno le da una orden a los hijos y el otro da una diferente	.41
· Forma en que trata a mis hijos	.37
· Forma en que disciplina a mis hijos	.32
· Decisiones sobre cómo educar a los hijos	.32

3Factor actividades de la pareja**(Actividades y preferencias del otro miembro de la pareja)**

Carga factorial

 $\alpha = .82$

· Prefiere hacer otras cosas que pasar tiempo conmigo	.83
· No me dice lo que hace	.78
· El tiempo que dedica a sus actividades	.75
· Sus actividades no permiten que tenga mucho tiempo para mí	.74
· Mi pareja me miente	.59
· Los problemas con nuestros horarios de trabajo	.45
· Sus actividades	.34
· Mi pareja no me dice todo	.30

Tabla 19 (continuación)

4Factor actividades propias y costumbres	
<i>(Actividades y costumbres propias de la persona que impiden tener tiempo para la pareja)</i>	Carga factorial
<i>$\alpha=.82$</i>	
· El tiempo que dedico a mis actividades	.78
· Mis actividades	.73
· Mis actividades no permitan que tenga mucho tiempo para mi pareja	.67
· Mis costumbres (de sueño, alimentación)	.50
· Sus costumbres (de sueño, alimentación)	.45
5Factor celos	
<i>(Sentimientos de violación hacia la norma de exclusividad asociados a salidas y pláticas con otros)</i>	Carga factorial
<i>$\alpha=.74$</i>	
· Platico con personas del sexo opuesto	.83
· Platica con personas del sexo opuesto	.74
· Sale con personas del sexo opuesto	.72
· Salgo con personas del sexo opuesto	.41
6Factor religión	
<i>(Creencias religiosas y formas diferentes de vivir la religión)</i>	Carga factorial
<i>$\alpha=.75$</i>	
· Diferencias en la religión	.89
· Creencias religiosas diferentes	.88
· Diferente forma de vivir la religión	.81

Tabla 19 (continuación)

7Factor intereses-gustos diferentes*(Diferentes puntos de vista sobre gustos y actividades a realizar)*

Carga factorial

 $\alpha=.83$

· Diferentes puntos de vista sobre diversos temas	- .84
· Gustos diferentes	- .82
· Forma de pensar diferente	- .78
· Intereses diferentes	- .66
· No nos podemos poner de acuerdo	- .53
· Actividades a realizar en el tiempo libre	- .45
· No me pone atención	- .44

8Factor dinero*(Forma de gastar y administrar el dinero)*

Carga factorial

 $\alpha=.79$

· Modo en que gasto el dinero	.76
· Modo en que gasta el dinero	.73
· La forma de administrar nuestros sueldos	.65
· Visitas a su familia	.59
· La distribución del dinero	.50
· Visitas a mi familia	.49
· Intervención de su familia	.48
· Que mi pareja recibe un sueldo más alto	.30

9Factor orden-cooperación*(Diferentes valores sobre el orden y la cooperación)*

Carga factorial

 $\alpha=.66$

· Mi pareja es desordenada	.76
· Yo soy exageradamente ordenado	.71
· Su falta de cooperación	.51
· Su irresponsabilidad	.49

Tabla 19 (continuación)

10Factor familia	
<i>(Forma de relacionarse, influencia y visitas a la familia política y a la propia)</i>	Carga factorial
<i>$\alpha=.73$</i>	
· Influencia de mi familia	.75
· Intervención de mi familia	.73
· Influencia de su familia	.52
11Factor relaciones sexuales	
<i>(Frecuencia e interés en tener relaciones sexuales)</i>	Carga factorial
<i>$\alpha=.72$</i>	
· Frecuencia de las relaciones sexuales	.81
· Mi interés en las relaciones sexuales	.77
· Su interés en las relaciones sexuales	.71
· Quien debe iniciar la relación sexual	.69

Posterior a la conformación factorial de la escala se comparó con la escala de Arnaldo (2001) observando en general que los factores de desconfianza y adicciones incluidos en su escala, no se conformaron en la nueva escala y los factores de familia política y familia de origen se agruparon en un solo factor dentro de la nueva escala denominado exclusivamente familia en la nueva escala (véase Tabla 20).

Tabla 20

Comparación de los factores de la escala de frecuencia de conflicto de Arnaldo y la escala ampliada

Factores de la escala de frecuencia de conflicto (Arnaldo, 2001)	Factores de la escala ampliada
1 Educación de los hijos	1 Personalidad
2 Ideología e intereses	2 Hijos
3 Actividades de la pareja	3 Actividades de la pareja
4 Actividades propias	4 Actividades propias y costumbres
5 Desconfianza	5 Celos
6 Familia política	6 Religión
7 Religión	7 Intereses y gustos diferentes
8 Personalidad	8 Dinero
9 Sexualidad	9 Orden-cooperación
10 Dinero / irresponsabilidad	10 Familia
11 Celos	11 Relaciones sexuales
12 Adicciones	
13 Orden / responsabilidad	
14 Familia de origen	

Finalmente con la intención de sustentar teóricamente los factores obtenidos en la nueva escala, se cita a los autores que han mencionado dichas áreas como temas frecuentes de conflicto y que este trabajo fundamenta empíricamente (véase Tabla 21).

Tabla 21

Autores que sustentan teóricamente los factores conformados en la escala ampliada

1 personalidad	· McGonagle, Kessler y Schilling, (1992)
2 hijos	· Wills, Weiss y Patterson (1974); Mead, Vatcher, Wyne y Roberts (1990)
3 actividades de la pareja	· Rivera, (2001)
4 actividades propias y costumbres	· Mead, Vatcher, Wyne y Roberts (1990)
5 celos	· Mead, Vatcher, Wyne y Roberts (1990)
6 religión	· Mead, Vatcher, Wyne y Roberts (1990)
7 intereses y gustos diferentes	· Rivera, (2001)
8 dinero	· Wills, Weiss y Patterson (1974); Mead, Vatcher, Wyne y Roberts (1990)
9 orden-cooperación	· Peterson, (1983); Wills, Weiss y Patterson (1974); Mead, Vatcher, Wyne y Roberts (1990)
10 familia	· Wills, Weiss y Patterson (1974); Mead, Vatcher, Wyne y Roberts (1990)
11 relaciones sexuales	· Mead, Vatcher, Wyne y Roberts (1990)

ESTUDIO 2

El estudio dos se enfocó en identificar si existían relaciones entre las variables de índole individual y de pareja que se incluyeron en esta investigación en relación a los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer.

ETAPA 1: Relaciones entre los beneficios-costos del trabajo de la mujer y la identidad de género conformada por los rasgos de instrumentalidad-expresividad, roles de género, actitudes hacia los roles de género, estereotipos acerca de los roles de género

ETAPA 2: Relaciones entre las estrategias de poder con la pareja, la satisfacción marital y los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer

ETAPA 3: Relaciones entre el conflicto con la pareja y los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer

ETAPA 1:

Relaciones entre los beneficios-costos del trabajo de la mujer y la identidad de género conformada por los rasgos de instrumentalidad-expresividad, roles de género, actitudes hacia los roles de género, estereotipos acerca de los roles de género

Objetivos

- Relacionar los beneficios y costos del trabajo de la mujer y los rasgos de instrumentalidad- expresividad en mujeres y hombres
- Relacionar los beneficios y costos del trabajo de la mujer y roles de género en mujeres y hombres
- Relacionar los beneficios y costos del trabajo de la mujer y las actitudes hacia los roles de género en mujeres y hombres
- Relacionar los beneficios y costos del trabajo de la mujer y los estereotipos de género en hombres y mujeres

Método

Participantes

La muestra estuvo conformada por 260 participantes, 156 mujeres y 102 hombres. Del total de la muestra el 10.6% fueron solteros, el 83% casados y el 6.4% viven en unión

libre. La moda de escolaridad fue Licenciatura. Con respecto al número de hijos el 45%, no tiene hijos, el 35% entre 1 y 2 hijos, y el 80% entre 3 y 4 hijos. La media del tiempo en la relación, fue de 9.3 años. Del total de las mujeres, el 91.3% trabaja fuera de casa y el 7.4% trabaja en el hogar. El 39% de las mujeres no cuenta con una trabajadora doméstica, y del porcentaje restante de mujeres, el 24.8% cuenta con una trabajadora doméstica de entrada por salida y solo el 5.8% con una trabajadora de planta. El 11.3% de las mujeres reportaron que no reciben ningún tipo de apoyo en la realización de las tareas del hogar, ni de parte de su pareja ni de sus hijos, mientras que el 14% menciona que si recibe apoyo de su pareja, el 4% de sus hijos, y el 12.3% de ambos (pareja e hijos).

Variables

Beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

Identidad de género

- Rasgos de instrumentalidad-expresividad
- Roles de género
- Actitudes favorables hacia la equidad y el empoderamiento
- Estereotipos acerca de los roles de género

Definiciones conceptuales

Beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer: Se refiere a las desventajas percibidas a partir del trabajo de la mujer como lo es deterioro de su relación de pareja, el descuido de su rol tradicional, la falta de tiempo, la inversión que requiere, la competencia y el aumento del riesgo como a las ventajas como la solvencia familiar, la motivación personal, la calidad familiar, la distracción, la madurez y experiencia y el crecimiento social (Cruz, Díaz Loving y Rivera, 2006).

Identidad de género: Bajo una perspectiva multifactorial la identidad de género se entiende como una autoetiqueta dentro de un constructo multifacético en donde se conjugan distintos factores independientes entre sí, a saber: características de masculinidad-feminidad, actitudes hacia los roles de género, estereotipos y roles y actividades de género (Spence, 1993).

Definiciones operacionales

Beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer: Estarán definidos a través de la escala desarrollada en el Estudio I

Identidad de Género (Rocha, 2004): Definida por las respuestas dadas a las cuatro escalas que lo integran

- Escala de rasgos de instrumentalidad y expresividad (Rocha, 2004)
- Escala de roles y actividades de género (Rocha, 2004)
- Escala de estereotipos de género (Rocha, 2004)
- Escala de actitudes hacia los roles y estereotipos de género (Rocha, 2004)

Hipótesis estadísticas

Hipótesis Nula 1: No existe relación entre los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer y la identidad de género

Hipótesis Alternativa 1: Si existe relación entre los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer y la identidad de género

Hipótesis conceptuales

De acuerdo a Oppenheimer (1994), una división más igualitaria de las labores puede reducir el estrés en las mujeres y aumentar la participación del hombre en la vida de los hijos así como el disfrutar de ellos. De acuerdo a Gerson (1993) estos cambios podrían beneficiar a la familia debido a que los roles igualitarios y la percepción de una división justa de las tareas del hogar son importantes para la percepción de equidad en la relación.

Hipótesis de trabajo

Las mujeres que sostengan actitudes igualitarias acerca de los roles de género percibirán más beneficios que costos al trabajar fuera del hogar que las tengan ideas tradicionales. Los hombres con actitudes igualitarias percibirán más beneficios que costos de que su pareja trabaje fuera del hogar que los hombres con ideas tradicionales

Tipo de estudio

Correlacional bivariado transversal

Tipo de diseño

El tipo de diseño fue cuasiexperimental de dos muestras independientes

Muestreo

El muestreo fue intencional no probabilístico por cuota

Criterios de inclusión: Al menos un año en su relación de pareja, estar casados y/o vivir en unión libre.

Instrumentos

Se aplicó la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer (para la conocer la conformación de esta escala y sus definiciones véase Estudio 1), conformada por 12 factores, y el inventario multifactorial de género conformado por 4 subescalas, la subescala de instrumentalidad-expresividad (Rocha, 2004 ver Apéndice), la subescala de roles de género (Rocha, 2004 ver Apéndice), la subescala de actitudes hacia los roles de género (Rocha, 2004 ver Apéndice), y la subescala de estereotipos de género (Rocha, 2004 ver Apéndice). La Subescala de rasgos de instrumentalidad y expresividad (Rocha, 2004 ver Apéndice) tiene un formato pictórico de 7 opciones desde me describe muchísimo hasta no me describe en lo absoluto, y está conformada por 89 reactivos. Está conformada por 9 factores que explican el 48.75% de la varianza.

Escala de rasgos de instrumentalidad y expresividad

Factor	Definición
Expresividad Positiva ($\alpha=.89$)	Adjetivos que reflejan una personalidad expresiva y afectiva, tradicionalmente vinculada a las mujeres (tierno, amoroso, cálido, sensible)
Expresividad Egocéntrica ($\alpha=.84$)	Adjetivos que reflejan una personalidad egocéntrica y manipuladora en términos afectivos, tradicionalmente masculina (aprovechado, orgulloso, egocéntrico)
Instrumentalidad Negativa ($\alpha= .83$)	Adjetivos que reflejan una personalidad dominante y controladora, tradicionalmente masculina (agresivo, dominante, mandón)
Instrumentalidad Positiva ($\alpha=.82$)	Adjetivos que reflejan una personalidad ligada al ámbito competitivo y de logro, asociada al rol del varón productivo (capaz, inteligente, competitivo)
Vulnerabilidad Emocional ($\alpha=.78$)	Adjetivos que reflejan una personalidad insegura y lábil emocionalmente asociada tradicionalmente a las mujeres (llorona, miedosa, débil, preocupona)
Obediencia Afiliativa Instrumental ($\alpha=.78$)	Adjetivos que reflejan una personalidad afiliativa asociada al mexicano (Díaz-Guerrero, 1972) pero en una versión instrumental (trabajador, responsable, formal)
Obediencia Afiliativa Expresiva ($\alpha=.79$)	Adjetivos que reflejan una personalidad afiliativa asociada al mexicano (Díaz-Guerrero, 1972) pero en una versión expresiva (amable, sumiso, dependiente)

La subescala de roles y actividades de género (Rocha, 2004) está conformada por cuatro áreas generales: la relacionada con el rol de amigo con 9 reactivos, el rol de padre, madre, hermana o hermano en el ámbito del hogar y la familia con 28 reactivos, el rol de compañero en el ámbito de la pareja con 19 reactivos, y el rol de colega en el ámbito

laboral con 10 reactivos. La primer área, el rol de amigo, se constituye por 2 factores que explican el 44.5% de la varianza total. El área vinculada al ámbito del hogar y la familia, está conformada por 4 factores que explican el 57.84 % de la varianza. El área relativa al rol como pareja tiene cuatro factores que explican el 49% de la varianza. El área laboral está integrada por 2 factores.

Subescala de roles en la dimensión social

Factor	Definición
Rol social expresivo ($\alpha=.75$)	Actividades vinculadas a la expresión de afecto y simpatía en la relación con otros (escuchar, platicar, trata de ser empático y de dar consejos)
Rol social Instrumental ($\alpha=.69$)	Actividades vinculadas a un manejo instrumental, más asertivo y menos expresivo en la relación con otros (tomar las decisiones más importantes al estar con otros, tener el control o imponer sus ideas)

Subescala de roles en dimensión de la pareja

Rol expresivo en la pareja($\alpha=.81$)	Actividades tradicionalmente asociadas a lo femenino, que reflejan una pareja afectiva y expresiva (cuidado, atención, expresión de afectos, consejo y escucha)
Rol instrumental en la pareja ($\alpha=.80$)	Actividades tradicionalmente asociadas a lo masculino, que reflejan una pareja menos afectiva y más impositiva, situación asociada al poder en la relación (impone reglas, establece el orden y tiene el control de la relación)

Subescala de roles en la familia y el hogar

Rol expresivo maternal ($\alpha=.91$)	Actividades que hacen alusión al rol maternal tradicionalmente vinculado a la mujer (cuidado, ayuda y atención del otro)
Rol instrumental dominante ($\alpha=.90$)	Actividades que se relacionan con el ejercicio del poder en el ámbito de la familia y del hogar. Caracterización del hombre en su rol superior y dominante (combina el control y la responsabilidad del hogar)

Rol expresivo educativo ($\alpha=.88$)	Actividades vinculadas a la tarea de cuidar el bienestar y unidad de la familia (fomentar estabilidad, valores, y unidad)
Rol doméstico ($\alpha=.86$)	Actividades que se relacionan con el quehacer doméstico, tradicionalmente asociado a las mujeres (planchar, lavar, cocinar, trapear)

Subescala de roles en la dimensión laboral

Rol instrumental laboral ($\alpha=.82$)	Se refiere a actividades dentro del trabajo que reflejan el ejercicio de poder, tradicionalmente vinculado al género masculino (Tomar decisiones, ocupar puestos de mayor jerarquía, establecer reglas, etc.)
--	---

Escala de actitudes hacia los roles de género (Rocha, 2004): La escala está conformada por 32 reactivos, 13 afirmaciones acerca de la evaluación de los roles tradicionales de hombres y mujeres y 17 afirmaciones encaminadas a la exploración de la disposición para una transformación de los roles tradicionales . La escala tiene un formato de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta, que van del “me gusta muchísimo” a “me disgusta muchísimo”. La escala está conformada por 3 factores que explican el 46.15% de la varianza

Escala de actitudes hacia los roles de género (Rocha, 2004)

Factor	Definición
Actitud favorable hacia los roles de género ($\alpha=.87$)	Evaluación positiva hacia la ejecución y permanencia de roles que corresponde a los estereotipos sobre cada género (me gusta que la mujer y el hombre realicen roles tradicionales, la mujer para el hogar y los hijos y el hombre como proveedor y quien tiene el control)
Actitud favorable hacia la equidad ($\alpha=.85$)	Evaluación positiva hacia una ejecución más proporcional e igualitaria entre los roles de mujeres y varones (me gusta que el hombre participe en las labores tradicionalmente femeninas y que la muje tenga mayores oportunidades)
Actitud favorable hacia el empoderamiento ($\alpha=.77$)	Evaluación positiva hacia la emancipación de la mujer y hacia la posibilidad de que la mujer se vuelva dueña de sí misma(me gusta que la mujer participe en la toma de decisiones que sea autosuficiente)

Escala de estereotipos de roles de género (Rocha, 2004): La escala está conformada por 40 afirmaciones sobre las características diferenciales de hombres y mujeres, y sobre

sus comportamientos y roles asignados socialmente. La forma de responder se encuentra en un formato tipo Likert de 5 puntos, en donde 5 representa totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo. Las afirmaciones quedaron distribuidas en 4 factores que explican el 53% de la varianza, $\alpha=.93$.

Escala de estereotipos de roles de género (Rocha, 2004)

Factor	Definición
Estereotipos generales sobre hombres y mujeres ($\alpha=.83$)	Creencias vinculadas a la posición y desempeño social de hombres y mujeres a partir de su condición biológica (la mujer se realiza al ser madre, el hombre al ser proveedor, racional e inteligente)
Estereotipos sobre los varones ($\alpha=.81$)	Creencias vinculadas a las características y comportamientos a los hombres (los hombres son infieles, cortejan más fácilmente, son temerarios y valientes)
Estereotipos sobre las mujeres ($\alpha=.80$)	Creencias vinculadas a las características y comportamientos de las mujeres (las mujeres son fuertes emocionalmente, cariñosas e intuitivas, pueden cuidar de otros)
Estereotipos sobre los roles de género ($\alpha=.84$)	Creencias vinculadas a los comportamientos específicos de varones y mujeres en función de su rol (En la familia, la mujer realiza el quehacer y el hombre pone las reglas)

Análisis estadístico

Se realizaron correlaciones producto momento de Pearson por pares, el primero entre los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado y los rasgos de instrumentalidad y expresividad, el segundo entre los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer y los factores de la escala de roles de género, el tercero entre los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado y los factores de la escala de actitudes hacia los roles de género y el cuarto entre los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado y los factores de la escala de estereotipos de género. Se obtuvieron correlaciones en mujeres y hombres.

Resultados ETAPA 1

En cuanto a las correlaciones entre los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer y los factores de la escala de instrumentalidad expresividad (Rocha, 2004) se observó en el caso de las mujeres (véase Tabla 22) que la expresividad positiva y la instrumentalidad positiva se relacionaron negativamente con costos como el deterioro de la relación de pareja y el descuido de roles tradicionales y solo la expresividad positiva se relacionó negativamente con la falta de tiempo, mientras que la instrumentalidad positiva se asoció con el factor competencia, el cual se considera más como costo que como beneficio. Con respecto a las relaciones con los beneficios, éstas solo son significativas y positivas, con la instrumentalidad positiva (solvencia familiar, motivación personal, calidad familiar, motivación personal, competencia, madurez y experiencia, crecimiento social). En el caso de la obediencia afiliativa también se asoció negativamente con el descuido de los roles tradicionales y con competencia, pero en el caso de los beneficios muestra características similares que la instrumentalidad positiva. La expresividad egocéntrica, la instrumentalidad negativa y la expresividad negativa correlacionaron positivamente con los costos (deterioro de la relación, descuido de los roles y falta de tiempo) y en el caso de la expresividad negativa con el factor de inversión.

En el caso de los hombres (véase Tabla 23) los resultados señalan que a diferencia de las mujeres, la expresividad positiva se relacionó (de manera positiva) exclusivamente con los beneficios, y la obediencia afiliativa mostró un patrón similar pero con menos asociaciones, sin embargo en el caso de la instrumentalidad positiva solo se encontró una relación positiva con la competencia. En cuanto a la expresividad egocéntrica y la instrumentalidad negativa, estas se relacionan positivamente al igual que en las mujeres con el deterioro de la relación, el descuido de los roles tradicionales y la falta de tiempo.

Tabla 22

Coefficientes de correlación entre los factores de la escala de instrumentalidad-expresividad y la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer en las mujeres

	BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER						COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez y experiencia	Distracción	Crecimiento Social	Deterioro relación de pareja	Descuido del rol tradicional	Percepción de riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Expresividad positiva	.15	.05	.10	.17*	.10	.14	-.28**	-.32**	.04	-.16**	.05	-.03
Expresividad Egocéntrica	-.26**	-.18*	-.11	-.29**	-.04	-.12	.36**	.34**	.05	.40**	.04	.14
Instrumentalidad Negativa	-.13	-.08	-.04	-.07	-.05	-.10	.21**	.21**	.07	.20*	-.02	.04
Instrumentalidad positiva	.43**	.43**	.40**	.39**	.29**	.32**	-.16*	-.22**	.11	-.13	.24**	.07
Expresividad Negativa	-.10	-.13	-.12	-.12	.06	-.08	.25**	.27**	-.12	.16*	-.06	.21*
Obediencia Afiliativa	.25**	.25**	.18*	.31**	.24**	.13	-.12	-.18*	.00	.09	.19*	.10

Tabla 23

Coeficientes de correlación entre los factores de la escala de instrumentalidad-expresividad y la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer en las mujeres en hombres

	BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER						COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez y experiencia	Distracción	Crecimiento Social	Deterioro relación de pareja	Descuido del rol tradicional	Percepción de riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Expresividad positiva	.33**	.26*	.29**	.35**	.32**	.22*	-.07	.08	.06	-.03	.09	.00
Expresividad Egocéntrica	-.26*	-.13	.00	-.20	-.06	-.10	.45**	.41**	.21	.46**	.10	.02
Instrumentalidad Negativa	.08	-.15	-.15	.03	.14	-.18	.27*	.29**	.29**	.24*	.25*	.15
Instrumentalidad positiva	.18	.15	.04	.17	.14	.06	-.07	-.15	-.11	-.05	.22*	-.16
Expresividad Negativa	.08	.13	.23*	-.03	.14	-.02	.10	.14	.22	.19	.30**	.13
Obediencia Afiliativa	.45**	.37**	.25*	.40**	.36**	.04	-.25*	-.15	.06	-.25*	.17	-.04

En cuanto a las correlaciones entre los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer y los factores de la escala de roles y actividades de género (Rocha, 2004) se encontró en el grupo de mujeres (véase Tabla 24) que el costo de deterioro de la relación de pareja se relacionó de manera positiva al rol social instrumental, al rol instrumental de pareja, mientras que en el caso de los hombres (véase Tabla 25) también al rol instrumental de pareja y al rol social afiliativo. En cuanto a las relaciones negativas en las mujeres se relacionó con el rol expresivo de pareja, al rol expresivo educativo y al rol instrumental laboral y en el caso de los hombres con el rol doméstico. El descuido de los roles tradicionales, en el caso de las mujeres (véase Tabla 24) se relacionó con los mismos factores que el factor de deterioro de la relación de pareja, a excepción del rol instrumental laboral con el cual no se relacionó. Y en el caso de los hombres aparece relacionado de manera negativa al rol expresivo educativo.

El factor competencia se correlacionó (mujeres) positivamente al rol social instrumental, al rol instrumental de pareja, al rol instrumental dominante y al rol instrumental laboral. En el caso de los hombres además de las correlaciones mencionadas ya para las mujeres se relacionó también positivamente con el rol social afiliativo. El factor percepción de riesgo (mujeres) se relacionó positivamente solo al rol social instrumental y en el caso de los hombres al rol instrumental de pareja y al rol social afiliativo. La falta de tiempo en las mujeres se correlacionó positivamente al rol social instrumental y negativamente al rol expresivo educativo. Para los hombres se obtuvieron correlaciones negativas con el rol expresivo educativo y el rol doméstico y positiva con el rol social afiliativo. El factor inversión correlacionó positivamente en las mujeres con el rol social instrumental y rol instrumental de pareja y en los hombres positivamente con el rol instrumental de pareja y negativamente con el rol expresivo maternal. En cuanto a los beneficios relacionados con los roles se encontró para el factor de solvencia familiar, motivación personal, distracción, calidad familiar que en el caso de las mujeres existieron correlaciones positivas con cinco de los roles, a diferencia de los hombres con los que no se encontró ninguna relación significativa. Para los hombres solo se mostró una relación positiva en relación al factor de madurez y experiencia con el rol expresivo de pareja

En cuanto a las correlaciones entre los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer y los factores de la escala de roles y actividades de género (Rocha, 2004) se encontró en el grupo de mujeres (véase Tabla 24) que el costo de deterioro de la relación de pareja se relacionó de manera positiva al rol social instrumental, al rol instrumental de pareja, mientras que en el caso de los hombres (véase Tabla 25) también al rol instrumental de pareja y al rol social afiliativo. En cuanto a las relaciones negativas en las mujeres se relacionó con el rol expresivo de pareja, al rol expresivo educativo y al rol instrumental laboral y en el caso de los hombres con el rol doméstico. El descuido de los roles tradicionales, en el caso de las mujeres (véase Tabla 24) se relacionó con los mismos factores que el factor de deterioro de la relación de pareja, a excepción del rol instrumental laboral con el cual no se relacionó. Y en el caso de los hombres aparece relacionado de manera negativa al rol expresivo educativo.

El factor competencia se correlacionó (mujeres) positivamente al rol social instrumental, al rol instrumental de pareja, al rol instrumental dominante y al rol instrumental laboral. En el caso de los hombres además de las correlaciones mencionadas ya para las mujeres se relacionó también positivamente con el rol social afiliativo. El factor percepción de riesgo (mujeres) se relacionó positivamente solo al rol social instrumental y en el caso de los hombres al rol instrumental de pareja y al rol social afiliativo. La falta de tiempo en las mujeres se correlacionó positivamente al rol social instrumental y negativamente al rol expresivo educativo. Para los hombres se obtuvieron correlaciones negativas con el rol expresivo educativo y el rol doméstico y positiva con el rol social afiliativo. El factor inversión correlacionó positivamente en las mujeres con el rol social instrumental y rol instrumental de pareja y en los hombres positivamente con el rol instrumental de pareja y negativamente con el rol expresivo maternal. En cuanto a los beneficios relacionados con los roles se encontró para el factor de solvencia familiar, motivación personal, distracción, calidad familiar que en el caso de las mujeres existieron correlaciones positivas con cinco de los roles, a diferencia de los hombres con los que no se encontró ninguna relación significativa. Para los hombres solo se mostró una relación positiva en relación al factor de madurez y experiencia con el rol expresivo de pareja.

Tabla 24

Coefficientes de correlación entre los factores de la escala de roles y actividades de género y los factores de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer en mujeres

	BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER						COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez y experiencia	Distracción	Crecimiento Social	Deterioro relación de pareja	Descuido del rol tradicional	Percepción de riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Social expresivo	.22**	.22**	.22**	.27**	.25**	.32**	-.10	-.14	.08	.02	.07	.11
Social instrumental	.13	.16*	.10	.13	.16**	.20*	.20*	.17*	.18*	.21**	.34**	.24**
Expresivo de pareja	.21**	.12	.03	.18*	.10	.19*	-.35**	-.21**	-.01	-.04	-.02	.01
Instrumental de pareja	-.04	.01	.00	-.05	.04	.22**	.17*	.17*	.11	.10	.24**	.18*
Expresivo maternal	.05	-.01	.12	-.02	.01	-.03	-.04	-.09	-.05	-.05	-.09	-.08
Instrumental dominante	.18*	.16	.17*	.16*	.10	.28**	.10	.08	.04	.07	.17*	.12
Expresivo educativo	.33**	.23**	.22**	.27**	.15	.16*	-.22**	-.22**	-.01	-.20*	.00	-.02
Doméstico	-.02	-.03	.09	.02	.17*	-.08	-.06	-.10	-.10	-.14	-.08	.06
Instrumental laboral	.44**	.40**	.31**	.40**	.29**	.39**	-.18*	-.14	.15	.08	.31**	.03
Social afiliativo	.06	.09	.15	.13	.21**	.28**	-.01	-.04	.12	.05	.16*	.06

Tabla 25

Coefficientes de correlación entre los factores de la escala de roles y actividades de género y los factores de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer en hombres

	BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER						COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez y experiencia	Distracción	Crecimiento Social	Deterioro relación de pareja	Descuido del rol tradicional	Percepción de riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Social expresivo	-.03	.04	.08	.03	.10	.06	.09	.06	.09	.13	.11	.01
Social instrumental	.02	.02	.04	.02	.08	-.08	.07	.19	.06	.12	.22*	.18
Expresivo de pareja	.20	.11	.12	.23*	.09	.05	-.09	-.11	.14	-.07	.28*	.14
Instrumental de pareja	-.15	-.08	-.07	-.08	-.11	.00	.33*	.38**	.24*	.17	.27*	.35**
Expresivo maternal	-.03	-.01	.12	-.03	-.08	-.08	-.07	-.17	-.19	-.04	-.17	-.25*
Instrumental dominante	.00	.08	-.02	.02	-.07	.09	.22	.13	.09	.13	.22*	.10
Expresivo educativo	.19	.20	.12	.19	-.03	-.03	-.22	-.33**	-.19	-.23**	.02	-.21
Doméstico	.02	.04	.18	.03	-.08	-.05	-.25*	-.22*	.09	-.29**	-.13	-.18
Instrumental laboral	.02	.04	-.09	.03	-.14	.15	-.19	-.05	.09	-.13	-.13	.05
Social afiliativo	-.15	-.06	.04	-.10	.11	.13	.28*	.31**	.27*	.26*	.24*	.19

Con base en la relación entre las actitudes hacia los roles de género y los beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer, las mujeres (véase Tabla 26) se encontró que el deterioro de la relación de pareja y el descuido de roles tradicionales correlacionaron negativamente con la actitud hacia el empoderamiento. Además los datos mostraron que el descuido de los roles tradicionales y la falta de tiempo correlacionaron negativamente con la actitud hacia la equidad y con la actitud hacia el empoderamiento contrario al deterioro de la relación de pareja, factor que mostró una relación positiva con la actitud hacia la equidad. En el caso de los hombres (véase Tabla 27) se encontró un patrón diferente ya que todos los factores de costos se relacionaron positivamente con la actitud hacia los roles tradicionales y negativamente con la actitud hacia la equidad y a la actitud hacia el empoderamiento a excepción del factor de competencia.

En cuanto a los beneficios en el caso de las mujeres (véase Tabla 26) se encontraron relaciones positivas en casi todos los factores con la actitud hacia la equidad y la actitud hacia el empoderamiento y negativas con las actitudes acerca de los roles tradicionales. Mientras que a diferencia de las mujeres para los hombres (véase Tabla 27) no se encontraron correlaciones significativas con la actitud acerca de los roles tradicionales y en cuanto a la actitud hacia la equidad y la actitud hacia el empoderamiento las relaciones fueron positivas.

Con respecto a la relación de los estereotipos acerca de los roles de género y los beneficios y costos del trabajo de la mujer las mujeres los resultados señalaron que se relacionaron de manera positiva (el deterioro de la relación de pareja y el descuido de los roles tradicionales) con los estereotipos acerca de los hombres y las mujeres y los estereotipos acerca de los hombres. En el caso de los hombres los resultados mostraron un patrón muy similar que el de las mujeres sin embargo a diferencias de éstas además se relacionaron los estereotipos acerca de los roles de género.

Tabla 26

Coeficientes de correlación entre los factores de la escala de actitudes acerca de los roles de género y los factores de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer en mujeres

	<i>BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>						<i>COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez y experiencia	Distracción	Crecimiento Social	Deterioro relación de pareja	Descuido rol tradicional	Percepción de riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Actitudes acerca de los roles tradicionales	-.35**	-.27**	-.05	.32**	-.01	-.19*	.15	.14	.07	.12	-.12	.08
Actitud hacia la equidad	.53**	.44**	.30**	.51**	.21**	.40*	-.38**	-.28**	-.01	-.27**	.06	-.02
Actitud hacia el empoderamiento	.53**	.44**	.30**	.54**	.21**	.41**	-.32**	-.28**	.04	-.23**	.13	.04

Tabla 27

Coeficientes de correlación entre los factores de la escala de actitudes acerca de los roles de género y los factores de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer en hombres

	<i>BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>						<i>COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez y experiencia	Distracción	Crecimiento Social	Deterioro relación de pareja	Descuido del rol tradicional	Percepción de riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Actitudes acerca de los roles tradicionales	.02	.03	.06	-.01	.21	-.04	.49**	.50**	.19	.32**	.25*	.47**
Actitud hacia la equidad	.37**	.29**	.24**	.30**	.10	.04	-.39**	-.35**	-.05	-.27*	.09	-.12
Actitud hacia el empoderamiento	.40**	.32**	.29**	.31**	.15	.20	-.50**	-.40**	-.05	-.37**	.05	-.11

En cuanto a los beneficios, en las mujeres (véase Tabla 28) todas las asociaciones son positivas en relación a los estereotipos acerca de hombres y mujeres, acerca de los hombres y acerca de los roles de género al igual que en el grupo de los hombres (véase Tabla 29).

Tabla 28

Coefficientes de correlación entre los factores de la escala de estereotipos acerca de los roles de género y los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer en mujeres

	<i>BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>						<i>COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez y experiencia	Distracción	Crecimiento Social	Deterioro relación de pareja	Descuido del rol tradicional	Percepción de riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Estereotipos acerca de hombres y mujeres	-.41**	-.39**	-.19*	-.39**	-.08	-.27**	.20*	.20*	-.05	.17*	-.14	.07
Estereotipos acerca de las --mujeres	-.03	-.12	.01	-.07	.03	-.10	.06	.05	.02	.01	-.06	.15
Estereotipos acerca de los hombres	-.42**	-.36**	-.17*	-.38**	-.06	-.27**	.20*	.16*	-.04	.14	-.07	.04
Estereotipos acerca de los roles tradicionales de género	-.38**	-.38**	-.20*	-.37**	-.10	-.27**	.12	.16*	-.09	-.02	-.22**	.04

Tabla 29

Coefficientes de correlación entre los factores de la escala de estereotipos acerca de los roles de género y los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer en hombres

	<i>BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>						<i>COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez y experiencia	Distracción	Crecimiento Social	Deterioro relación de pareja	Descuido del rol tradicional	Percepción de riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Estereotipos acerca de hombres y mujeres	-.26*	-.14	-.05	-.23**	.04	-.09	.63**	.62**	.17	.51**	.15	.32**
Estereotipos acerca de las --mujeres	.09	.05	.12	.02	.08	-.09	-.01	.08	-.14	-.03	.13	.11
Estereotipos acerca de los hombres	-.28*	-.16	-.03	-.24**	.05	-.08	.58**	.55**	-.03	.46**	.09	.22*
Estereotipos acerca de los roles tradicionales de género	-.24*	-.15	-.02	-.21	.07	-.15	.66**	.63**	.09	.51**	.10	.32**

ETAPA 2:

Relaciones entre las estrategias de poder con la pareja, la satisfacción marital y los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer

Objetivos

- Relacionar las estrategias de poder con la pareja y la satisfacción marital en mujeres y hombres
- Relacionar las estrategias de poder con la pareja y los beneficios y costos percibidos por el trabajo de la mujer
- Relacionar los beneficios y costos percibidos por el trabajo de la mujer y la satisfacción marital

Método*Participantes*

La muestra estuvo conformada por 300 participantes, 49% mujeres y 51% hombres. Del total de la muestra el 11.3% fueron solteros, el 79% casados y el 7.6% viven en unión libre. Con respecto al número de hijos el 22.7%, no tiene hijos, el 54.6% entre 1 y 2 hijos, y el 20.5% entre 3 y 4 hijos. La media del tiempo en la relación, fue de 12.5 años. Del total de las mujeres (147), el 65.3% trabaja fuera de casa y el 34.7% trabaja en el hogar. Mientras que el 97.3% de los hombres tiene un trabajo remunerado. El 58% de las mujeres no cuenta con una trabajadora doméstica, y del porcentaje restante de mujeres, el 33.3% cuenta con una trabajadora doméstica de entrada por salida y solo el 8.1 % con una trabajadora de planta. El 50.3% de las mujeres reportan que no reciben ningún tipo de apoyo en la realización de las tareas del hogar, ni de parte de su pareja ni de sus hijos, mientras que el 25 % menciona que si recibe apoyo de su pareja, el 4,76% de sus hijos, y el 19.72% de ambos (pareja e hijos).

Variables

Estrategias de poder con la pareja

Satisfacción marital

Beneficios y costos del trabajo de la mujer

Definiciones conceptuales

Estrategias de poder con la pareja: Medios a través de los cuales un miembro de la pareja convence a otro de hacer lo que el desea (Rivera, 2000)

Satisfacción Marital: Actitud hacia la interacción marital y aspectos del cónyuge (Pick y Andrade-Palos, 1988), la cual incluye satisfacción con las reacciones emocionales de la pareja, la relación en sí, así como los aspectos estructurales tales como la forma de organización y de establecimiento y cumplimiento de las reglas en la pareja (Díaz Loving, Ruiz, Cárdenas, Alvarado y Reyes, 1994).

Beneficios y costos percibidos por el trabajo de la mujer: Se refiere a las desventajas percibidas a partir del trabajo de la mujer como lo es deterioro de su relación de pareja, el descuido de su rol tradicional, la falta de tiempo, la inversión que requiere, la competencia y el aumento del riesgo como a las ventajas como la solvencia familiar, la motivación personal, la calidad familiar, la distracción, la madurez y experiencia y el crecimiento social

Definiciones operacionales

Estrategias de poder con la pareja: Está definida por las respuestas dadas a la escala de Estrategias de Poder (Rivera, 2000)

Satisfacción marital: Está definida por las respuestas dadas al Inventario de Satisfacción Marital (Cortés, Reyes, Díaz Loving, Rivera y Monjaraz, 1994)

Beneficios y costos percibidos por el trabajo de la mujer: Definidos a través de la escala desarrollada en el Estudio 1

Hipótesis estadísticas

Hipótesis Nula 1: No existe relación entre las estrategias de poder en la pareja y la satisfacción marital

Hipótesis Alterna 1: Si existe relación entre las estrategias de poder y la satisfacción marital

Hipótesis Nula 2: No existe relación entre los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado y las estrategias de poder en la pareja

Hipótesis Alterna 2: Si existe relación entre los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado y las estrategias de poder en la pareja

Hipótesis Nula 3: No existe relación entre los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado y la satisfacción marital

Hipótesis Alterna 3: Si existe relación entre los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado y la satisfacción marital

Hipótesis conceptuales

Las parejas que mantengan relaciones equitativas de poder reportarán mayor satisfacción marital que las que sostengan relaciones no igualitarias en la distribución del poder. Las mujeres que reportan mayor satisfacción marital son aquellas que toman las decisiones junto con su pareja, mientras que las más insatisfechas son las que dominan la relación (Gray-Little y Burks, 1983). Las relaciones de poder entre el esposo y la esposa influyen en la organización de las labores y en cómo los esposos evalúan la contribución del otro. Y la interpretación de los significados asociados con las contribuciones del esposo resultan en sentimientos de satisfacción y gratificación o por el contrario en sentimientos de frustración, decepción y desacuerdo (Thagaard, 1997)

Las mujeres que trabajan fuera del hogar lucharán por relaciones de poder equitativas ya que están obteniendo mayores recursos tanto personales y económicas. La negociación de poder entre los esposos y las esposas pueden ser mayores cuando la esposa incrementa sus recursos por medio del empleo que cuando ellas están en casa y juegan un papel tradicional en las labores del hogar (Scanzoni, 1980). Las esposas que han contribuido económicamente a la familia tratan de negociar por un balance igualitario de poder (Scanzoni, 1980). El cambiar el balance tradicional de las actividades puede perturbar la dependencia mutua de los esposos y su necesidad de intercambiar servicios en el matrimonio (Becker, 1991).

Las mujeres que experimenten más beneficios que costos, al igual que sus parejas, por trabajar fuera del hogar experimentarán mayor satisfacción marital que las que perciban más costos. Existe mayor estrés en las parejas con doble-carrera impactando en la satisfacción marital (Holmstrom, 1972; Bebbington, 1973; Burke y Weir, 1976; Simpson y England, 1981 cit. en Harrell, 1990). La hipótesis del crecimiento enfatiza los beneficios potenciales de tener múltiples roles (Marks, 1977). Por otro lado el desempeñar múltiples roles provee múltiples tipos de apoyo social, habilidades que se transfieren de un rol a otro, y un aumento en el sentido del significado, valor personal y propósito (Thoits, 1983).

Tipo de estudio

Correlacional bivariado transversal

Tipo de diseño

El tipo de diseño fue cuasiexperimental de dos muestras independientes

Muestreo

El muestro fue intencional no probabilístico por cuota

Criterios de inclusión: Al menos un año en su relación de pareja, estar casados y/o vivir en unión libre.

Instrumentos

Se aplicaron 3 escalas, la escala de estrategias de poder con la pareja (Rivera, 2000 ver Apéndice), conformada por 14 factores, la escala de satisfacción marital (Cortés et al., 1994 ver Apéndice) conformada por 6 factores y la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer (véase Tabla 16 y 17 ver Apéndice) conformada por 12 factores, 6 correspondientes a los beneficios y 6 a los costos.

Estrategias de poder en la pareja (Rivera, 2000): Está conformada por un total de 130 reactivos evaluados en un Diferencial Semántico Pictórico de 7 puntos (Nunca-Siempre), distribuidos en 14 factores con valores propios mayores a 1, que explican el 50.3% de la varianza con un Alpha de Cronbach de .93.

Escala de estrategias de poder en la pareja (Rivera, 2000)

Factor	Definición
<i>Autoritarismo</i> ($\alpha = .91$)	El sujeto utiliza recursos que le demuestran desaprobación a su pareja, en respuesta a las negativas de lo deseado
<i>Afecto positivo</i> ($\alpha = .89$)	El sujeto se dirige a su pareja con comportamientos amables y cariñosos para conseguir su meta
<i>Equidad-Reciprocidad</i> ($\alpha = .84$)	El sujeto ofrece un intercambio a su pareja en términos de beneficios mutuamente aceptables, aunque establece prioridad a su petición
<i>Directo-Racional</i> ($\alpha = .75$)	El sujeto trata de convencer a su pareja de cumplir su petición utilizando argumentos racionales
<i>Imposición Manipulación</i> ($\alpha = .63$)	El sujeto se dirige en forma represiva e inflexible a su pareja en su intento por lograr influencia en el criterio de esta
<i>Descalificar</i> ($\alpha = .78$)	El sujeto actúa hostil y tirano con su pareja en respuesta a sus peticiones no gratificadas

<i>Afecto Negativo</i> ($\alpha = .81$)	El sujeto hace uso de emociones afectivas dolorosas e hirientes que pretenden lastimar a su pareja al no ser consolidadas sus peticiones
<i>Coerción</i> ($\alpha = .64$)	El sujeto usa la fuerza física y la amenaza al intentar conseguir sus fines
<i>Agresión Pasiva</i> ($\alpha = .72$)	El sujeto actúa contrario a lo que su pareja valora, le hace sentir descalificado o inexistente
<i>Chantaj</i> ($\alpha = .72$)	Al tratar de convencer a su pareja, el sujeto hace uso de justificaciones que pretenden hacerla sentir responsable y hasta culpable
<i>Afecto-Petición</i> ($\alpha = .65$)	El sujeto actúa de forma respetuosa y halagadora con su pareja para que atienda sus peticiones
<i>Autoafirmación</i> ($\alpha = .68$)	El sujeto enuncia sus peticiones abiertamente, con la certeza de un deber implícito o explícito existente
<i>Sexual</i> ($\alpha = .69$)	El sujeto retira afectos sexuales y emotivos en respuesta a la no gratificación de su petición
<i>Dominio</i> ($\alpha = .80$)	El sujeto se comporta punitivo, muy directo sobre lo que ha identificado le es molesto a su pareja

Escala de satisfacción marital (Cortés et al., 1994): La escala tipo Likert consta de 48 reactivos, con 5 opciones de respuesta que van de “totalmente de acuerdo” a “totalmente en desacuerdo” que conforman 6 factores con un valor propio mayor de 1, los cuales explican el 68.8% de la varianza.

Factores, definiciones y alpha de cronbach de la escala de satisfacción marital desarrollada por Cortés et al., (1994)

Factor	Definición
Interacción ($\alpha=.89$)	Son los aspectos emocionales, afectivos y de comprensión que facilitan la interacción de la pareja
Físico-sexual ($\alpha=.92$)	Se refiere a expresiones físico corporales tales como caricias, abrazos, besos y relaciones sexuales.
Organización y funcionamiento ($\alpha=.89$)	Se refiere a la parte estructural, instrumental, de toma de decisiones, de solución de problemas y función de la pareja
Familia ($\alpha=.91$)	Contempla la organización y realización de tareas que se dan en el hogar, tales como distribución y cooperación de las tareas que se dan en el hogar.
Diversión ($\alpha=.86$)	Se define como la diversión que tiene la pareja en la convivencia y comunicación afectiva que se lleva a cabo dentro y fuera del hogar.
Hijos ($\alpha=.91$)	El área de hijos se refiere a la satisfacción que siente el cónyuge por la educación, atención y cuidado que proporciona su pareja a los hijos.

Análisis estadístico

Se realizaron correlaciones producto-momento de Pearson por pares el primero entre los factores de la escala de estrategias de poder con la pareja y los factores de la escala de satisfacción marital, el segundo entre los factores de la escala de estrategias de poder con la pareja y los factores de la escala beneficios y costos del trabajo de la mujer y el tercero entre los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer y los factores de la escala de satisfacción marital. Las correlaciones se realizaron por separado para mujeres y hombres.

Resultados ETAPA 2

En cuanto a las relaciones entre los factores de la escala de estrategias de poder en la pareja y los beneficios y costos del trabajo de la mujer los datos indicaron que en las mujeres (véase Tabla 30) los factores autoritarismo, descalificación, afecto negativo, coerción, chantaje, autoafirmación y dominio correlacionaron positivamente con los factores de costos, esto es con el deterioro de la relación de pareja, descuido de los roles tradicionales, falta de tiempo e inversión principalmente y negativamente con los factores asociados a los beneficios de trabajar fuera del hogar . Mientras que las estrategias de afecto-positivo, equidad-reciprocidad, directo-racional, afecto petición presentan relaciones opuestas ya que se encuentran asociados positivamente a los factores relacionados con los beneficios del trabajo de la mujer fuera del hogar y negativamente a los costos, a excepción del factor de competencia y percepción de riesgo.

En el caso de los hombres (véase Tabla 31) se muestra que el factor autoritario, descalificar, afecto negativo, coerción, agresivo pasivo, chantaje, autoafirmación y dominio se relacionaron positivamente a los costos como el deterioro de la relación de pareja, el descuido de los roles tradicionales, la competencia y en el caso de coerción y dominio, a la falta de tiempo y solo en el caso del afecto negativo y la coerción al factor de inversión. Lo que señala en comparación con las mujeres que para los hombres se encontraron menos asociaciones (positivas y negativas) en los factores relacionados a los costos.

Tabla 30

Coefficientes de correlación entre los factores la escala de estrategias de poder con la pareja y los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer en mujeres

	BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER					COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER						
	Solvencia familiar	Motivación Personal	Calidad familiar	Madurez Experiencia	Distracción	Crec. Social	Deterioro pareja	Descuido rol tradicional	Percepción riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Afecto positivo	.12*	.16**	.18**	.17**	.06	.11	-.23**	-.15*	-.07	-.12*	-.03	-.09
Afecto Petición	.26**	.23**	.15*	.22**	.07	.17**	-.20**	-.14*	.02	-.04	.09	.00
Equidad-reciprocidad	.16**	.17**	.17**	.20**	.07	.13*	-.28**	-.26**	-.08	-.17**	.06	-.16**
Directo Racional	.08	.10	.02	.16**	-.01	.06	-.28**	-.18**	-.03	-.12*	.06	-.10
Autoafirmación	-.22**	-.15**	-.22**	-.17**	-.07	-.08	.18**	.22**	-.02	.06	.01	.12*
Sexual	-.13*	-.12*	-.09	-.10	-.06	-.06	.00	.09	-.01	-.02	-.14*	-.05
Autoritario	-.23**	-.24**	-.25**	-.27**	-.14*	-.13*	.27**	.27**	.01	.13*	.04	.04
Imposición	-.16**	-.20**	-.21**	-.19**	-.04	-.13*	.09	.12*	-.05	.04	-.01	-.01
Descalificar	-.30**	-.34**	-.27**	-.40**	-.18**	-.24**	.27**	.23**	-.07	.12*	-.03	.12*
Afecto Negativo	-.35**	-.37**	-.33**	-.38**	-.18**	-.24**	.29**	.25**	.01	.10	-.04	.10
Coerción	-.34**	-.34**	-.35**	-.37**	-.23**	-.25**	.27**	.26**	-.05	.14*	.04	.13*
Agresivo Pasivo	-.27**	-.28**	-.25**	-.30**	-.14*	-.17**	.30**	.26**	-.01	.10	-.02	.08
Chantaje	.26**	-.23**	-.17**	-.24**	-.14*	-.22**	.30**	.24**	.01	.16**	-.02	.14*
Dominio	-.32**	-.34**	-.34**	-.37**	-.22**	-.26**	.33**	.29**	-.01	.15*	-.07	.14*

Tabla 31

Coefficientes de correlación entre los factores de la escala de estrategias de poder con la pareja y los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer en hombres

	<i>BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>					<i>COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>						
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez experiencial	Distracción	Crec. Social	Deterioro pareja	Descuido rol tradicional	Percepción riesgo	Falta de tiempo	Compensación	Inversión
Afecto positivo	.15	.19*	.24**	.21*	.05	.08	-.14	-.10	-.01	-.10	-.04	-.01
Afecto Petición	.26**	.23**	.20*	.26**	.12	.12	-.18*	-.12	.03	.02	-.05	.02
Equidad-reciprocidad	.24**	.25**	.25**	.30**	.14	.18*	-.19*	-.21**	-.01	-.06	.11	-.04
Directo Racional	.09	.11	.01	.17*	-.03	.02	-.15	-.12	.04	-.05	.06	.01
Autoafirmación	-.26**	-.18*	-.24**	-.25**	-.11	-.14	.23**	.24**	-.06	.10	-.09	.12
Sexual	-.23**	-.18*	-.16*	-.20*	-.08	-.10	.10	.13	.02	.10	-.18	.08
Autoritario	-.27**	-.25**	-.25**	-.27**	-.10	-.10	.31**	.34**	.02	.14	.07	.08
Imposición	-.14	-.20*	-.25**	-.18*	.03	-.14	.15	.12	.10	.06	.08	.07
Descalificar	-.37**	-.41**	-.35**	-.47**	-.19*	-.25**	.27**	.24**	-.06	.10	.01	.12
Afecto Negativo	-.42**	-.43**	-.39**	-.44**	-.15	-.23**	.30**	.28**	.01	.16	-.04	.16*
Coerción	-.37**	-.38**	-.39**	-.42**	-.24**	-.27**	.30**	.28**	-.03	.18*	.06	.16*
Agresivo Pasivo	-.31**	-.30**	-.28**	-.32**	-.17*	-.16*	.23**	.22**	-.05	.06	-.01	.05
Chantaje	-.26**	-.23**	-.14	-.23**	-.19*	-.26**	.24**	.17*	-.11	.07	-.02	.12
Dominio	-.37**	-.38**	-.36**	-.43**	-.18*	-.31**	.32**	.29**	-.06	.17*	-.06	.15

Con respecto a las relaciones entre la satisfacción marital y los beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer, en las mujeres (véase Tabla 32) los datos indicaron que en el caso de los costos estos se asociaron de manera negativa, al área de satisfacción con la interacción y al área de satisfacción relacionada con la familia principalmente, seguido del área físico sexual y familia. Mientras que en el caso de los beneficios las relaciones con los factores de satisfacción no fueron significativas.

En el caso de los hombres (véase Tabla 33) para las relación entre los factores de costos y satisfacción, se encontraron relaciones negativas en el área de diversión (deterioro de la relación y descuido de los roles tradicionales) y en el área físico sexual con el factor de deterioro en la relación de pareja. A diferencia de las mujeres, en el caso de los hombres se presentaron muchas más relaciones con los beneficios que con los costos mientras que todos los factores de los beneficios se relacionaron positivamente con satisfacción en el área de interacción, física-sexual, organización y funcionamiento, diversión y familia (a excepción del factor de calidad familiar) y para el caso del área de satisfacción con los hijos se mostró relación solo con calidad familiar.

Tabla 32

Coefficientes de correlación entre los factores de la escala de satisfacción marital y los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer en mujeres

	<i>BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>						<i>COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez Experiencia	Distracción	Crec. Social	Deterioro pareja	Descuido rol tradicional	Percepción riesgo	Falta de tiempo	Comp etencia	Inver sión
Interacción	.05	.06	.05	.07	-.04	.05	-.25**	-.25**	.02	-.19*	.07	-.15
Físico sexual	.04	.08	.05	.06	-.02	.06	-.25**	-.23**	-.02	-.13	.01	-.13
Organización y funcionamiento	.00	.01	.04	.02	-.05	-.02	-.12	-.14	.05	-.13	.08	-.08
Familia	-.02	.03	.09	-.01	-.04	.01	-.20*	-.29**	.06	-.17*	-.06	-.19*
Diversión	.04	.04	.01	.03	-.07	.02	-.14	-.17*	-.01	-.07	.14	-.06
Hijos	-.14	-.08	-.01	-.04	-.05	-.06	.04	.08	-.06	.01	-.30**	-.03

Tabla 33

Coefficientes de correlación entre los factores de la escala de satisfacción marital y los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer en hombres

	<i>BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>						<i>COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez Experiencia	Distracción	Crec. Social	Deterioro pareja	Descuido rol tradicional	Percepción riesgo	Falta de tiempo	Comp etencia	Inver sión
Interacción	.35**	.36**	.32**	.34**	.12	.30**	-.14	-.18*	.16*	-.07	.07	-.04
Físico sexual	.32**	.37**	.30**	.38**	.15	.27**	-.20*	-.20	.14	-.12	.10	-.07
Organización y funcionamiento	.32**	.31**	.23**	.30**	.16	.21**	-.16	-.15	.12	-.04	.01	-.02
Familia	.20*	.17*	.14	.17*	.15	.18*	-.01	-.06	.12	.04	.03	.03
Diversión	.27**	.31*	.22**	.30**	.05	.21**	-.24**	-.20*	.04	-.16*	.01	-.05
Hijos	.10	.11	.20*	.12	.06	.04	-.09	-.12	.01	-.10	-.12	-.08

En cuanto a las correlaciones entre los factores de la escala de estrategias de poder en la pareja y la satisfacción marital se obtuvo que en las mujeres (véase Tabla 34) el factor autoritario se relacionó de manera negativa con todos los factores de satisfacción, al igual que el factor descalificar, afecto negativo, chantaje y dominio. Mientras que de manera opuesta el factor de afecto positivo, equidad reciprocidad y directo racional se relacionó positivamente con los factores de satisfacción. De manera similar afecto petición y el factor sexual se relacionaron de manera positiva con los factores de satisfacción a excepción del factor hijos, con el que se relacionó negativamente.

Tabla 34

Coeficientes de correlación entre los factores de la escala de estrategias de poder con la pareja y los factores de la escala de satisfacción marital en mujeres

	Interacción	Físico Sexual	Organización y funcionamiento	Familiar	Diversión	Hijos
Afecto positivo	.50**	.50**	.35**	.35**	.41**	.16
Afecto Petición	.25**	.24**	.20*	.16	.28**	-.05
Equidad-reciprocidad	.65**	.62**	.44**	.41**	.57**	.10
Directo Racional	.47**	.43**	.37**	.30**	.45**	.19*
Autoafirmación	-.05	-.10	-.11	.03	.01	-.17*
Sexual	.19*	.20*	.27**	.24**	.17*	-.17*
Autoritario	-.37**	-.37**	-.35**	-.24**	-.43**	-.14
Imposición	.01	.05	-.03	-.05	.01	-.04
manipula						
Descalificar	-.30**	-.36**	-.30**	-.17*	-.25**	-.21*
Afecto Negativo	-.30**	-.38**	-.27**	-.18*	-.31**	-.15
Coerción	-.23**	-.27**	-.28**	-.18*	-.14	-.23**
Agresivo Pasivo	-.47**	-.52**	-.41**	-.36**	-.50**	-.17*
Chantaje	-.25**	-.26**	-.19*	-.14	-.29**	-.05
Dominio	-.36**	-.42**	-.37**	-.23**	-.41**	-.20*

De acuerdo a la Tabla 35 en el caso de los hombres, el factor autoritario, imposición manipulación, descalificar, afecto negativo, coerción, agresivo pasivo, chantaje, autoafirmación y dominio se relacionaron de manera negativa con los factores de satisfacción. Mientras que el factor afecto positivo, equidad reciprocidad y afecto petición se relacionaron de manera positiva con los factores de satisfacción .

Tabla 35

Coeficientes de correlación entre los factores de la escala de estrategias de poder con la pareja y los factores de la escala satisfacción marital en hombres

	Interacción	Físico sexual	Organización y funcionamiento	Familiar	Diversión	Hijos
Afecto Positivo	.33**	.43**	.22**	.15	.33**	.18*
Afecto Petición	.35**	.39**	.36**	.21**	.36**	.12
Equidad-Reciprocidad	.49**	.57**	.37**	.37**	.48**	.04
Directo Racional	.32**	.35**	.19*	.16*	.32**	-.04
Autoafirmación	-.43**	-.45**	-.37**	-.24**	-.32**	-.15
Sexual	-.12	-.06	-.10	-.10	-.03	.05
Autoritario	-.47**	-.50**	-.49**	-.35**	-.37**	-.14
Imposición-manipulación	-.26**	-.27**	-.19*	-.11	-.35**	-.17*
Descalificar	-.49**	-.56**	-.40**	-.22**	-.38**	-.25**
Afecto Negativo	-.50**	-.54**	-.42**	-.23**	-.40**	-.18*
Coerción	-.48**	-.50**	-.48**	-.27**	-.40**	-.15
Agresivo Pasivo	-.49**	-.54**	-.47**	-.34**	-.41**	-.20*
Chantaje	-.32**	-.36**	-.27**	-.23**	-.21**	-.09
Dominio	-.55**	-.63**	-.44**	-.29**	-.44**	-.19*

ETAPA 3:

Relaciones entre el conflicto con la pareja y los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer

Objetivo

- Relacionar el conflicto con la pareja y los beneficios y costos percibidos a partir del trabajo remunerado de la mujer en mujeres y hombres

Método

Participantes

La muestra estuvo conformada por 197 participantes, 44.6% mujeres y 55.4% hombres. Del total de la muestra el 8.6% fueron solteros, el 78.6 % casados y el 12.7 % viven en unión libre. La moda de escolaridad fue Licenciatura. Con respecto al número de hijos el 25.9%, no tiene hijos, el 57% entre 1 y 2 hijos, y el 15.3% entre 3 y 4 hijos. La media del tiempo en la relación, fue de 8.8 años. Del total de las mujeres (88), el 98.8% trabaja fuera de casa y el 1.2% trabaja en el hogar. El 32.5% de las mujeres no cuenta con una trabajadora doméstica, y del porcentaje restante de mujeres, el 23.5 % cuenta con una trabajadora doméstica de entrada por salida y solo el 10.1 % con una trabajadora de planta. El 9 % de las mujeres reportaron que no reciben ningún tipo de apoyo en la realización de las tareas del hogar, ni de parte de su pareja ni de sus hijos, mientras que el 21.3 % menciona que si recibe apoyo de su pareja, el 1% de sus hijos, y el 1 % de ambos (pareja e hijos).

Variables

Beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

Frecuencia del conflicto con la pareja

Definiciones conceptuales

Beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer: Se refiere a las desventajas percibidas a partir del trabajo de la mujer como lo es deterioro de su relación de pareja, el descuido de su rol tradicional, la falta de tiempo, la inversión que requiere, la competencia y el aumento del riesgo como a las ventajas como la solvencia familiar, la motivación personal, la calidad familiar, la distracción, la madurez y experiencia y el crecimiento social (Cruz, Díaz Loving y Rivera, 2006)

Frecuencia del conflicto con la pareja: Número de episodios de conflicto que experimenta la pareja dentro de un tiempo determinado (Arnaldo, 2001)

Definiciones operacionales

Beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer: Estarán definidos a través de la escala desarrollada en el Estudio I

Frecuencia del conflicto con la pareja: Está definida por las respuestas dadas a la escala de conflicto con la pareja (véase Estudio 1)

Hipótesis estadísticas

Hipótesis Nula 7: No existe relación entre los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer y la frecuencia del conflicto con la pareja

Hipótesis Alternativa 7: Si existe relación entre los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer y la frecuencia del conflicto con la pareja

Hipótesis conceptuales

Las mujeres que perciban mayores costos que beneficios por trabajar fuera del hogar o que sus parejas perciban mayores costos que beneficios por su trabajo fuera del hogar experimentarán mayor cantidad de conflicto. Las mujeres empleadas tienen una salud mental más pobre que las mujeres que se dedican al hogar (McLanahan y Adams, 1987), estas mujeres reportan más conflictos entre el trabajo y la familia (Crouter, 1984), tensiones relacionadas a los roles (Kelly y Voydanoff, 1985) e insatisfacción marital (Staines, Pleck, Shepard y O'Connor, 1978; White, Booth, y Edwards, 1986).

Tipo de estudio

Correlacional bivariado transversal

Tipo de diseño

El tipo de diseño fue cuasiexperimental de dos muestras independientes

Muestreo

El muestreo fue intencional no probabilístico por cuota

Criterios de inclusión: Al menos un año en su relación de pareja, estar casados y/o vivir en unión libre.

Instrumentos

Se aplicó la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer, (ver Apéndice), (para las características psicométricas de la escala y definiciones véase Estudio 1), conformada por 12 factores; y la escala de frecuencia del conflicto en la pareja conformada por 11 factores (ver Apéndice, para las características psicométricas de la escala y definiciones véase Estudio 1)

Análisis estadístico

Se realizaron correlaciones producto-momento de Pearson entre los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer y los factores de la escala de frecuencia del conflicto con la pareja . Las correlaciones se realizaron por separado para mujeres y hombres.

Resultados ETAPA 3

De acuerdo a los coeficientes de correlación entre la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer y las áreas de conflicto en la pareja se observó que las mujeres (véase Tabla 36) que perciben como un costo la inserción de la mujer al campo laboral, considerándola como ingrediente para el deterioro de la relación de pareja y para el descuido de los roles tradicionales, falta de tiempo y una inversión de recursos principalmente, perciben más conflictos con su pareja en el área de personalidad, hijos, actividades de la pareja, actividades propias, celos, religión, dinero, familia y relaciones sexuales. En cuanto a las mujeres que perciben el ingreso de la mujer al campo laboral como un beneficio (solvencia familiar, motivación personal) perciben menos conflictos en relación a su pareja en el área de personalidad, hijos, actividades de la pareja y actividades propias.

En cuanto a la relación entre la escala de beneficios y costos y los factores de conflicto en los hombres (véase Tabla 37) en general se observó que los hombres que perciben como costo que la mujer trabaje fuera del hogar reportaron más conflictos en el área de los hijos, actividades de la pareja, dinero, familia y relaciones sexuales. Mientras que los hombres que consideraron el trabajo de la mujer como beneficio reportaron menos conflictos por celos y cuestiones de religión.

Tabla 36
 Coeficientes de correlación de la escala de frecuencia de conflicto con la pareja y la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer en mujeres

	<i>BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>						<i>COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>					
	Solvencia familiar	Motivación personal	Calidad familiar	Madurez experiencia	Distracción	Crec. Social	Deterioro pareja	Descuido rol tradicional	Percepción riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Personalidad	-.22*	-.30**	.01	-.13	.08	.07	.71**	.54*	.24**	.41**	.13	.38**
Hijos	-.21*	-.23*	-.03	-.06	.04	-.10	.62**	.50**	.14	.27**	.01	.31**
Actividades pareja	-.21*	-.32**	-.06	-.14	-.05	-.13	.56**	.43**	.16	.34**	.08	.24*
Actividades propias	-.26**	-.28**	-.01	-.11	.07	-.05	.57**	.42**	.10	.36**	.10	.20*
Celos	-.30**	-.30**	.03	-.20*	.06	-.08	.62**	.51**	.21*	.37**	.02	.27**
Religión	-.24*	-.30**	.06	-.17	.11	-.11	.61**	.47**	.17	.31**	.01	.32**
Intereses/gustos	-.09	-.10	-.02	.01	.01	-.08	.50**	.36**	.12	.36**	.12	.20*
Dinero	-.20*	-.30**	-.08	-.07	.04	-.14	.60**	.50**	.13	.36**	.12	.25**
Familia	-.35**	-.31**	-.02	-.16	-.05	-.15	.44**	.29**	-.01	.30**	.01	.15
Orden/cooperación	-.13	-.28**	-.01	-.06	.05	-.01	.62**	.48**	.23*	.37**	.07	.29**
Relaciones sexuales	-.16	-.23*	-.02	-.18	-.04	-.21*	.38**	.29**	.18	.21*	.01	.18

Tabla 37

Coeficientes de correlación entre la escala de frecuencia de conflicto con la pareja y la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer en hombres

	<i>BENEFICIOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>						<i>COSTOS DEL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER</i>					
	Solvencia familiar	Motivación Personal	Calidad familiar	Madurez experiencia	Distracción	Crec. Social	Deterioro pareja	Descuido rol tradicional	Percepción riesgo	Falta de tiempo	Competencia	Inversión
Personalidad	-.06	-.18	.19	-.05	.05	-.04	.45**	.40**	-.02	.15	.12	.16
Hijos	.07	-.18	.30**	-.01	.09	.01	.45**	.45**	.01	.17	.11	.22*
Actividades pareja	-.10	-.15	.25*	-.05	.04	-.11	.28*	.33**	-.15	.02	.04	.12
Actividades propias	-.02	-.16	.19	-.04	.14	-.06	.38**	.31**	.12	.14	.01	.19
Celos	-.26*	-.30**	.14	-.25*	-.02	-.15	.46**	.45**	.00	.07	.07	.20
Religión	-.29**	-.28**	.19	-.21	-.22	.12	.47**	.46**	-.07	.12	-.01	.15
Intereses/gustos	.01	-.09	.09	-.02	.20	-.07	.18	.13	-.07	.06	.00	-.05
Dinero	-.10	-.13	.32**	-.05	.03	-.04	.37**	.38**	-.05	.12	.14	.19
Familia	-.17	-.22	.25*	-.09	-.02	-.01	.40**	.38**	.02	.10	.00	.21
Orden/cooperación	-.04	-.10	.29**	-.05	.07	-.02	.17	.20	.04	.11	.01	.19
Relaciones sexuales	.02	-.09	.23*	.05	.02	.03	.28*	.28*	-.19	.12	-.01	.05

ESTUDIO 3

El estudio tres se centró en la descripción de los puntajes que mujeres y hombres obtuvieron en los factores de cada una de las escalas con las que se midieron las variables individuales y de pareja que conformaron esta investigación, también en esta etapa se realizó una prueba t por cada factor de cada escala entre el grupo de mujeres y de hombres para conocer si existían diferencias significativas entre los dos grupos*. En este estudio cada escala se redujo a dimensiones globales, se obtuvieron las relaciones entre dichas dimensiones y se predijo la satisfacción marital y los beneficios y los costos del trabajo de la mujer.

ETAPA 1: Descripción de las medias de mujeres y hombres

ETAPA 2: Reducción de factores de las escalas a dimensiones globales

ETAPA 3: Relaciones entre los factores de segundo orden

ETAPA 4: Predicción de la satisfacción marital a partir de los beneficios y costos del trabajo de la mujer en mujeres y hombres

*Solo se reportó el valor de t en el caso de los factores en los que se encontraron diferencias significativas entre el grupo de mujeres y hombres

ETAPA 1:

Estadística descriptiva de mujeres y hombres

Objetivos

Conocer las medias de mujeres y de hombres

Conocer si existen diferencias significativas entre el grupo de mujeres y de hombres

Método

Participantes

La muestra para este estudio se conformó por 140 parejas, de las cuales el 93.7% estaban casadas y el 6.3% viviendo en unión libre. La media de edad de la muestra fue de 39.36 años (D.E.=10.15), con un tiempo promedio en la relación de 14.07 años (D.E.=9.3). El número de hijos fue de 1.88 en promedio. En cuanto al sueldo percibido la

media fue de \$10,406.37 (D.E.=9335.86). Del total de las mujeres (140) el 32% de ellas trabajaba tiempo completo, el 32.8% trabajaba medio tiempo y el 35.15% no trabajaba.

Se empleó la misma muestra para los todos los estudios

Muestreo

Se empleará un muestro no probabilístico por cuota

Criterios de inclusión: Los participantes debieron cubrir con un mínimo de un año de relación y estar casados o viviendo en unión libre,

Variables

- Percepción de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer
- Identidad de género, esto es, los rasgos de instrumentalidad y expresividad, los roles de género, los estereotipos de roles de género y las actitudes hacia los roles y estereotipos de género
- Satisfacción marital
- Estrategias de poder con la pareja
- Frecuencia del conflicto con la pareja

Instrumentos

- Para medir la percepción de *beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer* se empleó la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer que desarrolló en el Estudio 1 (etapa1, 2, 3) (tipo Likert de 5 puntos)
- Para medir la *identidad de género* se emplearon
Para medir los rasgos de *instrumentalidad-expresividad* se empleó la subescala de rasgos de instrumentalidad-expresividad de Rocha (2004, ver Apéndice)(tipo Likert 7 puntos)
Para medir los *roles de género* se empleó la subescala de roles y actividades de género de Rocha (2004, ver Apéndice)
Para medir los *estereotipos de roles de género* se empleó la subescala de estereotipos acerca de los roles de género de Rocha (2004, ver Apéndice) (tipo Likert de 5 puntos)

Para medir las *actitudes hacia los roles de género* se empleó la subescala de actitudes de roles y actividades de género de Rocha (2004, ver Apéndice) (tipo Likert de 5 puntos)

- Para medir la *satisfacción marital* se empleó la escala de satisfacción marital de Cortés, Monjaraz, Díaz-Loving y Reyes (1994) (tipo Likert de 5 puntos)
- Para medir las *estrategias de poder* con la pareja se empleo la escala de estrategias de poder en la pareja de Rivera (2000) (tipo Likert 5 puntos)
- Para medir la *frecuencia del conflicto* con la pareja se empleó la escala de conflicto que se amplió a partir de la escala de Arnaldo (2001, ver Apéndice) en el Estudio 1 (etapa 4)

Procedimiento

Para lograr los objetivos planteados en este estudio, en primer lugar se obtuvieron las medias de cada factor por escala (citadas en la sección de instrumentos) de mujeres y de hombres y se realizaron una de serie de pruebas t (muestras independientes) para identificar si las diferencias de mujeres y hombres de los factores fueron significativas. En segundo lugar con la finalidad de obtener dimensiones globales, se llevó a cabo una serie de análisis factoriales de segundo orden por cada una de las escalas (citadas en la sección de instrumentos). En tercer lugar a partir de los factoriales de segundo orden y de las dimensiones obtenidas de cada escala se realizaron coeficientes de correlación producto-momento en el grupo de mujeres y hombres. Finalmente se realizaron diversos análisis de regresión múltiple para predecir la satisfacción marital, los beneficios y los costos del trabajo remunerado de la mujer y el salario percibido

Resultados ETAPA 1

A modo descriptivo se obtuvieron las medias de los factores de la escala de beneficios y costos del trabajo de la mujer de mujeres y hombres (véase Tabla 38), señalando que el mayor beneficio indicado, por hombres y mujeres, del trabajo de la mujer es el de la distracción, de las tareas del hogar y familiares, y el mayor costo es la falta de tiempo considerada como la limitación de tiempo para la realización de actividades propias y familiares. En cuanto a las pruebas t se obtuvieron diferencias significativas en un solo

factor, el factor de percepción de riesgo ($t(-3.88)$ $p=.000$) indicando que son los hombres ($\chi=3.37$) los que perciben mayor riesgo, por el trabajo de la mujer, que las mujeres ($\chi=3.00$).

Tabla 38

Medias por factor para la escala de beneficios y costos entre hombres y mujeres

			Mujeres	Hombres
BENEFICIOS DEL TRABAJO DE LA MADRE	DE LA FAMILIA	Solvencia familiar	4.05	3.93
		Motivación personal	4.07	4.07
		Calidad familiar	3.38	3.45
		Madurez y experiencia	4.01	3.93
		Distracción	4.50	4.51
		Crecimiento social	3.65	3.74
COSTOS DEL TRABAJO DE LA MADRE	DE LA FAMILIA	Deterioro de la relación de pareja	2.58	2.77
		Descuido del rol tradicional	2.56	2.78
		Percepción de riesgo	3.00	3.37
		Falta de tiempo	3.70	3.94
		Competencia	2.51	2.74
		Inversión	3.26	3.40

Las medias de los factores de la escala de instrumentalidad-expresividad (véase Tabla 39), indicaron que el puntaje más alto, en mujeres y hombres, se obtuvo en los rasgos de obediencia afiliativa que los define como trabajadores, responsables, formales y el más bajo en los rasgos de expresividad egocéntrica que se refiere a ser aprovechados, orgullosos y egocéntricos. En esta escala se encontraron diferencias significativas en cinco de los factores de la escala en el factor de expresividad positiva ($t(4.41)$, $p=.00$) siendo las mujeres ($\chi=5.91$) más expresivas positivas que los hombres ($\chi=5.40$), en el factor de expresividad egocéntrica se encontraron diferencias significativas ($t(-2.14)$, $p=.034$) siendo los hombres más expresivos egocéntricos ($\chi=3.07$) que las mujeres ($\chi=2.70$), también se encontraron diferencias significativas en el factor de instrumentalidad negativa ($t(-2.42)$ $p=.02$) siendo los hombres ($\chi=3.65$) más instrumentales negativos que las mujeres ($\chi=3.22$); en cuanto a la instrumentalidad

positiva ($t(-2.67)$, $p=.01$) las diferencias indicaron que los hombres ($\chi=5.80$) tienen más instrumentalidad positiva que las mujeres ($\chi=5.52$) y finalmente en el factor de expresividad negativa ($t(5.33)$, $p=.00$) son las mujeres ($\chi=4.39$) las que tienen una media más alta que los hombres ($\chi=3.66$).

Tabla 39

Medias por factor para la escala de instrumentalidad y expresividad entre mujeres y hombres

	Mujeres	Hombres
Expresividad positiva	5.91	5.40
Expresividad egocéntrica	2.70	3.07
Instrumentalidad negativa	3.22	3.65
Instrumentalidad positiva	5.52	5.80
Expresividad negativa	4.39	3.66
Obediencia afiliativa instrumental	6.19	6.29
Obediencia afiliativa expresiva	6.19	6.10

En la escala de roles de género (véase Tabla 40) las medias indicaron que las mujeres desempeñan mayormente el rol expresivo educativo (fomentar la estabilidad, los valores, y la unidad) y el que menos realizan es el rol social afiliativo (escuchar, platicar y trata de ser empático) en cuanto a los hombres el rol que mayormente desempeñan es el rol expresivo de pareja (cuidado, atención, expresión de afectos) y el que menos desempeñan es el rol doméstico (planchar, lavar, cocinar, trapear).

En esta escala se encontraron diferencias significativas en todos los factores, entre mujeres y hombres, excepto en el rol expresivo de pareja, se encontró que para el rol social expresivo ($t(3.03)$, $p=.00$) son las mujeres las que se identifican más ($\chi=3.52$) que los hombres ($\chi=3.21$) con este rol. En cuanto al rol social instrumental ($t(-2.72)$, $p=.01$) son los hombres ($\chi=3.14$) los que puntuaron con una media más alta que las mujeres ($\chi=2.85$). En el rol instrumental de pareja ($t(-4.22)$, $p=.00$) son nuevamente los hombres ($\chi=3.29$) los que mostraron una media más alta que las mujeres ($\chi=2.89$). Al contrario en el rol expresivo maternal ($t(6.16)$, $p=.00$) son las mujeres ($\chi=3.79$) las que más se identifican con dicho rol que los hombres ($\chi=3.16$), en cuanto al rol instrumental

dominante ($t(-5.56)$, $p=.00$) son los hombres ($\chi=3.72$) los que puntuaron con una media más alta que las mujeres ($\chi=3.25$).

Tabla 40

Medias por factor para la escala de roles de género entre mujeres y hombres

	Mujeres	Hombres
Rol social expresivo	3.52	3.21
Rol social instrumental	2.85	3.14
Rol expresivo de pareja	4.11	4.18
Rol instrumental de pareja	2.89	3.29
Rol expresivo maternal	3.79	3.16
Rol instrumental dominante	3.25	3.72
Rol expresivo educativo	4.30	4.03
Rol doméstico	4.08	2.60
Rol instrumental laboral	3.42	3.95
Rol social afiliativo	2.53	2.77

Para la escala de estereotipos de género (véase Tabla 41) las medias señalaron que hombres y mujeres sostienen más los estereotipos sobre las mujeres que se refieren a las creencias sobre que las mujeres son fuertes emocionalmente, cariñosas e intuitivas y pueden cuidar de otros. En esta escala se encontraron diferencias significativas en el factor de estereotipos de hombres y mujeres ($t(-3.95)$ $p=.000$) mostrando que los hombres, son los que tienen una media más alta ($\chi=2.62$) en comparación con las mujeres ($\chi=2.20$), y en el factor de estereotipos sobre los hombres ($t(-3.48)$ $p=.001$) los hombres ($\chi=2.74$) puntuaron con una media más alta que las mujeres ($\chi=2.36$).

Tabla 41

Medias por factor para la escala de estereotipos entre mujeres y hombres

	Mujeres	Hombres
Estereotipos de hombres y mujeres	2.20	2.62
Estereotipos sobre las mujeres	3.20	3.28
Estereotipos sobre los hombres	2.36	2.74

Para la escala de actitudes hacia los roles de género (véase Tabla 42) las medias más altas son en el factor de actitudes favorable hacia la equidad de género (me gusta que el hombre participe en las labores tradicionalmente femeninas y que la mujer tenga mayores oportunidades laborales). En cuanto a las diferencias, éstas fueron significativas en los tres factores que la componen, señalando en el factor de actitud hacia los roles tradicionales ($t(-6.29)$, $p=.000$) que los hombres ($\chi= 3.45$) son los que tienen actitud más favorable hacia los roles tradicionales que las mujeres ($\chi= 2.84$) mientras que en el factor de la actitud hacia la equidad ($t(4.30)$, $p=.000$) son las mujeres ($\chi=4.48$) las que sostienen una actitud más favorable que los hombres ($\chi=4.15$) y en el factor de la actitud hacia el empoderamiento las diferencias significativas ($t(4.82)$, $p=.000$) indicaron que también son las mujeres ($\chi=4.43$) las que mantienen una actitud mas favorable hacia el empoderamiento a diferencia de los hombres ($\chi= 4.08$).

Tabla 42

Medias por factor para la escala de actitudes hacia los roles tradicionales de género entre mujeres y hombres

	Mujeres	Hombres
Actitud favorable hacia los roles tradicionales	2.84	3.45
Actitud favorable hacia la equidad de género	4.48	4.15
Actitud favorable hacia el empoderamiento	4.43	4.08

En relación a la escala de estrategias de poder (véase Tabla 43) las medias indicaron que la estrategia más empleada, por hombres y mujeres, es la de equidad-reciprocidad (se ofrece un intercambio a la pareja en términos de beneficios mutuamente aceptables) y la estrategia menos empleada, por hombres y mujeres, fue la descalificación (se actúa hostil y en forma tirana con su pareja). En esta escala se encontraron diferencias significativas en el factor de autoritarismo ($t(2.09)$, $p=.037$) siendo las mujeres ($\chi=2.16$) las que reportan una media más alta que los hombres ($\chi=1.96$) al igual que en el factor dominio las mujeres ($\chi= 1.81$) emplean más la estrategia de dominio que los hombres ($\chi= 1.61$).

Tabla 43

Medias por factor para la escala de estrategias de poder entre mujeres y hombres

	Mujeres	Hombres
Autoritarismo	2.16	1.96
Afecto positivo	3.40	3.44
Equidad reciprocidad	3.70	3.85
Directo racional	3.28	3.35
Imposición manipulación	2.31	2.21
Descalificación	1.66	1.58
Afecto negativo	1.72	1.68
Coerción	1.79	1.68
Agresivo pasivo	2.06	2.00
Chantaje	2.02	1.88
Afecto petición	3.58	3.47
Autoafirmación	2.15	2.28
Sexual	2.49	2.57
Dominio	1.81	1.61

Las medias obtenidas para la escala de satisfacción marital (véase Tabla 44) señalaron que mujeres y hombres se encontraron más satisfechos en relación al área físico-sexual (expresiones físico corporales como caricias, abrazos, besos y relaciones sexuales), cabe resaltar, sin embargo que en todas las áreas las medias estuvieron por arriba de la media teórica. Se observaron diferencias significativas ($t=-2.49$, $p=.014$) en el área de organización y funcionamiento siendo los hombres ($\chi=3.97$) los que están más satisfechos que las mujeres ($\chi=3.7$), en el área de familia ($t=3.96$, $p=.000$) los hombres ($\chi=4.0$) también están más satisfechos que las mujeres ($\chi=3.5$), al igual que en el área de diversión ($t=-2.13$, $p=.034$) en la que los hombres ($\chi=3.9$) están más satisfechos que las mujeres ($\chi=3.7$), en el área de satisfacción con los hijos ($t=-2.30$, $p=.022$) son nuevamente los hombres ($\chi=4.16$) los que están más satisfechos que las mujeres ($\chi=3.86$).

Tabla 44

Medias por factor para la escala de satisfacción marital entre mujeres y hombres

	Mujeres	Hombres
Área de interacción	3.94	4.14
Área físico-sexual	4.10	4.24
Área de organización y funcionamiento	3.70	3.97
Área de familia	3.54	4.00
Área de diversión	3.72	3.94
Área de hijos	3.86	4.16

Con base en las medias de la escala de conflicto con la pareja (véase Tabla 45) se observó que el conflicto más frecuente con la pareja, para hombres y mujeres, fue el de intereses y gustos diferentes y el conflicto por la religión el menos frecuente, no sin señalar que todas las medias estuvieron por debajo de la media teórica. En esta escala no se obtuvieron diferencias significativas en ningún factor.

Tabla 45

Medias por factor para la escala de conflicto con la pareja entre mujeres y hombres

	Mujeres	Hombres
Personalidad	2.05	2.08
Hijos	1.99	1.94
Actividades de pareja	2.05	1.87
Actividades propias	1.86	2.03
Celos	1.78	1.73
Religión	1.32	1.40
Intereses y gustos diferentes	2.42	2.34
Dinero	1.91	1.94
Familia	1.77	1.82
Orden-cooperación	2.02	1.96
Relaciones sexuales	1.90	1.92

ETAPA 2:

Reducción de factores de las escalas a dimensiones globales

Objetivo

Reducir los factores de cada una de las escalas en dimensiones globales

Procedimiento

Con la finalidad de obtener dimensiones globales que incluyeran todos aquellos factores correlacionados entre sí y poder introducirlos en análisis posteriores, sin problemas de multicolinealidad, se llevó a cabo una serie de análisis factoriales de segundo orden. Los resultados se muestran a continuación para cada una de las escalas.

Resultados ETAPA 2

En cuanto a la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer se realizó un análisis factorial de segundo orden con rotación ortogonal de los 12 factores que la componen (ver Estudio 1) a partir del cual se obtuvieron dos dimensiones que explicaron el 68.48% de la varianza (véase Tabla 46).

Tabla 46

Factorial de segundo orden de la escala de costos y beneficios

<i>Factor 1: Costos del Trabajo Remunerado de la Mujer</i>	Carga factorial
Descuido de los roles tradicionales	.95
Deterioro de la relación de pareja	.92
Competencia	.89
Falta de tiempo	.84
Inversión	.69
Percepción de riesgo	.66
<i>Factor 2: Beneficios del Trabajo Remunerado de la Mujer</i>	Carga factorial
Motivación personal	.88
Madurez y experiencia	.84
Solvencia familiar	.84
Distracción	.78
Calidad familiar	.72
Crecimiento social	.70

En cuanto al análisis factorial de segundo orden con rotación ortogonal que se realizó a la escala de conflicto en la pareja conformado por 11 factores (ver Estudio 1) se obtuvo una sólo dimensión que explicó el 63.52% de la varianza (véase Tabla 47).

Tabla 47

Factorial de segundo orden a los factores de la escala de conflicto con la pareja

<i>Factor 1: Frecuencia del Conflicto con la Pareja</i>	Carga factorial
Actividades de pareja	.91
Personalidad	.90
Dinero	.90
Actividades propias	.88
Orden-Cooperación	.83
Hijos	.83
Intereses y gustos diferentes	.80
Celos	.75
Relaciones Sexuales	.72
Familia	.62
Religión	.51

A partir del análisis factorial de segundo orden con rotación ortogonal que se realizó a los 7 factores que componen la subescala de instrumentalidad-expresividad (Rocha, 2004) se obtuvieron dos dimensiones que explicaron el 76.94% de la varianza (véase Tabla 48).

Tabla 48

Factorial de segundo orden de la escala de rasgos de instrumentalidad-expresividad

<i>Factor 1: Rasgos de Instrumentalidad-Expresividad</i>	Carga factorial
<i>Positivos</i>	
Obediencia afiliativa instrumental	.87
Instrumentalidad positiva	.80
Obediencia afiliativa expresiva	.74
Expresividad positiva	.57
<i>Factor 2 Rasgos de Instrumentalidad-Expresividad</i>	Carga factorial
<i>Negativos</i>	
Instrumentalidad negativa	.87
Expresividad egocéntrica	.86
Vulnerabilidad emocional	.60

Del análisis factorial de segundo orden con rotación ortogonal que se realizó de la subescala de roles y actividades de género (Rocha, 2004) conformada por 10 factores se obtuvieron dos dimensiones que explicaron el 64.25% de la varianza (véase Tabla 49).

Tabla 49

Factorila de Segundo Orden de la Escala de Roles de Género

<i>Factor 1: Roles Instrumentales</i>	Carga factorial
Rol instrumental en la pareja	.79
Rol instrumental dominante	.74
Rol social instrumental	.72
Rol instrumental laboral	.63
Rol expresivo en la pareja	.47
<i>Factor 2 Roles Expresivos</i>	Carga factorial
Rol expresivo maternal	.86
Rol doméstico	.77
Rol expresivo educativo	.76
Rol social expresivo	.48

A partir del análisis factorial de segundo orden con rotación ortogonal que se realizó de la subescala de actitudes hacia los roles de género (Rocha, 2004) conformada de 3 factores, se obtuvo una dimensión que explicó el 64.09% de la varianza (véase Tabla 50).

Tabla 50

Factorial de Segundo Orden de la Escala de Actitudes hacia los Roles de Género

<i>Factor 1: Actitudes hacia los Roles de Género</i>	Carga factorial
Actitud favorable hacia el empoderamiento	.91
Actitud favorable hacia la equidad	.89
Actitud favorable hacia los roles tradicionales de género	-.54

Del análisis factorial de segundo orden con rotación ortogonal que se realizó a la escala de estereotipos de género (Rocha, 2004) conformada por tres factores se obtuvo una sola dimensión que explicó el 71.57% de la varianza (véase Tabla 51).

Tabla 51

Factorial de Segundo Orden de la Escala de Estereotipos de Roles de Género

<i>Factor 1: Estereotipos sobre los Roles de Género</i>	Carga factorial
Estereotipos generales sobre hombres y mujeres	.91
Estereotipos sobre las mujeres	.91
Estereotipos sobre los hombres	.70

Para la escala de satisfacción marital (Cortés et al., 1994) se realizó un análisis factorial de segundo con rotación ortogonal de los 6 factores que componen la escala a partir del cual se obtuvo una sola dimensión que explicó el 73.90% de la varianza (véase Tabla 52).

Tabla 52

Factorial de segundo orden de la escala de satisfacción marital

<i>Factor 1: Satisfacción Marital</i>	Carga factorial
Diversión	.92
Interacción	.92
Físico-Sexual	.87
Organización y funcionamiento	.85
Familia	.82
Hijos	.76

A partir del análisis factorial de segundo orden con rotación ortogonal de la escala de estrategias de poder con la pareja (Rivera, 2001) conformada de 14 factores se obtuvieron dos dimensiones que explicaron el 71.68% de la varianza (véase Tabla 53).

Tabla 53

Factorial de segundo orden de la escala de estrategias de poder con la pareja

<i>Factor 1: Estrategias de Poder Negativas</i>	Carga factorial
Afecto negativo	.84
Dominio	.84
Chantaje	.83
Descalificar	.83
Coerción	.82
Autoritarismo	.80
Agresión pasiva	.79
Autoafirmación	.77
Imposición manipulación	.63
Sexual	.52
<i>Factor 2 Estrategias de Poder Positivas</i>	Carga factorial
Equidad-reciprocidad	.83
Afecto petición	.76
Directo racional	.72
Afecto positivo	.71

ETAPA 3:

Relaciones entre las dimensiones globales

Objetivo

Conocer la relación entre las dimensiones obtenidas a partir de los análisis de de segundo orden

*Variables a relacionar **

- Dimensión de los beneficios del trabajo remunerado de la mujer (véase Tabla 46)
- Dimensión de los costos del trabajo remunerado de la mujer (véase Tabla 46)
- Dimensión de conflicto con la pareja (véase Tabla 47)
- Dimensión de rasgos instrumentales-expresivos positivos (véase Tabla 48)
- Dimensión de rasgos instrumentales-expresivos negativos (véase Tabla 48)
- Dimensión de roles expresivos (véase Tabla 49)
- Dimensión de roles instrumentales (véase Tabla 49)
- Dimensión de actitudes hacia los roles de género (véase Tabla 50)
- Dimensión de estereotipos de roles de género (véase Tabla 51)
- Dimensión de satisfacción marital (véase Tabla 52)
- Dimensión de estrategias de poder positivas con la pareja (véase Tabla 53)
- Dimensión de estrategias de poder negativas con la pareja (véase Tabla 53)
- Número de hijos
- Sueldo de la mujer
- Sueldo del hombre
- Trabajo (*medido como un continuo, cero no trabaja, uno trabaja medio tiempo y dos trabaja tiempo completo*)

* Para conocer la conformación de cada una de las dimensiones ver tablas indicadas y que forman parte de la ETAPA 2 de este estudio

Procedimiento

Para conocer las relaciones de manera general entre las variables que integraron el modelo teórico se obtuvieron coeficientes de correlación producto momento de pearson, entre los factores

de segundo orden, además de incluir las variables de número de hijos, sueldo y trabajo, variables que también conformaron el modelo teórico

Resultados ETAPA 3

Los coeficientes de correlación entre los factores de segundo orden en el grupo de las mujeres indicaron (véase Tabla 54) en cuanto al número de hijos, que entre más hijos existe una mayor percepción de costos, a partir de que la mujer ingresa al campo laboral, se emplean menos estrategias de poder positivas con la pareja y se ejecutan más roles instrumentales. En cuanto al sueldo propio, las relaciones indicaron entre más alto sea el sueldo de la mujer más alto el sueldo de su pareja, menos percepción de costos a partir del trabajo de la mujer, la mujer se describe con más rasgos de instrumentalidad-expresividad positivos, mayor ejecución de roles instrumentales y menor aceptación hacia los estereotipos de roles de género tradicionales. Con respecto a la variable de trabajo, los coeficientes mostraron que entre más trabaje la mujer menos ejecuta roles expresivos. En relación a los costos, se observó que entre mayor sea la percepción de costos a partir del trabajo de la mujer, se percibe más conflicto, un mayor empleo de estrategias de poder negativas con su pareja, menos rasgos instrumentales-expresivos positivos y un mayor acuerdo hacia los estereotipos de roles de género tradicionales.

Los coeficientes de correlación en cuanto a los beneficios señalaron, que entre mayor sea la percepción de beneficios a partir del trabajo de la mujer, la mujer se describe con más rasgos instrumentales-expresivos y ejecuta más roles expresivos. En cuanto a la satisfacción, los coeficientes señalaron que entre mayor sea la satisfacción, menor la frecuencia del conflicto, mayor empleo de estrategias de poder positivas y menos negativas, menor identificación de rasgos instrumentales-expresivos negativos y una actitud más favorable hacia la equidad de género y el empoderamiento. Referente al conflicto, los datos señalaron que a mayor conflicto menor empleo de estrategias positivas y más negativas, menos rasgos instrumentales-expresivos positivos y más negativos, un mayor acuerdo hacia los estereotipos de género tradicionales y una actitud desfavorable hacia la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. En relación al poder positivo, los coeficientes mostraron, que a mayor empleo de estrategias de poder positivas, menor uso de estrategias de poder negativas, menos rasgos instrumentales-expresivos negativos y una actitud más favorable hacia la

equidad de género y hacia el empoderamiento. En base al poder negativo los resultados indicaron, que a mayor empleo de estrategias de poder negativas menos rasgos instrumentales-expresivos positivos y más negativos y mayor ejecución de roles instrumentales y mayor acuerdo hacia los estereotipos de género tradicionales. En referencia a los rasgos de instrumentalidad-expresividad positiva, los coeficientes mostraron, que entre más rasgos positivos menos rasgos negativos, mayor ejecución de roles expresivos e instrumentales, menor acuerdo hacia los estereotipos de género tradicionales y una actitud más favorable hacia la equidad y el empoderamiento de la mujer. En relación a los rasgos de instrumentalidad-expresividad negativos, se observó que a más rasgos negativos mayor acuerdo hacia los estereotipos de género tradicionales y una actitud menos favorable hacia la equidad y el empoderamiento. Finalmente en cuanto a los roles expresivos, a mayor ejecución de dichos roles mayor ejecución de roles instrumentales y una actitud más favorable hacia la equidad y el empoderamiento.

Tabla 54
Coeficientes de correlaciones entre los factores de segundo orden en las mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Hijos																
2. Sueldo																
3. Sueldo pareja		.54**														
4. Trabajo																
5. Costos del trabajo remunerado de la mujer	.17*	-.21*														
6. Beneficios del trabajo remunerado de la muler																
7.Satisfacción marital																
8. Conflicto con la pareja					.24*		-.68**									
9. Estrategias de poder positivas	-.27**						.39**	-.39**								
10. Estrategias de poder negativas					.18*		-.42**	.46**	-.31**							
11. Rasgos instrumentales-expresivos Positivos		.21*			-.17*	.16*		-.32**	.35**	-.19*						
12. Rasgos instrumentales y expresivos Negativos							-.38**	.49**	-.30**	.42**	-.33**					
13. Roles expresivos				-.17*		.17*					.26**					
14. Roles instrumentales	.16*	.25*								.21**	.27**		.29**			
15. Estereotipos sobre roles de género		-.28*			.40**			.22*		.34**	-.22**	.26**				
16. Actitudes hacia los roles de género							.32**	-.35**	.22**		.34**	-.20*	.21**			

Los coeficientes de correlación entre los factores de segundo orden en el grupo de los hombres (véase Tabla 55) indicaron en cuanto al número de hijos, que entre más hijos, menos empleo de estrategias de poder positivas con la pareja y menos rasgos de instrumentalidad-expresividad positivos. En cuanto al sueldo propio, las relaciones indicaron que entre más alto sea el sueldo del hombre, más alto el sueldo de su pareja, menos percepción de costos a partir del trabajo de la mujer y mayor ejecución de roles expresivos e instrumentales. En cuanto a la variable de trabajo de mi pareja, los coeficientes mostraron, que entre más trabaje la pareja del hombre, menos (él) ejecuta roles instrumentales y está en desacuerdo con los estereotipos de género tradicionales. Con respecto a los costos, se observó, que entre mayor sea la percepción de costos a partir del trabajo de la mujer se percibe menos satisfacción, más conflicto, un mayor empleo de estrategias de poder negativas con su pareja, mas rasgos instrumentales-expresivos negativos, mayor ejecución de roles instrumentales y menor de roles expresivos y mayor acuerdo hacia los estereotipos tradicionales de género tradicionales.

Los coeficientes de correlación de los beneficios señalaron, que entre mayor sea la percepción de beneficios a partir del trabajo de la mujer, los hombres emplean mas estrategias positivas, se describen con más rasgos instrumentales-expresivos positivos y ejecuta más roles instrumentales y expresivos, y sostuvieron una actitud más favorable hacia la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. En cuanto a la satisfacción, los coeficientes señalaron, que entre mayor sea la satisfacción, menor la frecuencia del conflicto, mayor empleo de estrategias de poder positivas y menos negativas, mayor identificación de rasgos instrumentales-expresivos positivos y menos negativos, y menor acuerdo hacia los estereotipos de género tradicionales y una actitud más favorable hacia la equidad de género y el empoderamiento. Referente al conflicto, los datos señalaron, que a mayor conflicto menor empleo de estrategias positivas y más negativas, menos rasgos instrumentales-expresivos positivos y más negativos, un mayor acuerdo hacia los estereotipos de género tradicionales y una actitud desfavorable hacia la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. En relación al poder positivo, los coeficientes mostraron, que a mayor empleo de estrategias de poder positivas, menos rasgos instrumentales-expresivos negativos y más positivos, mayor ejecución de roles expresivos e instrumentales y una actitud más favorable hacia la equidad de género y hacia el empoderamiento de la mujer. En base al poder negativo, los datos

indicaron, que a mayor empleo de estrategias de poder negativas, menos rasgos instrumentales-expresivos positivos y más negativos y mayor ejecución de roles instrumentales y mayor acuerdo hacia los estereotipos de género tradicionales. En referencia a los rasgos de instrumentalidad-expresividad positiva, los coeficientes mostraron que entre más rasgos positivos menos rasgos negativos, mayor ejecución de roles expresivos e instrumentales menor acuerdo hacia los estereotipos de género tradicionales y una actitud más favorable hacia la equidad y el empoderamiento de la mujer. En relación a los rasgos de instrumentalidad-expresividad negativos se observó que a mas rasgos negativos mayor acuerdo hacia los estereotipos de género tradicionales. En cuanto a los roles expresivos, a mayor ejecución de dichos roles mayor ejecución de roles instrumentales, menor acuerdo hacia los estereotipos de género y una actitud más favorable hacia la equidad y el empoderamiento. Referente a los coeficientes en los roles instrumentales, a mayor ejecución de dichos roles mayor acuerdo hacia los estereotipos de género y actitud más favorable hacia la equidad de género y el empoderamiento de la mujer.

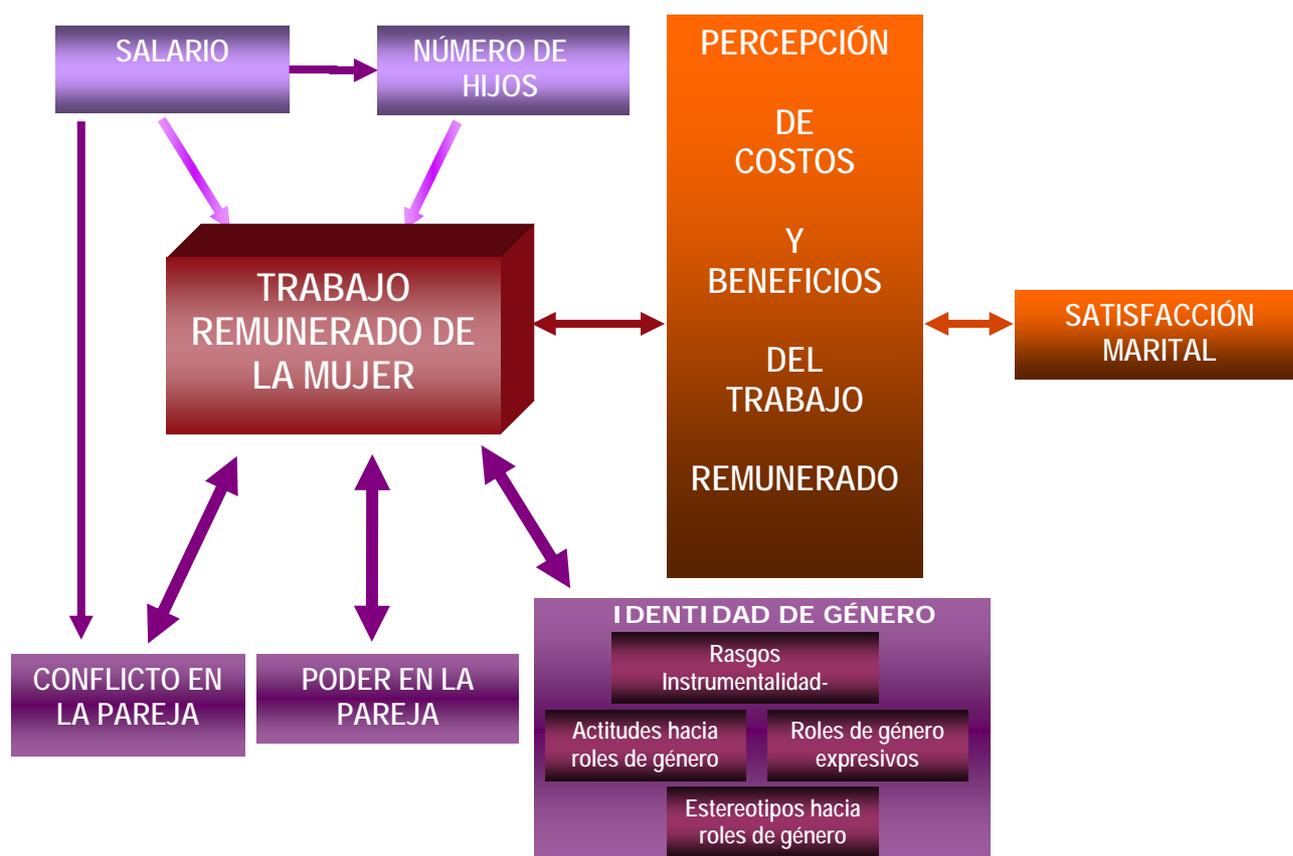
Tabla 55
Coeficientes de correlación entre los factores de segundo orden en hombres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Hijos																
2. Sueldo Propio																
3. Sueldo pareja		.53**														
4. Trabajo mi pareja			.28*													
5. Costos del trabajo remunerado de la mujer		-.26**	-.25*													
6. Beneficios del trabajo remunerado de la mujer			.23*													
7. Satisfacción marital					-.29**											
8. Conflicto con la pareja					.49**		-.67**									
9. Estrategias de poder positivo	-.20*			-.23**		.31*	.36**	-.23**								
10. Estrategias de poder negativo					.41**		-.35**	.59**								
11. Rasgos instrumentales-expresivos Positivos	-.17*					.42**	.40**	-.31**	.46**	-.26**						
12. Rasgos instrumentales-expresivos negativos					.24**		-.22**	.27**	-.19*	.40**	-.23**					
13. Roles expresivos		.21*	.28*		-.20*	.31**			.31**		.33**					
14. Roles instrumentales		.24*		-.26**	.18*	.24**			.33**	.32**	.27**		.22**			
15. Estereotipos sobre roles de género				-.22**	.53**		-.19*	.33**		.40**	-.16*	.31**	-.26**	.36**		
16. Actitudes hacia los roles de género						.35**	.23**	-.15*	.24**		.37**		.28**	.27**		

ETAPA 4:

Predicción de la satisfacción marital, de los beneficios y costos del trabajo de la mujer, del tiempo que dedica la mujer al trabajo y del salario

MODELO TEÓRICO

*Objetivos*

- Predecir la satisfacción marital de mujeres y hombres
- Predecir la percepción de los beneficios y costos del trabajo de la mujer en las mujeres
- Predecir el tiempo que la mujer dedica al trabajo de la mujer en las mujeres y los hombres
- Predecir la percepción de salario en las mujeres

Procedimiento

Con la intención de explorar diferentes posibilidades en cuanto a la predicción de las variables ya señaladas, se realizaron varios análisis de regresión, en el primer análisis se

empleó el índice de satisfacción marital como variable dependiente y como variables independientes los puntajes de costos y beneficios del trabajo de la mujer, el número de hijos, la cantidad de tiempo que la mujer dedica al trabajo, el sueldo percibido, los roles instrumentales y expresivos, el conflicto en la pareja, las estrategias de poder positivas y negativas en la pareja, los rasgos de instrumentalidad-expresividad positivos y negativos, las actitudes hacia los roles tradicionales de género y los estereotipos hacia los roles de género, con estas variables se realizó un análisis para las mujeres y otro para los hombres. En el segundo análisis se empleó el puntaje de percepción de costos del trabajo como variable dependiente y como variables independientes el número de hijos, la cantidad de tiempo que la mujer dedica al trabajo, el sueldo percibido, los roles instrumentales y expresivos, el conflicto en la pareja, las estrategias de poder positivas y negativas en la pareja, los rasgos de instrumentalidad-expresividad positivos y negativos, las actitudes hacia los roles tradicionales de género y los estereotipos hacia los roles de género, el análisis se realizó solo para el grupo de las mujeres. En el tercer análisis de regresión se empleó el puntaje de beneficios percibidos a partir del trabajo de la mujer como variable dependiente y como variables independientes el número de hijos, la cantidad de tiempo que la mujer dedica al trabajo, el sueldo percibido, los roles instrumentales y expresivos, el conflicto en la pareja, las estrategias de poder positivas y negativas en la pareja, los rasgos de instrumentalidad-expresividad positivos y negativos, las actitudes hacia los roles tradicionales de género y los estereotipos hacia los roles de género, el análisis se realizó solo para el grupo de las mujeres. En el cuarto análisis se utilizó la cantidad de tiempo que la mujer trabaja (medida de uno a tres desde no trabaja, trabaja medio tiempo y trabaja tiempo completo) como variable dependiente y como variables independientes los roles instrumentales y expresivos, el conflicto en la pareja, las estrategias de poder positivas y negativas en la pareja, los rasgos de instrumentalidad-expresividad positivos y negativos, las actitudes hacia los roles tradicionales de género y los estereotipos hacia los roles de género, se realizaron dos análisis uno para mujeres y otro para hombres. En el quinto análisis se empleó el salario como variable dependiente como variables independientes los roles instrumentales y expresivos, el conflicto en la pareja, las estrategias de poder positivas y negativas en la pareja, los rasgos de instrumentalidad-expresividad positivos y

negativos, las actitudes hacia los roles tradicionales de género y los estereotipos hacia los roles de género sólo en grupo de las mujeres.

Resultados ETAPA 4

a) Predicción de la satisfacción marital

Para predecir la satisfacción marital de las mujeres que trabajan, se realizó un análisis de regresión múltiple jerárquico (véase Tabla 56) incluyendo las variables predictoras en tres bloques. El primer bloque se conformó por la variable de costos del trabajo de la mujer y la variable de beneficios del trabajo de la mujer. Los resultados de este primer bloque mostraron que la beta del bloque no fue significativa ($F(2,62)= 1.63$, $p=.21$) al solo explicar el 5% de la varianza en conjunto por las variables de costos del trabajo de la mujer y los beneficios del trabajo de la mujer, sin embargo, los costos del trabajo de la mujer mostraron una beta de $-.23$ con una significancia marginal de $p=.08$. En el segundo bloque se incluyeron las variables de número de hijos, trabajo fuera y el sueldo como predictoras de la satisfacción marital; en este bloque los resultados indicaron que el incremento de la R^2 no fue significativo, $R^2 = .03$, $F(3,62)= .59$, $p=.62$. En el tercer bloque se incluyeron nueve variables: conflicto con la pareja, estrategias de poder positivos, estrategias de poder negativas, rasgos instrumentales-expresivos positivos y rasgos instrumentales-expresivos negativos, roles instrumentales, roles expresivos, actitudes hacia la equidad de género y la variable de estereotipos sobre los roles de género. El análisis de regresión mostró que las betas del bloque 3 contribuyeron de manera significativa ($F(9,62)= 5.56$, $p=.00$). Los datos indicaron que el 53.9% del porcentaje total de la varianza de la satisfacción marital se explicó por las variables incluidas en el bloque, de manera específica, las variables independientes de roles expresivos ($\beta=.32$) y conflicto con la pareja ($\beta=-.37$) contribuyeron de manera significativa a la predicción de la satisfacción marital de las mujeres (véase Figura 3).

Tabla 56

Regresión múltiple jerárquica sobre la satisfacción marital en mujeres que trabajan

Bloque	Variables predictoras	β	Sig.	F Change	Sig. F Change	R Múltiple	R ²
1	-Costos trabajo mujer	-.23	.08	1.63	.21	.22	.05
	-Beneficios trabajo mujer	.04	.80				
2	-Costos trabajo mujer	-.26	.06	.59	.62	.28	.08
	-Beneficios trabajo mujer	.06	.65				
	-Hijos	-.06	.62				
	-Trabajo	-.01	.95				
	-Sueldo	-.15	.25				
3	-Costos trabajo mujer	-.13	.35	5.56	.00	.73	.54
	-Beneficios trabajo mujer	.01	.92				
	-Hijos	.05	.67				
	-Trabajo	.06	.63				
	-Sueldo	-.12	.31				
	-Roles instrumentales	-.26	.06				
	-Roles expresivos	.32	.02				
	-Conflicto con la pareja	-.37	.04				
	-Estrategias poder negativo	-.16	.21				
	-Estrategias poder positivo	.23	.12				
	-Rasgos inst-exp positivos	-.12	.40				
	-Rasgos inst-exp negativos	-.09	.46				
-Actitudes roles de género	.13	.37					
-Estereotipos roles de género	-.00	.90					

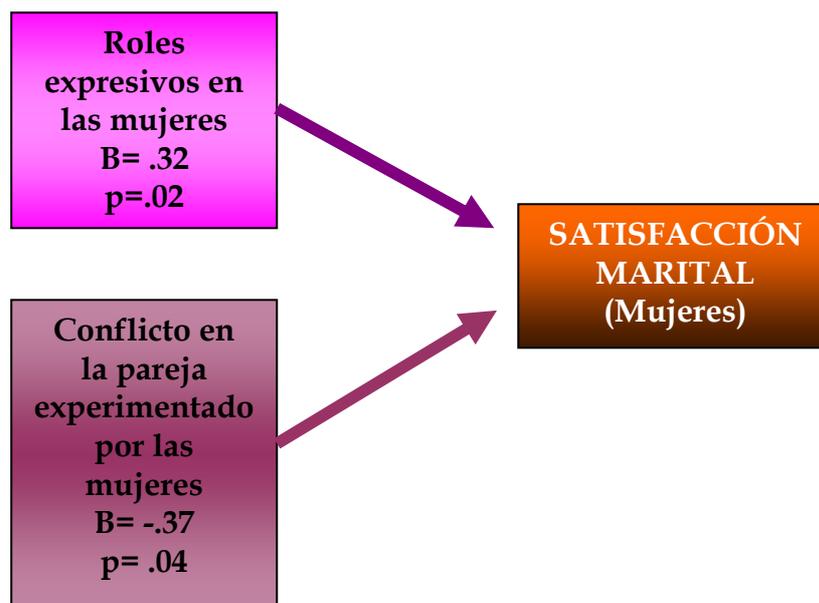


Figura 3. Variables que predicen la satisfacción marital en las mujeres

Para predecir la satisfacción marital de los hombres con una pareja que trabaja, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple a través del método jerárquico (véase Tabla 57) incluyendo las variables predictoras en tres bloques. El primer bloque se conformó por la variable de costos del trabajo de la mujer y la variable de beneficios del trabajo remunerado de la mujer. Los resultados de este primer bloque mostraron que la beta fue significativa ($F(2,62)= 7.41$, $p = .00$) explicando el 19.5% de la varianza, de manera específica la variable de costos del trabajo de la mujer ($\beta=-.45$) fue la que contribuyó más, en la predicción de la satisfacción marital de los hombres. En el segundo bloque se incluyeron las variables número de hijos, trabajo y sueldo como predictoras de la satisfacción marital; en este bloque los resultados indicaron que el incremento de la R^2 no fue significativo, $R^2 = .06$, $F(3,58)=1.45$, $p=.24$, sin embargo, los costos del trabajo remunerado de la mujer mostraron una beta de $-.51$ con una significancia de $p=.00$, y el sueldo con una beta de $-.23$ y una significancia marginal de $p=.08$. En el tercer bloque se incluyeron 9 variables: conflicto con la pareja, estrategias de poder positivos, estrategias de poder negativas, rasgos instrumentales-expresivos positivos y rasgos instrumentales-expresivos negativos, roles instrumentales, roles expresivos, actitudes hacia la equidad de género y la variable de estereotipos sobre los

roles de género. El análisis de regresión mostró que las betas del bloque 3 contribuyeron de manera significativa ($F(9,58)= 5.59$, $p=.00$), de manera específica, la variable de conflicto con la pareja ($\beta=-.57$) fue la que contribuyó a la predicción de la satisfacción marital de los hombres (véase Figura 4). Los datos indicaron que el 63%, del porcentaje total de la varianza de la satisfacción marital se explicó por las variables incluidas.

Tabla 57

Regresión múltiple jerárquica sobre la satisfacción marital en hombres con una pareja que trabaja

Bloque	Variables predictoras	β	Sig.	F Change	Sig. F change	R Múltiple	R ²
1	-Costos trabajo mujer	-.45	.00	7.41	.00	.44	.19
	-Beneficios trabajo mujer	.08	.48				
2	-Costos trabajo mujer	-.51	.00	1.45	.24	.50	.25
	-Beneficios trabajo mujer	.14	.25				
	-Trabajo	-.07	.59				
	-Sueldo	-.23	.08				
	-Hijos	-.09	.44				
3	-Costos trabajo mujer	-.04	.77	5.59	.00	.80	.63
	-Beneficios trabajo mujer	-.00	.98				
	-Trabajo	-.05	.61				
	-Sueldo	-.09	.43				
	-Hijos	.06	.53				
	-Roles expresivos	-.05	.70				
	-Roles instrumentales	.13	.25				
	-Estereotipos roles de género	-.10	.42				
	-Actitudes roles de género	.06	.58				
	-Rasgos inst-exp	-.01	.90				

Tabla 57 (continuación)

Negativos

-Rasgos inst-exp positivos	.19	.11
-Estrategias poder positivo	.10	.37
-Estrategias poder negativo	-.08	.52
-Conflicto con la pareja	-.57	.00

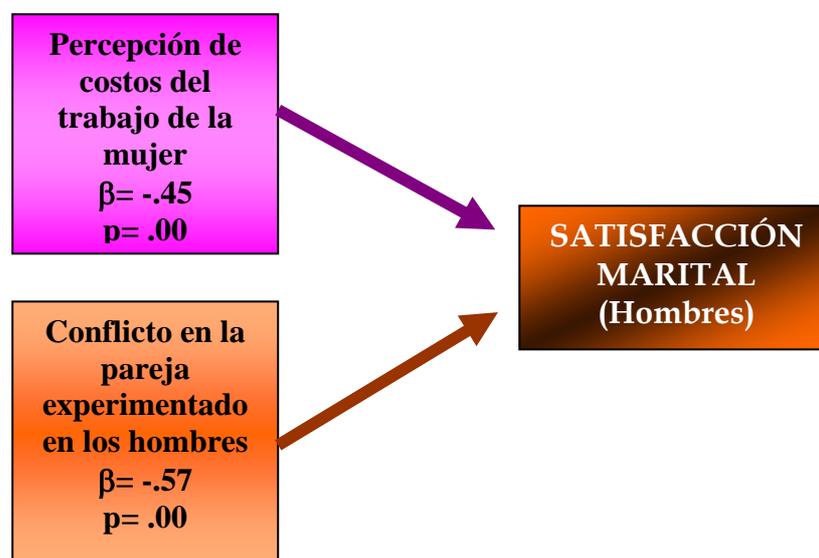


Figura 4. Variables que predicen la satisfacción marital en los hombres

b) Predicción de los costos del trabajo remunerado de la mujer

Para predecir la percepción de costos por el trabajo de la mujer, en el grupo de mujeres que trabaja, se realizó un análisis de regresión múltiple tipo jerárquico (véase Tabla 58) incluyendo las variables predictoras en dos bloques, el primer bloque se conformó de tres variables: sueldo, número de hijos, cantidad de tiempo que trabaja. Los resultados para este bloque mostraron la beta del bloque no fue significativa ($F(3,61) = 1.63$, $p = .20$) al sólo explicar el 7.4% de la varianza. El segundo bloque se conformó de 9 variables, el conflicto con la pareja, las estrategias de poder positivos con la pareja y de estrategias de poder negativas con la pareja, los rasgos instrumentales-expresivos positivos y negativos, los roles instrumentales, los roles expresivos, las

actitudes hacia la equidad de género y los estereotipos sobre los roles de género, los datos indicaron que las betas del bloque 2 contribuyeron significativamente ($F(9,52)=3.32, p=.00$) a la predicción de los costos del trabajo de la mujer, en particular fueron los costos del trabajo de la mujer con una beta de .60 y las actitudes con una beta de .36 los que contribuyeron a la predicción (véase Figura 5) . Los datos indicaron que el 41.2%, del porcentaje total de la varianza de la percepción de costos por el trabajo de la mujer las mujeres que trabajan se explica por las variables incluidas.

Tabla 58

Regresión múltiple jerárquica sobre los costos del trabajo de la mujer en mujeres que trabajan

Bloque	Variables predictoras	β	Sig.	F change	Sig. F Change	R múltiple	R ²
1	-Hijos	.17	.16	1.63	.19	.27	.07
	-Trabajo	-.06	.61				
	-Sueldo	-.20	.12				
2	-Hijos	.18	.20	3.32	.00	.64	.41
	-Trabajo	-.06	.61				
	-Sueldo	-.18	.15				
	-Roles instrumentales	-.22	.14				
	-Roles expresivos	.06	.67				
	-Conflicto con la pareja	.60	.00				
	-Estrategias poder negativo	-.05	.74				
	-Estrategias poder positivo	.20	.19				
	-Rasgos inst-exp positivos	-.00	.99				
	-Rasgos inst-exp negativos	.00	.99				
-Actitudes roles de género	.36	.02					
-Estereotipos roles género	.12	.41					

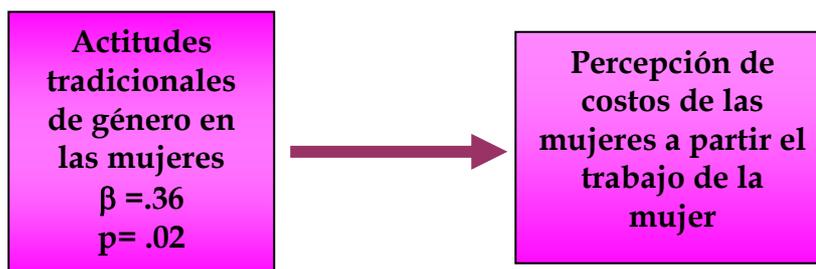


Figura 5. Variable que predice la percepción de costos a partir del trabajo de la mujer en mujeres

c) Predicción de beneficios

Para predecir la percepción de beneficios a partir del trabajo de la mujer, en las mujeres que trabajan, se realizó un análisis de regresión múltiple tipo jerárquico (véase Tabla 59) incluyendo las variables predictoras en dos bloques, el primer bloque se conformó de tres variables: sueldo, número de hijos, cantidad de tiempo trabajo fuera de casa. Los resultados para este bloque mostraron que la beta del bloque no fue significativa ($F(3,62) = .49$, $p = .69$) al solo explicar el 2.3% de la varianza. El segundo bloque se conformó de 9 variables, conflicto con la pareja, estrategias de poder positivos y de estrategias de poder negativas, los rasgos instrumentales-expresivos positivos y negativos, los roles instrumentales, los roles expresivos, las actitudes hacia la equidad de género y los estereotipos sobre los roles de género, los datos indicaron que el incremento de la R^2 no fue significativo, $R^2 = .12$, $F(9,53) = .85$, $p = .58$, al sólo explicar el 14.6% de la varianza de la percepción de beneficios partir del trabajo remunerado de la mujer.

Tabla 59

Regresión múltiple jerárquica sobre los beneficios del trabajo de la mujer en mujeres que trabajan

Bloque	VARIABLES predictoras	β	Sig.	F change	Sig. F Change	R múltiple	R ²
1	-Hijos	.08	.54	.49	.69	.15	.02
	-Trabaja	-.11	.41				
	-Sueldo	.09	.46				
2	-Hijos	.23	.16	.85	.58	.38	.15
	-Trabaja	-.10	.50				
	-Sueldo	.03	.85				
	-Roles instrumentales	-.14	.43				
	-Roles expresivos	.16	.35				
	-Conflicto con la pareja	.02	.91				
	-Estrategias poder negativo	.14	.42				
	-Estrategias poder positivo	.25	.18				
	-Rasgos inst-exp positivos	.11	.56				
	-Rasgos inst-exp negativos	.21	.23				
-Actitudes roles género	.01	.95					
-Estereotipos roles género	-.27	.11					

d) Predicción de la cantidad de tiempo que la mujer trabaja

Para predecir la cantidad de tiempo que la mujer trabaja de la fuera de casa (no trabaja, trabaja medio tiempo ó trabaja tiempo completo) se realizó un análisis de regresión lineal múltiple tipo jerárquico en las mujeres (véase Tabla 60) incluyendo las variables predictoras en un solo bloque que se conformó de nueve variables, los roles instrumentales, los roles expresivos, el conflicto con la pareja, las estrategias de poder negativo y de estrategias de poder positivo, los rasgos instrumentales-expresivos

positivos y negativos, las actitudes hacia la equidad de género y los de estereotipos sobre los roles de género. El análisis señaló que la beta del bloque con la variable dependiente no fue significativa ($F(9,115)=1.20$, $p=.30$) al solo explicar el 8.6% de la varianza en conjunto a partir de las variables que se introdujeron.

Tabla 60

Regresión múltiple jerárquica sobre la cantidad de tiempo que la mujer trabaja en mujeres

Bloque	VARIABLES predictoras	β	Sig.	F change	Sig. F change	R múltiple	R ²
1	-Roles instrumentales	.10	.32	1.20	.30	.30	.09.
	-Roles expresivos	-.20	.04				
	-Conflicto con la pareja	.03	.81				
	-Estrategias poder negativos	.11	.31				
	-Estrategias poder positivos	.13	.21				
	-Rasgos inst-exp positivos	.03	.82				
	-Rasgos inst-exp negativos	.05	.67				
	-Actitudes roles género tradicion	-.01	.91				
	.Estereotipos roles género	-.15	.13				

Para predecir la cantidad de tiempo que la mujer trabaja de la fuera de casa (no trabaja, trabaja medio tiempo ó trabaja tiempo completo) en el grupo de hombres se realizó un análisis de regresión lineal múltiple tipo jerárquico (véase Tabla 61), incluyendo las variables predictoras en un solo bloque, se conformó de nueve variables, la variable de roles instrumentales, la variable de roles expresivos, la variable de conflicto con la pareja, la variable de estrategias de poder negativo y de estrategias de poder positivo, la variables de rasgos instrumentales-expresivos positivos y negativos, la variable de actitudes hacia la equidad de género y la variable de estereotipos sobre los roles de género. El análisis señaló que la beta del bloque fue significativa ($F(9,115)= 2.26$,

$p=.02$) y explicó el 15.3% de la varianza. Siendo en particular el poder positivo con una beta de $-.22$ y los estereotipos de género con una beta de $-.20$ y una significancia marginal de $p=.07$ los que contribuyeron más a la predicción (véase Figura 6).

Tabla 61

Regresión múltiple jerárquica sobre la cantidad de tiempo que la mujer trabaja en hombres

Bloque	Variables predictorass	β	Sig.	F Change	Sig. F change	R Múltiple	R ²
1	-Roles instrumentales	-.18	.12	2.26	.02	.39	.15
	-Roles expresivos	.04	.72				
	-Conflicto con la pareja	.14	.26				
	-Estrategias poder negativo	-.01	.92				
	-Estrategias poder positivo	-.22	.04				
	-Rasgos inst-exp positivos	.04	.69				
	-Rasgos inst-exp negativos	-.02	.81				
	-Actitudes roles género	.07	.50				
	-Estereotipos roles género	-.20	.07				

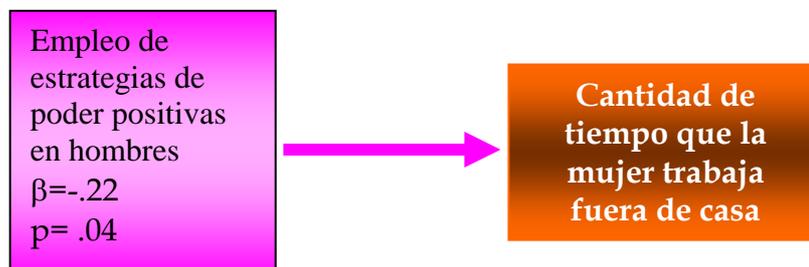


Figura 6. Variable que predice la cantidad de tiempo que la mujer invierte en el trabajo remunerado a partir del grupo de hombres

e) Predicción del sueldo

Para predecir el sueldo percibido se realizó un análisis de regresión lineal múltiple tipo jerárquico (véase Tabla 62) en el grupo de las mujeres que trabaja, incluyendo las variables independientes en un solo bloque, de nueve variables, los roles instrumentales, los roles expresivos, la variable de conflicto con la pareja, las estrategias de poder negativo y de estrategias de poder positivo, los rasgos instrumentales-expresivos positivos y negativos, las actitudes hacia la equidad de género y los estereotipos sobre los roles de género. El análisis señaló que la beta del bloque no fue significativa ($F(9,56)=1.49$, $p=.18$) al sólo explicar el 19.3% de la varianza.

Tabla 62

Regresión múltiple jerárquica sobre el sueldo en mujeres que trabajan

Bloque	Variables predictoras	β	Sig.	F change	Sig. F change	R múltiple	R ²
1	Roles instrumentales	.18	.27	1.49	.18	.44	.19
	Roles expresivos	-.16	.29				
	Conflicto con la pareja	.34	.06				
	Estrategias poder negativo	-.12	.42				
	Estrategias poder positivo	.15	.31				
	Rasgos inst-exp positivos	.10	.56				
	Rasgos inst-exp negativos	-.05	.77				
	Actitudes roles género	.09	.57				
	Estereotipos roles género	-.26	.07				

A partir de los análisis de regresión realizados, se presentan dos modelos finales, uno para mujeres (véase Figura 7) y uno para el grupo de los hombres (véase Figura 8), que conjuntan las variables independientes que predijeron la satisfacción marital en mujeres y hombres, y en el caso de las mujeres los costos del trabajo remunerado de la mujer, no sin señalar que dichas variables se obtuvieron mediante análisis de regresión realizados en forma separada, y que se reúnen en un solo modelo con la única intención de visualizar los elementos que se mantuvieron en comparación con el modelo teórico planteado inicialmente. En las mujeres las variables que aparecen son conflicto en la relación de pareja, los roles expresivos y las actitudes tradicionales sobre los roles de género como indicadores de la identidad de género. En los hombres las variables que aparecen fueron las estrategias de poder positivas, la cantidad de tiempo que la mujer trabaja, la percepción de costos del trabajo de la mujer y el conflicto en la relación de pareja.

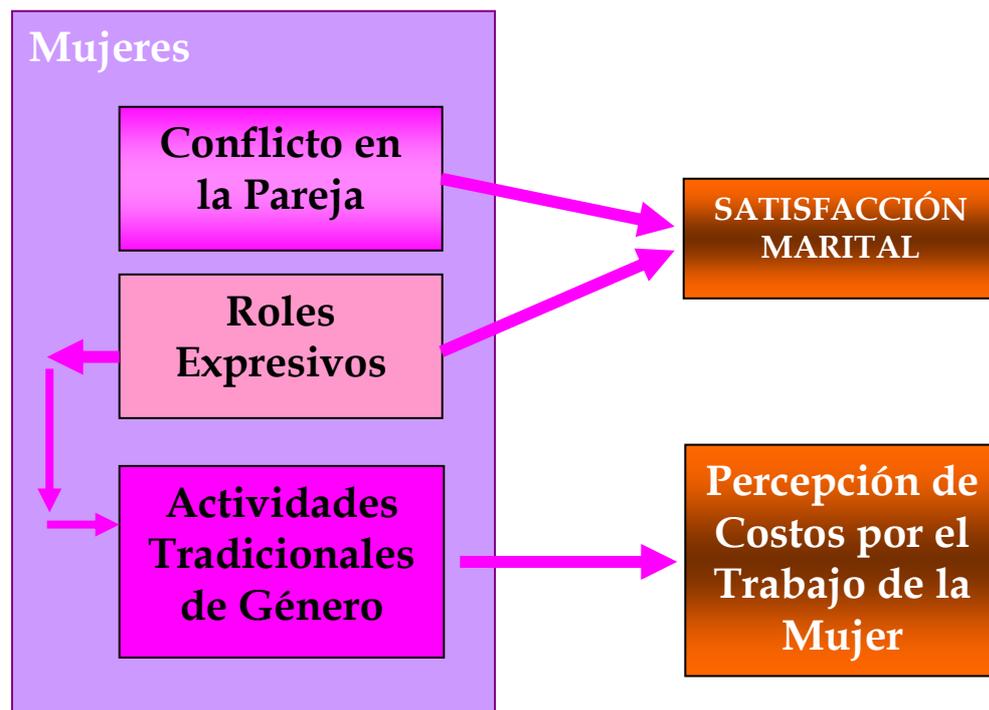


Figura 7. Variables que empíricamente resultaron predictoras de la satisfacción marital y de la percepción de costos del trabajo de la mujer a partir del modelo teórico

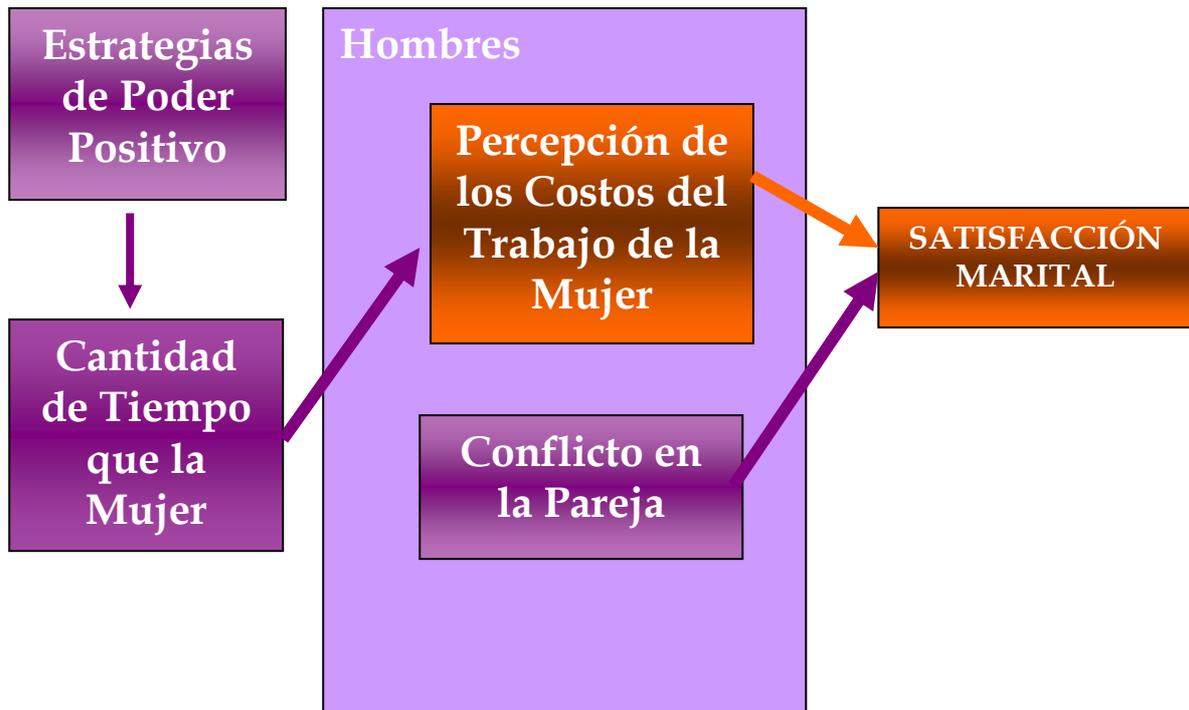


Figura 8. Variables que resultaron predictoras, en las hombres, de la satisfacción marital mediante análisis de regresión diferentes y que se integraron en un mismo modelo

Capítulo 6

Discusión

DISCUSIÓN

ESTUDIO 1

Etapa 1: Conceptualización de los beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

Dentro de la conceptualización de los beneficios (ventajas) y costos (desventajas) del trabajo de la mujer, no fue sorprendente que la principal ventaja que señalaron hombres y mujeres, fuera la *ventaja económica*, con respecto a este punto, Poloma y Garland (1971) y posteriormente Yogev (1983) indicaron que uno de los mayores beneficios de las parejas en donde ambos trabajan, es un estilo de vida financieramente mejor. La mención de la ventaja económica como el principal beneficio del trabajo de la mujer coincidió con los datos que presentó Tobío (2005), esta autora, entrevistó a 100 mujeres españolas acerca de las razones por las que trabajaban, a partir de sus respuestas, encontró que la primera razón que mencionaron fue la económica (por 57 de 100 mujeres) y su justificación fue que un solo ingreso ya no es suficiente para mantener una familia y un segundo salario es necesario para mantener un nivel *estándar* de consumo. Este argumento no varió independientemente de la edad, la clase social, la ocupación o el nivel de ingresos de las mujeres; lo que si varió fue el significado del nivel *estándar* de consumo ya que para algunas mujeres se asoció al mantenimiento vital básico y para otras a actividades de ocio (como vacaciones) y a la educación complementaria para los hijos (diversos cursos). La segunda razón (señalada por 14 de 100 mujeres) fue la independencia económica, razón en la que también fue un factor económico el que explicó el trabajo, pero como un aspecto individual de las mujeres, esta idea de independencia económica se asocia a la libre decisión del mantenimiento de una relación siendo el mejor indicador de independencia el tener dinero propio.

Otras ventajas, dentro de esta conceptualización, fueron la posibilidad de reconocimiento, de sentirse útil, tener mayor seguridad y autoestima, ser productiva y apoyar a la pareja, pero a diferencia de la ventaja económica, éstas solo fueron consideradas por el grupo de mujeres. Las ventajas arrojadas por este estudio refuerzan lo que Wilkie, Feree, y Ratcliff (1998) señaló acerca de que el empleo de la mujer incrementa la autoestima, los sentimientos de valor propio y el deseo de actuar

independientemente, un mayor sentido de legitimidad, mayor asertividad. Este tipo de beneficios que la mujer identificó como una consecuencia de trabajar, no aparecen a lo largo de la historia de la mujer, como características propias de la mujer, más bien su papel refiere características maternas, de abnegación, y de cuidado hacia otros y su seguridad se ha asociado a su posición en la familia (Tobío, 2005). Hoy en día ya no se percibe a la familia como exclusiva de seguridad, por lo que el trabajo se ha vuelto el factor principal a través del cual adquieren una nueva forma de seguridad individual.

En el grupo de los hombres fue de asombrarse que para ellos una de las principales ventajas del trabajo de la mujer, fuera la posibilidad que ellos tienen de ayudar y compartir con la mujer la responsabilidad del cuidado de los hijos y las actividades del hogar. Al respecto Ferré (1991) postuló que los hombres que participan más en las tareas del hogar, los que apoyan más a su pareja, los que toman decisiones equitativas y se involucran más con sus hijos son aquellos que sostienen una evaluación positiva hacia el desempeño de roles igualitarios (Gerson, 1993). Esta aseveración permitió considerar, que en particular, los hombres evaluados en esta investigación, sostenían ideas igualitarias sobre los roles de género o al menos una mayor aceptación hacia las mismas, aspecto que a su vez se relaciona con la intención de ayudar, de compartir las tareas del hogar y de desempeñar papeles expresivos, que no necesariamente se traduce a la ejecución de tales roles, como se verá en resultados posteriores. En contraste, es el mismo grupo de hombres el que al responder acerca de las desventajas del trabajo de la mujer, refirió que el cuidado del hogar y de los hijos es, todavía, obligación y responsabilidad de la mujer, aspecto que se opone a las ventajas que habían señalado. Esto indicó en primer instancia, que pueden coexistir ideas que se contraponen y que por un lado abocan a lo tradicional y por otro a la apertura hacia los roles. En segunda instancia que, el que la mujer trabaje, en efecto es una oportunidad para el hombre de participar en tareas típicamente femeninas, pero como una colaboración o ayuda a la mujer, ya que de acuerdo a los hombres las responsables siguen siendo las mujeres. Al respecto un estudio realizado en Norteamérica señaló que pese al incremento de la presencia de las mujeres en la fuerza laboral, las horas invertidas por los hombres en el trabajo familiar crecieron lentamente ya que de 10 horas por semana en 1965 sólo aumentó a 14 horas a la semana en 1987 (Robinson, 1988 cit. en Arrighi, y Maume, 2000), dato que contrasta con las horas que las mujeres

invierten en las tareas del hogar y además en el trabajo remunerado que realizan (Hochschild, 1989).

En cuanto a las diferencias entre mujeres y hombres, las mujeres resaltaron mayores ventajas a nivel individual que los hombres y solo más desventajas que los hombres en cuanto al poco tiempo que les queda para atender las necesidades de la familia debido al trabajo. Por su parte los hombres indicaron más problemas con su pareja debido al trabajo de ella, al respecto Juárez (1995) señaló que el rechazo de una postura tradicional y la realización de un trabajo fuera de casa, origina conflictos de pareja e individuales. Aunado a lo anterior Gerson (1993) mencionó que los hombres que mantienen los roles tradicionales sienten competencia con sus esposas, si ellas trabajan, dando como resultado conflicto e insatisfacción.

Etapa 2,3: Validación de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

En cuanto a la escala que se construyó y validó acerca de los beneficios y los costos del trabajo de la mujer, se observó, al compararla con otras escalas que miden el trabajo de la mujer, que de las áreas de los beneficios el factor de *motivación personal* coincidió con los reactivos contenidos en el *Home/employment orientation scale (HEO)* (Youngblut, Loveland-Cherry y Horan, 1990) referentes a la orientación hacia el empleo los cuales consideran que "El trabajar fuera del hogar hace más interesante intelectualmente a la mujer". El factor de *crecimiento social* agrupó aspectos señalados en el *Home and Employment Role Scale (HER)* (Parry y Warr, 1980) como el aprecio que la familia muestra por el trabajo que realiza la mujer y el encontrar personas amigables en el trabajo. El factor de *calidad familiar* que agrupó por reactivos sobre el mejoramiento de la vida familiar a partir del ingreso de la mujer al campo laboral coincidió con los reactivos del *Family empowerment scale (FES)* (Koren, Dechillo y Friesen, 1992) que señaló el crecimiento y desarrollo de los hijos promovido por el desarrollo laboral de la mujer.

De las áreas de los costos, el factor de *deterioro de la relación de pareja* resultó similar con una de las escalas del *Work-family and family-work conflict scale (WF/FWCC)* (Netemeyer, Boles y McMurrian, 1996), la referente al conflicto entre el trabajo-familia, sin embargo dicha escala hace referencia a aspectos familiares mayormente, mientras que este factor se centró en la percepción de la mujer hacia su pareja y la del hombre

hacia ella. Coincidió además con el *Work to family conflict scale (WFC)* (Stephens y Sommer, 1996) con aseveraciones como que “el trabajo aleja a la familia y es muy demandante y produce irritabilidad en el hogar”. El factor de *descuido de roles tradicionales* se asemejó a los reactivos contenidos en la escala *Home and Employment Role (HER) Scale* (Parry y Warr, 1980) principalmente en el énfasis del descuido del cuidado de los hijos, debido a la realización del trabajo fuera de casa, este factor además coincidió con el *Work-family and family-work conflict scales (WF/FWCC)* (Netemeyer, Boles y McMurrian, 1996) en una de sus dos escalas, la que hace referencia al conflicto que se genera en la familia por el trabajo. El factor de *falta de tiempo* se apoyó con las áreas señaladas en la escala de Wiersma (1994) que se refieren a la transposición de actividades generada por el trabajo fuera de casa por el cual se aumenta la demanda de tiempo y se impide la realización de otras actividades principalmente personales.

Así como la escala que se desarrolló confirmó áreas ya especificadas en otros instrumentos y con muestras distintas, nuevas áreas aparecieron en la muestra mexicana y señalaron particularidades de nuestra cultura, ligados a su vez, a las necesidades económicas de este país. Los factores de beneficios que se conformaron a diferencia de las otras escalas, fueron el de *solvencia familia* que señaló la importancia que tiene el poder brindar comodidades y seguridad económica a los hijos y a la familia y que no solamente se liga a la independencia económica de la mujer, sino a su preocupación y cuidado hacia los demás. Otro factor fue el de *madurez-experiencia* que integró la posibilidad de adquirir habilidades para el crecimiento personal y laboral de la mujer. Finalmente el factor de *distracción* que se refirió al momento de esparcimiento y hasta de relajación que implica el trabajar fuera de casa y poder dejar por momentos las responsabilidades del hogar y de la familia.

Los factores de costos agrupados en la escala fueron la *percepción de riesgo* que refiere la sensación de estar expuesto a distintos percances, como accidentes y asaltos, y que puede ligarse a la situación de inseguridad específica de la ciudad de México. El factor de *inversión* agrupó la concepción de una pérdida de recursos tanto monetarios como de tiempo, por el hecho de que la mujer trabaje fuera de casa, ya que el gasto en los traslados y en comida y el tiempo que requiere desempeñar varios roles supera los beneficios que da el trabajo. Finalmente el factor de *competencia* conformó la lucha por

obtener logros en su círculo y fuera de él y la dificultad de enfrentarse a la pelea por el poder y el dominio con los hombres y con las propias mujeres.

Etapa 4: Ampliación de la escala de frecuencia de conflicto con la pareja

De acuerdo a la nueva conformación factorial, con los reactivos que se agregaron, se observó que las áreas de conflicto con la pareja generadas por la *desconfianza* y las *adicciones*, no fueron centrales en esta versión del conflicto en la pareja, debido en parte a que algunos reactivos del factor de desconfianza se agregaron al factor de *celos*, a pesar de estos dos factores en general se conservó la estructura original de la escala. Las áreas de conflicto originadas por la *familia política* y *familia de origen* se agruparon en una sola área de *familia*. De los ocho reactivos que se agregaron quedaron seis reactivos que cubrieron las áreas de conflicto generadas por el trabajo de la mujer y se agruparon en las áreas de *dinero-irresponsabilidad*, *personalidad*, *actividades de la pareja*, *orden-cooperación* y *sexualidad*. Las áreas que se conservaron y confirmaron los temas esenciales, incitadores de conflicto, y los autores que las señalaron fueron: el área de personalidad (McGonagle, Kessler, y Schilling, 1992); el área de hijos (Mead, Vatcher, Wyne y Roberts, 1990); el área de las actividades de la pareja (Rivera, 2001); el área de las actividades propias-costumbres (Mead, et. al 1990); el área de celos (Mead, et. al 1990); el área de religión; el área de intereses y gustos diferentes; el área de dinero; el área de orden y cooperación (Peterson,1993); el área de la familia (Mead, et. al 1990) y el área de las relaciones sexuales (Mead, et. al 1990).

Los reactivos agregados y que se conservaron en la nueva versión apoyaron lo que la teoría sugirió acerca de que las parejas en donde ambos trabajan, tienen problemas, comúnmente, sobre aspectos financieros, sobre la división de las tareas del hogar y sobre aspectos sexuales (Blumstein y Schwartz, 1983; Madden y Jannoff-Bulman, 1981), siendo los temas más discutidos la toma de decisiones sobre la distribución del dinero y el control y manejo de las finanzas de la familia (Blumstein y Schwartz, 1983).

Estudio 2

Etapa 1: Relaciones entre los beneficios-costos del trabajo de la mujer y la identidad de género

La hipótesis planteada fue que *una división más igualitaria de las tareas del hogar puede reducir el estrés en las mujeres y aumentar la participación del hombre en la vida de los hijos y poder disfrutar de ellos. El desempeño de roles igualitarios y una división justa de las tareas del hogar se traducen en equidad en la relación (Gerson, 1993)*. Para abordar este planteamiento, es destacable, que los aspectos que se midieron en cuanto la identidad de género en este trabajo de investigación, rebasaron por mucho la hipótesis planteada en un inicio, ya que la misma sólo se enfoca a las tareas que se realizan en el hogar y cómo el compartirlas con el hombres tiene aspectos positivos en hombres y mujeres, lo que implica que los hombres, en este caso, sean los que desempeñen un rol no típico de ellos. Los resultados que se obtuvieron en esta investigación mostraron que los hombres que desempeñan un rol doméstico, realizando el quehacer como planchar, lavar, cocinar, trapear, percibieron menos costos si la mujer trabaja, esto es, entre más desempeñen este papel menos percepción de inestabilidad y conflicto sentirán con su pareja (deterioro de la relación de pareja), no percibirán falta de atención por las actividades que se espera que la mujer realice (descuido de los roles tradicionales), ni limitación de tiempo para realizar sus actividades (falta de tiempo), esta percepción se presenta de forma similar en los hombres que desempeñan un rol expresivo educativo y que cuidan el bienestar y unidad de la familia lo que implica que están interesados en las necesidades de su pareja y en el trabajo de ella. Esto confirma la aseveración señalada por Gerson (1993) e incluida en la hipótesis, al asumir que la ayuda del hombre hacia la mujer (que trabaja) se traduce en la disminución del estrés de ella. Al respecto Glass y Fujimoto (1994) mencionaron que el estrés generado por el empleo de las mujeres, se produce por la dificultad de realizar múltiples roles y las demandas sobre los recursos individuales (principalmente el tiempo), además señalaron que el aumento del trabajo de las madres disminuye la satisfacción marital. Adicionalmente Meneses et. al (1999) indicaron que los estresores más frecuentes de las mujeres casadas que trabajan, son extra-organizacionales, en especial los relacionados con la pareja, los hijos y el ambiente doméstico y señalaron la importancia que la mujer le otorga al rol familiar. Finalmente para Barnett, Marshall y Pleck (1992) el conjugar la familia y el

trabajo es un estresor intenso de las mujeres. En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres Baruch et al. (1987) encontraron que para los hombres, los estresores laborales se relacionaron con estrés psicológico y para las mujeres con estrés familiar (especialmente conflicto e insatisfacción marital)

Por su parte los resultados, en el grupo de mujeres que también adoptaron roles igualitarios y en su caso ingresaron al campo laboral y son instrumentales, realizando tareas de toma de decisiones, de establecimiento de reglas y de ocupar puestos de alta jerarquía, percibieron los beneficios del trabajo de la mujer, como la posibilidad de brindar comodidades y seguridad económica para sus hijos y pareja (solvencia familiar), el impulso de auto-cuidado externo e interno (motivación personal), el ofrecer un espacio dedicado exclusivamente a cubrir las necesidades de los hijos y la familia (calidad familiar), la adquisición de habilidades de crecimiento personal y laboral (madurez-experiencia), el tener un momento de esparcimiento y relajación (distracción) y la ampliación de su red social (crecimiento social) y que a su vez, al igual que en el caso de los hombres que desempeñaron roles igualitarios, se traduce en la reducción del estrés en ellas. Los roles igualitarios en el caso de los hombres se ligaron a la percepción de menos costos por el trabajo, pero en el caso de los hombres con rasgos de expresividad positiva que son tiernos, amorosos, cálidos y sensibles perciben no solamente menos costos si no más aún los beneficios del trabajo de la mujer. Ante estos resultados Oppenheimer (1994), ya señalaba que un matrimonio colaborativo con roles y actividades similares, dan solidez a la estructura de un matrimonio así como mayor flexibilidad lo que a su vez facilita el ajuste ante problemas y crisis que pudieran afectar a la pareja.

Apoyando lo señalado en la hipótesis, y más bien como contraparte, los hombres que siguen su rol tradicional y son instrumentales con su pareja, son poco afectivos, impositivos, establecen el orden y buscan el control de la relación y consideran los costos del trabajo de la mujer en relación a estos datos Perry-Jenkins y Crouter (1990) señalaron que el sostener actitudes tradicionales acerca de los roles de género en los hombres es dañino para las relaciones maritales. Al igual que los hombres que siguen su rol tradicional, las mujeres que juegan un papel instrumental en el ámbito de la pareja, ya que son menos afectivas, impositivas, imponen reglas, establecen el orden y tiene el control de la relación y ven los costos de que la mujer trabaje. Estos datos, dan indicios

de que la instrumentalidad generalizada, a cualquier ámbito, en este caso específicamente al ámbito de la pareja, tiene efectos negativos.

A partir de la muestra estudiada en este trabajo se dibujó un perfil de la instrumentalidad, en diferentes papeles de la mujer y dirigido hacia una actividad instrumental como lo es el trabajo asalariado, el cual en función del ámbito ya sea laboral, de pareja y/o social va a ser más o menos positivo, lo que habla de que el movimiento hacia la instrumentalidad en las mujeres debe considerarse en términos del impacto de la misma de acuerdo al contexto, la situación y la actividad. Como señala Thoits (1983) el desempeño de múltiples roles resulta en diferentes tipos de apoyo social y habilidades que se transfieren de un rol a otro como valor personal y propósito, siempre que estas habilidades aparezcan en su aspecto positivo y en el contexto adecuado.

Etapas 2: Relaciones entre las estrategias de poder con la pareja, la satisfacción marital y los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer

En cuanto a la hipótesis que se planteó acerca de que las parejas que mantuvieran relaciones equitativas de poder reportarían mayor satisfacción marital (Oppenheimer, 1994) y que las mujeres satisfechas son las que toman las decisiones junto con su pareja (Gray-Little y Burks, 1983). Mientras que las parejas insatisfechas son las que las que sostuvieran relaciones no equitativas (Oppenheimer, 1994) dominarían la relación (Gray-Little y Burks, 1983). Los resultados en este estudio confirmaron la hipótesis planteada de manera amplia, ya que en efecto las mujeres están más satisfechas entre más emplean estrategias positivas de poder como la equidad-reciprocidad (intercambio en términos de beneficios mutuos) pero además en este estudio surgió el afecto positivo como estrategia de poder (ser amables y cariñosas con su pareja para conseguir su meta) y el ser directa-racional como elementos importantes en la satisfacción marital de las mujeres. Al contrario entre menos satisfechas estén las mujeres mayormente emplearán las estrategias negativas de poder como la agresión pasiva (actúa contrario y descalifica) y en el caso de los hombres, cabe señalar, que los insatisfechos emplearon el dominio como estrategia negativa. Estos resultados también confirmaron la hipótesis que se planteó sobre que, las relaciones de poder entre los esposos influyen en la organización de las labores y en la evaluación de la contribución del otro y dicha evaluación resultará

en sentimientos de satisfacción y gratificación o por el contrario en sentimientos de frustración, insatisfacción y desacuerdo (Thagaard, 1997).

Esta búsqueda de equidad en las relaciones de pareja, se intensifica, de acuerdo a Scanzoni (1980), en las mujeres que trabajan fuera del hogar, ya que el trabajo les da la posibilidad de obtener recursos económicos y desarrollar habilidades personales. La necesidad de equidad da pie a la búsqueda de la negociación del poder entre el hombre y la mujer (Scanzoni, 1980).

Además de la relación de las estrategias de poder con la satisfacción, en esta investigación se indagó, sobre la relación con el trabajo de la mujer, en términos de la percepción de beneficios y costos, encontrando que el empleo de las estrategias positivas de poder, no solo se asociaba a mayor satisfacción sino que en particular, el ser amables y cariñosos (afecto positivo) y ser halagadores con la pareja (afecto petición), se relacionó con los beneficios de que la mujer trabaje, siendo estos resultados similares en las mujeres y en los hombres. Por lo que el empleo de formas expresivas y cálidas específicamente con la pareja llevan a la flexibilidad y la visualización de aspectos positivos del trabajo de la mujer.

En término del uso de la equidad como estrategia de poder (intercambio a su pareja en términos de beneficios mutuamente aceptables) en relación al trabajo de la mujer, también favoreció la percepción de los beneficios del trabajo de la mujer. Señalando así, mujeres y hombres, el empleo de la mujer, como búsqueda de mejores condiciones como pareja.

El empleo de la equidad como estrategias se ligó consecuencias positivas. De acuerdo a la teoría de la equidad planteada por Walster y Walster (1978 cit. en Taylor et. al 2000) una relación es equitativa, cuando la proporción de beneficios y contribuciones es la misma para todos. De acuerdo a Sprecher y Schwartz (1994, cit. en Taylor, et. al 2000) la satisfacción en el matrimonio está afectada por las percepciones de equidad, siendo los miembro más beneficiados los que reportan mayor satisfacción.

En términos de la búsqueda de equidad además de emplearla como una estrategia de poder, dentro de las subescalas que se emplearon para medir la identidad de género, una de ellas evaluó las actitudes hacia los roles de género, siendo tres, los factores que la conformaron, uno de ellos evaluó las actitudes hacia la equidad, en cuanto a la ejecución de los roles de género, que se refiere a sostener una evaluación

positiva hacia la ejecución proporcional e igualitaria entre los roles de mujeres y varones, como el hecho de que el hombre participe en las labores tradicionalmente femeninas y que la mujer tenga mayores oportunidades laborales. Al respecto los resultados indicaron que la simple evaluación positiva hacia la búsqueda de la equidad, permite visualizar, en el caso de las mujeres, todos los beneficios del trabajar fuera de casa. Que de acuerdo a lo que plantearon Walster y Walster (1978 cit. en Yela 2002), el trabajar fuera de casa se asocia a la percepción de la ejecución proporcional e igualitaria de los roles y a su vez a la percepción de justicia y de equidad. Estos mismos resultados se observaron en el caso de las mujeres que sostuvieron actitudes positivas hacia el empoderamiento y emancipación de la mujer, aspecto que se refiere a la evaluación positiva acerca de que la mujer se vuelva dueña de sí misma, participe en la toma de decisiones y sea autosuficiente. Lo que señaló que esta percepción de igualdad y de justicia no solamente se refiere a actividades, sino a la independencia y libertad sobre recursos individuales. Al respecto Van Yperen y Buunk (1991) indicaron que las mujeres con actitudes no tradicionales acerca de los roles de género están especialmente sensibles a lo concerniente a la equidad y experimentan insatisfacción si creen que su relación es injusta.

Al contrario de las mujeres con una evaluación positiva hacia la equidad, las mujeres con actitudes positivas hacia los roles tradicionales de género (evaluación positiva hacia que la mujer debe estar en el hogar y cuidando a los hijos y el hombre como proveedor) no perciben los beneficios del trabajo de la mujer. Lo anterior implica, para este grupo de mujeres, que el trabajo de la mujer no representa una situación proporcional e igualitaria de los roles sino una situación inequitativa. De acuerdo a Hatfield, Traupmann, Sprecher, Utne y Hay (1985), estas situaciones de inequidad producen sensaciones de malestar, ante las cuales las personas intentan restablecer la equidad psicológica mediante estrategias cognoscitivas, es probable, en el caso de algunas de las mujeres con actitudes tradicionales (sobre los roles de género) que el hecho de trabajar fuera de casa, o el evaluar tal actividad, produzca un ligero cambio, de actitudes tradicionales a igualitarias y viceversa, como estrategia cognoscitiva para reestablecer el balance y la equidad, sin embargo no en todos los casos se aplica esta estrategia, ya que dependerá de los beneficios y costos asociados con cada estrategia particular. Teóricamente, se plantea, que si no es posible reestablecer la equidad, la

persona puede optar por terminar la relación o en este caso abandonar la actividad que está generando la sensación de malestar.

En el mismo sentido que las mujeres con actitudes tradicionales, hombres y mujeres que sostuvieron *estereotipos tradicionales de género*, creencias vinculadas a la posición y desempeño social de hombres y mujeres a partir de su condición biológica, de acuerdo a los cuales la mujer se realiza al ser madre y realizar el quehacer y el hombre al ser proveedor, percibieron los costos del trabajo de la mujer.

En cuanto a la relación entre la satisfacción marital y el trabajo, las mujeres satisfechas con la interacción de pareja (aspectos emocionales, afectivos y comprensión), con el área físico-sexual (expresiones físico-corporales como caricias, abrazos y relaciones sexuales), con la familia (organización y realización de tareas del hogar como distribución y cooperación), asociaron menos costos si la mujer trabaja fuera de casa, esto es, no vieron un deterioro hacia la pareja ni descuido de las actividades tradicionales si la mujer trabaja. Lo anterior se apoya con la premisa fundamental de la teoría del intercambio social, que señala que las relaciones que proveen más recompensas y menos costos serán más satisfactorias y durarán más tiempo (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Brehm, 1992).

Por su parte los hombres que reportaron estar satisfechos con la interacción de pareja (aspectos emocionales y afectivos), con el área físico-sexual (expresiones físico-corporales como caricias, abrazos y relaciones sexuales), con la familia (organización y realización de tareas del hogar como distribución y cooperación), con la organización y funcionamiento (toma de decisiones, solución de problemas) y con la diversión (convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar) señalaron las ventajas de que la mujer trabaje, cuestión que no ocurre con las mujeres, ya que ellas señalaron solo menos costos.

Etapa 3: Relaciones entre el conflicto con la pareja y los beneficios y costos percibidos del trabajo remunerado de la mujer

En cuanto a la hipótesis planteada acerca de que las mujeres y los hombres que perciben mayores costos (que beneficios) por el trabajo de la mujer fuera del hogar, experimentarán mayor cantidad de conflicto (Crouter, 1984) y tensiones relacionadas a los roles (Kelly y Voydanoff, 1985), se confirmó con los resultados encontrados en esta

investigación, ya que las mujeres entre más conflictos reportaron con su pareja, en diferentes áreas (carácter, educación, tiempo dedicado a los hijos, actividades y preferencias del otro, actividades y costumbres de la persona, celos, religión, diferentes puntos de vista sobre gustos y actividades, dinero, familia, relaciones sexuales) señalaron más costos por el trabajo de la mujer (deterioro de la pareja, descuido de los roles tradicionales, falta de tiempo, inversión). En los hombres apareció el mismo resultado entre más conflicto con la pareja, visualizaron más costos por el trabajo de la mujer, pero con menor frecuencia, en comparación con las mujeres, destacando la percepción de problemas con la pareja y descuido de las tareas de la casa. Al respecto Hill (1988) señaló que el empleo de las mujeres afecta la calidad marital debido al tiempo que invierten en el trabajo, por lo que el tiempo que se comparte con la pareja disminuye (Hill, 1988; Kingston y Nock, 1987; Spitze y South, 1985) y el conflicto con la pareja aumenta (Hochschild, 1989; Spitze y South, 1985). Así, el desempeñar varios roles sociales produce tensión y conflicto debido a las demandas incompatibles de ser madre, esposa, y empleada.

Estudio 3

Etapas 1: Descripción de las medias de mujeres y hombres

En cuanto a la descripción de las medias por factor por escala, se obtuvo que el mayor beneficio del trabajo de la mujer, para hombres y mujeres fue el de la distracción, de las tareas del hogar y familiares. Este factor se refirió a la posibilidad que el trabajo da, de dejar de lado por momentos, las presiones y la monotonía de las labores del hogar y el involucrarse en otras tarea que producen satisfacción. Es destacable que a pesar de que el aspecto económico se haya señalado en el estudio exploratorio como la ventaja con mayor frecuencia, sea el factor de distracción y no el de solvencia familiar, el que señaló la media más alta. En relación a este aspecto, Tobío (2005) indagó acerca de las razones por las que las madres ingresan al campo laboral entre las cuales el “no estar encerrada en casa” fue la sexta razón mencionada por las mujeres, siendo la aseveración más cercana al aspecto de la distracción y al salir de la monotonía del hogar. Es interesante que más allá de las ventajas lógicas del trabajo como, los hombres y mujeres de esta muestra mexicana, resalten el trabajo como una forma de liberación de los roles asignados tradicionalmente a la mujer.

El mayor costo, reportado por hombres y mujeres, debido al trabajo de la mujer, fue la falta de tiempo (considerada como la limitación de tiempo para la realización de actividades propias y familiares). En relación a estos resultados Voydanoff (1988) indicó que el empleo de las mujeres conlleva la dificultad de empatar varios roles ya que se elevan las demandas significativas sobre recursos individuales como el tiempo.

El rasgo, con la media más alta, en mujeres y hombres, fue el rasgo de obediencia afiliativa, que define como trabajadores, responsables, formales. Este rasgo, en su versión instrumental se asemeja a uno de los ocho tipos de mexicano señalados por Díaz-Guerrero (1994), el tipo de mexicano pasivo, obediente y afiliativo (afectuoso), denominado como el tipo de personalidad más común en la sociedad mexicana, que se delinea con habilidades como la tendencia al orden, el ser educados, el estar de acuerdo con el orden social y por congraciarse con dueños, líderes y jefes, sin embargo, no llegarán a tener una posición de dirección, ya que les falta iniciativa propia y valerse por sí mismos. Tal definición da idea del perfil particular de la mujer que trabaja, con una tendencia hacia la instrumentalidad, pero sin dejar de lado la educación, el respeto a las normas y la necesidad afectiva.

El rol que más desempeñan, las mujeres, fue el expresivo educativo (fomentar la estabilidad, los valores y la unidad familiar). Al respecto y de acuerdo a Díaz-Guerrero (2003), la familia en México ha sido la unidad social más importante y bien por encima de los individuos que la componen, la familia mexicana es tradicionalmente unida y protectora. De acuerdo a Díaz-Guerrero (1994) una decisión parece contener la clave de la mayor parte de las interacciones dentro de la familia mexicana y hasta cierto punto de la sociocultura mexicana. La decisión fue que todo el poder iba a estar en manos del hombre y todo el amor en manos de la mujer. Desde entonces, parece que el hombre obtiene el amor de la mujer a través de una mítica mezcla de amor y de poder: la mayor parte del poder que adquiere la mujer es a través de su conducta amorosa, la sociocultura mexicana es de amor-igualdad-poder. Así las mujeres, independientemente de otros roles que desempeñen, su papel primordial es el de unir, proteger y dar estabilidad a la familia.

En cuanto a los hombres el rol que menos desempeñan fue el rol doméstico (planchar, lavar, cocinar, trapear). De acuerdo a Coverman (1983 cit. en Arrighi y Maume, 2000), el lento movimiento hacia la igualdad de género se debe a la poca

participación de los hombres en las tareas del hogar y señaló una relación negativa entre el tiempo dedicado a las tareas del hogar y los ingresos percibidos, por lo que el colaborar en el hogar es poco costeable, en comparación al trabajo fuera de casa.

El estereotipo que, hombres y mujeres, sostienen mayormente fue sobre las mujeres, que se refiere a las creencias de que las mujeres son fuertes emocionalmente, cariñosas e intuitivas y pueden cuidar de otros. Al respecto Eisenberg, Cumberland y Spinrad (1998 cit. en Rauer y Volling, 2005) sostienen que las mujeres son socializadas para tener una mayor habilidad de hablar y tratar con los asuntos emocionales lo cual puede ser visto como una herramienta social que mejora la calidad del funcionamiento social y que las hace, aparentemente más fuertes emocionalmente que los hombres.

Las actitudes que mayormente sostuvieron, mujeres y hombres, fueron favorables hacia la equidad de género (me gusta que el hombre participe en las labores tradicionalmente femeninas y que la mujer tenga mayores oportunidades laborales). Estos resultados confirman lo que mencionó Davis (1984) acerca de que en décadas recientes se han dado cambios marcados en las actitudes hacia los roles de género, siendo el matrimonio ideal en el que el esposo y la esposa tienen trabajo y comparten las responsabilidades del cuidado de los hijos, el cuidado de la casa y el hombre invierte en el trabajo del hogar el mismo número de horas que la mujer. En el mismo sentido Thornton (1989) indicó que la inclinación de hombres y mujeres hacia la aprobación de que las mujeres trabajen y de que los hombres ayuden con el trabajo del hogar ha aumentado.

La estrategia de poder con la pareja más empleada, por hombres y mujeres, fue la de equidad-reciprocidad (intercambio en términos de beneficios mutuamente aceptables) y la estrategia menos empleada fue la de descalificación (actuación hostil y de forma tirana con su pareja). Lo anterior de acuerdo a Wilkie, Feree y Ratcliff (1998), se explica en parte, a que el trabajo de la mujer mejora la autoestima, desarrolla sus sentimientos de valor propio, intensifica su deseo de ser independiente, su asertividad y su participación en las decisiones del hogar lo que las lleva a la búsqueda de la equidad.

La búsqueda de la equidad se refiere a la necesidad de que los beneficios derivados de la relación sean comparables con los beneficios derivados de la pareja. Las mujeres que trabajan luchan por que su relación de pareja se caracterice por un grado de

equidad y de justicia (Anderson y Sabatelli, 2003). Así la percepción de injusticia e inequidad se vuelve una fuente básica de conflicto.

Si la relación de pareja se percibe como inequitativa la probabilidad del conflicto es más alta, ya que los beneficios recibidos no son comparables de manera favorable con lo que él o ella invierten en la relación (Anderson y Sabatelli, 2003).

Etapa 3: Relaciones entre las dimensiones globales

A partir de las relaciones de los beneficios y de los costos percibidos por el trabajo de la mujer que se obtuvieron en esta etapa, se señalan a continuación las características que se asociaron en cada caso para las mujeres y los hombres:

Factores asociados a las mujeres que perciben <i>beneficios</i> por el trabajo de la mujer	Factores asociados a las mujeres que perciben <i>costos</i> por el trabajo de la mujer
<ul style="list-style-type: none"> • Rasgos instrumentales y expresivos positivos • Ejecución de roles expresivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor número de hijos • Conflicto con la pareja • Empleo de estrategias de poder negativas • Creencias estereotipadas sobre los roles de género • Percepción de un sueldo bajo • Ausencia de rasgos instrumentales y expresivos positivos

Factores asociados a los hombres que perciben <i>beneficios</i> por el trabajo de la mujer	Factores asociados a los hombres que perciben <i>costos</i> por el trabajo de la mujer
☐ Sueldo de la mujer	☐ Conflicto con la pareja
☐ Empleo de estrategias de poder positivas	☐ Insatisfacción marital
☐ Rasgos instrumentales y expresivos positivos	☐ Empleo de estrategias de poder negativas
☐ Ejecución de roles expresivos	☐ Rasgos instrumentales negativos
☐ Ejecución de roles instrumentales	☐ Ejecución de roles instrumentales
☐ Actitudes favorables hacia el empoderamiento y emancipación de la mujer	☐ Creencias estereotipadas sobre los roles de género
	☐ No ejecutar roles expresivos

Al respecto de la relación en el grupo de mujeres sobre que menos hijos generan menos costos por el trabajo de la mujer fuera de casa, estudios empíricos realizados por Jejeebhoy (1995 cit. en A world bank policy research report, 2001) apoyan ampliamente este dato y sostienen que la reducción de la fertilidad, es una consecuencia del mejoramiento en la educación femenina y de los cambios sobre la autonomía de las mujeres. Esto es, que las mujeres con más años de educación tienen menos hijos que las mujeres con menos educación, por varias razones: se casan generalmente más tarde y tienen pocos años para la maternidad, tienen un mejor conocimiento sobre los métodos del control de la fertilidad, más seguridad y poder para llevar a cabo decisiones sobre la reproducción, aspiraciones más altas para los hijos y son capaces de reconocer las consecuencias entre la realización de sus aspiraciones y los costos por tener muchos hijos (A world bank policy research report, 2001). Estudios transculturales (Klasen, 1999 cit. en A world bank policy research report, 2001) encontraron la misma relación entre la educación de las mujeres y la fertilidad, utilizando datos de 100 países, en 1990,

encontraron que un año adicional en la educación femenina reduce el índice de fertilidad total en 0.23 nacimientos. En otras palabras, el incremento de tres años en promedio, de educación en las mujeres se asoció con un hijo menos por mujer.

Etapa 4: Predicción de la satisfacción marital, de los beneficios y costos del trabajo de la mujer y del salario percibido

La satisfacción marital de las mujeres se predijo solo por los roles expresivos y el conflicto con la pareja. Esto es que las mujeres que expresen afecto y simpatía con la pareja (cuidado, atención, expresión y consejo), con los hijos (ayuda y atención) y con la familia (fomentar la estabilidad, bienestar y unidad y valores de la familia) estarán satisfechas con su relación de pareja. Estos resultados apoyan lo encontrado por diversos investigadores (Carstensen, Gottman, y Levenson, 1995; Feeney, Noller, y Roberts, 1998; Gill, Christensen, y Fincham 1999 cit. en Rauer y Volling, 2005) acerca de que la expresividad emocional de los esposos, está altamente ligada a sus índices de satisfacción marital (entendiendo expresividad emocional como el patrón o estilo individual persistente de exhibición de expresiones verbales y no verbales, que frecuentemente, pero no siempre, aparecen relacionadas a una emoción). Al respecto las investigaciones han encontrado consistentemente que los altos niveles de expresividad emocional *positiva* de los esposos se asocia con mayor satisfacción marital (Carstensen, Gottman, y Levenson, 1995; Feeney, Noller, y Roberts, 1998; Gill, Christensen, y Fincham 1999; Feeney, 2002; Halberstadt, Cassidy, Stifter, Parke, y Fox 1995 cit. en Rauer y Volling, 2005), así mismo los estudios observacionales han indicado que los esposos satisfechos son más positivos en sus interacciones con su pareja, expresan más acuerdo, humor, aprobación, cuidado y empatía en comparación con los esposos que no están satisfechos (Feeney, Noller, y Roberts, 1998 cit. en Rauer y Volling, 2005) y que las mujeres usualmente son más expresivas en una variedad de distintas expresiones, incluyendo felicidad, tristeza y miedo (Brody, 1993; Carstensen, Gottman, y Levenson, 1995 cit. en Rauer y Volling, 2005). Se sugiere que la expresividad emocional positiva es más relevante para predecir las relaciones interpersonales de las mujeres y un mayor predictor del funcionamiento marital que en el caso de los hombres (Halberstadt, Cassidy, Stifter, Parke, y Fox 1995 cit. en Rauer y Volling, 2005). Finalmente al respecto Rhyne (1981) señaló que los roles sexuales juegan un papel muy importante en la

satisfacción marital, ya que en el matrimonio hay expectativas de quién debe desempeñar los roles familiares y la calidad de este desempeño (Rhyne, 1981). En cuanto al conflicto, entre más alta sea la frecuencia de los problemas que experimenten las mujeres con su pareja, por aspectos de la personalidad (forma de ser o carácter de los miembros de la pareja), los hijos (educación, forma y tiempo dedicado a los hijos), las actividades de la pareja (actividades y preferencias del otro miembro de la pareja); las actividades propias y costumbres (actividades de la persona que impiden tener tiempo para la pareja); los celos (sentimientos de violación hacia la norma de exclusividad asociados a salidas y pláticas con otros); la religión (creencias religiosas y formas diferentes de vivir la religión); los intereses y gustos diferentes (diferentes puntos de vista sobre gustos y actividades a realizar); el dinero (forma de gastar y administrar el dinero); el orden-cooperación (diferentes aspectos sobre el orden y la cooperación); la familia (influencia y visitas a la familia política y a la propia) y las relaciones sexuales (frecuencia e interés en tener relaciones sexuales) hay insatisfacción marital. Estos datos se apoyan por lo señalado por Kiecolt (1994) acerca de que la presión por el desempeño de roles laborales y de familia son una forma de conflicto, ya que son mutuamente incompatibles (Guelzow, Bird y Koball, 1991). De esta manera, cuando la mujer incursiona en el ámbito laboral, uno de los obstáculos con los que se enfrenta tiene que ver con las expectativas sobre su rol dentro del contexto social (Nash, 1982). Así de acuerdo a Bhagat y Chassie (1981) el grado de conflicto que una mujer experimenta afectará la satisfacción con su trabajo y la satisfacción con su vida (Arora, Hartman y Stoner, 1990) en general, además de acuerdo a McLanahan y Adams (1987) las mujeres se comprometen menos con su trabajo y tienen insatisfacción marital (White, Booth y Edwards, 1986).

La satisfacción marital de los hombres se predijo por los costos del trabajo de la mujer y el conflicto con la pareja. Esto es, que los hombres que perciban inestabilidad, conflicto, descuido hacia la relación de pareja, falta de atención a las actividades tradicionales que se espera que la mujer desempeñe, la sensación de estar expuestos a distintos percances; poco tiempo para la realización de actividades propias y familiares y la pérdida de recursos, todo debido al trabajo de la mujer fuera de casa, estarán insatisfechos con su relación. Esta percepción de costos se podría explicar a través del proceso de intercambio social (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Berscheid y Lopes, 1997), a

partir del cual, el predecir que tan satisfecha está una persona en su relación; dependerá de las experiencias y expectativas, así como del tipo de consecuencias que han recibido en sus relaciones pasadas de cada miembro de la pareja. Estas consecuencias esperadas se conocen como nivel de comparación. Por lo que para los hombres insatisfechos, la percepción de muchos costos por el trabajo de la mujer, tal vez se deba a su nivel de comparación contra el cual ha generado expectativas sobre el rol de la mujer y los papeles que debe desempeñar. Por otro lado los hombres satisfechos por percibir pocos costos a partir del trabajo de la mujer podrían tener un nivel de comparación bajo, no teniendo altas expectativas sobre el papel que la mujer debe desempeñar ó que sus expectativas sean acerca de que la mujer sea autónoma, independiente y se realice personal y profesionalmente. Así de acuerdo a Thibaut y Kelley (1959 cit. en Berscheid y Lopes, 1997), aquellos que esperan muy poco (nivel bajo de comparación) pocas recompensas son aceptables pero para aquellos que esperan recibir mucho (nivel alto de comparación) muchas recompensas pueden ser insuficientes. Asimismo los hombres, al igual que las mujeres, entre más conflicto tengan con su pareja por la personalidad (forma de ser o carácter de los miembros de la pareja), los hijos (educación, forma y tiempo dedicado a los hijos), las actividades de la pareja (actividades y preferencias del otro miembro de la pareja); las actividades propias y costumbres (actividades de la persona que impiden tener tiempo para la pareja); los celos (sentimientos de violación hacia la norma de exclusividad asociados a salidas y pláticas con otros); la religión (creencias religiosas y formas diferentes de vivir la religión); los intereses y gustos diferentes (diferentes puntos de vista sobre gustos y actividades a realizar); el dinero (forma de gastar y administrar el dinero); el orden-cooperación (diferentes aspectos sobre el orden y la cooperación); la familia (influencia y visitas a la familia política y a la propia) y las relaciones sexuales (frecuencia e interés en tener relaciones sexuales), experimentarán más insatisfacción con su pareja. Ante estos datos y siguiendo los preceptos de la teoría de intercambio social (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Berscheid y Lopes, 1997) se presenta una alta probabilidad de conflicto cuando el individuo percibe el conflicto dentro del contexto interpersonal y del contexto de intereses personales (metas incompatibles). Así las múltiples tareas que deben realizarse, dan la oportunidad a la falta de entendimiento y a la falta de acuerdos, surgiendo como una fuente de estrés dentro de la relación de pareja. A su vez, el manejo destructivo de los conflictos

producen que la relación se torne rígida y que surja la frustración, la tensión y el enojo (Blumstein y Schwartz, 1983). De esta manera al no lograr empatar metas, ni cubrir expectativas se genera la sensación de insatisfacción por la relación en los hombres.

Los costos asociados al trabajo de la mujer, en el grupo de mujeres, se predicen por el conflicto con la pareja y por las actitudes tradicionales hacia los roles de género. Esto es, que las mujeres, que sostienen evaluaciones positivas hacia la ejecución y permanencia de roles tradicionales sobre cada género como *el gusto porque la mujer esté en el hogar y los hijos y el hombre sea proveedor*; evaluaciones desfavorables hacia la equidad y hacia la ejecución más proporcional e igualitaria entre los roles como *me disgusta que el hombre participe en las labores tradicionalmente femeninas y que la mujer tenga mayores oportunidades* y evaluaciones desfavorables hacia el empoderamiento, la emancipación de la mujer y hacia la posibilidad de que la mujer se vuelva dueña de sí misma como *me disgusta que la mujer participe en la toma de decisiones y que sea autosuficiente* percibirán los costos derivados del trabajo de la mujer. Ante los datos arrojados por esta investigación Brehm (1985) señala que cada miembro de la pareja trae a la relación su visión de cómo deben ser repartidas y ejecutadas las tareas maritales, así que las parejas se enfrentan con la tarea de negociar la congruencia de las expectativas sobre el desempeño de los roles. Sumado a esto, los roles maritales en la sociedad contemporánea están en transición y no claramente prescritos, lo que se añade, a la dificultad de lograr el consenso en la asignación de roles y responsabilidades (Brehm, 1985). Así las diferencias en las expectativas son la mayor fuente de tensión marital y conflicto y de los costos que se pueden generar, si la mujer trabaja, ya que la expectativa tradicional sobre los roles indica que si la mujer trabaja descuida su función principal de madre, esposa y ama de casa.

La cantidad de tiempo que la mujer trabaja de la fuera de casa se predijo por el conflicto en la pareja. Esto es, que entre más conflicto con la pareja, menos cantidad de tiempo trabaja la mujer. Lo anterior podría explicarse por el hecho de que las mujeres que tienen conflictos con su pareja por la cantidad de tiempo que están invirtiendo en el trabajo remunerado y para quienes la familia sigue siendo el aspecto más importante, intentarán realizar esfuerzos para reestablecer la sensación de justicia y de equidad en su relación. Estos esfuerzos de acuerdo a Anderson y Sabatelli (2003) pueden estar encaminados a: *decrementar los costos de la relación*, incrementar los beneficios que se

deriven de la relación, decrementar los beneficios de la pareja hacia la relación. Así, al parecer, las mujeres en su intento por decrementar los costos, en este caso el conflicto con su pareja, disminuyen la cantidad de tiempo dedicada al trabajo remunerado.

Finalmente dentro de esta etapa de resultados, los datos señalaron que la percepción de beneficios a partir del trabajo de la mujer, no fue predicha por ninguna de las variables incluidas en esta investigación. Lo cual indica, probablemente, que está siendo el lado negativo del trabajo de la mujer lo que está arrojando más indicadores sobre el surgimiento del conflicto en las relaciones de pareja y sobre la satisfacción e insatisfacción marital, aspecto que nos llevaría a seguir indagando sobre las variables que están determinando la aparición de los beneficios y las áreas en donde tales beneficios están impactando. Resultados similares obtuvieron Rauer y Volling (2005) al relacionar la expresividad emocional de los esposos y la satisfacción marital en 58 parejas casadas, ya que solamente fue la expresividad emocional negativa y no la positiva, la que pudo predecir el conflicto marital en el caso de hombres y de mujeres, siendo el mayor determinante del funcionamiento marital en su estudio.

Conclusión

Para futuros estudios sería recomendable explorar variables que durante el desarrollo de este proyecto resultaron importantes y que no fueron incluidas y otras que a partir de los datos obtenidos requieren de mayores análisis, entre las cuales están: el número y la edad de los hijos, debido a que autores como Kessler-Harris, (2004) sugirieron que a partir de la división de las tareas por género son las mujeres las que frecuentemente cuidan de los hijos y realizan las tareas del hogar y Meneses et al. (1999) indicaron que los estresores principales de las mujeres casadas que trabajan, son extraorganizacionales, en especial los relacionados con los hijos y las edades de los hijos y a lo que Booth et al. (1984) agregaron, que en las familias en las que ambos trabajan y con hijos, fue la mujer la que expresó falta de satisfacción debido al incremento de demandas. Jejeebhoy (1995 cit. en A world bank policy research report, 2001) señaló que menos hijos generan menos costos en la mujer que trabaja fuera de casa ya que la reducción de la fertilidad, es una consecuencia del mejoramiento en la educación femenina y de los cambios sobre la autonomía de las mujeres, esto es, que las mujeres con más años de educación tienen menos hijos que las mujeres con menos educación, tienen un mejor conocimiento sobre los métodos del control de la fertilidad, más seguridad, poder para llevar a cabo decisiones sobre la reproducción y aspiraciones más altas para los hijos y son capaces de reconocer las consecuencias y costos por tener muchos hijos (A world bank policy research report, 2001).

La escolaridad de las mujeres, es otra de las variables que debería incluirse en futuros estudios, ya que de acuerdo a Alducin (1992) el aumento en el nivel de escolaridad de las mujeres y la sociedad ha favorecido las actitudes abiertas y flexibles respecto al papel de la mujer y que este cambio se ha dado especialmente en los niveles de escolaridad e ingreso medio y superior, ya que en los niveles más bajos de escolaridad e ingresos, se le ve más como la responsable del cuidado familiar, hecha para el hogar y para tener hijos. Además que de acuerdo a Elú (1975) los tipos de trabajo a los que ha accedido la mujer, a lo largo de la historia, se han basado principalmente en su estatus social y en su escolaridad.

Otra variable a incluirse, a futuro, es la razón y la motivación por la que la mujer ingresa al campo laboral, esto porque de acuerdo a Elú (1975) la mujer se ha insertado al campo laboral por distintos motivos y/o acontecimientos, así de acuerdo a Tobío (2005)

las mujeres tienen distintas lógicas y grados de compromiso hacia sus trabajos relacionadas con la necesidad económica, la independencia económica, el ejercer la profesión, estar más valorada, la realización personal, el complemento al salario del marido o compañero, el mantenimiento del status social ó para el bienestar de la familia en especial de los hijos.

Otro indicador importante, a tomarse en cuenta en futuras investigaciones, es la clase social al momento de comparar los grupos de mujeres, ya que de acuerdo con Oliveira, Eternod y López (1999) la familia de la mujer que trabaja se caracteriza por un conjunto de relaciones de cooperación, intercambio, poder y conflicto, en torno a la división del trabajo y los procesos de toma de decisiones y cubre así una serie de funciones y un cúmulo de necesidades vinculadas con la esfera simbólica ligada a una determinada ideología propia de cada clase social, género, etnia, raza o edad. Por su parte Widgor (1989) reportó que las mujeres de clase social media y alta, que trabajaban, reportaron mayor satisfacción con sus esposos que las de clase baja, debido a que la estructura de poder se tornó más igualitaria.

El número de horas diarias que invierten las mujeres en las tareas del hogar, en el cuidado y educación de los hijos y en el trabajo fuera de casa, son variables que de acuerdo con Hill (1988) deben considerarse cuando se estudia el trabajo de la mujer, ya que las mujeres al trabajar más horas a la semana afectan la satisfacción marital al disminuir el tiempo que comparten con la pareja. Al respecto Rogers (1996) encontró resultados similares indicando que, consistente con la perspectiva de la tensión por los roles, el nivel de satisfacción fue más bajo en las mujeres trabajan 40 o más horas a la semana, comparadas con mujeres que trabajaban 20 horas o menos.

Otra variable relevante para estudios posteriores es la importancia atribuida al empleo por la mujer que trabaja, esto tomando en cuenta el desempeño de diferentes roles por la mujer y su satisfacción con ellos, ya que dentro de la familia mexicana, principalmente en las clases populares, todavía el padre sigue siendo dueño de la mujer y de los hijos y Rodríguez y Ramírez (2003) mencionaron que un sondeo sobre filosofía de vida en la cultura norteamericana y la mexicana, reveló el grado de importancia y de compromiso que supone la defensa de los derechos de la familia, y que en el caso de los mexicanos los roles familiares son más importantes que los individuales en comparación con los estadounidenses. Al respecto Alvarado (1987) indicó la necesidad

de tomar la importancia atribuida al empleo, ya que entre mayor sea más significativo es, que el trabajo sea satisfactorio.

El estrés que experimenta la mujer por el trabajo y a su vez el apoyo social que recibe tanto de su familia, como de la organización en la que labora, las prestaciones y si cuenta con una empleada doméstica son aspectos que se asocian con el trabajo de mujer y que su consideración en futuros trabajos será de gran relevancia. Al respecto Meneses et al. (1999) encontraron que los estresores más frecuentes y de mayor intensidad en mujeres que trabajaban fueron extraorganizacionales, y es en este punto en el que el apoyo social en las parejas en donde ambos trabajan, se vuelve importante, ya que diluye la presión ante las múltiples demandas (Long, 1998).

La evaluación no solo de la satisfacción marital, sino laboral y con la vida de la mujer, se vuelve relevante ya que Tait, Youtz y Baldwin (1989) indicaron que la relación entre la satisfacción en el trabajo y la satisfacción en la vida es cada vez más alta en las mujeres, lo cual implica cambios sociales y variaciones en la importancia relativa del trabajo para la vida de la mujer.

Evaluar el salario recibido, es una variable necesaria en el estudio de la mujer que trabaja, en el sentido de si cubre las necesidades primarias de la familia y los tipos de beneficios materiales adquiridos a partir del empleo, ya que de acuerdo a Tobío (2005) las mujeres señalaron que un solo ingreso ya no es suficiente para mantener una familia y un segundo salario se vuelve necesario para mantener un nivel adecuado de consumo, además de acuerdo a Coverman (1983 cit. en Arrighi y Maume, 2000) existe una relación negativa entre los ingresos percibidos y el tiempo dedicado a las tareas del hogar, así generalmente las mujeres trabajan más horas que los hombres, tienen menos experiencia en la fuerza laboral, y reciben menos ingresos (Kessler-Harris, 2004).

Otras variables a considerar en trabajos futuros, son los niveles de autonomía, autoestima y asertividad de las mujeres. De acuerdo con el World bank policy research report (2001) promover la autonomía, esto es, la habilidad de las mujeres por controlar sus vidas, tener voz y expresión, así como implementar decisiones, es una medida indispensable para tratar de erradicar la desigualdad laboral de las mujeres.

En general las variables mencionadas fueron las más señaladas en diferentes estudios y que los resultados de este proyecto de investigación asociaron de manera importante por lo que

este trabajo no solo arrojó datos sobre el trabajo de la mujer mexicana sino también indicadores para futuras investigaciones.

Cabe señalar que en muestras distintas a la mexicana se han delineado numerosos beneficios y costos asociados al trabajo remunerado de la mujer, siendo, sin embargo, un solo un estudio realizado por Vidal (1991) el que señaló los costos en una muestra mexicana por trabajar fuera de casa. Al comparar los resultados obtenidos por él autor, se encontraron pocas coincidencias con los datos arrojados en esta investigación, lo que lleva a considerar necesariamente, una exploración mayor del fenómeno dentro de una muestra más amplia y con la comparación de diferentes grupos que incluyan características que no fueron evaluadas en esta muestra.

Hablando en términos de la Teoría del intercambio social (Thibaut y Kelley, 1959 cit. en Brehm, 1992) los beneficios del trabajo remunerado de la mujer, no mostraron la importancia subjetiva necesaria, para predecir la Satisfacción Marital de las mujeres, posiblemente porque el trabajo remunerado de la mujer no está ponderado, en esta muestra de mujeres y hombres mexicanos, como una actividad central que determine la felicidad y satisfacción en las relaciones, así no queda claro la forma en que impacta en la vida de las mujeres los beneficios que se derivan a partir del trabajo de la mujer. Así los resultados obtenidos en esta investigación denotan, que la actividad laboral en sí misma, no determina la satisfacción o insatisfacción marital, sin embargo, sí arroja indicadores suficientes que a su vez aparecen ligados con la satisfacción marital. Estos resultados se deben probablemente a que las mujeres estén evaluando su satisfacción en términos de niveles absolutos de recompensas, como lo menciona la teoría de la equidad, a partir de sus relaciones, independientemente de que la distribución en la misma no sea enteramente justas.

Consideraciones finales

Como se ha señalado persistentemente en esta investigación, el trabajo es un elemento común en todas las sociedades y las labores productivas y servicios como las tareas del hogar y hacia la comunidad pueden ser remuneradas o no remuneradas y son un requisito para la supervivencia de las personas (Kessler-Harris, 2004). Esta investigación arrojó diferentes indicadores positivos y negativos que aparecen ligados al trabajo de la mujer en mujeres y hombres mexicanos, sin embargo, no se puede dejar de lado que estos resultados, debido al tamaño de la muestra, no son representativos de la cultura mexicana, ni mucho menos de la situación que la mujer vive ante el trabajo en el mundo. La relevancia de este trabajo residió en el intento de explorar un fenómeno, que es mundial, que es inequitativo y que está aumentando e impactando todo tipo de estructuras.

De acuerdo a Kessler-Harris (2004), en casi todos los países, desarrollados y en vías de desarrollo, existe una consistente, notable e inusual división de labores por género, en la cual los hombres trabajan más en el mercado laboral y las mujeres más en el hogar (Floro, 1995), los datos de algunos países se presentan en términos de los minutos que hombres y mujeres dedican al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado (véase Figura 9).

Esto surge, a partir de la división de las tareas por género, lo que significa, que conforme niñas y niños se vuelven adultos y forman nuevos hogares, las mujeres generalmente trabajan más horas que los hombres, tienen menos experiencia en la fuerza laboral, y reciben menos ingresos. Sin embargo son también las mujeres las que frecuentemente realizan más actividades a la vez como cuidar de los hijos mientras realizan las tareas del hogar (Kessler-Harris, 2004).

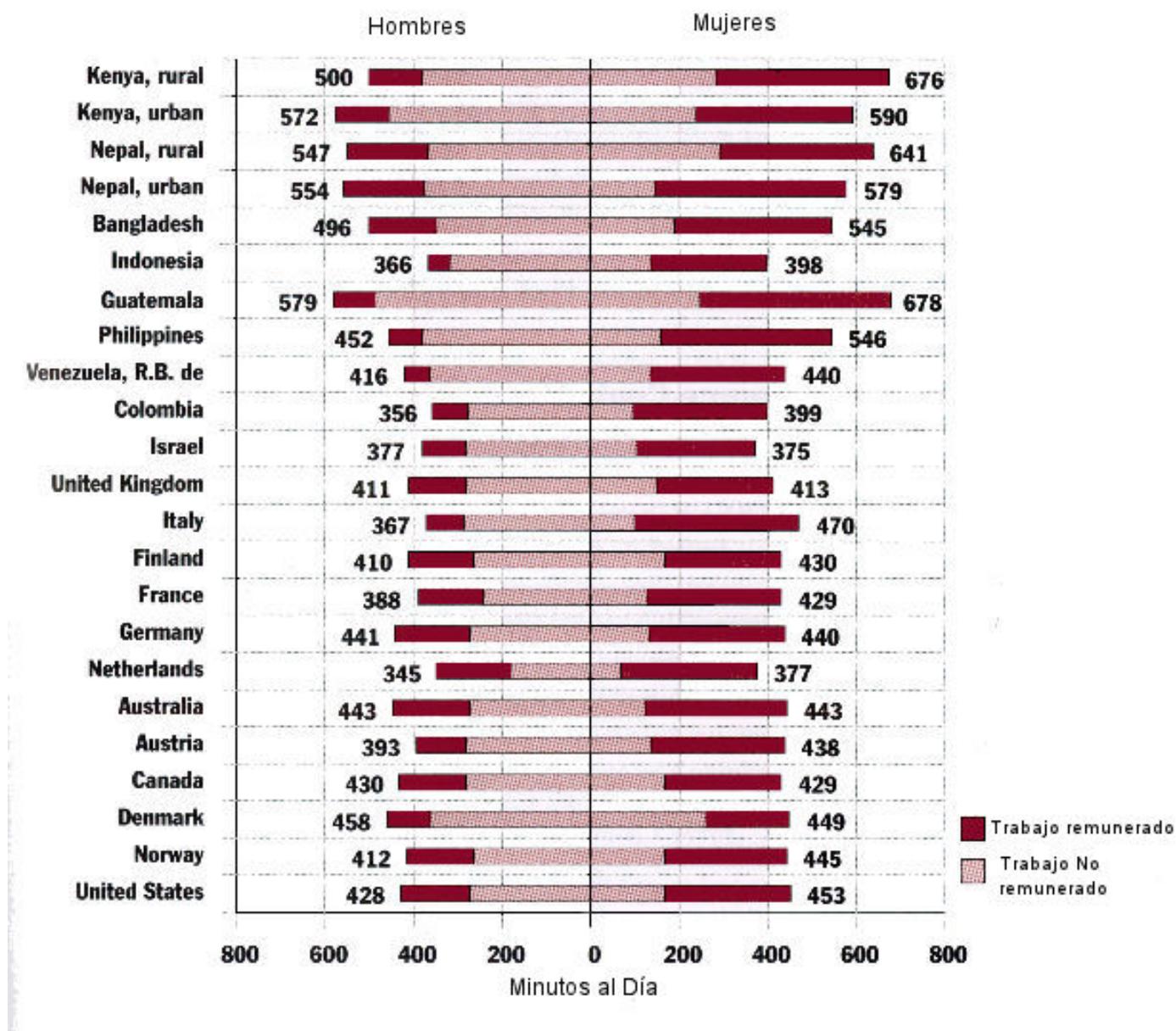


Figura 9. Minutos al día, los hombres trabajan más en el mercado laboral y las mujeres más en la casa (Fuente: UNDP-United Nations Development Programme, 1995 cit. en A world bank policy research report, 2001)

De acuerdo a reportes internacionales (A world bank policy research report, 2001), las mujeres siguen teniendo un dominio más pobre de manera sistemática, sobre un rango de recursos productivos, incluyendo educación, tierras, información y recursos financieros. Por ejemplo se reporta que en el sur de Asia, las mujeres tienen solo la mitad de años de estudio que los hombres y que en promedio los índices de inscripción de las niñas, son solo dos tercios, que el de los niños. A su vez, muchas mujeres no pueden poseer sus propias tierras. Además, en la mayoría de las regiones en

vías de desarrollo, las mujeres que tienen empresas están descapitalizadas, tienen menos acceso a la maquinaria, los fertilizantes, la extensión de la información y a créditos a diferencia de los hombres. Tales desigualdades, en educación y en recursos productivos, lastiman la habilidad de las mujeres para participar en el desarrollo y contribuir con estándares de vida más altos para sus familias. Estas desigualdades se traducen a su vez, en mayor riesgo y vulnerabilidad para enfrentar crisis personales y familiares.

A pesar de que los logros educacionales en las mujeres han incrementado recientemente, las mujeres siguen percibiendo menos que los hombres en el mercado laboral. La discriminación de género, continua presente a lo largo del mundo a pesar de los avances considerables en equidad de género en las décadas recientes. En ninguna región del mundo ni siquiera de países desarrollados existe igualdad de las mujeres y los hombres en cuanto a derechos sociales, legales y económicos, por lo que mujeres y niñas enfrentan los costos más grandes y directos de éstas desigualdades (A world bank policy research report, 2001).

Un dato interesante mencionado en este reporte, es que a pesar, de que recientemente han aumentado los logros educativos de las mujeres, la mujeres siguen ganando menos que los hombres en el mercado laboral, aun cuando tengan las misma educación y los mismos años de experiencia que los hombres. Las mujeres además están limitadas a ciertas ocupaciones en los países en vías de desarrollo y generalmente están excluidas de posiciones de dirección o gerenciales. En los países desarrollados las mujeres reciben un promedio de 77% del sueldo de los hombres y en países en vías de desarrollo un 73%, como se muestra en la siguiente tabla 63, (A world bank policy research report, 2001).

Tabla 63

Ingreso relativo de mujeres y hombres en países desarrollados y en vías de desarrollo

	Índice relativo de ingreso de mujeres a hombres	Diferencias por género
<i>Países desarrollados</i> (n=19)	0.77	0.23
<i>Países en vías de desarrollo</i> (n=42)	0.73	0.27

Nota: la diferencia por género en el ingreso es la diferencia proporcional entre el promedio del salario de hombres y mujeres (1 menos en mujeres en relación con el índice de ingreso de los hombres).

Se ha considerado que promover la autonomía, una medida del estatus de las mujeres, esto es, la habilidad de las mujeres por controlar sus vidas, tener voz y expresar cuestiones concernientes a ellos mismos y a sus familias, así como implementar decisiones, es una medida indispensable para tratar de erradicar la desigualdad de las mujeres (A world bank policy research report, 2001). Además de la autonomía, se han sugerido diferentes medidas para promover la equidad de género. Debido a que toda implementación de medidas tiene costos existe un gran reto para escoger las intervenciones de manera estratégica para así obtener los mayores beneficios sociales y personales, esto porque las intervenciones efectivas, varían de lugar a lugar, y las medidas a implementarse deben basarse sobre el claro entendimiento de las diferencias de género locales y nacionales, así como los obstáculos existentes, así a continuación se delinearán algunos parámetros generales sobre la promoción de la equidad de género (véase Tabla 64).

Tabla 64	
Medidas activas para promover la equidad de género	
<i>Áreas</i>	<i>Opciones</i>
Promoción de la equidad de género para acceder a recursos productivos y la capacidad de ingresos	
☐ Educación	Mejorar las facilidades en la escuela y dirigir a los maestros hacia la promoción de la importancia de la educación de las mujeres
☐ Recursos financieros (ahorros y crédito)	Reformar las instituciones financieras para dar a las mujeres acceso a ahorros y créditos
☐ Empleo y política de mercado laboral	Iniciar programas de acción en reclutamiento y un chequeo laboral para empleados del sector público y de firmas privadas con contratos gubernamentales
Reducción de costos personales de las mujeres por sus roles familiares	
☐ Derechos y servicios de reproducción	Incrementar la negociación de poder de las mujeres y elección en cuanto a decisiones reproductivas mediante el incremento del control de recursos e ingresos. Asegurar el acceso al paquete básico de servicios reproductivos y de salud incluyendo los programas de planeación familiar
☐ Cuidado de los hijos fuera de casa	Proveer subsidios para el cuidado fuera de casa que faciliten el desarrollo de la niñez y otras facilidades del cuidado de niños

Las normas sociales y las costumbres, determinan los roles que los hombres y las mujeres desempeñan en la familia y la comunidad, moldean las preferencias individuales y las relaciones de poder entre los sexos. Determinan los trabajos apropiados para mujeres y hombres. Las normas sociales proveen de incentivos poderosos que guían la conducta de las personas-como esposos, padres, ciudadanos y trabajadores-. Estos sistemas de normas de género y costumbres varían entre los países y ciudades, con consecuencias evidentes para la autonomía y el estatus de los hombres y las mujeres. A partir de esto, durante 1990 y 1993 se entrevistó a hombres y mujeres de 40 países acerca de la división apropiada de tareas en la familia (Inglehart, Basañez y Moreno, 1998 cit. en A world bank policy research report, 2001).

A partir de los datos obtenidos, se encontró que una alta proporción de hombres en comparación con las mujeres estuvieron de acuerdo con el planteamiento de que “cuando los trabajos no son suficientes los hombres tienen más derecho que las mujeres

al empleo”. También una alta proporción de mujeres en comparación a los hombres estuvo de acuerdo con que “una mujer debe tener hijos para sentirse realizada” (véase Figura 10).

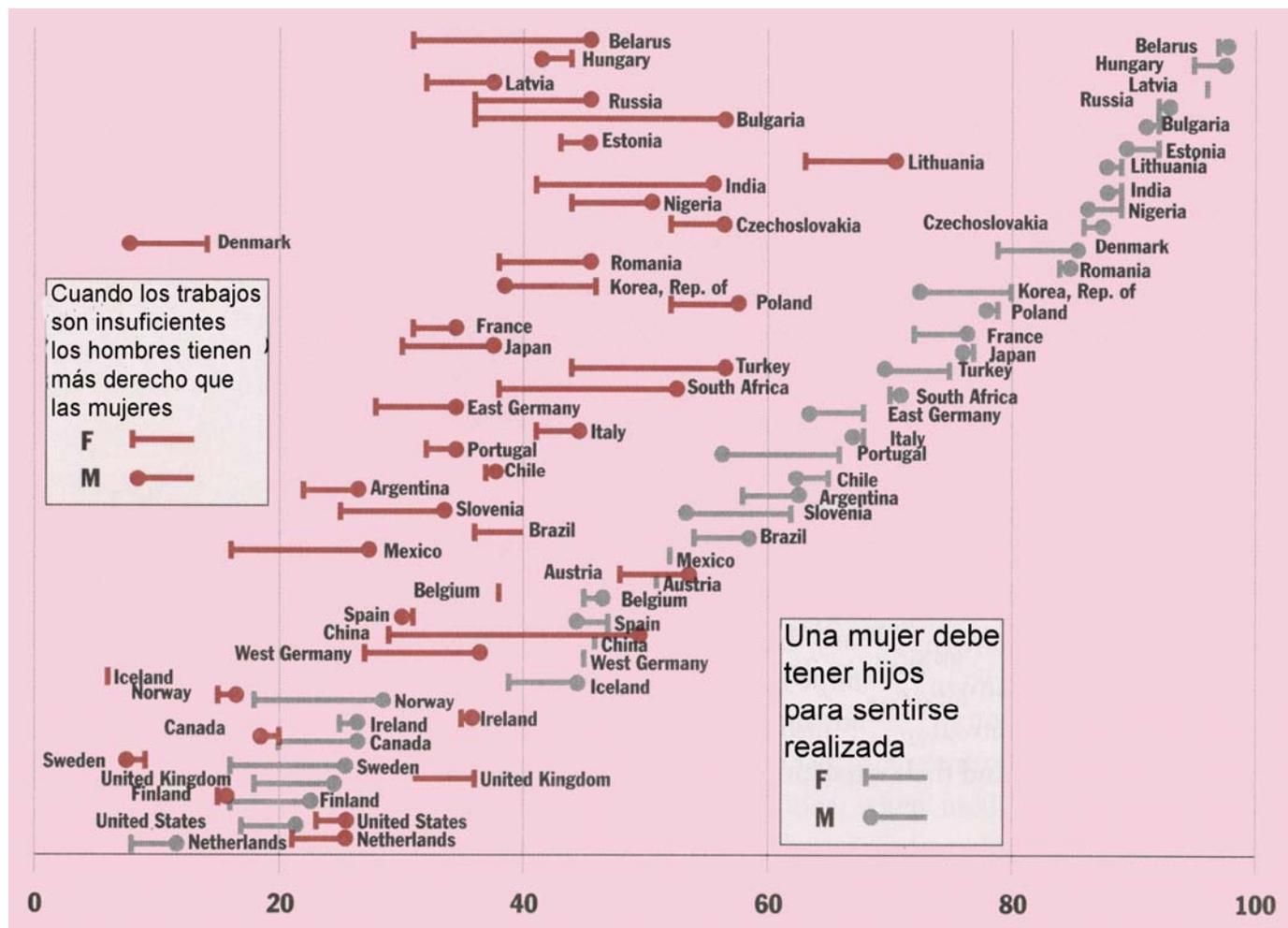


Figura 10. Visualización de los roles de género sobre hombres y mujeres (porcentaje de acuerdo con cada declaración)

(Fuente: Datos de Inglehart, Basañez y Moreno, 1998 cit. en A world bank policy research report, 2001)

La intención de incluir estos datos dentro de las consideraciones finales obedece a la necesidad de incluir todas las características que engloban el fenómeno del trabajo de la mujer y que a su vez se combinan con las particularidades de la cultura mexicana dando como resultados valores, creencias y expectativas únicas de la mujer mexicana que trabaja fuera del hogar y qué están determinando los resultados obtenidos en esta investigación.

Re f e r e n c e s

Referencias

- A world bank policy research (2001). *Engendering development: Through gender equality in rights, resources and voice*. New York: Oxford University Press.
- Alducín, A. E. (1992). *Los valores de los mexicanos*. México: Banamex.
- Alvarado, A. (1987). *Satisfacción marital en mujeres que trabajan en la ciudad de México*. Tesis de Licenciatura. México: Universidad Iberoamericana.
- Anderson, S. & Sabatelli, R. M. (2003). *Family Interaction: A Multigenerational Developmental Perspective*. USA: Pearson Education.
- Arnaldo, O. O. (2001). *Construcción y validación de un instrumento de conflicto para parejas mexicanas*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Arora, R., Hartman, R. I. & Stoner, C. R. (1990). Work-home role conflict in female owners of small business: an exploratory study. *Journal of Small Business Management*, 28(1).
- Arrighi, B. & Maume, D. (2000). Workplace Subordination and men's avoidance of housework. *Journal of Family Issues*, 21 (4), 464-487.
- Barnett, R. C., & Baruch, K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationships to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 358-367.
- Baruch, G., & Barnett, R. (1986). Role quality, multiple role involvement and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 578-585.
- Baruch, G., Biener, L., & Barnett, R. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42 (2), 130-136.
- Bean, F., Curtis, R., & Marcum, J. (1977). Families and marital satisfaction among mexican americans: The effects of family size, wife's labor force participation and conjugal power. *Journal of Marriage and the Family*, 39(4), 759-767.
- Bebbington, A.C. (1973). The function of stress in the establishment of the dual-career family. *Journal of Marriage and the Family*, 3, 530-537.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Belle, D. (1990). Poverty and women's mental health. *American Psychologist*, 45, 385-389.
- Berscheid, E., & Campbell, B. (1981). The changing longevity of heterosexual close relationships: A commentary and forecast. En M. J. Lerner & S. C. Lerner (Eds.), *The justice motive in social behavior* (pp. 209-234). New York: Plenum Press.
- Berscheid, E., & Lopes, J. (1997). A temporal view of satisfaction, stability, and the environmental context of relationships. En R. J. Sternberg & M. J. Hojjat (Eds.), *Satisfaction in close relationships* (pp. 129-159). New York: Guilford.
- Bhagat, R. S., & Chassie, M.B. (1981). Determinants of organizational commitment in working women: some implications for organizational integration. *Journal of Occupational behavior*, 2, 17-30.
- Blair, S. L. (1993). Employment, family and perceptions of marital quality among husbands and wives. *Journal of Family Issues*, 14, 189-212.
- Blair, S. L. (1993). Employment, family, and perceptions of marital quality among husbands and wives. *Journal of Family Issues*, 14(2), 189-212.
- Blaisure, K., & Allen, K. (1995). Feminists and the ideology and practice of marital equality. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 5-19.
- Blumstein, P., & Schwartz, P. W. (1983). *American couples*. New York: William Morrow & Co.

- Boone, P. (1996). *Political and Gender Oppression as a Cause of Poverty*. London: School of Economics, Center for Economic Performance.
- Booth, A., Johnson, D. R., White, L., & Edwards, J. N. (1984). Women, outside employment, and marital instability. *American Journal of Sociology*, 90, 567-583.
- Brachet-Marquez, V. (1993). De la doble a la triple jornada: la contribución de la mujer a la manutención del hogar y sus efectos en la salud de los hijos. En C. A. Denman (Ed.), *Familia, salud y sociedad. Experiencias de investigación en México*. México: Instituto Nacional de Salud Pública.
- Braiker, H. B., & Kelley, H. H. (1979). Conflict in the development of close relationships. En R.L. Burgess & T. L. Huston (Eds), *Social Exchange in developing relationships* (pp.135-168). New York: Academic Press.
- Brehm, S. (1992). *Intimate Relationships*. New York: McGraw Hill.
- Brehm, S. S. (1985). *Intimate relations*. New York: Random House.
- Brockner, J., & Rubin, J. Z. (1985). *Entrapment in escalating conflicts: A social psychological analysis*. New York: Springer-Verlag.
- Cahn, D.D. (1990). Intimates in conflict: A research review. En D.D. Cahn (Ed.), *Intimates in conflict: A communication perspective* (pp.1-22). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Cahn, D.D. (1992). *Conflict in Intimate Relationships*. New York: The Guilford Press.
- Canary, D. J., Cupach, W. R., & Messman, S. J. (1995). *Relationship conflict: Conflict in parent-child, friendship, and romantic relationships*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chávez-Barreto, O. (1986). *La satisfacción marital en parejas de mujeres profesionistas*. Tesis de Licenciatura. México: Universidad de las Américas.
- Christensen, A., Sullaway, M., & King, C. (1983). Systematic error in behavioral reports of dyadic interaction: Egocentric bias and content analysis. *Behavioral Therapy*, 5, 129-140.
- Clavijero, F. J. (1974). *Historia antigua de México*. México: UNAM
- Collijn, D. H., Appels, A., & Nijhuis F. (1996). Are multiple roles a risk factor for myocardial infarction in women?. *Journal of Psychosomatic Research*, 40, 271-279.
- Coltrane, S., & Ishii-Kuntz, M. (1992). Men's housework: A life-course perspective. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 43-57.
- Comas, A., D. (1995). *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, Icaria: Institut Català d'Antropologia.
- Cooper, J. (2001). *¿Esto es cosa de hombres?.* Trabajo, género y cambio social. México: Cuadernos de Investigación, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM.
- Cortés, M., Reyes, D., Díaz-Loving, R., Rivera, A., & Monjaraz, C. (1994). Elaboración y análisis psicométrico del inventario multifacético de satisfacción marital. *La Psicología Social en México*, 5.
- Coser, R. L. (1975) The Complexity of roles as assessed of individual autonomy. En L. A. Coser (Ed.), *The idea of social structure: Papers in honor of Robert K. Merton*, (pp. 237-263). New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Crouter, A. (1984). Spillover from family to work: the neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- Cruz del Castillo, Díaz-Loving & Rivera (en prensa). Construcción y validación del inventario de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer. *Revista de Psicología Social y personalidad*
- Dahrendorf, R. (1959). *Class and Class Conflict Industrial Society*. Stanford: University Press.
- Davis, K. (1984). Wives and work: The sex role revolution and its consequences. *Population and Development Review*, 10, 394-417.

- Deutsch, M. (1985). *Distributive Justice: A social Psychological perspective*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Deutsch, M., & Coleman, P., (2000). *The handbook of conflict resolution: Theory and Practice*.
- Díaz Guerrero (2003). *Bajo las garras de la cultura. Psicología del mexicano 2*. Mexico: Trillas
- Díaz Guerrero, R. (1972). *Hacia una teoría Historico biopsico-socio-cultural del comportamiento*. México: Trillas.
- Díaz Loving, Díaz Guerrero, Helmreich y Spence (1981). Comparación transcultural y análisis psicométrico de una medida de rasgos masculinos (instrumentales) y femeninos (expresivos). *Revista de la Asociación Latinoamericana de Psicología social*, 1, 3-33.
- Díaz Loving, R., Ruiz, B., Cárdenas, R., Alvarado, H., & Reyes, D.(1994). Masculinidad Femenidad y Satisfacción Marital: Correlatos e Implicaciones. *La Psicología Social en México*. 1, 32-38
- Díaz-Guerrero, R., (1994). *Psicología del Mexicano: Descubrimiento de la etnopsicología*. México: Trillas.
- Díaz-Loving, R. y Sánchez A., R. (2000). Negociando y comunicando en pareja: Relación entre estilos de comunicación y estilos de negociación. *La Psicología Social en México*. 1, 32-38
- Duxbury, L.E., & Higgins C.A. (1991). Gender differences in work/family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 60-74.
- Duxbury, L.E., & Higgins C.A. (1991). Gender differences in work/family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 60-74.
- Eagly, A., H. (1983). Gender and social influence. A social psychological analysis. *American Psychologist*, 38, 971-981.
- Elú de Leñero, M. C. (1986). *Trabajo de la mujer y fecundidad*. México: Secretaría de Programación y Presupuesto.
- Elú de Leñero, M.C. (1975). *El trabajo de la mujer en México: Alternativa para el cambio*. México: Instituto Mexicano de Estudios Sociales.
- Fein, M. L. (1990). *Role change: A resocialization perspective*. New York: Praeger.
- Ferree, M. (1990). Beyond separate spheres: Feminism and family research. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 866-884.
- Ferree, M. (1991). The gender division of labor in two-earner marriages: Dimensions of variability and change. *Journal of Family Issues*, 12, 158-180.
- Fisher, H. (1992). *Anatomy of love*. New York: Norton.
- Fisher, H. (1999). *The first Sex: The Natural Talents of Women and How They Are Changing The World*. New York: Random House.
- Fisher, H. (2004). *Por qué amamos*. Madrid: Santillana Ediciones Generales.
- Floro, M.S. (1995). Women's well being, poverty and work intensity. *Feminist Economics*, 1(3), 1-25
- Frayser, S. (1985). *Varieties of sexual experience: An anthropological perspective on human sexuality*. New Haven: HRAF Press.
- Freedman, J. (1978). *Happy people: What happiness is, who has it and why*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- García, B., y Oliveira (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: El Colegio de México.
- García, E. (1985). *Factores relacionados con la satisfacción laboral en las mujeres: un estudio comparativo*. Tesis de Maestría. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Garibay, A.M. (1973). *Teogonía e historia de los mexicanos: tres opúsculos del siglo XVI*. México: Porrúa.
- Gatti, R. (1999). *A Cross-country Analysis of Fertility Determinants*. Washington, D.C.: World Bank, Development Research Group.

- Gerson, K. (1993). *No man's land: Men's changing commitments to family and work*. New York: Basic Books.
- Giele, J., & Elder, G. (1998). Life Course Research: Development of a Field. En J. Giele & G. Elder (Eds), *Methods of Life Course Research. Qualitative and Quantitative Approaches* (pp. 5-27). California: Sage Publications.
- Glass, J., & Fujimoto, T. (1994) Housework, paid work, and depression among husbands and wives. *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 179-191.
- Glenn, N., & Weaver, C. (1978). A multivariate, multisurvey study of marital happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 40, 269-282.
- Goode, W. J., (1982). *The family*. New Haven: Yale University Press
- Gordon, F., & Hall, D. (1974). Self-image and stereotypes of femininity: their relationship to women's role conflicts and coping. *Journal of Applied Psychology*, 59, 241-243.
- Gray-Little, B., & Burks, N. (1983). Power and satisfaction in marriage: a review and critique. *Psychological Bulletin*, 93, 513-535
- Greenberg, M. S. (1980). A theory of indebtedness. En K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 3-26). New York: Plenum Press.
- Greenberger, E., Goldberg, W., Crawford, T., & Granger, J. (1988). Beliefs about the consequences of marital employment for children. *Psychology of women Quarterly*, 12, 35-59.
- Guardia, S. (2004). *La mujer en la Historia de América Latina*. Lima, Perú: Cemhal
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 151-164.
- Hansen, L. S. (1997). *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life pattern*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Harrell, A., W. (1990). Husband's Masculinity, Wife's Power, and Marital Conflict. *Social Behavior and Personality*, 18 (2), 207-216.
- Hatfield, E., Traupmann, J., Sprecher, S., Utne, M., & Hay, J. (1985). Equity and intimate relations: Recent research. En W. Ickes (Ed.), *Compatible and incompatible relationships*. (pp. 91-117). New York: Springer Verlag.
- Hill, M.S. (1988). Marital stability and spouse's shared time. *Journal of Family Issues*, 9, 427-451.
- Hochschild, A. (1989). Marital stability and spouse's share time. *Journal of Family Issues*, 9, 427-451
- Hoffman, L. W. (1989). Effects of maternal employment in the two-parent family. *American Psychologist*, 44, 283-292.
- Holmstrom, L. (1972). *The Two-Career Family*, Cambridge.
- Houseknecht, S. & Macke, A. (1981). Combining marriage and career: The marital adjustment of professional women. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 651-661.
- Ito-Sugiyama, E. (1987). *Influencia de variables familiares y laborales en la satisfacción de mujeres profesionistas con su trabajo*. Tesis de Maestría. México: Facultad de Psicología, UNAM.
- Jacobson, N. S., Follete, W. C., & McDonald, D. W. (1982). Reactivity to positive and negative behavior in distressed and nondistressed married couples. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 50, 706-714.
- Jonhson, C.L. (1984). A Cultural analysis of the grandmother. *Research on Aging*, 5, 4, 547-567.
- Juárez, D. (1995) *Actitud hacia la doble jornada de trabajo femenino y la relación de pareja*. Tesis de Licenciatura. México: ENEP Iztacala, UNAM.
- Kasl, S. (1978). Epidemiological contributions to the study of work stress. En C. Cooper & R. Payne (Eds.), *Stress at work* (pp. 3-48). New York: Wiley.
- Kaufman, G. (2000). Do gender role attitudes matter? Family formation and dissolution among traditional and egalitarian men and women. *Journal of Family Issues*, 21, 128-144.

- Keating, S., & Kurtz-Costes, B. (1998): Women's beliefs about gender and power at work, school and home: A study of low income mothers and daughters in Ecuador. *Revista interamericana de Psicología*, 32 (2), 99-124.
- Kelley, R. & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34, 367-374.
- Kessler, R. C., & McCrae, J. A. (1982). The effects of wives' employment on the mental health of married men and women. *American Sociological Review*, 47, 216-227.
- Kessler-Harris, A. (2004). Reframing the History of Women's Wage Labor: Challenges of a Global Perspective. *Journal of Women's History*, 15, 4, 186-206.
- Kiecolt, J. K. (1994). Stress and the decision to change oneself: A theoretical model. *Social Psychology Quarterly*, 57, 49-63.
- Kingston. P. W., & Nock, S. L. (1987). Time together among dual-earner couples. *American Sociological Review*, 52, 391-400.
- Kitson, G. C. & Sussman, M. B. (1982). Marital complaints, demographic characteristics and symptoms of mental distress in divorce. *Journal of Marriage and the Family*, 44, 87-101.
- Klasen, S. (1999). Malnourished and Surviving in South Asia, Better Nourished and Dying Young in Africa: What Can Explain This Puzzle? *Paper presented at the annual meeting of the European Society for Population Economics*. Germany: University of Munich.
- Kollontai, A. (1979). *Sobre la liberación de la mujer*. España: Editorial Fontamara.
- Koren, P. E., DeChillo, N., Friesen, B. (1992). Measuring empowerment in families whose children have emotional disabilities: A brief questionnaire. *Rehabilitation Psychology* 37, 305-321
- Kraus, N. & Markides, K.S. (1985). Employment and psychological wellbeing in mexican american women. *Journal of Health and Social Behavior*, 26, 15-26.
- Kurdek, L. (1998). Relationship outcomes and their predictors: Longitudinal evidence from heterosexual married, gay cohabitating, and lesbian cohabitating couples. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 553-568.
- Lee, O. R., Seccombe, K., & Shehan, C. L. (1991). Marital status and personal happiness: An analysis of trend data. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 839-844.
- Lee, S. K., & Seow L. (2001). Work-family conflicts of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16 (5), 204-221.
- Lennon, M. C. (1994). Women, Work, and Well-Being: The Importance of Work Conditions. *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 235-247
- Lennon, M. C., & Rosenfield, S. (1994). Relative fairness and the division of housework: The importance of options. *American Journal of Sociology*, 100, 506-531
- Levenson. R. W., Carstensen, L. L., & Gottman, J. M. (1993). Long-term marriage: Age, gender, and satisfaction. *Psychology and Aging*, 8, 301-313.
- Levinger, G. (1976). A social psychological perspective on marital dissolution. *Journal of Social Issues*, 32(1), 21-47.
- Locksley, A. (1980). On the effects of wives' employment on marital adjustment and companionship. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 337-346.
- Long, B. C. (1998). Coping with workplace stress: A multiple-group comparison of female managers and clerical workers. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 65-78.
- Long, J., & Porter, K. (1984). Multiple roles of midlife women: A case for new directions in theory, research, and policy. En G. Baruch & J. Brooks-Gunn (Eds.), *Women in midlife* (pp. 109-159). New York: Plenum Press.
- Lye, O. N., & Biblarz, T. J. (1993). The effects of attitudes toward family life and gender roles on marital satisfaction. *Journal of Family Issues*, 14(2), 157 – 188.

- Madden, M. E., & Jannoff-Bulman, R. (1981). Blame, control, and marital satisfaction: Wives' attributions for conflict in marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 663-674.
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marshall, R. & Paulin, B. (1987). Employment and earnings of women: Historical perspective. En K.S. Koziara, M.H. Moskow & L.D.Tanner (Eds.), *Working women: Past, present and future*. Washington: Bureau of National Affairs, Industrial Relations Research Association.
- Mason, K., Czajka, J., & Arber, S. (1976). Change in U.S. women's sex-role attitudes, 1964-1974. *American Sociological Review*, 41, 573-596.
- Matud, A., Rodríguez, W., Carballeira, A., (2002). *Psicología del género: implicaciones en la vida cotidiana*. España: Biblioteca Nueva
- McDonald, G. W. (1988). Family power: The assessment of a decade of theory and research, 1970-1979. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 841-854.
- McGonagle, K., Kessler, R. C., & Schilling, E. A. (1992). The frequency and determinants of marital disagreements in a community sample. *Journal of Social and Personal Relationships*, 9, 507-524.
- McLanahan, S., & Adams, J. (1987). Parenthood and psychological well-being. *Annual Review of Sociology*, 5, 237-257.
- McLoyd, V.C. (1989). Socialization and development in a changing economy: The effects of paternal job and income loss on children. *American Psychologist*, 44, 293-303.
- Mead, E.D., Vatcher, G.M., Wyne, B.A., & Roberts, S.L. (1990). The comprehensive areas of change questionnaire: Assessing marital couples' presenting complaints. *American Journal of Family Therapy*, 18, 65-79.
- Mejía-Serrano (1999) *La pareja: El trabajo remunerado en la mujer y la relación con la satisfacción marital*. Tesis de Maestría. México: Facultad de Psicología. UNAM
- Menaghan, E. G., & Parcel, T. L. (1990). Parental employment and family life: Research in the 1980's. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1079-1098.
- Meneses, R., Feldman, L., & Chacón, G. (1999). Estrés, Apoyo Social y Salud de la Mujer con Roles Múltiples. *Revista Interamericana de Psicología* 33, 1, 109-132.
- Miller, J., & Garrison, H. H. (1982). Sex roles: The division of labor at home and it the workplace. *Annual Review of Sociology*, 8, 237-262.
- Mizrahi, L. (1992): *La mujer transgresora*. Barcelona : Emece.
- Montgomery, B. M. (1994). Communication in close relationships. En A. L. Weber & J. H. Harvey (Eds.), *Perspectives on close relationships* (pp. 67-87). Boston: Allyn & Bacon.
- Murstein, B. I., & Adler, E. R. (1995). Gender differences in power and self-disclosure in dating and married couples. *Personal Relationships*, 2, 199-209
- Myers, D. G. (1993). *The pursuit of happiness: Discovering the pathway to fulfillment, well-being, and enduring personal joy*. New York: Avon Books.
- Nash, M. (1982). *Actas de las Primeras Jornadas de Investigación Interdisciplinaria*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid (pp 18-37)
- Netemeyer, R.G, Boles, J.S. & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81, 4, 400-410.
- Nock, S. (1987). The symbolic meaning of childbearing. *Journal of Family Issues*, 8, 373-393.
- Noonan, M. (2001). The impact of Domestic Work on Men's and Women's Wages. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1134-1145.
- Norrell, J. E., & Norrell, T. H. (1996). Faculty and family policies in higher education. *Journal of Family Issues*, 17, 204-226.

- Oliveira, O., Eternod, M., y López, M. (1999). Familia y género en el análisis sociodemográfico. En B. García (Ed.), *Mujer género y población en México* (pp. 211-271). México: El Colegio de México/Sociedad Mexicana de Demografía,
- Ono, H. (1998). Husbands and wives resources and marital dissolution. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 674-689.
- Oppenheimer, V. (1994). Women's rising employment and the future of the family in industrial society. *Population and Development Review*, 20, 293-342.
- Parry, G. & Warr, P. (1980). The measurement of mothers' work attitudes. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 245-252
- Patterson, J. M., & McCubbin, H. I. (1984). Gender roles and coping. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 95-104.
- Perlman, D. (2000). *The dark side of relationships*. Texto no publicado. Conferencia dictada en el VIII Congreso de Psicología Social y I Congreso de Relaciones Personales.
- Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. (1990). Men's provider role attitudes: Implications for household work and marital satisfaction. *Journal of Family Issues*, 11, 136-156.
- Peterson, D. R. (1983). Conflict. En H. H. Kelley, E. Berscheid, A. Christensen, J. H. Harvey, T.L. Huston, G. Levinger, E. McClintock, L.A. Peplau, & D.R. Peterson (Eds.), *Close relationships* (pp. 360-396). New York: W.H. Freeman.
- Pick, W. S., & Andrade-Palos, P (1988). Desarrollo y validación de la escala de satisfacción marital. *Psiquiatría*, 4, 1.
- Poloma, M., & Garland, T. (1971). The Married Professional Woman: A Study in the Tolerance of Domestication. *Journal of Marriage and the Family*, 33, 3
- Popenoe, D. (1993). American family decline, 1960-1990: A review and appraisal. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 527-542.
- Presser, H. B. (1994). Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household labor by gender. *American Sociological Review*. 59, 484-364.
- Rank, M. (1994). *Living on the edge*. New York: Columbia University Press
- Rauer, A. & Volling, B. (2005). The role of husbands' and wives' emotional expressivity in the marital relationship. *Sex Roles*, 52, 577-587.
- Real Academia Española (1998). *Diccionario de la Lengua Española* (28ª. ed.). (2 Vols.). Madrid, España: Espasa-Calpe.
- Repetti, R. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 651-659.
- Reskin, B. F., & Padavic, I. (1994). *Women and men at work*. California: Pine Forge Press.
- Reyes, M. E. (1981). *Conflicto de roles en la mujer casada que trabaja*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Rhyne, D. (1981). Bases of Marital Satisfaction Among Men and Women. *Journal of Marriage and the Family*, 43(4), 941-955.
- Rindfuss, R. R., Morgan, S. P., & Swicegood, G. (1988). *First births in America: Changes in the timing of parenthood Berkeley*. California: University of California Press.
- Rivera, A. S. (2000). *Conceptualización, medición y correlatos de poder y pareja: una aproximación etnopsicológica*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Rivera-Marin, G. (1997). *La mujer en la sociedad prehispánica en el altiplano central de México*. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana.
- Rocha, S. T. (2000). *Roles de género en los adolescentes mexicanos y rasgos de masculinidad feminidad*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM.

- Rocha, S. T. (2004). *Socialización, Cultura e Identidad de Género El impacto de la diferenciación entre los sexos*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Rodríguez, E. M., y Ramírez, B. P. (2003). *Psicología del mexicano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, M., J. (2000). *La mujer azteca*. Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Rogers, S.(1996). Mothers' work hours and marital quality: variations by family structure and family size. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 606-617.
- Rojas, P. R. y Rosas, M. S. (1986). *La incorporación de la mujer al trabajo asalariado en México*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Rollins, B., & Cannon, K. (1974). Marital satisfaction over the family life cycle. *Journal of Marriage and the Family*, 36, 271-283.
- Rosenbluth, S., & Steil, J. (1995). Predictors of intimacy for women in heterosexual and homosexual couples. *Journal of Social and Personal Relationships*, 12, (2), 163-175.
- Ross, C., Mirowsky, J., & Huber, J. (1983). Dividing work, sharing work, and in-between. *American Sociological Review*. 48, 809-823.
- Ross, H. L., & Sawhill, (1975). *Time of transition: The growth of families headed by women*. Washington: Urban Institute.
- Rossetti, J. (1994): Educación: La igualdad aparente entre hombres y mujeres, Santiago de Chile. *Revista Iberoamericana de Educación*, 38.
- Rubin, J. Z., Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (1994). *Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement*. New York: Macgraw-Hill
- Rusbult, C. E. (1983). A longitudinal test of the investment model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45,101 – 117.
- Sabatelli, R. M. (1984). The marital comparison level index: A method for assessing outcomes relative to expectations. *Journal of Marriage and the family*, 46, 651-662.
- Sabatelli, R. M. (1988). Measurement issues in marital research: A review and critique of contemporary survey instruments. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 891-915.
- Sahagún, B. (1970). *Florentine Codex: General History of the Things of New Spain*. Utah: The School of American Research, p.1-47.
- Scanzoni, J. (1980). Contemporary marriage types. *Journal of Family Issues*, 1, 125-140.
- Schafer R. B. & Keith, P. M. (1980). Equity and depression among married couples. *Social Psychology Quarterly*, 43, 430-435
- Sedikides, C., Oliver, M.B., & Campbell, W. K. (1994). Perceived benefits and costs of romantic relationships for men and woman implications for exchange theory. *Personal Relationships*, 1, 5- 21.
- Segraves, R.T. (1980). Marriage and the mental health. *Journal of Sex and Marital Therapy*, 6, 187-198
- Seligman, M. E. (1993). *What you can change and what you can't: The complete guide to successful self-improvement*. New York: Knopf.
- Spence , J. T. & Helmreich, R. L. (1978). *Masculinity and Femininity*. Austin, Texas: University of Texas Press.
- Spence, J. T. (1993). Gender-related traits and gender ideology: Evidence for a multifactorial theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 624-635.
- Spitze, G., & South, S. J. (1985). Women's employment, time expenditure, and divorce. *Journal of family Issues*, 6, 307-329.
- Sprey, J. (1969). The family as a system in conflict. *Journal of Marriage and the Family* , 31, 699-706.
- Stephens, G. & Sommer, S. (1996). The Measurement of Work to family conflict scale. *Educational and psychological measurement*, 56, 475-486.

- Stone, L. (1990). *Road to divorce: England 1530-1987*. New York: Oxford University Press.
- Stone, L. (1998). Passionate attachments in the west in historical perspective. En W. Gaylin & E. Person (Eds.), *Passionate Attachments: Thinking about love* (pp. 15-26). New York: The Free Press.
- Strobel, M., & Bingham, M. (2004). The theory and practice of women's history and gender history in global perspective. En S. G. Bonnie (Ed.), *Women's history in global perspective*. pp. 9-47. Chicago: University of Illinois Press.
- Stryker, S. (1980). *Symbolic Interactionism: A Social Structural Version*. Menlo Park: Benjamin Cummings.
- Surra, C.A. (1990). Research and theory on mate selection and premarital relationships in the 1980s. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 844-865.
- Surra, C.A., & Longstreth, M. (1990). Similarity of outcomes, interdependence, and conflict in dating relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 501-516
- Szinovacz, M. (1987). Family power. En M. Sussman & S. Steinmetz (Eds.), *Handbook of Marriage and the Family*. New York: Plenum.
- Tait, M., Youtz, M., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3).
- Taylor, Peplau, & Sears (2000). *Social Psychology*. New Jersey: Prentice Hall
- Thagaard, T. (1997). Gender, Power, and Love: A study of interaction between spouses. *Acta Sociológica*, 40, 357-376.
- Thoits, P. (1983). Multiple identities and psychological well-being: a reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 147-187.
- Thornton, A. (1989). Changing attitudes toward family issues in the United States. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 873-893.
- Thornton, A., Alwin, D., & Camburn, D. (1983). Sex role attitudes, social comparison, and satisfaction with relationships. *Social Psychology Quarterly*, 54, 169-180
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Tovar-Ramírez (1996). *La autoestima en la mujer económicamente activa y la mujer no económicamente activa*. Tesis de Maestría, Facultad de Psicología. UNAM
- Van Yperen, N. W., & Buunk, B. P. (1991). Sex-role attitudes, social comparison, and satisfaction with relationships. *Social Psychology Quarterly*, 54, 169-180.
- Vidal, E.(1991). Costos psicosociales del doble papel de la mujer, como asalariada y como ama de casa. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22(1), 161-167.
- Voydanoff, P. (1987). *Work and family life*. Newbury Park, CA: Sage.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Voydanoff, P. (1989). "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict." *Journal of Marriage and the Family* 50:749-761.
- Voydanoff, P. (1990). Economic distress and family relations: A review of the eighties. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1099-1115.
- Wan, C. K., Jaccard, J., & Ramey, S. (1996). The relationship between social support and life satisfaction as a function of family structure. *Journal of marriage and the Family*, 58, 502-513.
- Warr, P., & Parry, G. (1982). Depressed mood in working class mothers with and without paid employment. *Sociology of Psychiatry*, 17, 161-165
- Wetzman, L.J. (1979). *Sex role socialization: A focus on women*. Palo Alto, California. Mayfield.
- White, L. (1983). Determinants of spousal interaction marital structure of marital happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 45(3), 511-519.

- White, L. K. (1990). Determinants of divorce: A review of research in the eighties. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 904-912.
- White, L., Booth, A., Edwards, J. (1986). Children and marital happiness: Why the negative correlation?. *Journal of Family Issues*, 7, 131-147.
- Widgor, B. S. (1989). *Evaluación de la satisfacción marital de individuos y parejas mexicanas en relación a diversas variables demográficas a través de la escala de satisfacción marital*. Tesis de Maestría. México: Universidad de las Américas.
- Wiersma, U.J. (1994). A taxonomy of behavioural strategies for coping with work-home role conflict. *Human Relations*, 47, 211-221.
- Wilkie, J. R., Feree, M. M., & Ratcliff, K. S. (1998). Gender and fairness: Marital satisfaction in two-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 577-594.
- Yela, C. (2002). *El amor desde la psicología social*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Yogev, S. (1983). Dual career couples: conflicts and treatment. *American Journal of Family Therapy*, 11(2), 38-44.
- Youngblut, J.M., Loveland-Cherry, C.J. & Horan, M. (1990). *Nursing Research*, 39, 237-240
- Zietlow, P. H., & Sillars, A.L. (1988). Life stage differences in communication during marital conflicts. *Journal of Social and Personal Relationships*, 5, 223-245.

A
p
é
n
d
i
c
e

Instrumentos Aplicados
en Estudios I y II

ESTUDIO I: ETAPA 1

Preguntas Abiertas

Cuestionario abierto

Versión mujeres

A continuación se presentan 4 preguntas referentes al trabajo de la mujer porfavor contesta de la manera más honesta posible, tus respuestas serán totalmente anónimas

¿Cuales son las ventajas de trabajar fuera del hogar?

¿Cuáles son las desventajas de trabajar fuera del hogar?

¿Cuales son las ventajas de trabajar en el hogar?

¿Cuáles son las desventajas de trabajar en el hogar?

Versión hombres

A continuación se presentan 4 preguntas referentes al trabajo de la mujer por favor contesta de la manera más honesta posible, tus respuestas serán totalmente anónimas

¿Cuáles son las ventajas de que tu pareja trabaje fuera del hogar?

¿Cuáles son las desventajas de que tu pareja trabaje fuera del hogar?

¿Cuáles son las ventajas de que tu pareja trabaje en el hogar?

¿Cuáles son las desventajas de que tu pareja trabaje en el hogar?

ETUDIO 1: ETAPA 1, 2, 3

Escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer (130 Reactivos)

A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el trabajo que la mujer realiza fuera de casa. Por favor indica si estás de acuerdo o en desacuerdo (*totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (4), totalmente en desacuerdo (5)*) con las situaciones o actividades indicadas en cada afirmación. Tus respuestas serán totalmente confidenciales, y sumamente importantes, para fines de investigación, que se realiza en la Facultad de Psicología de la UNAM. Muchas Gracias.

El que yo trabaje fuera de casa:

	<i>Totalmente de acuerdo (1)</i>				
	<i>De acuerdo (2)</i>				
	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</i>				
	<i>En desacuerdo (4)</i>				
	<i>Totalmente en desacuerdo (5)</i>				
1. Me permite ayudar con los gastos del hogar	1	2	3	4	5
2. Me dificulta asistir a eventos escolares de mis hijos	1	2	3	4	5
3. Aumenta el conflicto con mi pareja acerca de la organización de las tareas del hogar	1	2	3	4	5
4. Me permite contar con dinero propio	1	2	3	4	5
5. Aumenta mi círculo de amistades	1	2	3	4	5
6. Promueve el distanciamiento familiar	1	2	3	4	5
7. Me permite dar mayores comodidades a mi familia	1	2	3	4	5
8. Me produce mal humor	1	2	3	4	5
9. Me permite realizarme profesionalmente	1	2	3	4	5
10. Me impide atender las necesidades de mi familia	1	2	3	4	5
11. Me permite realizarse personalmente	1	2	3	4	5
12. Me hace sentir culpa	1	2	3	4	5
13. Me impide tener tiempo para establecer una relación cercana	1	2	3	4	5
14. Me permite percibir el mundo de manera distinta	1	2	3	4	5
15. Me ayuda a conservarme activa	1	2	3	4	5
16. Me produce agotamiento	1	2	3	4	5
17. Me permite superarme profesionalmente	1	2	3	4	5
18. Me ayuda a ser mejor madre	1	2	3	4	5
19. Hace que mi pareja piense que el hogar pierde su encanto	1	2	3	4	5
20. Disminuye la posibilidad de comunicarme con mis hijos	1	2	3	4	5
21. Me permite ampliar mi red de apoyo	1	2	3	4	5
22. Hace que desatienda a mi pareja	1	2	3	4	5
23. Me motiva a tener un mayor cuidado personal	1	2	3	4	5
24. Me ayuda a tener mayor salud mental	1	2	3	4	5
25. Me impide atender mis deberes en el hogar	1	2	3	4	5
26. Me ayuda a ser mejor mujer	1	2	3	4	5
27. Me da la posibilidad de un ingreso extra para mi familia	1	2	3	4	5
28. Promueve desencuentros con mi pareja	1	2	3	4	5
29. Me produce un mayor desgaste físico	1	2	3	4	5
30. Aumenta mis posibilidades de conocer personas del sexo opuesto	1	2	3	4	5
31. Me permite tener prestaciones laborales	1	2	3	4	5
32. Aumenta mi autoestima	1	2	3	4	5
33. Hace que mi pareja piense que pasó a segundo término	1	2	3	4	5
34. Me da mayor solvencia familiar	1	2	3	4	5

El que yo trabaje fuera de casa:

	<i>Totalmente de acuerdo (1)</i>				
	<i>De acuerdo (2)</i>				
	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</i>				
	<i>En desacuerdo (4)</i>				
	<i>Totalmente en desacuerdo (5)</i>				
35. Me permite ser independiente de mi pareja	1	2	3	4	5
36. Me ayuda a vivir más feliz	1	2	3	4	5
37. Hace que mi pareja diga que descuido las labores del hogar	1	2	3	4	5
38. Me permite adquirir experiencia laboral	1	2	3	4	5
39. Me ayuda a obtener madurez	1	2	3	4	5
40. Aumenta mis posibilidades de que le sea infiel a mi pareja	1	2	3	4	5
41. Me permite apoyar a mi pareja	1	2	3	4	5
42. Aumenta el tiempo que invierto en los traslados	1	2	3	4	5
43. Me ayuda a olvidarme de los problemas del hogar	1	2	3	4	5
44. Me motiva a procurar mi arreglo personal	1	2	3	4	5
45. Me enfrenta a competir con los hombres	1	2	3	4	5
46. Me impide realizar mis propias actividades	1	2	3	4	5
47. Me permite divertirme	1	2	3	4	5
48. Disminuye la comunicación con mi pareja	1	2	3	4	5
49. Amplia mi criterio	1	2	3	4	5
50. Hace que mi pareja piense que desatiendo mis obligaciones	1	2	3	4	5
51. Me permite aprovechar al máximo el tiempo con mi familia	1	2	3	4	5
52. Me permite darle una mejor educación a mis hijos	1	2	3	4	5
53. Mejora mi sentido del humor	1	2	3	4	5
54. Disminuye mi tiempo de descanso	1	2	3	4	5
55. Me permite realizar actividades del hogar junto con mi pareja	1	2	3	4	5
56. Me permite organizar mi tiempo	1	2	3	4	5
57. Reduce mi círculo de amistades	1	2	3	4	5
58. Me permite brindar las cosas materiales necesarias a mis hijos	1	2	3	4	5
59. Me ayuda a vivir mejor	1	2	3	4	5
60. Produce celos en mi pareja	1	2	3	4	5
61. Me permite salir de la rutina del hogar	1	2	3	4	5
62. Me ayuda a sentirme más segura	1	2	3	4	5
63. Hace que mis vacaciones y las de mi pareja no coincidan	1	2	3	4	5
64. Me permite pasar tiempo de calidad con mi pareja	1	2	3	4	5
65. Me permite darme lujos	1	2	3	4	5
66. Fomenta la inestabilidad en mi relación de pareja	1	2	3	4	5
67. Aumenta las posibilidades de tener un espacio propio	1	2	3	4	5
68. Me proporciona independencia económica	1	2	3	4	5
69. Hace que no tenga ganas de tener relaciones sexuales con mi pareja por cansancio	1	2	3	4	5
70. Es menos cansado que el trabajo en el hogar	1	2	3	4	5
71. Me permite realizar diferentes actividades	1	2	3	4	5
72. Me impide cuidar a mis hijos	1	2	3	4	5
73. Aumenta mi convivencia con personas del sexo opuesto	1	2	3	4	5
74. Me da la posibilidad de ofrecer mejores actividades a mis hijos	1	2	3	4	5
75. Me enfrenta a competir con otras mujeres	1	2	3	4	5
76. Me permite tener un mayor nivel de consumo	1	2	3	4	5
77. Me permite aprender	1	2	3	4	5
78. Me ayuda a sentirme relajada	1	2	3	4	5
79. Aumenta mis posibilidades de tener un accidente	1	2	3	4	5
80. Me permite darle libertad a mi pareja	1	2	3	4	5

El que yo trabaje fuera de casa:

	<i>Totalmente de acuerdo (1)</i>				
	<i>De acuerdo (2)</i>				
	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</i>				
	<i>En desacuerdo (4)</i>				
	<i>Totalmente en desacuerdo (5)</i>				
81. Me permite salir del aburrimiento	1	2	3	4	5
82. Hace que mi pareja piense que hay inestabilidad en el hogar	1	2	3	4	5
83. Me permite establecer convivencia de calidad con mis hijos	1	2	3	4	5
84. Me permite establecer relaciones públicas	1	2	3	4	5
85. Me impide cuidar a mi pareja	1	2	3	4	5
86. Me ayuda a desarrollar habilidades	1	2	3	4	5
87. Me permite conocer diversos temas	1	2	3	4	5
88. Hace que mi pareja diga que estoy de mal humor	1	2	3	4	5
89. Me hace ser un ejemplo para la sociedad	1	2	3	4	5
90. Me produce mayor stress	1	2	3	4	5
91. Aumenta mis gastos en transporte	1	2	3	4	5
92. Me permite establecer convivencia de calidad con mi pareja	1	2	3	4	5
93. Me hace discutir con mi pareja	1	2	3	4	5
94. Hace que mi pareja diga que descuida la educación de nuestros hijos	1	2	3	4	5
95. Me proporciona independencia personal	1	2	3	4	5
96. Me lleva a desquitar su mal humor con mi pareja	1	2	3	4	5
97. Me impide realizar actividades recreativas	1	2	3	4	5
98. Me permite ser un ejemplo para mis hijos	1	2	3	4	5
99. Hace que mi pareja diga que paso más tiempo con mis compañeras de trabajo que con él	1	2	3	4	5
100. Me permite invertir menos tiempo a las actividades del hogar	1	2	3	4	5
101. Aumenta el conflicto con mi pareja	1	2	3	4	5
102. Me permite conocer diferentes formas de vida	1	2	3	4	5
103. Me permite tener la mente ocupada	1	2	3	4	5
104. Hace que mi pareja diga que los gastos en transporte son mayores	1	2	3	4	5
105. Me permite dar tiempo de calidad a mi familia	1	2	3	4	5
106. Me permite aprovechar mi tiempo	1	2	3	4	5
107. Aumenta las posibilidades de ser asaltada	1	2	3	4	5
108. Me permite tener objetivos comunes con mi pareja	1	2	3	4	5
109. Aumenta mi calidad de vida	1	2	3	4	5
110. Hace que mi pareja piense que le puede ser infiel	1	2	3	4	5
111. Me ayuda a sentirme segura	1	2	3	4	5
112. Me dificulta poder realizar algún deporte	1	2	3	4	5
113. Me permite compartir actividades del hogar con mi pareja	1	2	3	4	5
114. Hace que mi pareja diga que los gastos en alimentación son mayores	1	2	3	4	5
115. Me enfrenta a pelear por un lugar como mujer	1	2	3	4	5
116. Me permite tener una relación más cálida con mi pareja	1	2	3	4	5
117. Hace que mi pareja piense que desatiendo a mis hijos	1	2	3	4	5
118. Me motiva a mejorar su imagen personal	1	2	3	4	5
119. Me permite motivar a mis hijos	1	2	3	4	5
120. Hace que mi pareja diga que no hay contacto sexual porque llego cansada	1	2	3	4	5
121. Me permite ser productiva	1	2	3	4	5
122. Me impide tener tiempo para convivir con mi pareja	1	2	3	4	5
123. Me da la posibilidad de dar una mejor alimentación a mi familia	1	2	3	4	5
124. Me impide tener tiempo para realizar pagos	1	2	3	4	5
125. Me permite establecer convivencia de calidad con mi pareja	1	2	3	4	5

El que yo trabaje fuera de casa:

	<i>Totalmente de acuerdo (1)</i>				
	<i>De acuerdo (2)</i>				
	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</i>				
	<i>En desacuerdo (4)</i>				
	<i>Totalmente en desacuerdo (5)</i>				
	1	2	3	4	5
126. Aumenta mis gastos en alimentación	1	2	3	4	5
127. Me permite tener un mayor ingreso	1	2	3	4	5
128. Me ayuda a sentirse útil	1	2	3	4	5
129. Causa inseguridad en mi pareja	1	2	3	4	5
130. Aumenta la calidad de vida de mi familia	1	2	3	4	5

Versión final de la escala de beneficios y costos del trabajo remunerado de la mujer

A continuación se presentan afirmaciones relacionadas con las situaciones que enfrentan las mujeres que trabajan fuera de casa, y que ella enfrenta con su pareja por esta actividad. Indica si estás de acuerdo o en desacuerdo con dichas situaciones.

	<i>Totalmente de acuerdo (1)</i>				
	<i>De acuerdo (2)</i>				
	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</i>				
	<i>En desacuerdo (4)</i>				
	<i>Totalmente en desacuerdo (5)</i>				
El que la mujer trabaje fuera de casa					
1. Aumenta el conflicto con su pareja por la organización de las tareas del hogar	1	2	3	4	5
2. Aumenta su círculo de amistades	1	2	3	4	5
3. Promueve el distanciamiento familiar	1	2	3	4	5
4. Le produce mal humor (a ella)	1	2	3	4	5
5. Le impide atender las necesidades de su familia (a ella)	1	2	3	4	5
6. Hace que se sienta culpable	1	2	3	4	5
7. Le impide tener tiempo para establecer una relación cercana	1	2	3	4	5
8. Le permite superarse profesionalmente	1	2	3	4	5
9. Le ayuda a ser mejor madre	1	2	3	4	5
10. Hace que su pareja piense que el hogar pierde su encanto	1	2	3	4	5
11. Disminuye la posibilidad de comunicarse con sus hijos	1	2	3	4	5
12. Le permite ampliar su red de apoyo	1	2	3	4	5
13. Hace que ella desatienda a su pareja	1	2	3	4	5
14. La motiva a tener mayor cuidado personal	1	2	3	4	5
15. La ayuda a tener mayor salud mental	1	2	3	4	5
16. Le impide atender sus deberes en el hogar	1	2	3	4	5
17. La ayuda a ser mejor mujer	1	2	3	4	5
18. Le da la posibilidad de un ingreso extra para su familia	1	2	3	4	5
19. Promueve desencuentros con su pareja	1	2	3	4	5
20. Hace que conozca más personas del sexo opuesto	1	2	3	4	5
21. Le permite tener prestaciones laborales	1	2	3	4	5
22. Aumenta su autoestima	1	2	3	4	5
23. Le da mayor solvencia familiar	1	2	3	4	5
24. La ayuda a vivir más feliz	1	2	3	4	5
25. Hace que su pareja diga que (ella) descuida las labores del hogar	1	2	3	4	5
26. Le permite adquirir experiencia laboral	1	2	3	4	5
27. La ayuda a obtener madurez	1	2	3	4	5
28. Le permite apoyar a su pareja	1	2	3	4	5
29. Aumenta el tiempo que invierte en los traslados	1	2	3	4	5
30. La ayuda a olvidarse de los problemas del hogar	1	2	3	4	5
31. La motiva a procurar su arreglo personal	1	2	3	4	5
32. La enfrenta a competir con los hombres	1	2	3	4	5
33. Le impide realizar sus propias actividades	1	2	3	4	5
34. Le permite divertirse	1	2	3	4	5
35. Disminuye la comunicación con su pareja	1	2	3	4	5
36. Amplia su criterio	1	2	3	4	5
37. Hace que su pareja piense que (ella) desatiende sus obligaciones	1	2	3	4	5
38. Le permite aprovechar al máximo el tiempo con su familia	1	2	3	4	5
39. Le permite darle una mejor educación a sus hijos	1	2	3	4	5
40. Mejora su sentido del humor	1	2	3	4	5
41. Le permite organizar su tiempo	1	2	3	4	5

El que la mujer trabaje fuera de casa					
<i>Totalmente de acuerdo (1)</i>					
<i>De acuerdo (2)</i>					
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</i>					
<i>En desacuerdo (4)</i>					
<i>Totalmente en desacuerdo (5)</i>					
42. Reduce su círculo de amistades	1	2	3	4	5
43. Le permite brindar lo necesario, económicamente, a sus hijos	1	2	3	4	5
44. La ayuda a vivir mejor	1	2	3	4	5
45. Produce celos en su pareja	1	2	3	4	5
46. Le permite salir de la rutina del hogar	1	2	3	4	5
47. Hace que sus vacaciones y las de su pareja no coincidan	1	2	3	4	5
48. Fomenta la inestabilidad en su relación de pareja	1	2	3	4	5
49. Aumenta sus posibilidades de tener un espacio propio	1	2	3	4	5
50. Le proporciona independencia económica	1	2	3	4	5
51. Hace que no tenga ganas de tener relaciones sexuales con su pareja por cansancio	1	2	3	4	5
52. Le impide cuidar a sus hijos	1	2	3	4	5
53. Aumenta su convivencia con personas del sexo opuesto	1	2	3	4	5
54. La enfrenta a competir con otras mujeres	1	2	3	4	5
55. Le permite tener un mayor nivel de consumo	1	2	3	4	5
56. Le permite aprender	1	2	3	4	5
57. La ayuda a sentirse relajada	1	2	3	4	5
58. Aumenta las posibilidades de que tenga un accidente	1	2	3	4	5
59. Le permite salir del aburrimiento	1	2	3	4	5
60. Hace que su pareja piense que hay inestabilidad en el hogar	1	2	3	4	5
61. Le impide cuidar a su pareja	1	2	3	4	5
62. Le ayuda a desarrollar habilidades	1	2	3	4	5
63. Le permite conocer diversos temas	1	2	3	4	5
64. Hace que su pareja piense que (ella) se pone de mal humor	1	2	3	4	5
65. La hace ser un ejemplo para la sociedad	1	2	3	4	5
66. Aumenta sus gastos en transporte	1	2	3	4	5
67. La hace discutir con su pareja	1	2	3	4	5
68. Hace que su pareja diga que (ella) descuida la educación de sus hijos	1	2	3	4	5
69. La lleva a desquitar su mal humor con su pareja	1	2	3	4	5
70. Le impide realizar actividades recreativas	1	2	3	4	5
71. Hace que su pareja diga que (ella) pasa más tiempo con sus compañeras de trabajo que con él	1	2	3	4	5
72. Aumenta el conflicto con su pareja	1	2	3	4	5
73. Le permite tener la mente ocupada	1	2	3	4	5
74. Le permite conocer diferentes formas de vida	1	2	3	4	5
75. La lleva a desquitar su mal humor con su pareja	1	2	3	4	5
76. Le impide realizar actividades recreativas	1	2	3	4	5
77. Le permite conocer diferentes formas de vida	1	2	3	4	5
78. Le permite tener la mente ocupada	1	2	3	4	5
79. Hace que su pareja diga que sus gastos en transporte (de ella) son mayores	1	2	3	4	5
80. Aumenta las posibilidades de que la asalten	1	2	3	4	5
81. Aumenta su calidad de vida	1	2	3	4	5
82. Hace que su pareja piense que (ella) le puede ser infiel	1	2	3	4	5
83. Dificulta que ella realice algún deporte	1	2	3	4	5
84. Hace que su pareja crea que los gastos en alimentación son mayores	1	2	3	4	5
85. La enfrenta a pelear por un lugar como mujer	1	2	3	4	5
86. Hace que su pareja piense que (ella) desatiende a sus hijos	1	2	3	4	5

El que la mujer trabaje fuera de casa					
<i>Totalmente de acuerdo (1)</i>					
<i>De acuerdo (2)</i>					
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</i>					
<i>En desacuerdo (4)</i>					
<i>Totalmente en desacuerdo (5)</i>					
87. La motiva a mejorar su imagen personal	1	2	3	4	5
88. Le permite motivar a sus hijos	1	2	3	4	5
89. Hace que su pareja diga que no hay contacto sexual porque ella llega cansada	1	2	3	4	5
90. Le permite ser productiva	1	2	3	4	5
91. Le impide tener tiempo para convivir con su pareja	1	2	3	4	5
92. Le da la posibilidad de dar una mejor alimentación a su familia	1	2	3	4	5
93. Le impide tener tiempo para realizar pagos	1	2	3	4	5
94. Permite que su pareja y ella compartan la responsabilidad del cuidado de sus hijos	1	2	3	4	5
95. Le permite tener un mayor ingreso	1	2	3	4	5
96. La ayuda a sentirse útil	1	2	3	4	5
97. Causa inseguridad en su pareja	1	2	3	4	5
98. Aumenta la calidad de vida de su familia	1	2	3	4	5

ESTUDIO I: ETAPA 4

Escala de frecuencia de conflicto en la pareja de Arnaldo (75 reactivos y 8 reactivos que se agregaron y que aparecen señalados en gris)

Escala de frecuencia de conflicto con la pareja

Los problemas con mi pareja se presentan debido a:

	SIEMPRE (1)	FRECUENTEMENTE (2)	ALGUNAS VECES (3)	RARA VEZ(4)	NUNCA (5)
1. Decisiones sobre cómo educar a los hijos	1	2	3	4	5
2. Sale con personas del sexo opuesto	1	2	3	4	5
3. Platico con personas del sexo opuesto	1	2	3	4	5
4. Falta de dinero	1	2	3	4	5
5. Yo soy desordenado(a)	1	2	3	4	5
6. Yo soy exageradamente ordenado(a)	1	2	3	4	5
7. Actividades a realizar en el tiempo libre	1	2	3	4	5
8. Su carácter	1	2	3	4	5
9. Existe desconfianza	1	2	3	4	5
10. Uno le da una orden a los hijos y el otro da una diferente	1	2	3	4	5
11. Influencia de su familia	1	2	3	4	5
12. Su falta de cooperación	1	2	3	4	5
13. Yo le miento	1	2	3	4	5
14. No me pone atención	1	2	3	4	5
15. Diferentes puntos de vista sobre diversos temas	1	2	3	4	5
16. Gustos diferentes	1	2	3	4	5
17. Su trabajo	1	2	3	4	5
18. Yo tomo	1	2	3	4	5
19. Mi irresponsabilidad	1	2	3	4	5
20. Forma de pensar diferente	1	2	3	4	5
21. Platica con personas del sexo opuesto	1	2	3	4	5
22. Sus costumbres (de sueño, alimentación, etc.)	1	2	3	4	5
23. Yo no le digo todo	1	2	3	4	5
24. Mi forma de ser	1	2	3	4	5
25. Forma en que trata a mis hijos	1	2	3	4	5
26. Forma en que disciplina a mis hijos	1	2	3	4	5
27. Sus celos	1	2	3	4	5
28. Que intenta dominarme	1	2	3	4	5
29. Frecuencia de las Relaciones Sexuales	1	2	3	4	5
30. Sus actividades	1	2	3	4	5
31. Mis actividades no permiten que tenga mucho tiempo para mi pareja	1	2	3	4	5
32. Intervención de mi familia	1	2	3	4	5
33. Su forma de ser	1	2	3	4	5
34. Mis costumbres (de sueño, alimentación)	1	2	3	4	5
35. Creencias religiosas diferentes	1	2	3	4	5
36. Mi pareja es exageradamente ordenada	1	2	3	4	5
37. Mi pareja es desordenada	1	2	3	4	5
38. Por el tiempo que le dedico a mis hijos	1	2	3	4	5
39. Toma de decisiones	1	2	3	4	5

Los problemas con mi pareja se presentan debido a:

	NUNCA (5)				
	RARA VEZ(4)				
	ALGUNAS VECES (3)				
	FRECUENTEMENTE (2)				
	SIEMPRE (1)				
40. Diferencias en la religión	1	2	3	4	5
41. Intereses diferentes	1	2	3	4	5
42. Visitas a mi familia	1	2	3	4	5
43. Mi pareja no me dice todo	1	2	3	4	5
44. La perdida del trabajo	1	2	3	4	5
45. Mis actividades	1	2	3	4	5
46. Salgo con personas del sexo opuesto	1	2	3	4	5
47. El tiempo que dedico a mis actividades	1	2	3	4	5
48. Su irresponsabilidad	1	2	3	4	5
49. Falta de comunicación	1	2	3	4	5
50. Mi carácter	1	2	3	4	5
51. La diferencia de edades	1	2	3	4	5
52. Mi pareja toma	1	2	3	4	5
53. No nos podemos poner de acuerdo	1	2	3	4	5
54. Mi interés en las relaciones sexuales	1	2	3	4	5
55. La distribución del dinero	1	2	3	4	5
56. Yo fumo	1	2	3	4	5
57. Por el tiempo que le dedica a mis hijos	1	2	3	4	5
58. La organización de las tareas del hogar	1	2	3	4	5
59. Visitas a su familia	1	2	3	4	5
60. Modo en que gasto el dinero	1	2	3	4	5
61. Mi trabajo	1	2	3	4	5
62. Los problemas con nuestros horarios de trabajo	1	2	3	4	5
63. Mi pareja fuma	1	2	3	4	5
64. Prefiere hacer otras cosas que pasar tiempo conmigo	1	2	3	4	5
65. No me dice lo que hace	1	2	3	4	5
66. Su interés en las relaciones sexuales	1	2	3	4	5
67. Soy muy celoso(a)	1	2	3	4	5
68. Influencia de mi familia	1	2	3	4	5
69. Diferente forma de vivir la religión	1	2	3	4	5
70. Intervención de su familia	1	2	3	4	5
71. El tiempo que dedica a sus actividades	1	2	3	4	5
72. No le pongo atención	1	2	3	4	5
73. Forma en que trato a mis hijos	1	2	3	4	5
74. Modo en que gasta el dinero	1	2	3	4	5
75. Forma en que disciplino a mis hijos	1	2	3	4	5
76. Mi pareja me miente	1	2	3	4	5
77. Problemas con los hijos	1	2	3	4	5
78. Sus actividades no permiten que tenga mucho tiempo para mi	1	2	3	4	5
79. No le digo lo que hago	1	2	3	4	5
80. Prefiero hacer otras cosas que pasar tiempo con mi pareja	1	2	3	4	5
81. La forma de administrar nuestros sueldos	1	2	3	4	5
82. Que mi pareja reciba un sueldo mas alto	1	2	3	4	5
83. Quién debe iniciar la relación sexual	1	2	3	4	5

ESTUDIO 2: ETAPA 1, 2

Subescala de Instrumentalidad-Expresividad (Rocha, 2004)

A continuación encontrarás una serie de palabras que usará para describirse tomando en consideración que, entre más grande y más cerca de la palabra se encuentre el cuadro, indica que usted tiene más de esa característica.

Ejemplo:

Flaco (a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

En el ejemplo se puede observar que la persona selecciono el tercer cuadro de izquierda a derecha, lo cual representa que esta persona se percibe más flaca que menos. Es decir, que si usted marca el cuadro más grande, esto indica que tiene mucho de esa característica, pero si marca el cuadro más pequeño; esto indica que dicha característica no lo describe.

No existen respuestas correctas. Coloca una sola cruz en cada pregunta. Las respuestas son totalmente anónimas y confidenciales, recuerde que debe responder de acuerdo a **“COMO USTED ES SIEMPRE Y NO COMO LE GUSTARIA SER”**

YO COMO _____ SOY:
[MUJER / HOMBRE]

1	Amoroso (a)	<input type="checkbox"/>						
2	Aprovechado (a)	<input type="checkbox"/>						
3	Agresivo (a)	<input type="checkbox"/>						
4	Competitivo (a)	<input type="checkbox"/>						
5	Miedoso (a)	<input type="checkbox"/>						
6	Trabajador (a)	<input type="checkbox"/>						
7	Amable	<input type="checkbox"/>						
8	Tierno (a)	<input type="checkbox"/>						
9	Chismoso (a)	<input type="checkbox"/>						
10	Violento (a)	<input type="checkbox"/>						

11	Objetivo (a)	<input type="checkbox"/>						
12	Llorón (a)	<input type="checkbox"/>						
13	Responsable	<input type="checkbox"/>						
14	Respetuoso (a)	<input type="checkbox"/>						
15	Cariñoso (a)	<input type="checkbox"/>						
16	Egoísta	<input type="checkbox"/>						
17	Rudo (a)	<input type="checkbox"/>						
18	Reflexivo (a)	<input type="checkbox"/>						
19	Preocupón (a)	<input type="checkbox"/>						
20	Productivo (a)	<input type="checkbox"/>						
21	Atento (a)	<input type="checkbox"/>						
22	Dulce	<input type="checkbox"/>						
23	Avorazado (a)	<input type="checkbox"/>						
24	Tosco (a)	<input type="checkbox"/>						
25	Exitoso (a)	<input type="checkbox"/>						
26	Débil	<input type="checkbox"/>						
27	Fuerte	<input type="checkbox"/>						
28	Servicial	<input type="checkbox"/>						

29	Sensible	<input type="checkbox"/>						
30	Problemático (a)	<input type="checkbox"/>						
31	Impulsivo (a)	<input type="checkbox"/>						
32	Inteligente	<input type="checkbox"/>						
33	Indeciso (a)	<input type="checkbox"/>						
34	Formal	<input type="checkbox"/>						
35	Desatento (a)	<input type="checkbox"/>						
36	Calido (a)	<input type="checkbox"/>						
37	Manipulador (a)	<input type="checkbox"/>						
38	Mandón (a)	<input type="checkbox"/>						
39	Maduro (a)	<input type="checkbox"/>						
40	Quejumbroso (a)	<input type="checkbox"/>						
41	Cumplido (a)	<input type="checkbox"/>						
42	Confiable	<input type="checkbox"/>						

Subescala de Roles de Género (Rocha, 2004)

A continuación deberás responder marcando una cruz **X** sobre el espacio que mejor represente **la frecuencia** con la que **usted realiza las siguientes actividades**:

YO CON MIS AMIGOS (AS) SOY QUIEN:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Rara vez	Nunca
1. Los aconsejo cada vez que tienen problemas					
2. Tengo la última palabra en las actividades que realizamos					
3. Externo mis sentimientos de tristeza y preocupación cuando estoy con ellos (as)					
4. Busco platicar y escucharlos para ayudarlos (as) en sus problemas					
5. Lloro delante de ellos (as) cuando me siento triste					
6. Estoy moralmente con ellos (as) en todo momento					
7. Defiendo mis propias ideas aunque no estén de acuerdo					
8. Tengo control sobre ellos (as)					
9. Tomo las decisiones más importantes					
YO CON MI PAREJA [ESPOSO (A), NOVIO (A)] SOY QUIEN:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Rara vez	Nunca
1. Le brindo apoyo moral cuando lo necesita					
2. Decido a donde salimos o vamos a pasear					
3. Busco platicar de sus problemas para ayudarlo (a)					
4. Estoy pendiente de lo que necesita					
5. Le doy consejos cuando tiene problemas					
6. Tengo el control de nuestra relación					
7. Soy la parte fuerte de la relación					

YO CON MI PAREJA [ESPOSO (A), NOVIO (A)] SOY QUIEN:	Siempre	Casi siempre	Algun as veces	Rara vez	Nunca
8. Tomo las decisiones más importantes					
9. Busco satisfacer sus gustos y necesidades antes que las mías					
10. Establezco las reglas de nuestra relación					
YO CON MI FAMILIA Y EN MI HOGAR SOY QUIEN:	Siempre	Casi siempre	Algun as veces	Rara vez	Nunca
1. Administro el dinero para los gastos familiares					
2. Establezco las reglas y normas que rigen a mi familia					
3. Barro, trapeo y sacudo la casa					
4. Me encargo de cuidar a mis hijos (as) o hermanos (as) más pequeños (as)					
5. Arreglo las cosas que se descomponen en el hogar.					
6. Me encargo de ayudar a mis hijos (as) o hermanos (as) con las tareas escolares.					
7. Me encargo de proveer económicamente a mi familia					
8. Realizo las compras del mandado					
9. Tomo las decisiones más importantes dentro de mi familia					
10. Tengo el control sobre el resto de los integrantes de mi familia					
11. Me ocupo del aseo y limpieza de mis hijos (as) o hermanos pequeños (as)					
12. Paso tiempo jugando con mis hijos (as) o mis hermanos (as) pequeños (as)					
13. Llevo a la escuela a mis hijos (as) o hermanos (as)					
14. Me encargo de resolver los problemas que se presentan en mi familia					
15. Me encargo de lavar los trastes					
16. Me encargo de lavar la ropa					
17. Me encargo de recoger a mis hijos (as) o hermanos (as) de la escuela.					
18. Me encargo de fomentar el respeto entre los miembros de la familia					

YO CON MI FAMILIA Y EN MI HOGAR SOY QUIEN:	Siempre	Casi siempre	Algun as veces	Rara vez	Nunca
19.Soy responsable de educar a mis hijos (as) o hermanos (as)					
20.Me encargo de hacer la comida					
21.Me encargo de cuidar y atender al que está enfermo en mi familia					
22.Me encargo de mantener la unidad en mi familia					
23.Me encargo de fomentar la estabilidad emocional de mi familia					
24.Me encargo de enseñar valores morales					
25.Me encargo de castigar a mis hijos (as) o hermanos (as) pequeños (as)					
26.Me encargo del mantenimiento y cuidado del automóvil					
27.Tengo mayor responsabilidad					
28.Dialogo con mis hijos (as) o hermanos (as) para resolver sus problemas					
YO EN MI TRABAJO SOY QUIEN:	Siempre	Casi siempre	Algun as veces	Rara vez	Nunca
1. Indico lo que se hace cuando trabajo en equipo con mis compañeros (as)					
2. Cuando hay un problema grave en mi trabajo, trato de resolverlo en vez de angustiarme					
3. Estoy pendiente de lo que mis compañeros (as) de trabajo necesita					
4.Salgo a tomar unas copas con mis compañeros (as) de oficina					
5.Tomo las decisiones más importantes al trabajar en equipo					
6.Invito a salir a alguien que me interesa					
7.Ocupo un puesto de mayor jerarquía que mis compañeros (as)					
8.Afronto y acepto mis errores de manera objetiva sin angustiarme					
9.Soy líder entre mis compañeros (as)					
10.Inicio la conversación con quien me interesa salir					
11.Organizo las actividades sociales y recreativas entre mis compañeros (as)					

YO EN MI TRABAJO SOY QUIEN:	Siempre	Casi siempre	Algun as veces	Rara vez	Nunca
12. Establezco las reglas entre mis compañeros (as) de trabajo					
13. Platico con mis compañeros (as) de trabajo para ayudarlos en sus problemas					
14. Trabajo firme para lograr lo que me propongo					

Subescala de Estereotipos de Género (Rocha, 2004)

A continuación se presentan una serie de afirmaciones sobre los hombres y las mujeres, por favor marca una cruz **X** en el espacio que mejor refleje tu opinión sobre estas frases. *Por favor responde en función de lo que tú piensas.*

A Mí	Me gusta muchísimo	Me gusta	Me da igual	Me disgusta	Me disgusta muchísimo
1. Que la mujer se encargue del cuidado y alimentación de los hijos	<input type="radio"/>				
2. Que el hombre sea la parte fuerte de una relación de pareja	<input type="radio"/>				
3. Que la mujer sea dueña de su tiempo	<input type="radio"/>				
4. Que la mujer se dedique a las tareas domésticas y permanezca en el hogar	<input type="radio"/>				
5. Que el hombre conviva y juegue con los hijos	<input type="radio"/>				
8. Que la mujer tenga igual libertad que el hombre	<input type="radio"/>				
9. Que sea la mujer la que se encargue de hacer la comida	<input type="radio"/>				
10. Que la mujer se supere personal y profesionalmente	<input type="radio"/>				
11. Que el hombre externe sus emociones igual que una mujer	<input type="radio"/>				
12. Que el hombre participe en el cuidado de los hijos	<input type="radio"/>				
13. Que la mujer se desarrolle fuera del ámbito hogareño	<input type="radio"/>				
14. Que la mujer tenga oportunidades laborales similares a los hombres	<input type="radio"/>				
15. Que el hombre se encargue del cuidado de los hijos	<input type="radio"/>				
16. Que el hombre tenga siempre la última palabra	<input type="radio"/>				
17. Que la mujer sea autosuficiente	<input type="radio"/>				

A MÍ	Me gusta muchísimo	Me gusta	Me da igual	Me disgusta	Me disgusta muchísimo
18. Que la mujer participe en la toma de decisiones	<input type="radio"/>				
19. Que los hombres y las mujeres desempeñen las mismas tareas	<input type="radio"/>				
20. Que el hombre sea dominante	<input type="radio"/>				
21. Que la mujer decida sobre su propio cuerpo	<input type="radio"/>				
22. Que el hombre establezca las reglas del hogar	<input type="radio"/>				

Subescala de actitudes hacia los roles de género (Rocha, 2004)

A continuación se presentan una serie de afirmaciones sobre los hombres y las mujeres, por favor marque una cruz (X) en el espacio que mejor refleje su opinión sobre estas frases.

Por favor responda en función de lo que usted realmente CREE.

YO CREO QUE	Total Acuerdo	Acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Total Desacuerdo
1.El eje de una familia es indudablemente el padre					
2.Emocionalmente la mujer posee mayor fortaleza que un hombre					
3.Ser hombre es mejor que ser mujer					
4.Un hogar funciona mejor si es el padre quien establece las reglas					
5.El hombre es más racional que una mujer					
6.Una madre es más cariñosa que un padre					
7.La relación ideal entre marido y esposa es aquella en la que el hombre ayuda con el soporte económico y la mujer satisface sus necesidades domésticas y emocionales					
8.Un hombre es más agresivo que una mujer					
9.Un hombre es más inteligente que una mujer					
10.Una mujer es mas intuitiva que un hombre					
11.Los hombres son superiores a las mujeres					
12.Una buena esposa debe dedicarse exclusivamente a su hogar y a su marido					
13.Un hombre es más seguro de sí mismo que una mujer					
YO CREO QUE	Total Acuerdo	Acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Total Desacuerdo
14.Aunque las mujeres trabajen fuera del hogar, es el hombre quien tiene que hacerse responsable del sostén de la familia					
15.La mujer debe llegar virgen al matrimonio					
16.La mujer tiene habilidades innatas para el quehacer doméstico					
17.Un hombre es menos sensible que una mujer					
18.Un buen esposo es el que provee económicamente a su familia					
19.La mujer tiene mayor capacidad para cuidar a los hijos enfermos					
20.Los hijos son mejor educados por una madre que por un padre					

Escala de satisfacción marital (Cortes, Monjaraz, Díaz-Loving, Reyes, 1994)

Por favor marque una cruz (X) en el espacio que mejor refleje que tan satisfactorio es para usted cada una de las siguientes afirmaciones en relación a su pareja actual.

Me gusta mucho (5)
Me gusta (4)
Ni me gusta, ni me disgusta (3)
Me disgusta (2)
Me disgusta mucho (1)

1. La forma en que mi pareja me abraza	1	2	3	4	5
2. La frecuencia con que mi pareja me abraza	1	2	3	4	5
3. La forma en que mi pareja me besa	1	2	3	4	5
4. La frecuencia con que mi pareja me besa	1	2	3	4	5
5. La forma en que mi pareja me acaricia	1	2	3	4	5
6. La frecuencia con que mi pareja me acaricia	1	2	3	4	5
7. La forma en que mi pareja me trata	1	2	3	4	5
8. La frecuencia en que mi pareja me trata	1	2	3	4	5
9. La forma en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales	1	2	3	4	5
10. La frecuencia en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales	1	2	3	4	5
11. La forma en que mi pareja me demuestra su amor	1	2	3	4	5
12. La frecuencia en que mi pareja me demuestra su amor	1	2	3	4	5
13. La forma en que mi pareja se interesa en mi	1	2	3	4	5
14. La frecuencia en que mi pareja se interesa en mi	1	2	3	4	5
15. La forma en que mi pareja me protege	1	2	3	4	5
16. La frecuencia en que mi pareja me protege	1	2	3	4	5
17. La forma en que mi pareja me demuestra su comprensión	1	2	3	4	5
18. La frecuencia en que mi pareja me demuestra su comprensión	1	2	3	4	5
19. La forma en que mi pareja me demuestra su apoyo	1	2	3	4	5
20. La frecuencia en que mi pareja me demuestra su apoyo	1	2	3	4	5
21. La sensibilidad con que mi pareja responde a mis emociones	1	2	3	4	5
22. La frecuencia con que mi pareja responde en una forma sensible a mis emociones	1	2	3	4	5
23. La forma en que mi pareja se interesa en mis problemas	1	2	3	4	5
24. La frecuencia en que mi pareja se interesa en mis problemas	1	2	3	4	5
25. La forma en que mi pareja presta atención a mi apariencia	1	2	3	4	5
26. La frecuencia con que mi pareja presta atención a mi apariencia	1	2	3	4	5
27. La manera en que mi pareja soluciona los problemas familiares	1	2	3	4	5
28. La frecuencia en que mi pareja soluciona los problemas familiares	1	2	3	4	5
29. La forma en que mi pareja participa en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
30. La frecuencia en que mi pareja participa en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
31. La forma en que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares	1	2	3	4	5
32. La frecuencia con que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares	1	2	3	4	5
33. La forma en que mi pareja participa en la realización de tareas hogareñas	1	2	3	4	5
34. La frecuencia en que mi pareja participa en la realización de tareas hogareñas	1	2	3	4	5
35. Las diversiones que mi pareja propone	1	2	3	4	5
36. La frecuencia con la que mi pareja propone diversiones	1	2	3	4	5

La siguiente sección solo será contestada por aquellas personas que tienen hijos

Me gusta mucho (5)

Me gusta (4)

Ni me gusta, ni me disgusta (3)

Me disgusta (2)

Me disgusta mucho (1)

37. La forma en que se divierte mi pareja	1	2	3	4	5
38. La forma en la que mi pareja distribuye el dinero	1	2	3	4	5
39. La contribución de mi pareja en los gastos familiares	1	2	3	4	5
40. La forma en que mi pareja platica conmigo	1	2	3	4	5
41. Los temas que mi pareja aborda en nuestras conversaciones	1	2	3	4	5
42. La frecuencia con la que mi pareja platica conmigo	1	2	3	4	5
43. La educación que mi pareja propone para los hijos	1	2	3	4	5
44. La forma en que mi pareja educa a nuestros hijos	1	2	3	4	5
45. La frecuencia con la que mi pareja participa en la educación de los hijos	1	2	3	4	5
46. La manera en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos	1	2	3	4	5
47. La forma en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos	1	2	3	4	5
48. La frecuencia con la que mi pareja presta atención a nuestros hijos	1	2	3	4	5

Escala de estrategias de poder con la pareja (Rivera, 2000)

A continuación encontrará una serie de formas las cuales describen la manera como algún miembro de la pareja actúa, por favor indique como lo hace usted según el siguiente enunciado:

"Al tratar de conseguir que mi pareja haga algo que yo quiero..."

	NUNCA (5)				
	RARA VEZ(4)				
	ALGUNAS VECES (3)				
	FRECUEMENTEMENTE (2)				
	SIEMPRE (1)				
1. Hago ver a mi pareja las ventajas de lo que le pido	1	2	3	4	5
2. Amenazo a mi pareja	1	2	3	4	5
3. Le presento alternativas	1	2	3	4	5
4. Discuto los pro y los contra	1	2	3	4	5
5. Controlo las actividades de mi pareja	1	2	3	4	5
6. Pongo mala cara	1	2	3	4	5
7. Se lo pido directamente	1	2	3	4	5
8. Le ordeno que me obedezca	1	2	3	4	5
9. Utilizo la fuerza física	1	2	3	4	5
10. Le hago sentir culpable aunque él(ella) tenga la razón	1	2	3	4	5
11. Le digo a mi pareja que no deseo tener relaciones sexuales	1	2	3	4	5
12. Hago peticiones concisas	1	2	3	4	5
13. Halago sus cualidades	1	2	3	4	5
14. Me comporto agresivamente	1	2	3	4	5
15. Me hago el(la) enojado(a)	1	2	3	4	5
16. Dialogo con mi pareja	1	2	3	4	5
17. Le abrazo y acaricio	1	2	3	4	5
18. Me muestro triste	1	2	3	4	5
19. Me niego a colaborar con mi pareja	1	2	3	4	5
20. Impongo mi voluntad	1	2	3	4	5
21. Apapacho a mi pareja	1	2	3	4	5
22. Me pongo de acuerdo con mi pareja	1	2	3	4	5
23. Dejo de consentirlo(a)	1	2	3	4	5
24. Me muestro indiferente, como si no pasara nada	1	2	3	4	5
25. Evito un acercamiento sexual	1	2	3	4	5
26. Rechazo a mi pareja	1	2	3	4	5
27. Le hago el amor	1	2	3	4	5
28. Hago lo que quiero sin tomar en cuenta su opinión	1	2	3	4	5
29. Llego a acuerdos justos a través del diálogo	1	2	3	4	5
30. Le impongo condiciones a mi pareja	1	2	3	4	5
31. Halago sexualmente a mi pareja	1	2	3	4	5
32. Finjo interés por él(ella)	1	2	3	4	5
33. Justifico mi petición bajo las normas	1	2	3	4	5
34. Expongo mis razones	1	2	3	4	5
35. Le provoco celos	1	2	3	4	5
36. Me auto califico como incapaz	1	2	3	4	5
37. Le dejo de hablar	1	2	3	4	5
38. Ignoro a mi pareja	1	2	3	4	5
39. Soy amoroso	1	2	3	4	5
40. Suelo prohibir actividades a mi pareja	1	2	3	4	5
41. Humillo a mi pareja	1	2	3	4	5

"Al tratar de conseguir que mi pareja haga algo que yo quiero..."

NUNCA (5)

RARA VEZ(4)

ALGUNAS VECES (3)

FRECIENTEMENTE (2)

SIEMPRE (1)

42. Pido comprensión a mi pareja	1	2	3	4	5
43. Le digo quien aporta más dinero a la relación	1	2	3	4	5
44. Suelo mentirle	1	2	3	4	5
45. Perjudico a mi pareja	1	2	3	4	5
46. Platico con mi pareja	1	2	3	4	5
47. Consiento a mi pareja	1	2	3	4	5
48. Doy la decisión final	1	2	3	4	5
49. Le recuerdo los sacrificios que he hecho por él (ella)	1	2	3	4	5
50. Dejo de hacer lo que mi pareja me pide	1	2	3	4	5
51. Utilizo mi atractivo físico	1	2	3	4	5
52. Le hablo de la importancia de su apoyo	1	2	3	4	5
53. Le digo que no lo (la) quiero	1	2	3	4	5
54. Doy órdenes directas	1	2	3	4	5
55. Le doy algo a cambio	1	2	3	4	5
56. Me comporto antipático	1	2	3	4	5
57. Descalifico su autoridad ante otros	1	2	3	4	5
58. Le pido que me escuche	1	2	3	4	5
59. Le doy indicaciones precisas	1	2	3	4	5
60. Le niego algunas cosas materiales	1	2	3	4	5
61. Le juzgo severamente	1	2	3	4	5
62. Provoco altercados para que haga bilis	1	2	3	4	5
63. Le hago entrar en razón, mostrándole ejemplos	1	2	3	4	5
64. Seduzco a mi pareja	1	2	3	4	5
65. Hago énfasis en sus defectos	1	2	3	4	5
66. Le prohíbo decir lo que piensa	1	2	3	4	5
67. Reprimo su iniciativa	1	2	3	4	5
68. Le recuerdo los favores que aún me debe	1	2	3	4	5