

INVESTIGACIONES APLICADAS

Tradicionalismo de los roles maternos y la relevancia del trabajo

Traditionalism of the maternal roles and relevance of work

Consuelo PATERNA*
Carmen MARTÍNEZ*

Fecha de recepción: 13-7-2000

Fecha de Aceptación: 24-7-2002

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo el análisis del grado de tradicionalismo respecto a los roles familiares y la actitud hacia el trabajo, así como el lugar que ocupa éste en la vida de las mujeres y su relación con otros roles vitales. Con ello corroboramos una serie de trabajos que demostraron el nivel de gratificación del trabajo asalariado en la vida de la mujer a pesar de que las condiciones sociolaborales no fuesen muy adecuadas (Baruch y Barnett, 1986). Dicha satisfacción estaría en función de la posible compatibilidad con los roles familiares. En el estudio participaron 215 mujeres con empleo del sector servicios. Los resultados muestran que las mujeres no son especialmente tradicionales en la percepción de sus roles. Las experiencias de mayor satisfacción son los hijos y la pareja, mientras que el trabajo doméstico es el que menor grado de satisfacción produce, siendo las mujeres con mayor nivel de estudios las que expresan un mayor agrado por su trabajo. Aquellas que trabajan en el sector educativo y sanitario conceden mayor importancia a su trabajo que el grupo del sector administrativo.

PALABRAS CLAVE

Roles, género, maternidad y trabajo.

ABSTRACT

The gender literature suggests that work is a satisfaction element for women even in inadequate conditions. The aim of this study is to analyse the relevance of work and the traditionalism of the maternal role in relation to other vital roles such as leisure, friendship, housework, partner and some other sociodemographic variables. 215 working mothers participated in the study. The results indicated that women are not very traditional in regard to

* Universidad de Murcia.

their maternal role, although the most satisfactory experiences are the couple and the children. The level of education and the labour sector show their influence on the relevance of work. Likewise, the number of children and their ages have influence on traditionalism of the maternal role.

KEY WORDS

Roles, gender, motherhood and work.

INTRODUCCIÓN

La construcción social de la relación maternidad y trabajo repercute de forma importante en determinadas experiencias de la vida de las mujeres que mantienen un empleo fuera del ámbito doméstico. La ideología dominante fundamenta la relación maternidad y empleo en la división sexual del trabajo. Las creencias dominantes sobre el empleo proceden de los valores tradicionales masculinos, los cuales limitan la realización de la mujer al ámbito de la maternidad. Sólo en las últimas décadas se ha confirmado que el desarrollo femenino puede llegar a ser más pleno con ambos tipos de roles: a través de la maternidad y la dedicación a tiempo completo en un trabajo remunerado (Lewis, 1991). La representación social de la procreación ha sido consensualmente aceptada como natural, convirtiéndose el rol maternal en un hecho normalizado y en una importante base para la construcción social de las diferencias de género, y así poder justificar la división sexual del trabajo existente en la sociedad (Comas D'Argemir, 1995).

Las investigaciones más recientes se han centrado en el análisis del nivel de satisfacción de la mujer ante la dualidad de roles (maternidad y trabajo), así como el grado de conflicto experimentado al tener que hacer compatibles ambas parcelas (Brannen y Moss, 1988). La conceptualización dicotómica de la categoría de madres ha sido criticada por reduccionista: las madres trabajan o no trabajan. Tal conceptualización no sólo iguala trabajo con empleo sino que además obvia otros muchos factores que afectan a la experiencia de las madres en el trabajo remunerado y en la familia, como puedan ser la etnicidad (Granrose, 1988), el estatus marital (Kamerman, 1981) o la ideología (Gordon, 1990), lo cual fomenta una visión simplificada de la realidad social de las mujeres.

Los discursos contradictorios sobre maternidad ponen de manifiesto los conflictos que surgen entre la internalización de las normas acerca de dicha experiencia y la conducta real, conflictos que producen el llamado *dilema de identidad*

(Rapoport y Rapoport, 1977). En ocasiones, la necesidad de ingresos ha justificado la aceptación social de ciertas madres trabajadoras, por lo que no se les exige que se dediquen de forma exclusiva y a tiempo completo a la maternidad (Kamerman, 1981; Brannen y Moss, 1988). La construcción social del ideal de madre, el modelo laboral masculino y los estereotipos sobre madres que trabajan, crean importantes dilemas a éstas. La necesidad de manejar tal dilema ha tenido como consecuencia reforzar los estereotipos laborales y minimizar, aparentemente, las diferencias y discrepancias con el ideal de ser madre. Por otra parte, tener que conformarse al modelo masculino de trabajo supone considerables costes personales.

Breakwell (1986) analizó la importancia de la autoestima para la formación de la identidad, considerada ésta como un producto social a través del cual el individuo se define a sí mismo como único y distinto de los demás. La maternidad, como parte de la identidad de la mujer, provee a ésta de recursos importantes para alcanzar un buen nivel de autoestima. Sin embargo, aquellas mujeres identificadas fielmente con su rol doméstico, sin un trabajo remunerado, aisladas de lo social y sin autonomía propia, tienden a perder parte de su autoestima y a caracterizarse por una definición de sí mismas estática (Oakley, 1974).

La internalización de la ideología sobre *la maternidad* ha servido para perpetuar el círculo vicioso de la desigualdad de género, de ahí que una de las luchas feministas más importantes por la igualdad haya sido redefinir dicho ideal y ofrecer nuevos datos sobre cómo el trabajo remunerado puede satisfacer las necesidades psicológicas y sociales, además de las económicas, de las mujeres e incluso que la satisfacción laboral conlleva una importante parte de realización y desarrollo personal. Ante estas nuevas posibilidades las madres tratan de negociar su

propio significado de la maternidad, enfatizando las necesidades del hijo/a, y siendo ahora dos las demandas impuestas: la definición social de aquella y el ideal de mujer trabajadora. Actualmente, la implicación en la maternidad de la mujer que trabaja está experimentando una reestructuración, de tal forma que el impacto en su desarrollo profesional está siendo minimizado. Existen otros colectivos de mujeres cuya identificación con la cultura organizacional masculina es profundamente elevada, definiendo su propia realidad desde esta misma perspectiva (Brittan y Maynard, 1984), e incluso critican a aquellas mujeres que no optan por esta conformidad con los valores masculinos. Estas mujeres deben asumir los estereotipos negativos que la sociedad desarrolla sobre las madres que trabajan y construir activamente su propia realidad para conseguir éxito en las estructuras dominantes masculinas, tratando de evitar cualquier amenaza a su identidad. El estereotipo tradicional más comúnmente aceptado sobre este colectivo de madres con empleo hace referencia al carácter de irresponsabilidad de las mujeres (Bram, 1978) y sus preferencias por la libertad que dicho estilo de vida les concede, ya que sus preocupaciones por el cuidado de los hijos/as no resultan constantes (Baum y Coupe, 1980).

Algunos estudios centrados en el análisis de la percepción de los roles sexuales en diferentes grupos de mujeres señalan que las mujeres que no trabajan presentan actitudes más tradicionales respecto al mundo laboral que las que sí lo hacen, mientras que las divorciadas y casadas que trabajan son igualmente liberales en su actitud hacia el trabajo de la mujer (MacKinnon y otros, 1984). Sobre la necesidad económica de la mujer, Gordon y Kammeyer (1980) constataron que las mujeres trabajan influidas por los ingresos del marido, es decir, que la dedicación exclusiva a la familia dependía de la verdadera necesidad eco-

nómica, y no tanto de las creencias sobre la maternidad, el número de hijos o de la experiencia laboral previa.

De otro lado se viene constatando que el empleo de la madre no produce efectos negativos sobre los hijos, e incluso en algunos casos los resultados demuestran el efecto opuesto. Fue Siegel (1984) quien demostró, a través de una revisión de los últimos 40 años de investigaciones, que el empleo de la mujer no tiene efectos negativos sobre los niños. Gold y Andrés (1980), en su estudio con niños canadienses de origen francés, hallaron que el hecho de que las madres trabajasen nada tenía que ver con el ajuste personal, el éxito escolar o el conocimiento de los roles sexuales. Solamente cuando la madre trabaja y el marido es un profesional las madres funcionan como modelos a imitar, conclusión a la que llegaron Dambrot y Vassell (1983). Las investigaciones concluían que los hijos de madres que trabajan tienen más consecuencias positivas que negativas por la experiencia laboral de aquéllas, sobre todo cuando las condiciones de trabajo les son favorables.

El porcentaje de mujeres casadas que trabajan ha aumentado considerablemente, hecho que parece estar vinculado, entre otros aspectos, al grado de insatisfacción y de frustración que la mujer experimenta en su relación de pareja (Locksley, 1980). Los estudios demuestran que la satisfacción marital está relacionada con las actitudes hacia los roles sexuales; la inadecuación a los roles tradicionales establecidos supone ciertos conflictos de pareja, y en relación al trabajo, el fuerte compromiso con la profesión supone una insatisfacción para ambos miembros de la pareja (Nicola y Hawkes, 1986). En el caso de que ambos trabajen la satisfacción personal prevalece sobre la laboral (Rotheram y Weiner, 1983).

Barnett y Baruch (1985) comprobaron que es el rol maternal el mayor determinante del estrés, independientemente de que la mujer trabaje o no, incluso que son las madres sin empleo las que perciben más la sobrecarga de roles y un mayor número de conflictos. Sin embargo, una investigación con grupos de mujeres campesinas del Perú mostró que éstas no percibían ese *conflicto de rol*. Estas mujeres se definían por su rol de madres y de esposas, y defendían que el trabajo de éstas era favorable para la familia (Campaña, 1982).

La revisión de una serie de trabajos, realizada por Baruch y Barnett (1986), sobre las consecuencias del trabajo asalariado en la vida de la mujer demostró que éste resultaba en sí mismo muy gratificante, aunque las condiciones sociolaborales no fuesen muy satisfactorias. El trabajo económicamente reconocido produce una capacidad de autonomía que propicia un buen equilibrio psicológico.

Partiendo de estos elementos teóricos sobre la construcción de la relación maternidad-trabajo la presente investigación tiene como objetivo el análisis de dicha relación y cómo son desempeñados los roles de género en ambos contextos, concretamente, la posición tradicional en asumir estos roles y su influencia en la percepción del trabajo. Posteriormente analizamos la relevancia concedida al empleo y su relación con otros roles vitales (pareja, ocio, amigos, trabajo doméstico). Asimismo se estudia el grado de satisfacción intrínseca y la importancia concedida a éstos. Estas variables fueron estudiadas en función de otras variables como número de hijos, edad, sectores de actividad, nivel de estudios y experiencia laboral.

MÉTODO

Sujetos

En el estudio participaron 215 mujeres trabajadoras del sector servicios. La

media de edad es de 39 años y el 88,4% de ellas está casada. El promedio de hijos es de dos. El 62% de la muestra ha cursado estudios universitarios, el 35% medios y el 3% primarios. El 90% de las mujeres tiene una jornada a tiempo completo y un 78% mantiene una situación de asalariada fija.

Instrumentación

Para la medición de las variables se usó un cuestionario cuya primera parte recoge información sobre datos sociodemográficos y condiciones sociolaborales. Las variables psicológicas medidas fueron:

1) Tradicionalismo maternal: utilizamos 12 ítems para medir la actitud hacia la maternidad con un formato de respuesta tipo Likert. El rango de la escala oscila de 1 a 7 (máximo acuerdo). El coeficiente alfa fue de .70.

2) Centralidad del trabajo: utilizamos 6 ítems también con formato Likert. El rango de la escala oscila de 1 a 7 (máximo acuerdo). El coeficiente alfa fue, como en la anterior, también de .70.

En último lugar medimos el grado de satisfacción respecto a distintos roles vitales, siendo el rango de la escala de 1 a 7 (máxima satisfacción). En concreto identificamos seis: empleo, trabajo doméstico, amigos, hijos, pareja y ocio. Posteriormente se pidió a los sujetos que elaboraran un ranking de roles vitales.

RESULTADOS

Llevamos a cabo el análisis de frecuencias y medias de las variables anteriormente citadas y su relación con algunas variables sociodemográficas y sociolaborales que resultaron estadísticamente significativas.

1. Tradicionalismo en los roles maternos

Una alta puntuación en esta variable supone una concepción no tradicional respecto a los estereotipos y roles de género. El valor de la media del grupo es de 4,79, siendo la desviación de .932. Dado que dicho valor se sitúa por encima de la media teórica podemos hablar de un alejamiento del tradicionalismo en la concepción de la maternidad. Algunos aspectos recogidos en los ítems hacen referencia a si la madre debe dar todo por sus hijos y si es la que mejor sabe atenderlos en la crianza, si la maternidad es la mayor satisfacción que puede alcanzar una mujer, si están satisfechas sacrificando su bienestar por el de sus hijos y si la realización de la mujer sólo puede conseguirse a través de éstos. Otros contenidos de los ítems reflejan si se está dispuesta a abandonar el trabajo por los roles de maternidad, si la dedicación a lo laboral es o no motivo de frustración y si los padres podrían cuidar a los hijos como lo hacen las madres, al mismo tiempo que se mide el grado de acuerdo sobre los roles tradicionales del padre respecto a la responsabilidad económica y ciertas formas de educación como la disciplina y el orden.

Las respuestas ante esta variable nos indican un cierto grado de progresismo respecto a la representación del rol de madre, aunque tampoco llegan a un valor considerable de acuerdo respecto de la ruptura con la definición tradicional de maternidad tal y como aparece en los ítems, puesto que la media no supera la puntuación de 4,8 en una escala de uno a siete. Concretamente, un 50% de ellas se sitúa entre los valores por encima de la mitad de la escala (un máximo acuerdo con el contenido de los ítems anteriormente descritos), un 20% puntúa en los tres valores de mínimo acuerdo y un 30% en el centro de la escala.

2. Centralidad del trabajo

Esta variable ha obtenido una media de 5,44 y una desviación de 1.13. Algunos de los contenidos de los items hacen referencia a la consideración del trabajo como un medio para alcanzar bienestar económico y poder disfrutar, expresar aptitudes y llegar a una realización personal, así como la valoración del contexto laboral como algo fundamental para la felicidad personal y esencial para la liberación de la mujer, además de ser un medio para poder distanciarse de los problemas familiares y encontrar otros ambientes y relaciones sociales. El 75% de la muestra estaba bastante de acuerdo con estos items (entre las puntuaciones cinco, seis y siete de la escala), y sólo un 25% ha puntuado entre los cuatro primeros valores de la escala.

3. Centralidad del trabajo y tradicionalismo en función de las variables edad, nivel de estudios, número de hijos y experiencia laboral.

Dado que la variable *centralidad del trabajo* no cumple con el requisito de normalidad procedimos al análisis no paramétrico para comprobar la posible existencia de relación entre esta variable y la edad [grupo 1: entre 23 y 35 años, grupo 2: 36 a 45 años, grupo 3: 46 a 60 años]. Los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis (Chi-cuadrado=2.93; $p=.23$) muestran la ausencia de relación entre las citadas variables. Sin embargo, la edad sí parece estar relacionada con el tradicionalismo ($F= 6,45$; $p= ,00$), de tal forma que los dos primeros grupos se diferencian de forma significativa del tercero, es decir, tanto el grupo con una edad comprendida entre los 23 y 35 años (media= 4,99) como el grupo 2 (media= 4,87; $t= -3,43$; $p= ,001$) son mucho menos tradicionales respecto a la maternidad que el integrado por mujeres entre

los 46 y 60 años (media= 4,31; $t= 3,5$; $p= ,001$).

Los grupos estudiados en función del nivel de estudios [grupo 1: estudios medios, grupo 2: estudios universitarios] sólo muestran diferencias significativas, según la prueba U de Mann-Whitney, en la variable centralidad del trabajo ($Z=-2,37$; sig=,01); son las universitarias las que obtienen rangos promedios más elevados (rango=108,19) que las del grupo que cursó estudios medios (rango=87,84).

Respecto al número de hijos [grupos 1, 2 y 3: mujeres con uno dos y tres hijos respectivamente] es la variable *tradicionalismo* la que establece diferencias significativas. Las mujeres con un hijo (media= 5,17) son las más progresistas, muestran diferencias significativas con las que tienen dos (media= 4,78; $t= 2,08$; $p= ,04$) y tres hijos (media= 4,68; $t=2,05$; $p=,04$), mientras que no aparecen diferencias entre las que tienen dos y tres hijos.

El análisis de la experiencia laboral no refleja datos significativos sobre las diferencias entre los grupos en función de las variables, es decir, ni la centralidad en el trabajo ni el grado de tradicionalismo hacia la maternidad pueden ser explicados en función de los años de vida laboral.

4. Satisfacción con los roles: empleo, trabajo doméstico, amigos, hijos, pareja y ocio.

Como puede observarse en la tabla I, el rol que menor satisfacción produce a las mujeres es el doméstico (media= 3,21), presentando diferencias significativas con todos los demás.

El rol profesional (empleo) no presenta diferencias significativas con la valoración que se otorga a los amigos. Respecto al resto de variables, el trabajo fuera de casa presenta diferencias muy significati-

TABLA 1

Tabla I. Prueba t de Student para muestras relacionadas sobre las variables de satisfacción.

<i>Variables</i>	<i>N</i>	<i>Medias</i>	<i>Valor de t</i>	<i>nivel de sign</i>
Trabajo fuera Doméstico	203	5,26 3,21	15,21	,000
Trabajo fuera Hijos	203	5,26 6,52	-11,51	,000
Trabajo fuera Pareja	199	5,31 6,41	-9,44	,000
Trabajo fuera Ocio	203	5,26 5,60	-2,69	,00
Doméstico Amigos	202	3,19 5,38	-16,09	,000
Doméstico Hijos	203	3,21 6,52	-24,89	,000
Doméstico Pareja	199	3,23 6,41	-24,78	,000
Doméstico Ocio	203	3,21 5,60	-16,77	,000
Amigos Hijos	202	5,38 6,51	-11,08	,000
Amigos Pareja	198	5,37 6,41	-9,27	,000
Amigos Ocio	202	5,38 5,59	-2,18	,03
Hijos Ocio	203	6,52 5,60	8,99	,000
Pareja Ocio	199	6,41 5,57	7,35	,000

vas, sobre todo respecto al trabajo doméstico ($t= 15,21$; $p= ,000$). Obviamente el empleo se evalúa de forma más positiva que las tareas domésticas, pero son los roles familiares (*hijos y pareja*) los que mayor satisfacción producen.

Por otra parte, aparecen también diferencias significativas entre el ocio y el resto de variables, no siendo en este caso de la misma intensidad como en las dos anteriores; el ocio se valora más que el trabajo fuera de casa ($t= -2,69$; $p= ,00$) y que los amigos ($t= -2,18$; $p= .03$).

Las dos variables que muestran diferencias significativas con el resto de variables, excepto entre ellas mismas son la pareja y los hijos.

5. Roles vitales en función del nivel de estudios.

El contraste no paramétrico de un factor, con dos niveles, sobre los diferentes roles vitales indica que el rol laboral muestra una estrecha relación, es decir, existe una alta probabilidad de que la variabilidad en la satisfacción laboral esté en función del nivel de estudios

($Z= -3,007$; $sig.= .00$). Son las mujeres con estudios universitarios las más satisfechas con su trabajo ($rango= 108,13$) frente al grupo con estudios medios ($rango= 83,49$; $p= .00$). Las diferencias en los niveles de satisfacción de los demás roles vitales (doméstico, amigos...) no han resultado significativas.

6. Análisis de frecuencias y medias de la Relevancia de roles.

Partiendo de las medidas de rating para la evaluación de los roles vitales y de la medida de ranking que, sobre los mismos roles, se les demandó a los sujetos creamos la variable *relevancia de roles*: Esta variable es una forma de ponderación de la satisfacción intrínseca otorgada a cada rol vital dado que el índice obtenido es de carácter multiplicativo. La puntuación alcanzada en cada una de estas variables debe encontrarse dentro del intervalo [1-42], correspondiendo el valor uno al grado de mínima relevancia y el 42 al de máxima.

Las mujeres no conceden al rol laboral una especial relevancia, puesto que un 70% de ellas se sitúa por debajo de la

TABLA 2

Tabla II. Relevancia de los roles vitales

Roles vitales	Medias (Importancia x satisfacción) Rango de 1 a 42 puntos	Std Dv.
Pareja	30,23	10,48
Hijos	27,15	13,18
Ocio	19,15	9,75
Amigos	18,7	10,64
Laboral	16,8	9,55
Doméstico	7,5	7,19

mitad del intervalo, siendo la media 16,8 (ver Tabla II). Sin embargo, este rol se sitúa por encima de la relevancia concedida al rol doméstico, ya que es éste el menos relevante para nuestra muestra.

Las tareas domésticas alcanzan una media de tan sólo 7,5, y el 95% de las mujeres puntúa en los valores por debajo de la mitad del intervalo, es decir, entre las valoraciones más bajas del grado de relevancia. Si la mitad del intervalo es 21, y a partir del cual la relevancia concedida comienza a ser considerable, encontramos que el 75% de la muestra no sobrepasa el valor 10.

La importancia de los amigos supera a las dos anteriores, a pesar de que tampoco la media llega a la mitad del intervalo; 18,7. El 64% se sitúa por debajo del valor que corresponde al punto medio y un 46% lo supera.

La relevancia del rol maternal resulta significativa, sin embargo, es superada por la importancia concedida a la relación con la pareja, pues es ésta la puntuada como la más relevante, con una media de 30,23, siendo la de los hijos 27,15. El rol maternal es definido como el que mayor satisfacción produce, sin embargo, en cuestiones de relevancia es la pareja la variable más significativa.

El 85% de la muestra puntúa entre los valores más altos del intervalo respecto a la relevancia de la pareja, mientras que sólo un 15% lo hizo por debajo de la mitad del intervalo. Concretamente, encontramos un 50% situado entre los 10 últimos valores más altos (entre 30 y 40) y en cuanto a los hijos corresponde a un 40% el porcentaje de mujeres situado entre estos mismos valores. Sólo un 25% de la muestra se sitúa por debajo de la mitad del intervalo en su valoración de la relevancia de los hijos.

El ocio es la tercera variable más relevante para las mujeres, a pesar de que

su media tampoco sobrepasa el punto 21 correspondiente a la mitad del intervalo. Sin embargo, aproximadamente un 50% se encuentra por encima de éste y el otro 50% por debajo.

DISCUSIÓN

La muestra estudiada forma parte del sector de mujeres que trabajan fuera de casa y cuyo grado de satisfacción laboral es considerable, otorgándole un valor significativo para el desarrollo personal. Nuestros datos muestran que el trabajo es un componente importante en la vida de las mujeres, tanto por la posibilidad de mejorar económicamente como por ser un elemento esencial para la liberación de la mujer, permitiéndole ampliar el campo de contactos sociales. A pesar de ello, continúan siendo los hijos y la pareja lo que mayor grado de satisfacción produce. Es decir, a pesar de las escasas evaluaciones negativas que el ámbito laboral recibe, al ser comparado con el ámbito familiar no llega a superarlo en cuanto a la valoración, matizando que no estarían dispuestas a renunciar a ninguno de los dos contextos: el privado y el público. Un buen nivel de satisfacción procedería de la compatibilidad de roles en ambos contextos y de no percibir exigencias para la dedicación exclusiva a uno de los dos ámbitos (Kamerman, 1981; Brannen y Moss, 1988).

La posición de estas mujeres en cuanto al grado de tradicionalismo respecto a los roles de género no presenta un patrón claramente definido; las mujeres no se definen de forma tradicional, pero tampoco se aprecia la ruptura con la visión tradicional de maternidad. Muestran un cierto grado de progresismo en la representación de los roles como madre, sin embargo no llega a ser considerable. Esta situación nos señala que se encuentran en un periodo de transición, deseando cambiar roles y no

sabiendo qué estrategia seguir para, sin perder su valoración como madres sean al tiempo consideradas como profesionales.

Las diferencias más significativas en cuanto al nivel de tradicionalismo de los roles de género aparecen claramente manifiestas a partir de los 45 años, ésta es la edad que delimita un cambio respecto a las ideas más conservadoras, las mujeres entre los 23 y 45 años son menos tradicionales. Otra de las conclusiones importantes hace referencia a la experiencia laboral, la cual no puede explicar ni el grado de centralidad del trabajo ni el nivel de tradicionalismo respecto de los roles de género.

Una de las hipótesis planteadas por algunas investigaciones en cuanto a la valoración laboral se ha visto confirmada en nuestro estudio, y es la que hace referencia a que el nivel de estudios influye en la consideración del trabajo como algo fundamental en la vida y en el nivel de satisfacción laboral. Las mujeres que han cursado estudios universitarios son las que más satisfechas se encuentran con su trabajo y las que mayor consideración le otorgan. Sin embargo, es importante señalar que los estudios no mantienen ninguna relación significativa con la satisfacción respecto de los roles maternos, domésticos, amigos, pareja y ocio.

El hecho de tener un hijo o más se ha visto relacionado con el nivel de tradicionalidad de las mujeres, de tal forma que aquellas que tienen sólo un hijo son las más progresistas. Por otra parte, la centralidad del trabajo no está en función del número de hijos.

Respecto a la importancia concedida a los roles y la satisfacción que producen comprobamos que aunque el rol laboral es especialmente significativo para las mujeres, esto sólo ocurre cuando no se

compara con otros roles vitales. Los únicos roles vitales en que coincide el nivel de satisfacción con la prioridad frente a otros aspectos de la vida son los relativos a la familia. Estos resultados nos sugieren la posibilidad de estudiar aquellos grupos minoritarios de la muestra en que ambos factores no coincidan, es decir, aquellas mujeres que no experimenten un alto nivel de satisfacción con la maternidad o la pareja y que sin embargo sitúen estos aspectos como fundamentales en sus vidas, o al contrario, que obtengan una grata satisfacción con esos roles a pesar de no ser los más relevantes.

Parece, por tanto, que sólo la pareja y los hijos alcanzan un grado de relevancia considerable. El hecho de que el resto de variables no resulte muy relevante para la muestra puede deberse a que éstas, a pesar de que concedan un grado de satisfacción considerable, quizás no las perciban como prioritarias o, en otros casos, ser situadas de forma prioritaria y sin embargo no producir demasiada satisfacción, o como última explicación, puede que no produzcan satisfacción ni se les atribuya importancia alguna, como es el caso de los roles domésticos. Además, la muestra puede hallarse muy dispersa en las valoraciones y no reflejar un patrón claramente definido. Lo que sí aparece sin ninguna duda como lo más relevante, dada la satisfacción experimentada con ello y por su prioridad frente a otros aspectos de la vida, son los roles maternos y las relaciones de pareja.

En definitiva, podríamos decir que mientras la *centralidad del trabajo* se relaciona con la formación que las mujeres han recibido (plano instrumental/agentic), la *tradicionalidad en los roles maternos* se vincula con dos elementos que remiten a un patrón explicativo de carácter expresivo, como son el número de hijos y la edad.

BIBLIOGRAFÍA

- Barnett, R. y Baruch, G. (1985). Women's involvement in multiple roles, and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- Baruch, G. y 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. y Barnett, R. (1986). Father's participation in family work and children's sex-role attitudes. *Child Development*, 57, 1210-1223.
- Baum, F. y Coupe, D.R. (1980). Some characteristics of intentionally childless wives in Britain. *Journal of Biosocial Science*, 12, 287-99.
- Bram, S. (1978). Through the looking glass: Voluntary childlessness: A critical assessment of current strategies and finding. En E. Mackilin y R. Rubin (Eds.), *Contemporary families and alternative lifestyles*. Beverly Hills: Sage.
- Brannen, J. y Moss, P. (1988). *New mothers at work: Employment and childcare*. Londres: Unwin Hyman.
- Breakwell, G.M. (1986). Coping with threatened identities. Londres: Methuen.
- Brittan, A. y Maynard, M. (1984). *Sexism, racism and oppression*. Oxford: Basil Blackwell.
- Campaña, P. (1982). *Estudio preliminar de la condición y participación económica de la mujer en el Perú rural*. Lima: AMIDEP.
- Comas D'Argemir (1990). *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- Dambrot, F. y Vassell, B. (1983). Women lawyers: The employment status of their mothers and the role models they select. *Psychological Reports*, 52 (1), 27-28.
- Gold, D. y Andrés, D. (1980). Maternal employment and development of ten year old canadian francophone children. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 12 (3), 233-240.
- Gordon, T. (1990). *Feminist mothers*. Londres: Macmillan.
- Gordon, H.A. y Kammeyer, K. (1980). The gainful employment of women with small children. *Journal of Marriage and the Family*, 42 (2), 327-336.
- Granrose, C.S. (1988). Post partum work intentions among black and white college women. *Career Development Quarterly*, 37 (2), 149-64.
- Kamerman, S.B. (1981). *Parenting in an unresponsive society*. Nueva York: Free Press.
- Lewis, S. (1991). Motherhood and employment: The impact of social and organizational values. En A. Phoenix, A. Woollett y E. Lloyd (Eds.), *Motherhood. Meanings, practices and ideologies* (pp. 195-215). Londres: Sage.
- Locksley, A. (1980). On the effects of wives employment on marital adjustment and companionship. *Journal of Marriage and the Family*, 42 (82), 337-346.
- MacKinnon y otros (1984). The impact of maternal employment and family form on children's sex role stereotypes and mother's traditional attitudes. *Journal of Divorce*, 8 (1), 51-60.
- Nicola, J.A. y Hawkes, G.R. (1986). Marital satisfaction of dual-career couples: Does sharing increase happiness?. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1 (1), 47-60.
- Oakley, A. (1974). *Housewife*. Harmondsworth: Penguin.
- (1974). *The sociology of housework*. New York: Pantheon.
- Rapoport, R. y Rapoport, R.N. (1977). *Dual-career families re-examined*. Londres: Harper and Row.
- Rotheram, M.J. y Weiner, N. (1983). Androgyny, stress and satisfaction: Dual-career and traditional relationships. *Sex Roles*, 9 (2), 151-158.
- Siegel, A.E. (1984). Working mothers and their children. *Journal of the American Academy of Child Psychiatry*, 23 (4), 486-488.