



Conciliación familiar y su efecto en las desigualdades laborales entre sexos

Family conciliation and its impact on employment inequalities between sexes

Tomás Fernández, Teresa

4º curso, Facultad de Psicología

Universidad Autónoma de Madrid

Modalidad D

Índice

Resumen y Abstract	2
Introducción	3
Hipótesis	8
Método	8
Participantes	8
Medidas	9
Variables Independientes	9
Variables Dependientes	11
Procedimiento	12
Resultados	12
Conclusión	23
Discusión	27
Bibliografía	32
Anexo	35

Resumen

En la presente investigación se estudió el efecto que tiene la conciliación trabajo-familia entre sexos sobre la satisfacción en diferentes áreas. Se diseñó un cuestionario que evaluó la satisfacción vital, familiar, de pareja y laboral de los participantes además del clima laboral y los prejuicios de crianza. Los resultados mostraron diferencias significativas en cuanto al balance de tiempo entre sexos dedicando ellas más tiempo al cuidado de los hijos y a las tareas domésticas; ellos dedicaban más tiempo al trabajo. En ambos sexos la satisfacción con el trabajo fue la que mayor relación guardó con la satisfacción vital, aunque en el caso de las mujeres la satisfacción familiar tuvo gran importancia. Se discuten las posibles causas de estas diferencias (p.ej., predisposición genética, factores ambientales) y la importancia que tienen los permisos parentales para disminuir estas diferencias.

Palabras clave: Conciliación familiar, trabajo, satisfacción vital

Abstract

The present research aimed to study the effect work-family conciliation has in men and women over their satisfaction in different areas. To do this, a questionnaire which evaluated vital, family, partner and work satisfaction so as working environment and prejudices of the sex condition was designed. Results have shown significant time differences between sexes in each area, spending women more time in their kids and home and men in their jobs. When it comes to vital satisfaction in both, men and women, work satisfaction was the most related even though family satisfaction was important to women. It is discussed how comes this difference, (e.g., environmental or genetic predisposition) and the importance of parental leaves to reduce these differences.

Key words: Family conciliation, work, life satisfaction

Introducción

Hakim (2006), concluía que, tras tener hijos, las madres disminuyen el grado de compromiso personal con el trabajo o carrera profesional. Asimismo, apoyaba que las mujeres escogían puestos de trabajo *adaptativos*, i.e., que permitieran compaginar la actividad laboral y el cuidado de sus hijos. Además, sostenía que son las mujeres las que, llegado el momento, rechazaban empleos de mayor carga laboral y responsabilidad para así poder dedicar mayor tiempo a la familia y funciones domésticas. Por otro lado, Houle et al., (2009) rechazó la postura anterior dando importancia al impacto que tiene la familia en estas desigualdades. En este caso hace referencia a los roles de género que se adoptaban en las familias, cómo el entorno familiar es el idóneo para que se promuevan estos roles que sitúan al hombre como el trabajador que mantiene económicamente a la familia, y a la mujer como la cuidadora de los hijos y encargada de las tareas domésticas.

Sea por el motivo que fuere, parece que el hecho de tener hijos lleva a las mujeres a disminuir su tasa de empleo no ocurriendo igual en el caso de los hombres (Instituto Nacional de Estadística, 2019). El Instituto Nacional de Estadística mostró una tasa de empleo del 81,6% en hombres de 25-54 años frente a un 69,9% en el caso de las mujeres de esta misma edad. Esta diferencia aumentó cuando las mujeres tenían hijos, aumentando en este caso la tasa de empleo de los hombres y disminuyendo la de ellas. En 2019 la tasa de empleo de mujeres y hombres de 25 a 49 años difería significativamente cuando se estudiaba con relación a si estos tenían o no hijos menores de 12 años. Cuando mujeres y hombres no tenían hijos, la tasa de empleo de estos era de un 75,1% y un 85,3% respectivamente. Sin embargo, cuando estos tenían hijos, la empleabilidad de las mujeres sufría un notable descenso mientras que no ocurría igual en el caso de los hombres. Por un lado, con un hijo la empleabilidad de las mujeres

pasaba a ser de un 71% mientras que con 2 se situaba en un 69,2% llegando a un 48,3% en caso de tener 3 ó más hijos. Por otro lado, los hombres mostraron una tasa de empleo superior al 90% en caso de tener 1 ó 2 hijos, y se observaba un ligero descenso al 84,2% en caso de tener estos 3 ó más (Instituto Nacional de Estadística, 2019). Asimismo, es relevante destacar que además de que era menor el número de mujeres empleadas que hombres, las mujeres con hijos obtenían sueldos más bajos que las mujeres sin hijos. Esta diferencia crecía según aumentaba el número de hijos según describía un estudio longitudinal realizado en Canadá (Zhang, 2009).

La polémica actual frente a este tema no se basa en estudiar si se dan o no desigualdades de género en las oportunidades laborales sino por qué ocurre así. Estas desigualdades entre sexos están presentes dentro de la empresa y se muestran en los distintos niveles jerárquicos de la misma, siendo más intensa en los niveles superiores y dando lugar al fenómeno conocido como *techo de cristal* (Baxter y Wright, 2000). El efecto techo de cristal (*glass ceiling* en inglés) establece que no sólo era más difícil para las mujeres que para los hombres ascender en la jerarquía de autoridad dentro de los lugares de trabajo, sino también que los obstáculos que enfrentan las mujeres en relación con los hombres se hacían mayores a medida que ascienden en dicha jerarquía (Baxter y Wright 2000).

Los ámbitos laboral y familiar interaccionan y son permeables entre sí (Cerrato y Cifre, 2018), y es por ello por lo que uno de los objetivos de esta investigación fue encontrar, si la hubiese, la relación que guardaba la conciliación familia-trabajo con la satisfacción vital de los participantes. Además, fue de gran relevancia investigar si se daban o no diferencias entre sexos, es decir, si mujeres y hombres alcanzaban mayores niveles de satisfacción de formas distintas. Se buscó por tanto conocer si los roles tradicionales de género siguen de alguna forma presentes en la sociedad española de

hoy en día pues la identidad de roles y las expectativas sobre los mismos han estado determinadas por el género (Kerpelman y Schvaneveldt, 1999), llevando así a desigualdades en las oportunidades laborales. Todavía se asume que mientras las mujeres son las más adecuadas para asumir los roles de crianza, son los hombres los más capaces de desempeñar los roles profesionales ignorando la variabilidad dentro de cada género y reforzando así los estereotipos de género (Kerpelman, y Schvaneveldt, 1999). Si bien es cierto, la paternidad se ha visto modificada a lo largo del tiempo buscando estos pasar más tiempo con sus familias y lograr así un equilibrio entre la familia y el trabajo. A su vez las mujeres han ido aumentando su tasa de empleabilidad, aunque el equilibrio entre hombres y mujeres aún parece quedar lejos (Brausch, 2017). Un estudio correlacional aplicado a más de 500 sujetos de dos muestras independientes de mujeres y hombres (37% mujeres, 63% hombres) españolas y sin relación afectiva, que además convivían con su pareja heterosexual, concluyó que, en efecto, la participación en las tareas del hogar era desigual, siendo mayor la de las mujeres. Asimismo, mostraba cómo los roles de género tradicionales continuaban afectando a la manera en la cual mujeres y hombres manejan la interacción laboral y familiar (Cerrato y Cifre, 2018).

Yendo un paso más allá, la discriminación de género y el hecho de que se adopten los roles tradicionales no afecta únicamente a la estructura vertical de las organizaciones. El cuidado y la educación parece seguir siendo tarea de mujeres puesto que ellas formaban el 70% del total de los trabajadores de la educación, salud y servicios sociales (OCDE, 2012). Asimismo, los hombres continuaban siendo los claros representantes en los puestos de trabajo de construcción. Tras estudiar los diferentes motivos por los que podía darse la discriminación hacia la mujer en esta área, se concluyó que el motivo principal era la anticipación de la maternidad (Duguet et al.,

2017). Esta discriminación estaba presente en mayor medida en los puestos de baja calificación, disminuyendo su efecto cuando se trata de un puesto que requiere de múltiples habilidades (Steinpreis et al., 1999). En el caso de los puestos de trabajo menos demandantes, en estos se ha mostrado cómo los solicitantes hombres cuentan con más probabilidades de ser escogidos que las solicitantes mujeres aún con carreras académicas y profesionales idénticas (Steinpreis et al., 1999).

A pesar de lo mencionado, la discriminación hacia la mujer por parte de las organizaciones y la adopción de unos roles tradicionales género no son los únicos motivos por los que se dan diferencias entre sexos en el ámbito laboral. Esto se debe a que la satisfacción laboral no parece conseguirse de la misma forma en hombres y mujeres, mostrándose ellas más satisfechas que ellos cuando el trabajo es a tiempo parcial mientras que son ellos los que se muestran más satisfechos cuando el trabajo cumple una jornada completa (Beham et al., 2019).

Por ello, fue de interés para este estudio conocer si estas diferencias laborales entre sexos pueden relacionarse con una mayor satisfacción laboral y vital. En esta investigación se estudió el efecto que puede tener la conciliación familia-trabajo en la satisfacción general de las personas. El objetivo principal fue averiguar si mujeres y hombres logran altos niveles de satisfacción vital en las diferentes áreas de sus vidas considerando el tiempo que dedican a sus trabajos y a sus responsabilidades familiares. Es decir, he querido estudiar las relaciones entre el tiempo en horas semanales que dedican los participantes al trabajo, tareas domésticas e hijos, y la satisfacción laboral, familiar, de pareja y vital.

Se partió, en base a estudios previos, de la hipótesis de que los balances de tiempo entre hombres y mujeres eran distintos; invirtiendo ellos la mayoría de su tiempo en el trabajo mientras que ellas dedicaban la mayor parte del suyo a otras actividades

domésticas o al cuidado de sus hijos. Se tomaron datos acerca de posibles variables mediadoras como el clima laboral y de posibles creencias o prejuicios de crianza de hijos que puedan estar afectando a los resultados encontrados.

Como variables independientes se tomaron las características sociodemográficas básicas, el clima laboral, el tiempo de dedicación familiar y laboral y los prejuicios por la aceptación de roles tradicionales sobre la crianza de hijos. En el caso de las variables sociodemográficas se consideraron de especial interés tras leer cómo el sexo, edad, número de hijos, nivel de estudios y sueldo contribuían al nivel de satisfacción de los participantes. Por su parte, el estudio del clima laboral también fue relevante puesto que podía estar influyendo directamente en el grado de satisfacción laboral que muestran los participantes. En cuanto al balance de tiempo, el estudio de este fue indispensable para comprobar las principales hipótesis y saber si mujeres dedican la mayor parte de su tiempo a los cuidados de sus hijos y tareas domésticas mientras que los hombres lo dedican al trabajo. Por último, medir los prejuicios también fue de gran importancia puesto que estos podían estar afectando a los balances de tiempo que las parejas hacían en su vida diaria y estos guardar relación a su vez con la satisfacción vital de los participantes.

Hipótesis

Hipótesis 1: Se dan diferencias significativas en el sueldo mensual entre sexos a favor de los hombres.

Hipótesis 2: Se dan diferencias significativas en el nivel de competencia de los puestos que ocupan hombres y mujeres siendo mayor el nivel de competencia de los hombres.

Hipótesis 3: Se dan diferencias significativas entre el balance temporal de hombres y mujeres en las distintas áreas de sus vidas

3.1: Las mujeres invierten más tiempo que los hombres en las actividades domésticas y en el cuidado de los hijos.

3.2: Los hombres invierten más tiempo que las mujeres en el trabajo

Hipótesis 4: La satisfacción vital no es significativamente distinta entre hombres y mujeres, aunque dependerá de distintas variables en función del sexo

4.1: La satisfacción familiar es la que mayor relación guarda con la satisfacción vital en el caso de las mujeres.

4.2: La satisfacción laboral es la que mayor relación guarda con la satisfacción vital en el caso de los hombres.

Método

Participantes

La muestra de sujetos necesarios para llevar a cabo el estudio era de hombres y mujeres mayores de edad (+18) que preferiblemente tuviesen experiencia laboral y familiar. El total de sujetos que completaron el cuestionario fue de 290, de los cuales fueron válidos 198 tras realizar el filtro de control atencional y eliminar participantes con patrones injustificados de datos perdidos (i.e., que no finalizaron completamente su participación en el estudio). Entre los participantes del estudio una mayoría fueron mujeres, 60% frente al porcentaje de hombres que se situó en un 40%. Asimismo, el 84,3% de los participantes tenía 1 o más hijos. El resto de las características de la muestra puede observarse en la Tabla 1.

Medidas

Para la obtención de datos se ha hecho uso de un cuestionario formado a partir de escalas ya existentes.

Variables independientes

En primer lugar, el cuestionario contó con *14 ítems sociodemográficos* relevantes para el estudio en cuestión. Entre ellos se hizo referencia no solo a datos propios sino también a información acerca del cónyuge o pareja del sujeto.

Como segundo bloque de variables independientes se tomaron las de *Clima Laboral*. Se entiende este concepto como la percepción compartida entre los miembros que forman una organización con relación a las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales de ésta (Rousseau, 1988). Para la medición del constructo en cuestión se utilizaron 12 ítems del cuestionario de Clima Laboral elaborado para la Evaluación de Biblioteca y Archivo de la Universidad Autónoma de Madrid (EBA-C, Shih, Garrido, & Martínez-Molina, 2011). Este cuestionario se formó a partir de los modelos de Jones y James (1979) y de James y James (1989), el cual ha mostrado tener un amplio apoyo tanto teórico como empírico. De las distintas dimensiones y que ofrece este modelo, Líder, Rol y Grupo son las que se han medido en esta investigación puesto que el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM) para predecir la satisfacción con el empleo muestra que son las que obtienen una mayor correlación entre el clima y la satisfacción, siendo estas 0,42, 0,36 y 0,13. Asimismo, este modelo explicaba el 85% de la varianza de las puntuaciones de satisfacción con el empleo, considerándose este valor alto. La dimensión Líder hace referencia al grado en el que la conducta del líder favorece al logro de los objetivos laborales facilitando las relaciones interpersonales y proporcionando apoyo. Los 4 ítems elegidos para medir esta dimensión pertenecían a 3 distintas facetas: Confianza y Apoyo, Facilitación de la Interacción e Influencia Psicológica. En referencia a la dimensión Rol esta se define como el nivel de claridad con la que se presenta la estructura organizacional y las tareas que desempeñan los trabajadores. De ésta se escogieron 4 ítems que hacen referencia a dos facetas de la dimensión: Claridad de Rol y Carga Laboral. En cuanto a la dimensión Grupo, esta se

refiere al grado en el que las relaciones interpersonales que se dan en el ámbito laboral son positivas y cercanas. Los ítems escogidos para medían las facetas Cooperación y Amabilidad y Calidez (Shih et al., 2011).

En relación con el *balance de tiempo*, era de interés para la investigación saber qué cantidad de horas dedicaban los sujetos a las distintas actividades de su día a día. Las actividades que se consideraron relevantes fueron el trabajo, las labores de casa y el cuidado de hijos (*work-life balance*). Se preguntó a los sujetos tanto por el tiempo que ellos mismos dedicaban a estas áreas de su vida como el tiempo que dedicaban sus cónyuges o parejas. Se utilizaron para ello los ítems correspondientes al modelo de Greenhouse (2003), en el cual se preguntaban las horas semanales dedicadas al trabajo y las horas semanales dedicadas al hogar y al cuidado de los hijos. Para calcular el balance se utilizó un coeficiente desarrollado por Janis y Fadner (1965) que además fue utilizado con posterioridad por Deephouse (1996). Este coeficiente va de -1 hasta 1 siendo 0 el punto en el que se encuentra el equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el dedicado a la familia y al hogar (Greenhaus et al., 2003).

Por último, cabe destacar que también se han tenido en cuenta los *posibles prejuicios de crianza* con los que los participantes puedan contar. En este caso se ha hecho referencia a las creencias erróneas que sitúan a la mujer como una mejor cuidadora de sus hijos de forma natural e innata. Era de interés saber si estas creencias afectaban al tiempo que mujeres y hombres dedican a cada aspecto de sus vidas. Para la medición de esta variable se utilizaron 3 ítems pertenecientes al modelo de Beitel y Parke (1998). Estos tres ítems formaban en su análisis el Factor 2: Creencia de diferencias innatas en la capacidad de crianza según el sexo. Este estudio comprobó que, en efecto, estos factores actitudinales maternas explicaban una proporción

significativa de la varianza, concretamente los 3 ítems del factor 2 contaban con un peso factorial o saturación mayor a 0,78 (Beitel y Parke, 1998).

Variables dependientes

Las variables dependientes que se han medido en esta investigación han sido los distintos niveles de satisfacción de los sujetos en los distintos ámbitos de sus vidas (*satisfacción laboral, vital, con la pareja y familiar*).

El grado de satisfacción de los sujetos fue medido en diversas áreas de sus vidas. Se tomaron como variables dependientes la satisfacción vital, satisfacción laboral, satisfacción familiar y satisfacción con la pareja. Para medir éstas se utilizó la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener, una escala formada por 5 ítems que ha obtenido buenos resultados y un coeficiente alfa de entre 0,82 (Arrindell et al., 1999; Cabañero et al., 2004) hasta 0,87 (Diener et al., 1985) (Moyano, et al., 2013). Los 5 ítems de esta escala fueron utilizados para obtener los datos referentes a Satisfacción vital. Estos mismos ítems fueron contextualizados para medir el nivel de satisfacción en el resto de las áreas; se mantuvo la estructura gramatical y contenido del ítem sustituyendo sólo la palabra objeto de valoración (i.e., “trabajo”, “pareja” o “familia” en lugar de “vida”).

Procedimiento

Para probar la hipótesis que propone este estudio, la muestra de participantes completó una encuesta de 57 ítems, más 2 ítems de control atencional (Maniaci y Rogge, 2014) a través de la plataforma Qualtrics. Este cuestionario se distribuyó por diversas redes sociales (i.e., Instagram, Twitter, Facebook, LinkedIn Whatsapp), siendo consciente de las bondades y limitaciones de este procedimiento técnico (i.e., por conveniencia y bola de nieve). Este estudio tuvo la aprobación del subcomité de ética de la facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid.

Resultados

El cuestionario fue finalmente completado por un total de 290 personas, entre las cuales, 185 nos aportaron resultados válidos para proceder a su análisis. Entre los participantes encontramos una mayoría de mujeres, concretamente un 60% de la muestra total. La media de edad entre los participantes se situó en 45 años aproximadamente, siendo casi la totalidad de ellos menores de 65.

Como se mencionó con anterioridad, era conveniente que la mayor parte de los sujetos se encontrasen en situación laboral activa y así lo fue, más de un 90% del total. El resto de los sujetos eran estudiantes, se encontraban jubilados o no tenían trabajo en el momento en el que pasaron el cuestionario. También era fundamental que la mayoría tuviese pareja o y/o hubiese formado una familia con la que conviviese y así lo fue pues el porcentaje de participantes con hijos fue superior al 80%.

Asimismo, cabe destacar que excepto 2 de los sujetos, todos declararon ser heterosexuales, por lo que en los ítems que se hace referencia a la pareja, se dio por hecho que eran del sexo contrario.

Tras la descripción de la muestra obtenida en este estudio, cabe destacar algunas diferencias entre hombres y mujeres. El ítem 11 preguntaba a los participantes cuánto dinero ganaban por su cuenta. Los hombres indicaron ganar más que las mujeres siendo esta diferencia significativa (Ver Tabla 2). Mientras que los hombres alcanzaban una media de 2673€ mensuales, las mujeres ganaban de media 1985€. Tras realizar la prueba de t para muestras independientes se obtuvo un nivel de significación menor a 0,01 y un tamaño del efecto medio de 0,575. Esto apoya una de las hipótesis y podemos concluir por lo tanto que en esta muestra de sujetos se dan diferencias significativas de tamaño medio entre el sueldo de las mujeres y el de los hombres.

Tabla 1.*Estadísticos Descriptivos Variables Sociodemográficas*

Variable	n	Porcentaje
Sexo	185	
Hombre	72	38,9%
Mujer	113	61,1%
Edad	185	
18-30	21	11,4%
31-50	98	53,0%
51-64	65	35,1%
≥ 65	1	0,5%
Estado Civil		
Matrimonio, hecho	134	72,5%
Soltero/a	35	18,9%
Viudo/a	2	1,1%
Separado/a	1	0,5%
Divorciado/a	12	6,5%
Pareja		
No	20	10,8%
Sí y convive	140	75,7%
Sí y no convive	19	10,3%
Número Hijos		
0	31	16,8%
1	20	10,8%
2	94	50,8%
3	20	10,8%
4	6	3,2%
Personas bajo su cuidado		
0	97	52,4%
1	18	9,7%
2	13	7,0%
3	7	3,8%
4+	4	2,2%
Estudios Finalizados		
Secundarios	11	5,9%
Universitarios/Carrera	105	56,8%
Formación Profesional	7	3,8%
Máster	45	24,3%
Doctorado	17	9,2%
Horario Laboral		
Jornada Completa	132	71,4%
Media Jornada	15	8,1%
Completa y Partida	28	15,1%

En el caso de las variables: *Máximos estudios finalizados* y *Nivel de competencia laboral*, no se dieron diferencias entre sexos. Tras obtener el estadístico Chi-cuadrado, en ninguno de los dos casos pudieron apoyarse diferencias

Tabla 2.*Diferencia de Medias entre Sexos en Sueldo*

Variable	n		Media		t	Sig	d
	H	M	H	M			
Sueldo	72	113	2672,9	1984,5	3,813	<,001	0,575

Nota: Prueba T para muestras independientes. H = Hombres; M = Mujer *Se asumen varianzas iguales

Tabla 3.*Recuento Estudios Finalizados*

		Secundarios	FP	Universitarios	Máster	Doctorado
Sexo	H	6	4	37	18	7
	M	5	3	68	27	10

Nota: H = Hombres; M = Mujer

Tabla 4.*Recuento Nivel de Competencia*

		0	1	2	3	4
Sexo	H	9	0	5	10	48
	M	11	0	13	15	74

Nota: H = Hombres; M = Mujer

Tabla 5.*Prueba Chi-Cuadrado para diferencias por sexo en Estudios Finalizados y Nivel de competencia*

Variable	Chi-cuadrado	gl	Sig
Estudios finalizados	5,93	5	,313
Nivel de competencia	1,27	3	,763

Con relación a los ítems que hacen referencia al balance de tiempo de los sujetos, encontramos lo siguiente. Tras realizar el análisis de los resultados obtenidos en las encuestas, se encontró que los hombres parecen dedicar un mayor número de horas

semanales al trabajo que las mujeres siendo esta diferencia significativa. Mientras que los hombres dedicaban unas 40 horas semanales, las mujeres dedicaban 36 h.

Asimismo, cuando se preguntó a los sujetos por el tiempo que dedican sus parejas a sus respectivos trabajos, se encontró una vez más esta diferencia.

Por otro lado, las mujeres invertían más tiempo en las labores de la casa (p. ej., cocinar, lavar, planchar) que los hombres, dedicando estas una media de 4 horas más semanales. Lo mismo ocurrió con los cuidados de los hijos pues las mujeres dedicaban aproximadamente 23 h semanales específicamente a sus hijos mientras que los hombres obtienen una media de 16 h. En referencia a estos datos, en ambas pruebas *t* de Student se mostró un nivel de significación de 0,051 asumiendo igualdad de varianzas por lo que se daba una diferencia significativa y de tamaño pequeño-medio entre el tiempo que dedican los hombres y las mujeres tanto al cuidado de sus hijos como a las tareas domésticas. Cuando se preguntó a los sujetos por el tiempo que sus parejas dedican a estos dos aspectos, las conclusiones fueron las mismas, las mujeres dedicaban más tiempo que los hombres al cuidado de sus hijos y a las actividades domésticas. En este caso, las diferencias fueron aún más claras y de tamaño medio. En el caso de la variable *Horas semanales que dedica tu pareja a las labores de la casa*, la media entre hombres y mujeres dista de 8 horas siendo el nivel de significación menor a 0,001 y de tamaño grande. Al igual que en el caso anterior, para la variable *Horas semanales que dedica tu pareja a sus hijos*, la media entre hombres y mujeres dista de 9 horas siendo el tiempo de las mujeres superior al de estos (tamaño mediano-grande).

Tabla 6.

Diferencia de medias entre sexos en Balance de tiempo (horas a la semana)

Variable	n		Media		t	Sig	d
	H	M	H	M			
tLab	69	110	40,0	36,1	2,19	,003	,337

tTareas	71	111	13,3	17,5	-1,96	,051	-,298
tHijos	64	104	15,3	17,8	-0,77	,440	-,122
tLabPar	64	105	36,7	39,5	-1,33	,190	-,211
tTareasPar	68	94	17,4	9,2	5,11	<,001	,813
tHijosPar	63	91	19,6	12,1	2,67	,010	,437
tTareasHijos	56	79	15,5	22,0	-2,58	,011	-,209
tTareasHijosPar	54	63	20,96	12,87	3,58	<,001	,684

Nota: Prueba T para muestras independientes. H = Hombres; M = Mujer. Se asumieron varianzas iguales. Las variables Par hacen referencia a la pareja, los hombres aportan datos de mujeres y viceversa. La variable tTareaHijos es la suma de tTareas y tHijos. En negrita se destacan las diferencias significativas.

Por lo mencionado hasta el momento se puede apoyar que, en la muestra recogida, los hombres trabajaban más horas que las mujeres y eran éstas las que invertían más tiempo a los cuidados de sus hijos y tareas domésticas. El tamaño del efecto fue mayor cuando se preguntó a los participantes por el tiempo que dedicaban sus parejas al trabajo, aquí es donde la media entre mujeres y hombres difiere más ($d = 0,813$). Tras la suma de estas variables, la prueba t muestra una significación de 0,011 apoyando que existe una diferencia entre las medias, aunque una vez más, es cuando se pregunta a los participantes por sus parejas cuando el tamaño del efecto aumenta ($d = 0,684$).

Con relación a los niveles de satisfacción de los participantes en las otras áreas de sus vidas, encontramos lo siguiente. En primer lugar, en referencia a los ítems referidos al clima laboral, no se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en la faceta de rol. Asimismo, tanto en lo que refiere al líder directo como a la evaluación del grupo, tampoco fueron observables diferencias significativas entre sexos, las medias vuelven a ser muy similares.

Tabla 7.*Diferencia de medias entre sexos en Clima Laboral*

Variable	N		Media		t	Sig	d
	H	M	H	M			
ROL	69	109	3,9	3,8	0,25	,80	,038
LID	64	104	3,6	3,5	0,63	,53	,100
GRU	68	108	3,7	3,7	-0,58	,56	-,090

Nota: Prueba T para muestras independientes. H = Hombres; M = Mujer.

Al proceder al estudio de la satisfacción de los sujetos en las distintas áreas de sus vidas, se observó lo siguiente. Los hombres se mostraron más satisfechos que las mujeres, por lo general, en todas las dimensiones. Sin embargo, tan solo fue significativa la diferencia entre la variable Satisfacción con la pareja (SATPAR), donde el tamaño del efecto es de 0,388.

En referencia a la variable *PREJU*, que hacía referencia a los prejuicios o estereotipos hacia la crianza femenina, tampoco se observaron diferencias.

Tabla 8.*Diferencia de medias entre sexos en variables de Satisfacción y Sex Differences*

Variable	N		Media		t	Sig	d
	H	M	H	M			
PREJU	72	113	2,9	3,0	-0,78	,43	-,118
SATLAB	69	109	3,4	3,2	1,51	,13	,233
SATVIT	72	113	3,7	3,5	1,41	,16	,212
SATPAR	70	109	4,0	3,6	2,53	,01	,388
SATFAM	71	113	4,2	4,0	1,97	,05	,298

Nota: Prueba T para muestras independientes. H = Hombres; M = Mujer. En negrita se destacan las diferencias significativas.

A continuación, la Tabla 9 muestra las relaciones que se dan entre las variables de Clima laboral, Satisfacción y la variable de prejuicios.

En referencia a esta cabe destacar que la satisfacción laboral fue la que mayor relación guardó con la satisfacción vital, sin embargo, tanto la satisfacción con la pareja como la familiar reflejaron niveles de correlación significativos. Asimismo, la variable ROL parece guardar también una alta relación con satisfacción vital. La variable PREJU no mostró relación con ninguna otra variable por lo que no puede concluirse que esta tenga efecto sobre los resultados. Es relevante destacar, además, el efecto del líder directo (LID) sobre la variable de grupo (GRU) en relación con el clima laboral.

Los resultados se ven modificados cuando los analizamos divididos por sexo. La satisfacción laboral continúa siendo la que mayor repercusión tiene en la satisfacción vital tanto de los hombres como de las mujeres. Sin embargo, la satisfacción familiar le sigue de cerca en el caso de las mujeres siendo esta la segunda variable que más influye en su satisfacción vital mientras que en el caso de los hombres, la satisfacción con la pareja, el rol y el grupo guardan una mayor relación que la familiar. Asimismo, la satisfacción con la pareja también es alta en el caso de las mujeres. La variable PREJU continúa sin guardar relación con ninguna de las variables ni en el caso de los hombres ni en el de las mujeres. Además, en ambos sexos las variables de clima laboral parecen estar significativamente relacionadas con la satisfacción laboral siendo la variable ROL la que mayor relación guarda.

Tabla 9.

Correlaciones entre variables de clima, estereotipos y satisfacción

	ROL	LID	GRU	SEXDIF	SATLAB	SATVIT	SATPAR
LID	,394						
GRU	,463	,650					
PREJU	-,004	,051	,029				
SATLAB	,588	,427	,401	-,065			
SATVIT	,474	,255	,332	-,019	,654		
SATPAR	,204	,201	,284	-,026	,303	,514	
SATFAM	,177	,053	,130	-,013	,261	,477	,445

Nota: En negrita se muestran las correlaciones significativas en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 10.*Correlaciones entre variables de clima, estereotipos y satisfacción en Hombres*

	ROL	LID	GRU	SEXDIF	SATLAB	SATVIT	SATPAR
LID	,349						
GRU	,630	,727					
SEXDIF	,126	,250	,295				
SATLAB	,627	,347	,496	,192			
SATVIT	,525	,317	,400	,220	,687		
SATPAR	,363	,208	,389	,260	,357	,565	
SATFAM	,136	,052	,147	,111	,223	,360	,386

Nota: En negrita se muestran las correlaciones significativas en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 11.*Correlaciones entre variables de clima, estereotipos y satisfacción en Mujeres*

	ROL	LID	GRU	SEXDIF	SATLAB	SATVIT	SATPAR
LID	,430						
GRU	,292	,588					
SEXDIF	-,107	-,093	-,202				
SATLAB	,573	,480	,345	-,222			
SATVIT	,446	,211	,296	-,155	,631		
SATPAR	,106	,194	,256	-,165	,254	,479	
SATFAM	,207	,039	,142	-,072	,261	,528	,447

Nota: En negrita se muestran las correlaciones significativas en el nivel 0,01 (bilateral).

A continuación, se muestra la relación que guarda la variable número de hijos con el tiempo dedicado al trabajo (tLab) y el tiempo dedicado a hijos y tareas domésticas (tTareasHijos).

Tabla 12.*Correlaciones entre número de hijos y balance de tiempo en hombres*

	NumHijos	tLab
tLab	-,034	1
tTareasHijos	,078	-,199

Es relevante destacar que la mayor diferencia observada entre correlaciones se dio entre el número de hijos y tiempo dedicado a los mismos. La correlación que

mostraron los hombres fue casi nula, mientras que las mujeres sí mostraron una relación mediana, directa y significativa ($r = 0,393$).

Tabla 13.

Correlaciones entre número de hijos y balance de tiempo en mujeres

	NumHijos	tLab
tLab	,038	1
tTareasHijos	,393	-,238

Tras realizar el análisis de regresión lineal de las variables de *balance temporal*, *satisfacción*, *número de hijos* y *prejuicios* sobre la variable dependiente *satisfacción vital* se obtiene en el caso de los hombres un modelo que explica el 67% de la varianza de la VD mientras que, en el caso de las mujeres, el modelo llega a explicar un 62% (Tabla 14).

Tabla 14.

Resumen de los modelos

Sexo	Modelo	R ²
H	1	0,491
	2	0,639
	3	0,675
M	1	0,437
	2	0,575
	3	0,600
	4	0,623

Nota: H = Hombres; M = Mujer

La Tabla 15 muestra el modelo de regresión lineal para hombres y mujeres. En el caso de los hombres se observa cómo la *satisfacción laboral* es la variable que más explica nuestra VD, coincidiendo en este caso con las mujeres. En segundo lugar, está la satisfacción con la pareja, seguida esta por el tiempo que dedican al trabajo (*tLab*), siendo esta relación inversa (menos tiempo, mayor satisfacción). En cuanto a las

mujeres, a pesar de que la *satisfacción laboral* vuelve a ser la que más explica la *satisfacción vital*, difiere de los hombres en el resto de las variables que forman el modelo. La satisfacción familiar ocupa el segundo puesto, seguida de la satisfacción por la pareja. La variable sociodemográfica que indicaba el número de hijos (nHijos) también es útil, en el caso de las mujeres en cuarto lugar, para explicar su satisfacción vital.

Tabla 15.

Regresiones lineales por sexos sobre Satisfacción Vital

Sexo	Modelo	VARIABLES	Beta	t	Sig.	
H	1	(Constante)		5,753	<,001	
		SATLAB	0,701	7,219	<,001	
	2	(Constante)			2,283	0,026
		SATLAB	0,48	5,044	<,001	
		SATPAR	0,444	4,666	<,001	
	3	(Constante)			3,375	0,001
		SATLAB	0,424	4,507	<,001	
		SATPAR	0,457	5,008	<,001	
		tLab	-0,196	-2,396	0,02	
M	1	(Constante)		7,665	<,001	
		SATLAB	0,661	8,266	<,001	
	2	(Constante)			2,419	0,018
		SATLAB	0,548	7,491	<,001	
		SATFAM	0,388	5,312	<,001	
	3	(Constante)			2,417	0,018
		SATLAB	0,506	6,89	<,001	
		SATFAM	0,301	3,727	<,001	
		SATPAR	0,192	2,332	0,022	
	4	(Constante)			1,789	0,077
		SATLAB	0,513	7,146	<,001	
		SATFAM	0,275	3,451	<,001	
		SATPAR	0,224	2,742	0,007	
nHijos		0,154	2,269	0,026		

Nota: H = Hombres; M = Mujer

Cabe destacar que (a) para ambos sexos, los tiempos dedicados a tareas de crianza o domésticas, los prejuicios de crianza y el clima laboral, quedan excluidas para predecir satisfacción vital, y (b) tanto la satisfacción familiar como el número de hijos son variables que quedan excluidas del modelo de hombres aún estando presentes en el caso de las mujeres. Esto se traduce a que, mientras que en el caso de las mujeres estas variables parecen tener una relevante repercusión en sus niveles de satisfacción vital, no es algo que influye notablemente en el caso de los hombres.

Tabla 16.

Regresión lineal: variables excluidas

Sexo	Modelo	Variables	t	Sig
H		SEXDIF	0,445	0,658
		SATFAM	1,466	0,149
		tTareas	0,306	0,761
		tHijos	0,173	0,864
		nHijos	0,783	0,437
M		SEXDIF	-0,21	0,834
		tLab	0,169	0,866
		tTareas	0,132	0,895
		tHijos	0,156	0,877

Nota: H = Hombres; M = Mujer

Conclusión

En primer lugar y en línea con la primera hipótesis, se puede apoyar que hombres y mujeres muestran diferencias significativas en cuanto al sueldo que reciben. El término conocido como Brecha Salarial de Género hace referencia, como su nombre indica, a las diferencias entre los salarios que reciben hombres y mujeres (OCDE). La brecha salarial es un fenómeno que se ha estudiado en múltiples países como puede ser Reino Unido, donde Costa y Joyce (2020) concluyeron a través de una investigación que la experiencia laboral explicaba hasta 2 tercios de la brecha salarial de género en los graduados universitarios 20 años después del primer parto, debiéndose en gran medida a

las diferencias en experiencia a tiempo completo (Costa et al., 2020). En Estados Unidos también se estudió este fenómeno. Meara, Pastore y Webster redactaron que hay otros factores como pueden ser la paternidad, el trabajo a tiempo parcial y la sindicalización que contribuyen a la brecha salarial de género (Meara et al., 1989). Shelton y Firestone encontraron en su investigación que una parte de la brecha de género podía explicarse directamente por el tiempo que dedicaban las mujeres a las labores domésticas y del hogar. Controlando variables como la experiencia laboral, las horas de trabajo semanales, la ocupación, industria y educación, encontraron que el tiempo dedicado al trabajo del hogar podía explicar de forma directa hasta un 8,2% de la brecha general de ingresos (Shelton y Firestone, 1989).

Con relación a la segunda hipótesis, es relevante mencionar que no ocurrió lo que se hipotetizó, pues en esta muestra no se dan diferencias profesionalizantes, i.e., entre los niveles de competencia exigidos en los puestos de trabajo de los participantes. A pesar de que la desigualdad de género en puestos directivos o lo denominado Efecto Techo de Cristal puede ser un problema actual en determinadas empresas, no es algo que pueda confirmarse en esta muestra. El Efecto Techo de Cristal define cómo las diferencias de género son más fuertes y notables en los niveles más altos de la jerarquía que en los bajos (Cotter et al., 2001). Cotter y sus compañeros llevaron a cabo un estudio a través del cual, estudiaban las desigualdades de género en los percentiles 25, 50 y 75 de los ingresos en hombres blancos. Concluyeron que sí había evidencia de un techo de cristal para las mujeres siendo esto distinto a lo que ocurre con relación a las desigualdades raciales. Por otro lado, en una investigación realizada a hombres y mujeres que habían logrado alcanzar el puesto de CEO (*Chief Executive Officer*) en una empresa, se concluyó que las mujeres parecían tener más posibilidades de ascender a estos puestos de liderazgo, aunque llegado el momento, presentaban falta de apoyo y

autoridad derivando en periodos más cortos en estos puestos que los hombres (Cotter et al., 2001).

La tercera de las hipótesis planteaba que el balance de tiempo de hombres y mujeres difería entre sí dedicando los hombres más tiempo al trabajo que las mujeres y siendo ellas las que mayor tiempo dedican al cuidado de los hijos y a la realización de tareas domésticas. En este caso se puede apoyar la primera parte de la hipótesis, pues la diferencia entre el tiempo invertido en el trabajo por hombres y mujeres sí fue significativa, siendo la de los hombres mayor. En referencia al tiempo dedicado a las tareas domésticas, las mujeres dedicaban una media de 4 horas semanales más que los hombres siendo también una diferencia significativa. En cuanto al tiempo dedicado específicamente a los hijos, no pueden apoyarse estas diferencias, aunque cuando se procede a la suma de las variables t_{Tareas} y t_{Hijos} sí se presentan. Cabe destacar que cuando se preguntó a los sujetos por sus parejas, las diferencias aumentaron y el tiempo que se dedicaba a los hijos también difería de forma significativa. Lo encontrado aquí va en línea con un estudio de Michigan. Este concluyó que las mujeres dedicaban más tiempo a sus hijos que los hombres. Tanto mujeres con hijos como las que no los tienen se esforzaban más por sus familias que los hombres en un puesto de trabajo equiparable. Las mujeres con hijos se acomodaron a las necesidades de la familia dejando de trabajar o reduciendo su jornada a parcial, cogiendo permisos que llegan a ser de 18 meses etc. Cuando las mujeres con hijos trabajaban a tiempo completo, su vida profesional se asemejaba en gran medida a la de los hombres. Por su parte, los hombres apenas hacen uso de los permisos de paternidad que les ofrecen y no disminuyen sus horas de trabajo al tener hijos (Chambers, 1989).

Con relación a las variables de clima laboral, las cuales hacían referencia a las facetas de Rol, Líder y Grupo, no se encontraron diferencias entre sexos al igual que

tampoco se encontraron con relación a la variable *Prejuicios* en la cual se pretendía investigar si los prejuicios podían guardar relación con los resultados obtenidos. Un estudio de los Estados Unidos trató de examinar los efectos que puede tener el género en la satisfacción laboral y concluyeron que sí existían diferencias claras entre hombres y mujeres. Por un lado, las mujeres se mostraban más satisfechas con el trabajo y sus compañeros mientras que los hombres estaban más satisfechos con el salario, promociones, supervisión del líder y con el trabajo en general (Okpara, et al., 2005). Es relevante destacar que en nuestro caso los hombres mostraron una media mayor que las mujeres en cuanto a las facetas de rol y líder además de contar con un mayor nivel de satisfacción laboral, sin embargo, estas diferencias son pequeñas y no significativas.

La cuarta hipótesis dictaba que la satisfacción vital no variaría significativamente en función del sexo, aunque sí dependerá de distintas variables en cada caso. Se hipotetizó que la satisfacción familiar era la que más contribuiría a la satisfacción vital de las mujeres, siendo la satisfacción laboral la que mayor relación guarda con la de los hombres. Tras observar los resultados obtenidos se puede apoyar que tanto en hombres como en mujeres la satisfacción laboral es la que más se relaciona con la vital. En el caso de las mujeres, la satisfacción familiar es la que le sigue de cerca, siendo la satisfacción con la pareja la que ocupa este segundo puesto en el caso de los hombres. Si bien es cierto, lo encontrado aquí va en contra de lo concluido por Nordenmark, en su caso los resultados de su estudio mostraron que la satisfacción familiar era la que mayor peso tenía en el nivel de satisfacción vital general. Esto se vio tanto en hombres como mujeres, aunque pierde peso cuando las familias representaban un régimen más conservador (Nordenmark, 2018).

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten apoyar que, en efecto, sí se observan diferencias en los tiempos empleados que hombres y mujeres hacen en sus

vidas, pero que estas diferencias temporales no causan efecto sobre la satisfacción vital (quedaron excluidas en las regresiones lineales). Los prejuicios o creencias erróneas de que las mujeres son mejores cuidadoras que los hombres tampoco influyeron aquí por lo que no puede concluirse que éste fuera un motivo diferenciador. En referencia al peso que tiene la satisfacción laboral, familiar y de pareja en la satisfacción vital, ambos sexos coincidían en que la satisfacción laboral es la que mayor repercusión tenía en esta. Sin embargo, la satisfacción familiar le seguía muy de cerca en el caso de las mujeres y no ocurría así en el caso de los hombres. Por lo tanto, mujeres y hombres logran altos niveles de satisfacción vital de forma distinta.

En el caso de los balances temporales, en las mujeres se encontró una correlación alta y significativa entre el tiempo que las mujeres dedicaban a sus hijos y a las tareas domésticas con el número de hijos que estas tenían mientras que en el caso de los hombres era prácticamente nula. Tras estudiar el efecto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres y el impacto de factores como las horas de trabajo, interrupciones en la carrera, edad de los hijos etc., McIntosh et al., (2012) concluyeron que la maternidad tiene un efecto perjudicial en las carreras profesionales de las mujeres. Observaron que la progresión profesional de las mujeres se encuentra relacionada directamente con la edad de los hijos siendo más perjudicial cuanto más jóvenes son estos. Cuando las mujeres optan por pausar sus carreras y dedicar su tiempo a sus hijos durante más de dos años, sus carreras se ven afectadas negativamente. Concluyen también que el género afecta positivamente en las carreras profesionales de los hombres mientras que reduce la progresión laboral en el caso de las mujeres de forma gradual según tienen más hijos

Discusión

Sea como fuere, mujeres y hombres deberían poder repartir su tiempo de la forma en la que más les satisfaga (en teoría en favor de su satisfacción vital), independientemente de si es dedicando la mayor parte de su tiempo al trabajo o a su familia. Sin embargo, tanto en la literatura previa como en este estudio, las mujeres parecen encontrar dificultades cuando se convierten en madres. En su caso, Beitel y Parke concluyeron que las diferencias individuales de los padres tienen mayor o menor peso dependiendo de si se apoya o no su participación en la familia. Estos autores encontraron que, cuando se fomenta su participación las diferencias individuales tienen mayor peso mientras que cuando las madres se oponen, estas diferencias contribuyen relativamente poco (Beitel y Parke, 1998). Los permisos por maternidad y paternidad pueden tener gran repercusión en el cuidado de los hijos y los balances de tiempo que padres y madres hacen en sus vidas. Actualmente, en España el permiso de paternidad aumentó a 16 semanas igualándose así al de maternidad. Hegewisch y Gornick (2011) realizaron un estudio en el que recopilaron información acerca de las políticas que han maximizado la participación de las mujeres en el mundo laboral reduciendo consecuentemente la brecha de género en ingresos y aumentando la participación de los hombres en el cuidado del hogar. Estos vieron que hay variables determinantes en el diseño de un permiso por maternidad que favorecerían el retorno de las mujeres al mundo laboral tras tomarse el permiso. En primer lugar, el salario; cuando este se mantiene durante la licencia por maternidad aumenta la probabilidad de que éstas trabajen antes de tener hijos y regresen al mismo puesto tras tenerlos (Summers, 1989). La mayoría de las madres con acceso a este tipo de permisos harían uso de estos y volverían al trabajo, o al menos aumentarían las tasas de retorno que cuando no los tengan (Hofferth y Curtin, 2003; Ondrich, et al., 1996). Por el contrario, los permisos largos, pero sin retribución económica, contribuyen a la diferenciación social y

refuerzan la división tradicional de trabajo entre mujeres y hombres (Hegewisch y Gornick, 2011). Según estos autores la flexibilidad en el permiso laboral también es determinante y beneficioso, es decir, poder distribuir el permiso de forma flexible y no en bloque fijo únicamente. Sin embargo, aunque madres y padres pueden hacer uso de sus permisos en la mayoría de los países son las mujeres las que la toman y en muchas ocasiones las únicas participantes de esta licencia (De Henau et al., 2007).

Por todo ello, creo que es indispensable que un país cuente con todas las facilidades para que, tanto mujeres como hombres hagan uso de sus permisos parentales y luego se fomente su retorno al mundo laboral. En países como Islandia, Noruega, Suecia y Alemania se ha visto un aumento del permiso parental por parte de los hombres (Hegewisch y Gornick, 2011). Asimismo, es Islandia el país que más cerca parece estar de lograr un permiso igualitario donde las familias tienen derecho a nueve meses de licencia remunerada por hijo (al 80% de reemplazo del salario), tres meses para cada padre y tres meses adicionales que pueden dividirse entre los padres; El 88% de los padres utilizaron su derecho a tres meses en 2006 (Eydal y Gislason, 2008).

En referencia a posibles limitaciones y mejoras de este estudio, tras realizar el filtro atencional a la muestra, el número de sujetos se redujo más de lo deseado. Asimismo, el porcentaje de hombres fue inferior por lo que algunos análisis se resintieron. Aumentaría, como he mencionado anteriormente, el número de mujeres y hombres sin hijos pues creo que podría ser muy interesante realizar estas comparaciones. Cabe destacar que la muestra obtenida contaba además con salarios y niveles de competencia especialmente altos, información a tener en cuenta tras realizar el análisis. Por último, si en algún momento fuese posible, sería interesante realizar este cuestionario a sujetos pertenecientes a otros países y culturas y así poder observar si es una variable que afecte a los resultados encontrados.

Referencias

- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., & Eckner, J. (2019). Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work–life balance. *European Societies*, 21(3), 378-402.
- Beitel, A. H., & Parke, R. D. (1998). Paternal involvement in infancy: The role of maternal and paternal attitudes. *Journal of Family Psychology*, 12(2), 268.
- Berrigan, M. N., Schoppe-Sullivan, S. J., & Dush, C. M. K. (2021). Moving beyond access: predictors of maternity and paternity leave duration in the United States. *Sex Roles*, 84(5), 271-284.
- Bloch, K. R., Taylor, T., Church, J., & Buck, A. (2021). An Intersectional Approach to the Glass Ceiling: Gender, Race and Share of Middle and Senior Management in US Workplaces. *Sex Roles*, 84(5), 312-325.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1999). Analyzing the gender pay gap. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5), 625-646.
- Brady, D., Blome, A., & Kmec, J. A. (2020). Work–family reconciliation policies and women’s and mothers’ labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review*, 18(1), 125-161.
- Brausch, A. M. (2017). New Academic Scientists Want Work-Family Balance: Are Universities Keeping up?.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of applied psychology*, 88(4), 605.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in psychology*, 9, 1330.

Chambers, D. L. (1989). Accommodation and satisfaction: Women and men lawyers and the balance of work and family. *Law & Social Inquiry*, 14(2), 251-287.

Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.

Costa Dias, M., Joyce, R., & Parodi, F. (2020). The gender pay gap in the UK: children and experience in work. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(4), 855-881.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681

De Henau, J., Meulders, D., & O'Dorchai, S. (2007). Parents' care and career: Comparing parental leave policies. In D. Del Boca & C. Wetzels (Eds.), *Social policies, labor markets and motherhood: A comparative analysis of European countries* (pp. 63-106). Cambridge: Cambridge University Press.

Eydal, G.B., & G'islason, I.V. (2008). Paid parental leave in Iceland □ History and context. In G.B. Eydal & I.V. G'islason (Eds.), *In equal right to earn and care: Parental leave in Iceland* (pp. 15□44). Reykjavik: Fe'lagsv'isindastofnun Ha'sko'la Íslands.

Funk, J. L., & Rogge, R. D. (2007). Testing the ruler with item response theory: increasing precision of measurement for relationship satisfaction with the Couples Satisfaction Index. *Journal of Family Psychology*, 21(4), 572.

Glass, C., & Cook, A. (2016). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 51-63.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.

Hakim, C. (2006), “Women, careers, and work-life preferences”, *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 34 No. 3, pp. 45-61.

Houle, L., Chiochio, F., Favreau, O. and Villeneuve, M. (2009), “Role conflict and well-being among employed mothers: the mediating effects of self-efficacy”, *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 24 No. 4, pp. 270-85.

Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries. *Community, Work & Family*, 14(2), 119-138.

Hofferth, S.L., & Curtin, S.C. (2003, May). The impact of parental leave on maternal return to work after childbirth in the United States (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 7). Retrieved from <http://www.oecd-ilibrary.org/content/workingpaper/826588878522>

Huffman, M. L., King, J., & Reichelt, M. (2017). Equality for whom? Organizational policies and the gender gap across the German earnings distribution. *ILR Review*, 70(1), 16-41.

James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of applied psychology*, 74(5), 739.

Junker, N. M., & van Dick, R. (2019). Congruence in Preferences and Expectations of Work-Family Role Management: Operationalization and the Relation with Work-Family Balance and Spousal Support. *Sex Roles*, 1-15.

Kerpelman, J. L., & Schvaneveldt, P. L. (1999). Young adults' anticipated identity importance of career, marital, and parental roles: Comparisons of men and women with different role balance orientations. *Sex roles, 41*(3), 189-217.

Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The balance between work and life for subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 6*(4), 127.

Maniaci, M. R., & Rogge, R. D. (2014). Caring about carelessness: Participant inattention and its effects on research. *Journal of Research in Personality, 48*, 61-83.

Marra, M. (2020). Intersectionality and emergence in time use analysis: possible pathways for gender research and work–family reconciliation policy in Italy. *Community, Work & Family, 23*(1), 80-106.

McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A., & Dabir-Alai, P. (2012). Motherhood and its impact on career progression. *Gender in Management: An International Journal*.

Meara, K., Pastore, F., & Webster, A. (2020). The gender pay gap in the USA: a matching study. *Journal of Population Economics, 33*(1), 271-305.

Moyano, N. C., Tais, M. M., & Muñoz, M. P. (2013). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener. *Revista Argentina de Clínica Psicológica, 22*(2), 161-168.

Nagoshi, C. T., Cloud, J. R., Lindley, L. M., Nagoshi, J. L., & Lothamer, L. J. (2019). A test of the three-component model of gender-based prejudices: Homophobia and transphobia are affected by raters' and targets' assigned sex at birth. *Sex Roles, 80*(3-4), 137-146.

Nordenmark, M. (2018). The importance of job and family satisfaction for happiness among women and men in different gender regimes. *Societies, 8*(1), 1.

Okpara, J. O., Squillace, M., & Erondu, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in management Review*.

Shelton, B. A., & Firestone, J. (1989). Household labor time and the gender gap in earnings. *Gender & Society*, 3(1), 105-112.

Shih, P.C., Garrido, L.E., & Martínez-Molina, A. (2011). EBA-C: Evaluación del Clima Laboral de los Servicios de Biblioteca y Archivo de la Universidad Autónoma de Madrid [EBA-C: Organizational Climate Assessment of the Universidad Autónoma de Madrid Library Services]. *Technical Report*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Summers, L.H. (1989). Some simple economics of mandated benefits. *The American Economic Review*, 79, 177-183.

Zhang, X. (2009). *Earnings of women with and without children*. Statistics Canada.

Anexos

Anexo 1.

Cuestionario Conciliación trabajo-familia y satisfacción

INTRO ...

Equilibrio trabajo familia
Facultad Psicología, UAM

Estudiamos el equilibrio laboral-familiar en mujeres y hombres.
Participa si eres mayor de edad y tienes experiencia laboral.
Son unos 5 MINUTOS.

Este cuestionario:

- Es **anónimo**; no es posible identificar a sus participantes
- Es **voluntario** y puedes abandonarlo en cualquier momento sin consecuencias negativas para ti
- Respeta los principios éticos de los Psicólogos (APA, COP)
- Cumple con la Ley de Protección de Datos (LOPDGDD)

Responder a este cuestionario implica:

- Dar tu **consentimiento** para que tus respuestas sean utilizadas con fines académicos.

Muchas gracias por tu colaboración.

Para cualquier duda al respecto, puedes contactar con:

- Teresa Tomás: teresa.tomas@estudiante.uam.es
- Prof. Agustín Martínez: agustin.martinez@uam.es

Q33

Acepto

d1 *

Sexo:

Mujer

Hombre

d2 *

Edad:

18 30 41 53 64 76 87 99 110

Edad

d3 *

Orientación sexual:

Heterosexual

LGTBI

Otro

d4 *

Mi estado civil es:

Casado/a

Unido/a de hecho

Soltero/a

Viudo/a

Separado/a

Divorciado/a

d5 *

Mi situación es:

Sin pareja

Con pareja y Sí comparto vivienda con ella

Con pareja y NO comparto vivienda con ella

d6 *

Número de hijos:

0 1 2 3 4 5 6

Hijos

d7 *

Número de personas bajo mi cuidado/responsabilidad además de mis hijos:

0	1	2	3	4	5	6
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">Personas a mi cuidado</div> <div style="flex-grow: 1; border: 1px solid black; position: relative;"> <div style="position: absolute; top: -10px; left: 0; right: 0; border-bottom: 1px solid black;"></div> <div style="position: absolute; top: 0; left: 0; right: 0; border-bottom: 1px solid black;"></div> </div> </div>						

d8 *

Estudios finalizados:

- Ninguno
- Primarios
- Secundarios
- Universitarios
- Formación Profesional
- Carrera
- Máster
- Doctorado

d9 *

Ocupación actual:

- Director ejecutivo, Directivos, Gerentes
- Profesional superior, científico, intelectual (ej., abogado, ingeniero, médico, profesor)
- Profesional técnico de nivel medio (ej., supervisor, asistente)
- Personal de apoyo administrativo (ej., oficinista, secretario)
- Trabajador de servicios, vendedor de comercios o mercados (ej., vendedor, camarero, peluquero)
- Trabajador calificado agropecuario, forestales o pesqueros (ej., agricultor, pescador, recolector)
- Operarios de la construcción, artesanos (ej., limpiador, vendedor ambulante, reponedor)
- Fuerzas Armadas, ocupaciones militares
- Sin trabajo
- Jubilado
- Servicio doméstico
- Estudiante
- Otro

d10 *

Al mes, en promedio, ¿cuánto dinero ganan TODOS los miembros del hogar? (netos, después de impuestos)

- No tenemos ingresos de ningún tipo
- Menos o igual a 300€
- De 301 a 600€
- De 601 a 900€
- De 901 a 1200€
- De 1201 a 1800€
- De 1801 a 2400€
- De 2401 a 3000€
- De 3001 a 4500€
- De 4501 a 6000€
- Más de 6000€

d11 *

Al mes en promedio, ¿cuánto dinero ganas TÚ? (netos, después de impuestos)

- No tenemos ingresos de ningún tipo
- Menos o igual a 300€
- De 301 a 600€
- De 601 a 900€
- De 901 a 1200€
- De 1201 a 1800€
- De 1801 a 2400€
- De 2401 a 3000€
- De 3001 a 4500€
- De 4501 a 6000€
- Más de 6000€

d12 *

Horario laboral:

- Jornada completa
- Media jornada
- Jornada completa y partida

d13

Ocupación actual del cónyuge/pareja:

- Director ejecutivo, Directivos, Gerentes
- Profesional superior, científico, intelectual (ej., abogado, ingeniero, médico, profesor)
- Profesional técnico de nivel medio (ej., supervisor, asistente)
- Personal de apoyo administrativo (ej., oficinista, secretario)
- Trabajador de servicios, vendedor de comercios o mercados (ej., vendedor, camarero, peluquero)
- Trabajador calificado agropecuario, forestales o pesqueros (ej., agricultor, pescador, recolector)
- Operarios de la construcción, artesanos (ej., limpiador, vendedor ambulante, reponedor)
- Fuerzas Armadas, ocupaciones militares
- Sin trabajo
- Jubilado
- Servicio doméstico
- Estudiante
- Otro

d14

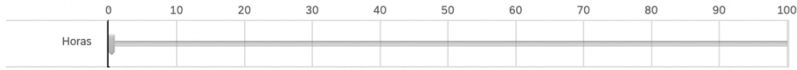
Horario laboral del cónyuge/pareja:

- Jornada completa
- Media jornada
- Jornada completa y partida

Salto de página

b1

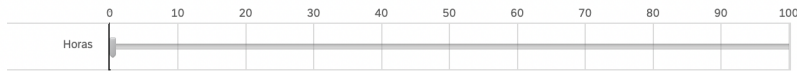
TÚ, Horas semanales que trabajas:



*

b2

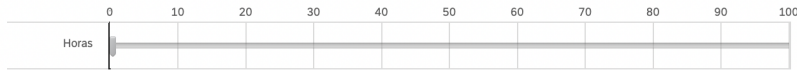
TÚ, Horas semanales que dedicas a las labores de casa (p.ej., cocinar, planchar, limpiar):



*

b3

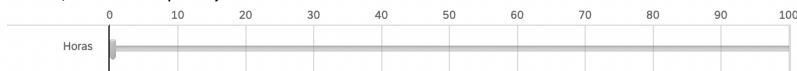
TÚ, Horas semanales que dedicas específicamente a tus hijos (p.ej., jugar, educar):



*

b4

Tu PAREJA, Horas semanales que trabaja:



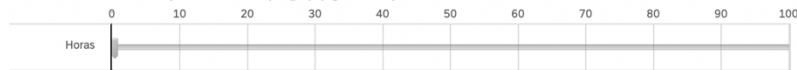
b5

Tu PAREJA, Horas semanales que dedica a las labores de la casa (p.ej., cocinar, planchar, limpiar):



b6

Tu PAREJA, Horas semanales que dedica a sus hijos (p.ej., jugar, educar)



Salto de página

crol

Sobre tu TRABAJO...

Indica TU GRADO DE ACUERDO:

iQ *

	1. Nada	2. Algo	3. Medio	4. Mucho	5. Totalmente
Mis responsabilidades están claramente definidas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conozco las metas y objetivos que debo conseguir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo una carga laboral razonable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Llevo un ritmo de trabajo adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

clíder iQ

Sobre tu JEFE DIRECTO...
Indica TU GRADO DE ACUERDO:

	1. Nada	2. Algo	3. Medio	4. Mucho	5. Totalmente
Muestra consideración hacia sus empleados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene en cuenta las opiniones de los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ayuda a que el equipo de trabajo sea efectivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sabe resolver los problemas que surgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

cgrupo iQ

Sobre tu UNIDAD DE TRABAJO...
Indica TU GRADO DE ACUERDO:

	1. Nada	2. Algo	3. Medio	4. Mucho	5. Totalmente
Existe un ambiente de cooperación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay pocos conflictos laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los empleados se tratan con amabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las tareas se distribuyen de manera justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

----- Salto de página -----

sexdifferences iQ ★

Indica TU GRADO DE ACUERDO:

	1. Nada	2. Algo	3. Medio	4. Mucho	5. Totalmente
Las MADRES son instintivamente mejores cuidadoras que los padres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los PADRES han de aprender lo que las madres hacen de forma natural al cuidar a sus hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta es una pregunta de control. Marca la opción "Totalmente" y continúa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las MADRES son más sensibles a los sentimientos de su bebé que los padres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

satislaboral iQ ★

Sobre tu TRABAJO, EN GENERAL...
Indica TU GRADO DE ACUERDO:

	1. Nada	2. Algo	3. Medio	4. Mucho	5. Totalmente
En muchos sentidos mi trabajo está próximo al ideal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las condiciones de mi trabajo son excelentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si pudiera vivir mi vida profesional de nuevo, no cambiaría casi nada de ella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con lo que gano en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con el puesto de trabajo que ocupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

satisvital iQ ★

Sobre tu VIDA, EN GENERAL...
Indica TU GRADO DE ACUERDO:

	1. Nada	2. Algo	3. Medio	4. Mucho	5. Totalmente
En muchos sentidos mi vida está próxima al ideal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las condiciones de mi vida son excelentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con mi vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero en la vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta es una pregunta de control. Marca la opción "Nada" y continúa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada de ella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

satispareja iQ

Sobre tu PAREJA, EN GENERAL...
Indica TU GRADO DE ACUERDO:

	1. Nada	2. Algo	3. Medio	4. Mucho	5. Totalmente
En muchos sentidos mi pareja está próxima a la ideal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero la relación con mi pareja excelente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecha con mi pareja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero con mi pareja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No cambiaría nada de mi pareja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

satisfamiliar iQ *

Sobre tu FAMILIA, EN GENERAL...
Indica TU GRADO DE ACUERDO:

	1. Nada	2. Algo	3. Medio	4. Mucho	5. Totalmente
En muchos sentidos mi familia está próxima a la ideal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La relación con mi familia es excelente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con mi familia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero con mi familia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si pudiera vivir mi vida de nuevo, formarí mi misma familia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>