



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

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

Alejandra Hernández Ruiz



Tesis

**Doctorales**

[www.eltallerdigital.com](http://www.eltallerdigital.com)

UNIVERSIDAD de ALICANTE



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

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

## TESIS DOCTORAL

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

**Presentada por:**

Alejandra Hernández Ruiz

**Dirigida por:**

Dra. Dña. Marta Martín Llaguno

Dra. Dña. Marina Beléndez Vázquez

Alicante, 2008



# INDICE DE CONTENIDOS

INDICE DE CONTENIDOS .....	3
INDICE DE TABLAS .....	5
INDICE DE FIGURAS .....	7
AGRADECIMIENTOS .....	9
RESUMEN-INTRODUCCIÓN.....	13
PARTE I.EL MARCO DE TRABAJO.....	19
CAPÍTULO 1:.....	21
LOS ESCENARIOS LABORALES Y FAMILIARES DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO (SIC) .....	21
1. <i>Los escenarios laborales</i> .....	24
1.1. Modificación de la fuerza laboral. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo .....	24
1.1.1. <b>Razones crematísticas</b> .....	24
1.1.2. <b>Razones socioculturales</b> .....	26
1.2. Modificación del paradigma empresarial .....	29
1.2.1. <b>La necesidad de retener a los empleados: el problema de la rotación laboral</b> .....	30
1.2.2. <b>Algo más que dinero. La nueva valoración del trabajo: el “salario mental”</b> .....	32
2. <i>Los escenarios familiares</i> .....	33
2.1. El envejecimiento de la población y la modificación de la estructura familiar .....	33
2.2. La valoración social de la familia.....	35
3. <i>Problemas en los escenarios laborales y familiares</i> .....	38
3.1. La segregación vertical y horizontal .....	38
3.2. El conflicto entre trabajo y familia.....	39
4. <i>Un escenario laboral paradigmático de la sic: el sector publicitario</i> .....	41
PARTE II.EL OBJETO DE ESTUDIO GENERAL.....	47
CAPÍTULO 2:.....	49
EL PROBLEMA DEL CONFLICTO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA.....	49
1. <i>Definición de un problema</i> .....	51
2. <i>Tipos de conflicto y permeabilidad</i> .....	54
3. <i>El estudio científico del conflicto trabajo↔familia</i> .....	57
3.1. Antecedentes .....	58
3.1.1. <b>Factores personales</b> .....	58
a) <b>Sexo</b> .....	58
b) <b>Características de personalidad</b> .....	64
3.1.2. <b>Factores estructurales</b> .....	72
3.2. El rol del apoyo social en el conflicto entre trabajo y familia .....	82
3.3. Consecuencias.....	87
3.3.1. <b>Consecuencias sobre la satisfacción laboral, familiar, conyugal y vital</b> .....	87
3.3.2. <b>Consecuencias sobre la salud</b> .....	91
3.3.3. <b>Consecuencias sobre la organización</b> .....	96
4. <i>Lineas de estudio futuras en la relación trabajo-familia. El papel del conflicto         anticipado</i> .....	99
PARTE III.EL OBJETO DE ESTUDIO ESPECÍFICO.....	107
CAPÍTULO 3:.....	109
LAS EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES ANTE LA ESFERA FAMILIAR Y LABORAL.....	109
1. <i>Las expectativas de los jóvenes ante el rol laboral</i> .....	112
2. <i>Las expectativas de los jóvenes ante el rol familiar</i> .....	114
3. <i>Las expectativas de los jóvenes ante la integración trabajo-familia</i> .....	116
CAPÍTULO 4:.....	121
UNA EXPECTATIVA PARTICULAR: EL CONFLICTO ANTICIPADO .....	121
1. <i>Definición de un problema</i> .....	124
2. <i>El estudio científico</i> .....	126
2.1. Antecedentes .....	127
2.1.1. <b>Sexo</b> .....	127
2.1.2. <b>Contexto familiar</b> .....	128

2.1.3. Personalidad .....	129
2.1.4. Creencias de género.....	130
2.1.5. Importancia de roles .....	131
2.2. Consecuencias.....	132
2.2.1. En el proceso de planificación vital: las actitudes hacia la planificación de múltiples roles.....	132
2.2.2. En el proceso de planificación laboral: aspiraciones y especializaciones .....	132
<b>PARTE IV.EL ÁMBITO DE ESTUDIO.....</b>	<b>141</b>
<b>CAPÍTULO 5:.....</b>	<b>143</b>
EL ÁMBITO PROFESIONAL Y ACADÉMICO DE LA PUBLICIDAD.....	143
1. <i>El sector publicitario en España: transformaciones generales en la SIC</i> .....	145
2. <i>El ámbito profesional de la actividad publicitaria: la agencia de publicidad</i> .....	146
2.1. La composición departamental de una agencia de servicios plenos.....	147
2.2. Las rutinas laborales y las fases de trabajo para la creación de una campaña publicitaria ....	150
2.3. El profesional de la publicidad.....	154
3. <i>El ámbito académico de la actividad publicitaria: los estudios universitarios de publicidad</i> .....	157
3.1. La titulación de Publicidad y Relaciones Públicas.....	158
3.2. Salidas profesionales de la titulación de Publicidad y Relaciones Públicas.....	160
3.3. El estudiante de publicidad ante el trabajo y la familia.....	161
<b>PARTE V.EL PLANTEAMIENTO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>167</b>
<b>CAPÍTULO 6: OBJETIVOS .....</b>	<b>169</b>
<b>CAPÍTULO 7: HIPÓTESIS .....</b>	<b>175</b>
<b>CAPÍTULO 8: METODOLOGÍA.....</b>	<b>179</b>
1. <i>Procedimiento y participantes</i> .....	181
2. <i>Medidas</i> .....	185
3. <i>Análisis de datos</i> .....	194
<b>PARTE VI. RESULTADOS.....</b>	<b>199</b>
<b>CAPÍTULO 9:.....</b>	<b>201</b>
RESULTADOS EXPECTATIVAS LABORALES Y FAMILIARES .....	201
1. <i>El concepto de trabajo: las razones para trabajar</i> .....	203
2. <i>Las expectativas de dedicación y de emplazamiento laboral</i> .....	205
3. <i>Las expectativas de formar una familia en el futuro (tener pareja e hijos)</i> .....	208
4. <i>El concepto de familia</i> .....	211
<b>CAPÍTULO 10:.....</b>	<b>213</b>
RESULTADOS EXPECTATIVAS DE INTEGRACIÓN TRABAJO ↔ FAMILIA .....	213
1. <i>Las creencias de género con respecto a la integración trabajo-familia</i> .....	215
2. <i>La relación de dependencia-independencia en la planificación de roles</i> .....	218
3. <i>Las expectativas de conflicto laboral/familiar</i> .....	221
4. <i>Antecedentes del conflicto potencial</i> .....	222
5. <i>Consecuencias del conflicto potencial</i> .....	225
<b>PARTE VII. DISCUSIÓN .....</b>	<b>233</b>
<b>PARTE VIII.CONCLUSIONES .....</b>	<b>247</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>253</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>273</b>

# INDICE DE TABLAS

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

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



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

# INDICE DE FIGURAS

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



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



# **AGRADECIMIENTOS**



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



## Agradecimientos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# **RESUMEN- INTRODUCCIÓN**



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### El plan de trabajo

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

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

- la primera constituye el marco de trabajo que contextualiza la investigación sobre la relación trabajo-familia desde una perspectiva disfuncional,
- la segunda revisa el estudio científico del conflicto trabajo↔familia, como objeto de estudio general de nuestro trabajo, y establece el nexo de unión con el objeto de estudio específico,
- la tercera hace una revisión de la literatura sobre las expectativas laborales, familiares y de conflicto potencial trabajo↔ familia, el objeto específico de esta investigación y
- la cuarta hace un breve recorrido del sector publicitario (en su vertiente profesional y académica) como ámbito de estudio de este trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

# **PARTE I.**

## **EL MARCO DE TRABAJO**



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



## **CAPÍTULO 1:**

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

Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



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

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

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

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

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

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

## 1. LOS ESCENARIOS LABORALES

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

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

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

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

#### 1.1.1. Razones crematísticas

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

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

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

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

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

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

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

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

### ***1.1.2. Razones socioculturales***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En 1993 se potencia el reparto de responsabilidades domésticas<sup>3</sup> como precondition indispensable para alcanzar la igualdad en la esfera pública en el II Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995), en el marco del Tercer Programa de Acción Comunitaria (1991-1995).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **1.2. Modificación del paradigma empresarial**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**1.2.2. *Algo más que dinero. La nueva valoración del trabajo: el “salario mental”***

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

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

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

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

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

Por tanto, la centralidad que la retención de “talentos” supone para la competitividad de las empresas y la importancia del “salario mental” exigen un cambio en la filosofía y en el comportamiento del área de recursos humanos<sup>10</sup>.

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

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

## **2. LOS ESCENARIOS FAMILIARES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2.2. La valoración social de la familia**

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

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

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

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

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

Y a la inversa. Las responsabilidades familiares son un obstáculo para la carrera profesional de la mujer<sup>17</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

### **3. PROBLEMAS EN LOS ESCENARIOS LABORALES Y FAMILIARES**

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

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

#### **3.1. La segregación vertical y horizontal**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.2. El conflicto entre trabajo y familia**

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

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

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

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

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