



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA

ROLES DE GÉNERO, PERCEPCIÓN DE EQUIDAD y  
SATISFACCIÓN MARITAL EN MUJERES CON Y SIN  
TRABAJO REMUNERADO

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA  
P R E S E N T A  
AUREA DENISS CÉSAR LOBATO

## JURADO DE EXAMEN

DIRECTOR: DR. ROLANDO DÍAZ LOVING  
COMITÉ: DRA. MIRNA GARCÍA MÉNDEZ  
DRA. BLANCA INÉS VARGAS NÚÑEZ  
DRA. MARÍA SUGHEY LÓPEZ PARRA  
DR. GERARDO BENJAMÍN TONATIUH  
VILLANUEVA OROZCO



PROYECTO PAPIIT NO. IN305514.

Modelo de la influencia cultural en la interacción, conducta y salud de  
las parejas mexicana. Responsable: Dr. Rolando Díaz Loving.

MÉXICO, CDMX

ABRIL, 2016



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# AGRADECIMIENTOS

Al programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) agradezco el apoyo para culminar este trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por brindarme la dicha de pertenecer a la máxima casa de estudios y por cada uno de los conocimientos y experiencias que he obtenido en mi formación.

A la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, lugar donde tuve la oportunidad de formarme como Psicóloga, gracias también a aquellos maestros que me transmitieron el amor por esta carrera, a aquellos que hacen la diferencia al formar profesionistas críticos y con actitud de servicio.

A mi director, Dr. Rolando Díaz Loving, por la orientación, el apoyo y la confianza que me dio durante todo este proceso, por enseñarme lo interesante y apasionante que es la investigación y la Psicología Social; gracias por todo el conocimiento que tuve la oportunidad de adquirir al trabajar con usted y con todo el equipo de la Unidad de Investigaciones Psicosociales, gracias especialmente a Normita, Joaquín, Caro, Fabi, Diana, Fer, Pao, Ale, Lilian, Gustavo, personas maravillosas con quienes tuve la oportunidad de crecer de manera personal y profesional.

A los miembros de mi jurado, Dra. Mirna García, Dra. Inés Vargas, Dra. Sughey López y Dr. Tonatiuh Villanueva, gracias a cada uno por los enriquecedores comentarios y aportaciones que realizaron a este proyecto, por el conocimiento y consejos que compartieron conmigo, así como por su confianza y amabilidad.

Al Lic. Joaquín Padilla, por compartir tus conocimientos conmigo, por cada consejo que me diste orientado a mi crecimiento personal y profesional, por la paz y la paciencia que me transmitiste y por recordarme que es lo verdaderamente importante en el momento indicado.

A la Dra. Norma Reyes, por tus valiosas aportaciones y consejos, así como por la motivación y la fuerza que me compartiste a lo largo de este proceso. Gracias por enseñarme con el ejemplo lo importante que es tener entrega y dedicación por lo que se hace.

Al Dr. Manuel García y al Mtro. Eduardo Contreras por el apoyo, los consejos y la paciencia que me dieron a lo largo de este proceso.

A mis compañeros y amigos a lo largo de la licenciatura, con quienes viví experiencias inolvidables, en especial a Johan, Daniela, Bere, Laura, Mario y Mayra.

A todas las mujeres que decidieron participar y compartir sus experiencias, permitiendo que esta investigación esté concluida.

# DEDICATORIAS

Para mi madre, Áurea, estaré eternamente agradecida contigo por brindarme tu amor puro e incondicional, por estar en las buenas y en las malas, por creer y confiar en mí, por educarme poniéndome límites y por permitirme equivocarme a la vez, por los hermosos valores que me inculcaste con tu ejemplo, por la seguridad y fuerza que me has transmitido, por ser la mujer que siempre me ha inspirado a ser y dar lo mejor de mí...cada logro en mi vida será tuyo también.

Para mi hermanito hermoso, Derek, gracias por llegar, por existir, por darle un nuevo sentido a mi vida, por este amor tan puro que siento por ti que me motiva a ser mejor persona. Por la paz que me transmite tu mirada, porque por ver una sonrisa tuya todo vale la pena.

A mi abuelita, Helma, por todo el apoyo y cariño que me has brindado, por siempre estar ahí, por preocuparte y ocuparte siempre por mi bienestar personal y por mi vida profesional.

A mi padre, Héctor, por creer y confiar en mí, por el cariño y apoyo que me has dado y por la fortaleza, seguridad y aprendizaje que gracias a ti he adquirido. Gracias también abuelita Lola, tío Carlos y tía Yazmín, por estar presentes y siempre interesarse en mi bienestar.

A Enrique, por estar en todo momento, por llenarme de fuerza y por sacarme una sonrisa cuando más lo necesité, por cada experiencia que hemos compartido y todo lo que hemos aprendido, gracias por aceptarme como soy y por ser auténtico, por esta amistad pura e incondicional que construimos a diario.

A Jenny, por convertirte en mi hermana del alma, por todos esos increíbles momentos inolvidables que hemos vivido juntas, por estar en las buenas y en las malas, es hermosa la manera en la que nos hemos complementado y la fuerza que nos damos una a la otra en momentos difíciles, gracias porque sé que pasarán los años y nuestra amistad se volverá cada vez más sólida.

A Ángel por todo el apoyo que me has brindado, por fomentar siempre mi crecimiento personal y profesional, estoy muy agradecida por todo lo que he aprendido y madurado estando cerca de ti, por todo lo que he logrado entender de la vida y conocer de mí misma gracias a tu presencia y a este cariño tan sano.

A Diego, por todo lo que hemos compartido, por esta hermosa amistad, gracias por cada abrazo reconfortante que me has dado en momentos clave y por enseñarme que siempre debo de ser fiel a mí misma.

A Luis, por apoyarme en todo momento, gracias por todos tus consejos, por enseñarme con tu ejemplo que siempre se puede dar más, que siempre hay solución y lo importante que es concentrarse en el presente, sin dejar de tener visión a futuro.

A Fernanda, Yamili y Nadia, por ser las mejores amigas que pude haber encontrado, pues son diferentes, son únicas. Gracias por todo el apoyo y los consejos que me han brindado y por lo que hemos crecido y madurado juntas.

A Dios, por cada instante, aprendizaje y oportunidad en esta vida.

# ÍNDICE

RESUMEN .....	6
INTRODUCCIÓN .....	7
1. INSERCIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO REMUNERADO. ....	9
1.1. Antecedentes: La mujer y el trabajo. ....	10
1.2. Conceptualización de trabajo remunerado y no remunerado. ....	12
1.3. Implicaciones de la inclusión al trabajo de la mujer. ....	16
2. LOS ROLES DE GÉNERO. ....	21
2.1. La cultura y la identidad de género. ....	22
2.1.1. Rasgos de personalidad. ....	26
2.1.2. Estereotipos y Actitudes hacia los Roles de Género. ....	27
2.1.3. Roles de Género. ....	28
2.2. Roles de Género de la mujer en la Pareja y Familia. ....	29
3. LA PERCEPCIÓN DE EQUIDAD. ....	33
3.1. Antecedentes y Conceptualización de Percepción de Equidad. ....	35
3.2. Percepción de Equidad en la Relación de Pareja. ....	38
4. LA SATISFACCIÓN MARITAL. ....	41
4.1. Conceptualización de Satisfacción Marital. ....	42
4.2. Factores intervinientes en la Satisfacción Marital. ....	44
4.3. La Satisfacción Marital de la mujer con trabajo remunerado. ....	46
5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGÍA. ....	48
5.1. Planteamiento del problema. ....	49
5.1.1. Justificación. ....	49
5.1.2. Preguntas de Investigación. ....	49
5.1.3. Objetivos. ....	51

5.2.	Hipótesis. ....	51
5.2.1.	<i>Hipótesis del Trabajo.</i> ....	51
5.2.2.	<i>Hipótesis estadísticas.</i> ....	51
5.3.	Variables. ....	52
5.3.1.	<i>Identificación.</i> ....	52
5.3.2.	<i>Definición conceptual de las variables.</i> ....	52
5.3.3.	<i>Definición operacional de las variables.</i> ....	53
5.4.	Tipo y diseño de investigación. ....	54
5.5.	Método. ....	55
5.5.1.	<i>Participante.</i> ....	55
5.5.2.	<i>Instrumentos.</i> ....	55
5.5.3.	<i>Procedimiento.</i> ....	56
5.5.4.	<i>Análisis estadístico.</i> ....	56
6.	RESULTADOS. ....	58
6.1.	Validación de la escala de Equidad / Inequidad. ....	59
6.2.	<i>t de Student</i> para muestras independientes. ....	61
6.3.	Correlación producto – momento de Pearson. ....	63
7.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. ....	67
7.1.	Discusión. ....	68
7.2.	Conclusiones. ....	76
	REFERENCIAS. ....	77
	ANEXOS. ....	87

# RESUMEN

La creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral ha traído consigo cambios en diversas áreas de la vida de la mujer, su dinámica en pareja no es la excepción, ya que gracias a este fenómeno las mujeres en ocasiones realizan dobles jornadas, percibiendo menos equidad y satisfacción en la relación (Dema, 2006; Rodríguez-del Toro, & Padilla-Díaz, 2009). Esta investigación tuvo como propósito identificar si existía una diferencia estadísticamente significativa entre los roles de género, la percepción de equidad y satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado, además de estudiar si dichas variables se relacionaban entre sí. Para lograr estos objetivos se conformó una muestra no probabilística de 200 mujeres, 100 de ellas desempeñaban un trabajo remunerado y 100 se dedicaban a las actividades domésticas y de crianza. Todas tenían una relación de pareja con al menos 12 meses de estar juntos y se encontraban cohabitando con el. El rango de edad fue de 21 a 56 años, con una media de 37 años y todas tenían al menos el técnico / bachillerato como nivel de estudios. Para medir la variable de roles de género, se utilizó la Escala de Roles de Género de Rocha y Díaz-Loving (2011); en lo que respecta a la medición percepción de equidad se realizó una adaptación y validación de la escala de Equidad / Inequidad de Traupmann, Peterson, Utne y Hatfield (1981), además, para la medición de esta misma variable también se desarrollaron 7 indicadores, los cuales fueron validados; por último, con la intención de medir la satisfacción marital, se utilizó la escala de Relationship Assessment Scale, RAS de Hendrick y Hendrick (1988) traducida y validada para la población mexicana por Oropeza, Armenta, García, Padilla y Díaz-Loving (2010). Los resultados se obtuvieron realizando una *t de Student para muestras independientes* y una *correlación producto-momento de Pearson*. Los hallazgos indicaron la existencia de diferencias significativas entre mujeres con y sin trabajo remunerado en cuanto a los roles de género desempeñados y percepción de equidad, además se obtuvieron correlaciones significativas entre las tres variables analizadas.

Palabras clave: roles de género, percepción de equidad, satisfacción marital, trabajo remunerado.

# INTRODUCCIÓN

En los últimos años la inclusión de la mujer en el mundo laboral se ha vuelto un fenómeno muy común, actualmente las mujeres tienen acceso a realizarse profesionalmente y a recibir un ingreso económico propio. Esto ha provocado diversos cambios sociales y culturales, pues ahora la mujer ya no solo se dedica al hogar y a sus hijos, como sucedía en el pasado, esto podría implicar una redistribución de roles en el ámbito privado, sin embargo, en ocasiones los varones siguen desempeñando su tradicional y ellas se responsabilizan de las labores del hogar y de crianza, junto con su actividad remunerada, lo cual puede significar una sobrecarga de actividades para ellas, repercutiendo en la manera de percibir su relación de pareja (Dema, 2006; Rodríguez-del toro & Padilla-Díaz, 2009).

Tomando en cuenta lo anterior, este trabajo está conformado por siete capítulos enfocados en explicar dicho fenómeno tomando en cuenta el que la mujer trabaje o no fuera de casa, así como la relación entre los roles desempeñados por las mujeres, su percepción de equidad en la relación y su satisfacción marital.

En el primer capítulo se expone una revisión teórica de como se ha ido desarrollando el fenómeno de la incursión de la mujer al mundo laboral hasta la actualidad, posteriormente, se explican detalladamente los términos de trabajo remunerado y no remunerado, finalmente se mencionan algunas de las implicaciones mujer que tiene el hecho de que la mujer desarrolle un trabajo con remuneración económica.

En el capítulo número dos se presenta una revisión de parte de la literatura existente relacionada con los roles de género, la cual incluye la conceptualización de dicha variable, así como de los términos que se relacionan con ella como lo son la identidad de género, los estereotipos y actitudes o los rasgos de personalidad, posteriormente se explican cuales son los roles de género que desarrollan



actualmente las mujeres con su pareja y familia, tomando en cuenta su participación en el mundo laboral.

El tercer capítulo contiene la revisión teórica de la variable de percepción de equidad, se explica la teoría de la equidad y sus antecedentes, finalmente se aterriza con la percepción de equidad en la relación de pareja.

El capítulo cuatro se enfoca en la conceptualización de la variable de satisfacción marital, así como los factores que intervienen en ella, posteriormente se expone una revisión de una parte de la literatura existente relacionada con las mujeres que realizan un trabajo remunerado.

Posteriormente, el capítulo cinco explica detalladamente el método de esta investigación, explicando el problema de investigación, objetivos, variables, hipótesis, así como la muestra, el procedimiento, las estrategias de medición de las variables y los análisis estadísticos realizados.

En el capítulo seis se exponen los resultados obtenidos, mientras que el siete contiene la discusión del estudio, en la cual se explican detalladamente los hallazgos de este trabajo, comparándolos con la literatura existente sobre esta línea de investigación, finalmente en las conclusiones se resumen las aportaciones y sugerencias para posibles investigaciones en un futuro, buscando que se mantenga esta línea de investigación.

# CAPÍTULO 1

## *INSERCIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO REMUNERADO*

# 1. INSERCIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO REMUNERADO.

Este capítulo explica el fenómeno de la inserción de la mujer mexicana al trabajo remunerado; primero se mencionan cuáles han sido las actividades que ellas han desempeñado a través del tiempo, posteriormente se describen algunos conceptos relacionados con este tema y por último se consideran las implicaciones que tiene en diferentes áreas de su vida el hecho de que realicen una actividad remunerada.

## **1.1. Antecedentes: La mujer y el trabajo.**

A continuación se describen las actividades que han desempeñado las mujeres en México a lo largo del tiempo y como comenzaron a incorporarse en el ámbito laboral.

En la antigüedad, cuando existían las comunidades primitivas y vivía toda una tribu en un mismo techo, ya se dividía el trabajo en función del sexo, sin embargo, las tareas desempeñadas por las mujeres eran consideradas como funciones públicas y socialmente necesarias (Ponce, 2010).

Posteriormente, al surgir la monogamia, era el hombre quien salía a cazar para conseguir el alimento para la familia y la mujer se quedaba en el hogar debido a su condición reproductiva, de esta manera, ellas asumieron las actividades de cuidado y de alimentación de las crías, todo con un fin de supervivencia. Con el paso del tiempo, las actividades desarrolladas fuera de casa, que en ese momento solo eran desempeñadas por los varones comenzaron a generar riquezas para la familia, lo cual se tradujo en el surgimiento de las relaciones de poder en la esfera familiar, ya que eran los hombres quienes tenían mayor poder en la toma de decisiones (Ramos, 1992; como se citó en: Rojas & Sotelo, 2003).

En la prehistoria, se les enseñaba a los hijos desde pequeños a amar, agradecer, y obedecer a los padres, ya que a ellos les correspondía el servicio, el respeto y la obediencia. Por su parte, a las hijas les enseñaban la forma correcta de hablar, caminar, mirar y arreglarse. Posteriormente, con la llegada de los españoles al país, el padre era la máxima autoridad, se le respetaba siempre y era el encargado de educar a los hijos varones, enseñándoles el cultivo de la tierra u oficios artesanales; la segunda autoridad era la madre, en esta época, las responsabilidades de la mujer eran el cuidado del hogar, preparación de alimentos y de las tareas domésticas. En estos tiempos, la mujer solo podía desarrollarse en el interior de la familia, dedicándose a su matrimonio y a la maternidad, sin opción de hacer algo diferente, pues es lo que la sociedad determinaba para ellas (Aravedo, Caballero, Covarrubias, Galicia, Ilhui & Rodríguez, 2011; Rojas & Sotelo, 2003).

Posteriormente, en el porfiriato, la mayoría de las mujeres continuaron desarrollando actividades relacionadas con la reproducción y hogar, que incluían elaborar la ropa, moler el maíz, preparar la comida y cuidar de los hijos; por su parte, el hombre siguió siendo la autoridad máxima en el ámbito familiar y el único que podía participar en asuntos relacionados con el gobierno, sin embargo, en el siglo XIX, se dieron algunos cambios gracias a las nuevas ideas de igualdad, libertad y a la separación de la iglesia del Estado, además de que existió la necesidad de aportar más ingreso económico a las familias y la industrialización necesitaba mano de obra barata, por lo anterior fue necesaria la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Después los movimientos revolucionarios, implicaron la necesidad de desarrollar nuevas ocupaciones, así las mujeres trabajaron como despachadoras de trenes, telegrafistas, farmacéuticas, reporteras, maestras, entre otras; en esta época, también se promulgaron leyes enfocadas en ayudar a las mujeres, además de que estas obtuvieron el derecho a votar y a participar en la política del país (Aravedo et. al., 2011; Turner, 1967; Keremitsis, 1983; como se citó en: Rojas & Sotelo, 2003).

Aunado a lo anterior, las crisis económicas que se han presentado desde los años 1976, 1982 y 1994 hasta la actualidad en los mercados de trabajo, junto con otras variables como son los cambios tecnológicos, las transformaciones en la salud, el mayor acceso a la educación, la mortalidad y fecundidad entre otros, han creado las condiciones necesarias para ampliar y potenciar la participación de la mujer en el ámbito laboral y otros espacios públicos (Aravedo et al., 2011; Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, 2011).

Además, el hecho de que las mujeres puedan acceder a realizar una carrera ocupacional, incluyendo estudios técnicos, de bachillerato o universitarios, ha propiciado que ellas se involucren en una vocación personal, creando un compromiso con su trabajo fuera de casa, por lo que este ya no solo les permite obtener sus propios ingresos económicos, también impacta en la posibilidad de adquirir recursos emocionales y personales. Sin embargo, aparentemente, esto no se está reflejando en la legislación laboral y civil, por lo cual, no existen suficientes modificaciones en la división del trabajo que propicien la participación compartida de hombres y mujeres en las relaciones de trabajo o en el ámbito familiar y/o de pareja (Galeana, 2004; García & de Oliveira, 2007).

## **1.2. Conceptualización de trabajo remunerado y no remunerado.**

Para estudiar el tema de la incursión de la mujer al trabajo y las implicaciones que este fenómeno tiene en la dinámica de pareja, es importante definir el concepto de trabajo e identificar las diferentes formas en las que este ha sido clasificado.

De acuerdo a la Real Academia Española, la acción de trabajar se refiere a ocuparse en cualquier actividad física o intelectual. Por otro lado, Blanch (2003) incluyó diferentes factores para definir el trabajo (Ver Tabla 1).

Tabla 1.  
Definición de trabajo (Blanch, 2003)

Trabajo es toda aplicación humana...			
De	Conocimientos	Habilidades	Energías
Por	Individuos	Grupos	Organizaciones
De modo	Consciente e intencional	Sistemático y sostenido	Autónomo o heterónimo
Con	Esfuerzo	Tiempo	Compromiso
En un marco	Tecnoeconómico	Jurídicopolítico	Sociocultural
Mediante	Materiales	Técnicas e instrumentos	Informaciones
Sobre	Objetos	Personas u organizaciones	Conocimientos
Para	Obtener bienes	Elaborar productos	Prestar servicios
Que son	Escasos	Deseables	Valiosos
Y generar	Riqueza	Utilidad	Sentido
Y así	Satisfacer necesidades	Recibir compensaciones	Alcanzar objetivos
De carácter	Biológico	Económico	Psicosocial

El trabajo se ha categorizado de diferentes maneras, entre las cuales se pueden mencionar, el trabajo doméstico y extradoméstico, productivo y reproductivo, así como el remunerado y no remunerado. A continuación se explica brevemente cada uno de ellos.

El trabajo extradoméstico se ha entendido como trabajo económico o fuerza de trabajo, mientras que las actividades relacionadas con el hogar, fueron consideradas por primera vez como trabajo doméstico por Reid (1934; como se

citó en: Pedrero, 2005), estas no se consideran como actividades de consumo, si no como una actividades enfocadas en producir de bienes y servicios necesarios para lograr la transformación de los productos consumidos por los integrantes del hogar. Las funciones principales del trabajo doméstico incluyen:

- Proporcionar vivienda, limpiarla, trabajos de mantenimiento, repararla, amueblarla, equiparla, hacer trámites de compra o renta entre otros.
- Proporcionar nutrición, por ejemplo realizar la comida y conseguir los ingredientes para prepararla, así como servirla o lavar los platos.
- Proporcionar vestido, lo que implica lavar, planchar, coser, comprar ropa o adquirir tela o confeccionar ropa.
- Proporcionar cuidados, tanto a los niños, enfermos, ancianos delicados o miembros de la familia que requieran de apoyo.

Por otra parte, de acuerdo con Colinas (2008), el trabajo también puede dividirse en trabajo reproductivo y productivo; el primero se define como el conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios tanto para el mantenimiento de la fuerza laboral como para la reproducción social, esto incluye las actividades relacionadas con el trabajo doméstico o quehaceres del hogar, y la reproducción social, también se hace referencia a las actividades orientadas a la transmisión y acceso de recursos económicos y conocimientos de una generación a otra, estas actividades generalmente no son remuneradas y están relacionadas con la esfera privada.

De acuerdo a la misma autora, el trabajo productivo se refiere al conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios para el mercado destinados al intercambio o acumulación, lo cual provoca que su realización sea reconocida y valorada económica y socialmente, es trabajo mayoritariamente remunerado y generalmente relacionado con la esfera pública.

La última categorización que se explica en este estudio es el trabajo no remunerado y el remunerado. El primero puede incluir cinco tipos de actividades:

- Trabajo realizado por un trabajador de la familia no remunerado
- Trabajo no remunerado en la producción de bienes por los hogares para uso final propio, incluida la producción y subsistencia.
- Servicios voluntarios no remunerados para las instituciones sin fines de lucro que producen bienes y servicios con trabajadores empleados.
- Trabajo no remunerado en la prestación de servicios por hogares para uso final propio
- Servicios voluntarios no remunerados para las instituciones sin fines de lucro que sirven a los hogares.

Coincidiendo con lo anterior, de acuerdo al INEGI (2011) el trabajo o actividad no remunerada se refiere al trabajo doméstico y de crianza desempeñado en el hogar y por el cual no se recibe un salario, también se incluye el apoyo no remunerado en actividades domésticas en otros hogares o la comunidad. Por otro lado, el trabajo o actividad remunerada incluye todas las actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado y por las cuales hay que cumplir con un horario o jornada laboral, además de recibir una remuneración, es decir un salario. La remuneración puede consistir en sueldos, salarios, comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie, por ejemplo comida, vivienda o capacitación

Es importante aclarar que puede existir trabajo reproductivo que sea remunerado, como por ejemplo guarderías o lavanderías; y trabajo productivo no remunerado, por ejemplo, voluntariado (Colinas, 2008). Sin embargo, el trabajo no remunerado se ha subestimado por mucho tiempo, lo contrario a lo que pasa con el remunerado (Tobio, 2012). Esta puede ser una de las razones por las que las mujeres se notan cada vez más interesadas en incorporarse al mundo laboral.



### **1.3. Implicaciones de la inclusión al trabajo de la mujer.**

En el siguiente apartado se explica que implicaciones tiene el hecho de que la mujer realice un trabajo remunerado, tanto en la sociedad como en el área personal y familiar.

Las mujeres implican poco más de la mitad de la población mundial, por lo que el incremento de la participación femenina en el mercado laboral contribuye en el crecimiento y la estabilidad económica de los países. Es cierto que la mujer actual tiene más oportunidades de estudiar o de participar activamente en el desarrollo científico, comercial e industrial del país, lo cual implica que la sociedad está evolucionando en general hacia actitudes y acciones dirigidas hacia la equidad de género, sin embargo, aparentemente el cambio no ha sido asimilado por completo ni por los hombres ni por las mujeres, ya que en la actualidad, existen diferentes factores que se consideran condicionantes de la inserción de la mujer actualmente, entre ellos se encuentran la edad, el lugar de residencia, el nivel socioeconómico, la escasez de empleos de calidad, así como la baja remuneración, el ciclo familiar o los problemas de conciliación entre la vida laboral y familiar (Dulfo, 2012; Meil, 2006).

Esto se comprueba con los resultados del censo realizado por el INEGI (2015), en los que se reporta que el 77% de los hombres mayores de 15 años son económicamente activos, mientras que el 42% de las mujeres lo son, siendo los varones los que se siguen desarrollando en mayor medida en este ámbito.

Además, la manera en que las mujeres participan en el ámbito laboral es influenciada por diferentes normas, creencias y patrones de género, relacionados con la cultura a la que pertenecen. De esta manera, en México existen ramas u ocupaciones de la producción que son catalogadas como masculinas o femeninas, por lo que gran parte de las mujeres mexicanas se desempeñan en el mercado laboral con puestos relacionados con el servicio, por ejemplo, vendedoras, profesoras, enfermeras, ya que son las actividades que han sido asignadas de

acuerdo a su género, es decir, surge una división sexual del trabajo. Además, aún se llega a presentar discriminación laboral, así como restricciones en acceso de las mujeres a jornadas de tiempo completo, lo cual se traduce en menos ingreso económico (Instituto Nacional de las Mujeres, 2003; Rodríguez, 2013).

De cualquier manera, en la actualidad, las mujeres ingresan al mercado laboral entre los 20 y 30 años de edad y se retiran en promedio entre los 55 y 59 años de edad; aparentemente, ellas ya no solo trabajan para obtener para contrarrestar la necesidad económica familiar, también se interesan por el desarrollo de su autonomía personal, la autorrealización, la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en diferentes ámbitos de su vida, además la realización de estas actividades le permiten tener la oportunidad de conocer otras oportunidades de vida, lo cual repercute en su salud mental y en su satisfacción (Tobio, 2005; 2012).

Siguiendo con esta línea, Cruz (2013) realizó una investigación con el fin de identificar la opinión y percepción de las mujeres trabajadoras en cuanto a las ventajas y desventajas de realizar esta actividad, se obtuvieron ventajas como la económica, oportunidad de socializar, desarrollo personal, esparcimiento, la posibilidad de aprender más y sentirse útiles, aumento de seguridad y autoestima, calidad de vida, cuidado personal y apoyo económico en la pareja. En cuanto a las desventajas percibidas por este grupo de mujeres, se encontraron el descuido de los hijos, así como el descuido de los quehaceres del hogar, deterioro de la salud, tener problemas con la pareja y falta de tiempo para realizar actividades propias, competitividad laboral y mayor probabilidad de experimentar un accidente o un robo en las calles.

Lo anterior demuestra que el principal beneficio que las mujeres le dan a realizar una actividad remunerada es el económico, pues les permite tener un ingreso propio, y la posibilidad de aportar un ingreso a la familia; sin embargo, es notable que muchas de las desventajas percibidas por ellas tienen que ver con no descuidar a su pareja y familia (Cruz, 2013). Lo anterior puede estar relacionado

con el hecho de que un gran porcentaje de mujeres con estudios de licenciatura no ejercen su carrera o en ocasiones tienden a postergar o negarse al matrimonio y maternidad para lograr acceder a puestos más altos y sentirse emprendedoras y autorealizadas, esto demuestra el conflicto en cuanto a la conciliación trabajo – familia, que las mujeres principalmente están viviendo en la actualidad (Rodríguez, 2013).

Es evidente que el cambio en la estructura familiar y de pareja está vinculado con la incorporación de la mujer al mercado laboral, ya que implica una redefinición de rol y posición ocupada por las mujeres tanto en la familia como en la sociedad, este acontecimiento trae consigo una redefinición de la división del trabajo familiar y un cambio en las estrategias laborales y económicas de la familia (Saraceno, 1991; como se citó en: Dema, 2006).

Los datos expuestos por INEGI (2013), demuestran que independientemente del nivel escolar alcanzado por las mujeres, ellas siguen aportando más tiempo que los hombres a las actividades no remuneradas, sin embargo, si el hombre tiene más escolaridad, es más probable que su participación en dichas tareas incremente. También se considera que en las parejas de casados o en unión libre sigue siendo más común que se le atribuya la responsabilidad del hogar y crianza a ellas y las actividades relacionadas con proveer a los hombres.

Coincidiendo con lo anterior, en otro estudio realizado en México se encontró que las mujeres tienen mayor dificultad de insertarse al mercado laboral, principalmente cuando están casadas o con hijos pequeños ya que la identidad femenina se sigue relacionando con el trabajo doméstico y las actividades de cuidado de los integrantes de la familia, esto provoca que aunque decidan realizar un trabajo remunerado, ellas sigan responsabilizándose de estas actividades y en ocasiones, prefieren utilizar su tiempo libre para realizarlas, lo cual se puede relacionar con problemas de salud (Cruz, Noriega & Garduño, 2003).

Aparentemente las mujeres tienen expectativas de mayor igualdad, lo cual se ha reflejado en hechos pues han accedido a nuevos espacios en los ámbitos del derecho, la educación, la sexualidad y al trabajo remunerado, sin embargo, siguen ocupándose de las tareas domésticas y manteniendo el interés por la pareja y la maternidad; por su lado, los hombres, siguen viendo la igualdad compatible con la vieja división del trabajo y continúan realizando el rol tradicional (Dema, 2006).

De esta manera, a pesar de que ambos miembros de una pareja trabajen fuera de casa, las actividades domésticas y de cuidado de los hijos, muchas veces no se distribuyen, por el contrario, lo que llega a ocurrir es que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a estas actividades, esto provoca que las mujeres realicen a la par ambos roles, por lo que ellas tienden a incorporarse a ocupaciones que les permitan cumplir con las actividades de maternidad y domesticidad. Esto mantiene una desventaja con respecto a los hombres en relación al ingreso económico recibido y la facilidad para desarrollarse profesionalmente, ya que los hombres al tener más tiempo para realizar una actividad, siguen accediendo a un mayor ingreso económico, por lo cual continúan desarrollando el rol tradicional de proveedor en la familia (Dulfo, 2012; Meler, 2010).

Lo anterior se confirma con los datos obtenidos por Inmujeres (2007), ya que en este año, en las parejas donde ambos realizaban trabajo remunerado, la proporción del tiempo dedicado a este era diferente de acuerdo al género, ya que ellas utilizaban el 37.6% de su tiempo y ellos el 72.2% aproximadamente, mientras que en las actividades relacionadas con el trabajo doméstico ellas utilizaban el 46.7% de su tiempo y ellos tan solo el 8% de su tiempo.

Los resultados coinciden con los expuestos por la INEGI (2015) en los que se confirma que las mujeres dedican 64 horas a la semana en total, tomando en cuenta actividades económicas y no económicas mientras que los hombres dedican 52 horas aproximadamente a dichas actividades, siendo ellas las que invierten más tiempo. Además, estas horas se distribuyen de manera diferente, ya

que las mujeres utilizan aproximadamente 36 horas en el trabajo remunerado mientras que los hombres utilizan 44 horas aproximadamente para dichas actividades, siendo ellos los que siguen invirtiendo más tiempo al trabajo remunerado. En lo que respecta a las actividades no económicas, las mujeres utilizan 28 horas a la semana mientras que los hombres únicamente 8 horas aproximadamente, siendo las mujeres las que invierten más del triple de horas en el trabajo no remunerado. En cuanto a las mujeres que no realizan actividad remunerada, esta encuesta menciona que invierten 41 horas en el trabajo doméstico, es más tiempo que el utilizado por las mujeres con trabajo remunerado pero es menos tiempo de las horas totales de las últimas.

Es así como las mujeres que viven en pareja, ocasiones terminan realizando una doble jornada, es decir, desarrollan un trabajo remunerado y no remunerado a la vez, lo cual implica horarios prolongados y en ocasiones trabajo nocturno o en fin de semana. Generalmente, ellas encuentran estrategias para lograr realizar su trabajo fuera de casa, así como atender su hogar, pareja e hijos, esto puede ser el resultado de que a la mujer desde niña se le inculca que la familia tiene un papel fundamental en la vida y la maternidad forma parte de su identidad femenina, por lo cual, dan prioridad a satisfacer antes las necesidades de los demás que las propias, escogiendo la automodificación como estilo de enfrentamiento de esta situación. Sin embargo, esto no quiere decir que se sientan satisfechas, pues implica una reducción considerable en sus tiempos personales, pueden llegar a sentir una carga excesiva o sentirse fatigadas, culpa, inquietud o depresión; además de percibir un intercambio injusto en la pareja y familia, por lo cual la armonía de esta se puede volver quebradiza (Aguilar, Valdez, Gonzalez-Arratia & González, 2013; Cruz, Noriega & Garduño, 2003; Díaz-Guerrero, 2003; Giampino, 2002).

# CAPÍTULO 2

## *LOS ROLES DE GÉNERO*

## 2. LOS ROLES DE GÉNERO.

En las últimas décadas han existido diversos cambios de carácter social y cultural, los cuales parecen provocar transformaciones en las actividades que realizan los hombres y las mujeres (Rocha & Díaz-Loving, 2011). El hecho de que la mujer realice un trabajo fuera de casa no es la excepción, este fenómeno ha implicado un avance para la mujer en el aspecto social e intelectual, sin embargo, es interesante identificar que está pasando en el ámbito familiar y de pareja, ya que de acuerdo con el capítulo anterior, las mujeres no logran satisfacer las exigencias derivadas de la cultura y siguen aferradas a desarrollar los roles tradicionales relativos a su género.

A continuación se describe detalladamente el impacto que tiene la cultura en el surgimiento de estos roles, las definiciones de algunos conceptos relacionados con este tema y la manera en que se dichos roles en la dinámica familiar y de pareja considerando la inserción de la mujer en el trabajo remunerado.

### **2.1. La cultura y la identidad de género.**

Desde la antigüedad, la humanidad ha ido transmitiendo las creencias y valores relacionados con los papeles que hombres y mujeres deben asumir de acuerdo a su género. Un claro ejemplo de esto, es la manera en que diversas culturas optaron por realizar una división sexual del trabajo, de esta manera, las actividades se asignaron a la mujer de acuerdo a su capacidad para gestar y amamantar a sus hijos, por lo cual se dedicaron a actividades relacionadas con el hogar y la crianza; mientras que los hombres se dedicaban a la agricultura, domesticación de animales, cacería o a la guerra, es decir, a actividades relacionadas a proveer y a la protección de la familia. Aún en la actualidad, en muchas culturas, las mujeres siguen siendo educadas para cumplir las labores referentes a su género (Valdez-Medina, Díaz-Loving & Pérez, 2005).

De acuerdo con Díaz-Guerrero (2003) la cultura se define como el conjunto de conocimientos, creencias, arte, principios morales, costumbres y todas las habilidades adquiridas por los individuos por ser miembros de una sociedad; tiene un papel fundamental en la asignación de papeles o actividades relacionadas con el género, lo cual, impacta directamente en la personalidad y en el comportamiento de los individuos. De esta manera, la cultura delimita que significa ser hombre o mujer en la sociedad y cuáles son los deberes, obligaciones, posibilidades y limitaciones de cada individuo, asegurando el funcionamiento de la sociedad (Rocha & Díaz-Loving, 2011).

Díaz- Guerrero (1974; como se citó en: Díaz-Guerrero, 2003) propone las premisas histórico-socio-culturales (PHSC) las cuales se definen como afirmaciones representativas de creencias culturales las cuales surgen de dichos o proverbios de la sabiduría popular y son psicológicamente significativas de los miembros de un grupo o cultura a la que pertenecen, estas premisas surgen de la teoría Histórico-Bio-Psico-Socio-Cultural, desarrollada por el mismo autor.

Todas estas creencias se transmiten de generación en generación, por medio de diversas instancias, por ejemplo los padres, la familia, la escuela, los medios masivos de comunicación o la religión. De esta manera un individuo integra e incorpora las determinaciones de la estructura social en la que interactúa y así logra cumplir los papeles prescritos culturalmente, a este proceso se le llama socialización (Godínez & Bravo, 2004).

A pesar de que este proceso transcurre durante toda la vida de la persona, de acuerdo con Berger y Luckmann (1968; como se citó en: Simkin & Becerra, 2013) existen dos etapas de socialización. La primera, (etapa primaria), se caracteriza por la introducción al individuo en la sociedad, generalmente la familia es el agente socializador primario. La segunda, (etapa secundaria) se compone de los procesos que introducen a la persona a los roles o pautas de acción generalizados de su sociedad, por ejemplo conocimientos tácitos, rituales, mitos entre otros.



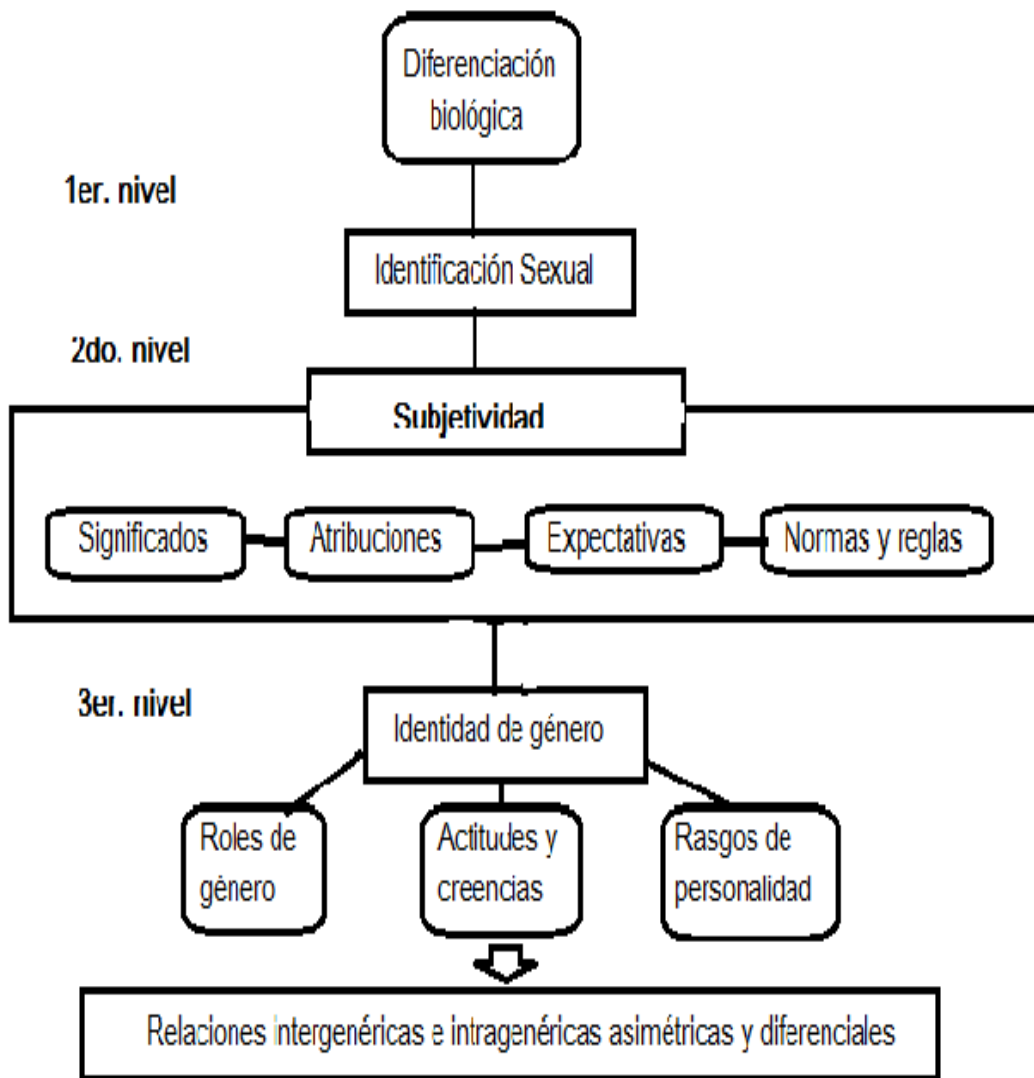
De esta manera, el proceso de socialización comienza con la familia, que actúa como el primer y principal agente socializador, así, los padres tienen gran influencia en el aprendizaje de sus hijos, pues les transmiten la información necesaria para comportarse de acuerdo a lo que la cultura considera adecuado para lograr incorporarse en la sociedad. En ocasiones, los padres dan trato diferenciado a sus hijos basándose en su género, esto puede ser por medio de el tipo de juguetes que les compran o actividades que promueven que hagan, este fenómeno también se puede dar por medio de frases esencialistas de género expresadas por parte de los padres, las cuales describen patrones generales acerca de cada género, como por ejemplo; “Los niños no lloran” “Las niñas no juegan fútbol”. La información transmitida por medio de este proceso impacta en la formación de la identidad de género, la cual se explicará más adelante (Leaper, 2014).

Para entender la influencia de la cultura en este fenómeno, es necesario diferenciar los conceptos de sexo y género, el primero se refiere al hecho de ser hombre o mujer, es decir es una categoría biológica, este es utilizado como marco de referencia para cada cultura para determinar los comportamientos adecuados para hombres y mujeres. El género se refiere al producto histórico de la construcción social del hecho de ser hombre o mujer, es decir, a las creencias, rasgos de personalidad, sentimientos, valores, conductas o actividades que diferencian a hombres y mujeres (Godínez & Bravo, 2004).

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente y la información presentada en la Figura 1, el proceso de socialización propicia a la formación de la identidad de los individuos, la cual se vincula con aquellos aspectos o características que permiten diferenciarnos de otras personas y ubicarnos a la vez como parte de un grupo y diferenciarnos de otro; y cuando este aprendizaje está relacionado con la construcción de significados determinados por la cultura, los cuales se relacionan con el hecho de ser hombres o mujeres, se habla del desarrollo de una identidad de género, la cual se conforma de diferentes elementos; los rasgos de

personalidad, los roles, estereotipos y actitudes de género (Rocha & Díaz-Loving, 2011).

Figura 1.  
Proceso de diferenciación biológica a la representación social (Rocha & Díaz-Loving, 2011).



### 2.1.1. Rasgos de personalidad

Como se mencionó al principio del capítulo cada persona desde el momento de nacer es sometida al proceso de socialización con el cual se le enseña como debe de portarse en función de su género. Esto tiene repercusiones formación de las características de la personalidad de cada ser humano. Anteriormente se les denominó a estas características rasgos de masculinidad y feminidad, los primeros asociados a los hombres por incluir características como la acción, fortaleza, soberanía, independencia o el egoísmo; y los segundos a las mujeres, con rasgos relacionados con las emociones, el cuidado, la ternura, pasividad y sumisión. Con la intención de revalorar estas características como aspectos que tanto hombres como mujeres pueden adquirir, además de que estos pueden sufrir modificaciones a partir de cada individuo, de su socialización o de su reajuste social; se les han llamado rasgos instrumentales a los anteriormente asociados con la masculinidad y expresivos a los que se relacionaban con feminidad (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007).

De acuerdo a un estudio desarrollado en México por los autores mencionados anteriormente, estos rasgos se pueden dividir en perfiles negativos y positivos:

- Instrumentalidad positiva: refiriéndose a personas que se caracterizan por ser cooperativos, orientados al logro y egocéntricos.
- Instrumentalidad negativa: relacionada con personas machistas, autoritarias o rebeldes sociales.
- Expresividad positiva: con personas expresivo-afiliativas o románticas y soñadoras.
- Expresividad negativa: personas inestables o muy independientes al entorno social.

Hombres y mujeres pueden poseer cualquiera de estas características y cuando una persona adopta rasgos instrumentales y expresivos positivos, se dice que

tiene una personalidad andrógina positiva, la cual se ha relacionado con una mejor salud mental (Bem, 1981; como se citó en: Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007).

### 2.1.2. Estereotipos y Actitudes hacia los Roles de Género.

Un estereotipo se define como aquellas creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social y tienen una función importante para la socialización, ya que permiten que las personas se adapten a su grupo social, y ayudan a comprender el mundo y a entender el papel que se debe de tomar en este grupo de una manera simplificada; así, los estereotipos de género se consideran un subtipo de los estereotipos sociales en general y pueden reflejar la distribución de los roles de hombres y mujeres dentro de la sociedad (Mackie, 1973; Tajfek, 1984; Eagly & Steffen, 1984; como se citó en: González, 1999).

Es decir, son ideas preconcebidas que tenemos sobre la forma en que deberían de ser o comportarse los hombres y mujeres, y no necesariamente coinciden con la realidad que vivimos, expectativas en torno a la conducta típica de hombres y mujeres (Rocha, 2000).

Por otro lado, las actitudes son definidas como la organización de creencias, opiniones, sentimientos y tendencias conductuales, hacia objetos grupos, eventos o símbolos socialmente significativos, es decir un sentimiento o evaluación general positiva o negativa acerca de alguna persona, objeto o situación (Hogg, Hogg, Vaughan & Haro, 2010). Tomando en cuenta lo anterior, las actitudes hacia los roles de género hacen referencia a esta evaluación positiva o negativa que las personas hacen hacia una serie de roles o características tradicionales y no tradicionales sobre el comportamiento de hombres y mujeres (Rocha, 2004).

### 2.1.3. Roles de Género

El término “rol” se entiende como la posición que un individuo ocupa en una estructura social organizada, así como a las responsabilidades, privilegios y reglas de conducta que le corresponden al tomar esta posición, de esta manera, los roles de género son los diferentes conjuntos de roles asignados a las personas, por el hecho de ser hombres o mujeres (Gonzalez, 1999).

De acuerdo a Stoller (1968; Rocha & Díaz-Loving, 2011) los roles de género se han definido en la literatura de acuerdo a diferentes enfoques, tomando en cuenta los factores incluidos; de acuerdo a la antropología, los roles de género se definen como las expectativas normativas que los miembros de una cultura determinada poseen referente al lugar que ocupan los hombres o mujeres en la sociedad. En cuanto al enfoque desde la sociología, se entienden como la relación referente al proceso de desempeñar un papel en la sociedad enfatizando la socialización, y esta es localizada en diadas o grupos grandes. Por último, desde la Psicología, los roles de género se definen como características que distinguen a hombres y mujeres entre sí, pues los diferencian en conducta, personalidad, habilidades, preferencias o gustos.

Coincidiendo con lo anterior, Lamas (2002) menciona que el rol de género se refiere al conjunto de normas o prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres, ya que el hecho de que ellos sean diferentes anatómicamente les hace creer que también deben de haber diferencias en sus valores, cualidades intelectuales, aptitudes o actitudes. También se entienden como conductas estereotipadas por la cultura, por esta razón, estos pueden modificarse ya que son actividades que se espera que sean realizadas por una persona tomando en cuenta el sexo al que pertenece (Inmujeres, 2007).

Sin duda el contexto sociocultural tiene una gran influencia en la interpretación de la diferenciación biológica y de los roles que debe desempeñar cada género en

todas las áreas de su vida. Gracias a la cultura los individuos aprenden lo que significa ser hombre o mujer, los deberes de cada uno, las pautas de comportamiento y los mecanismos a partir de los cuales se fomenta y mantiene esta diferenciación, lo cual impacta en cada individuo y en sus relaciones interpersonales, con su pareja, familia y en el ámbito laboral (Rocha, 2004).

## **2.2. Roles de Género de la mujer en la Pareja y Familia**

Antiguamente, los hombres y mujeres desempeñaban los roles que les permitían asegurar su supervivencia de la familia, la mujer por su condición reproductiva se encargaba de las funciones domésticas y el hombre se enfocaba en proveer y proteger a la familia, dichos roles se relacionaban con las demandas económicas y adaptativas de esa época, sin embargo, estos patrones conductuales se han transmitido a través del tiempo, lo cual ha propiciado que las diferentes culturas sigan desempeñando roles semejantes a pesar de que las necesidades económicas y adaptativas hayan evolucionado (Díaz-Loving, Rivera & Sánchez, 2001).

De acuerdo a Rocha y Díaz-Loving (2011) los roles en el área de la pareja se dividen en dos categorías, el rol expresivo se refiere a actividades asociadas con la expresión de afectos y cuidados hacia la pareja y el rol instrumental incluye actividades asociadas con una conducta asertiva, incluyendo mayor toma de decisiones y el grado de control hacia la pareja. Por su parte, los roles en el área del hogar y la familia, se dividieron en cuatro factores, el primero es el rol expresivo – maternal, el cual se refiere a la expresión de cariño y el cuidado de los hijos, el rol instrumental – dominante, que hace alusión a un ejercicio de poder dentro de la familia y el hogar. El factor expresivo – educativo, se relaciona con las actividades que se enfocan el bienestar y la unidad familiar y por último, el rol doméstico, que como su nombre lo dice se enfoca en actividades relacionadas con el trabajo doméstico.

De acuerdo a Parsons, (1972; como se citó en: Dema, 2006) la familia se entiende como una institución cuyas funciones principales son la satisfacción de necesidades emocionales de sus miembros, así como la reproducción, socialización de sus hijos y la estabilidad, para lograr el buen funcionamiento de ella, se ha realizado una especialización de roles en función del sexo, así al hombre le ha correspondido cumplir con el rol instrumental y la mujer del rol expresivo.

Sin embargo, los roles que desempeña cada miembro en de la pareja va cambiando en función de las necesidades de la diada. De acuerdo a Meler (2010) existen diferentes tipos de pareja, esto tomando en cuenta el grado de tradicionalismo a innovación cultural y la distribución del poder en la relación, dicha tipología se explica brevemente a continuación.

.

- Parejas tradicionales: en las que el varón realiza actividades relacionadas con establecer una estabilidad económica en la familia, por lo cual ellas dependen económicamente de él.
- Parejas transicionales: incluye a las parejas en las que a pesar de que ambos aporten un ingreso económico, se presenta un ligero dominio masculino, pues los hombres aportan el ingreso principal, mientras ellas generan menores ingresos, normalmente destinados para gastos personales.
- Parejas contraculturales: caracterizadas por el hecho de que los roles de género tradicionales se encuentran invertidos, de tal manera, las mujeres son el principal sostén económico del hogar
- Parejas innovadoras: las cuales incluyen a las parejas donde el poder se distribuye de manera flexible.

Las mujeres que se encuentran en una pareja tradicional no se enfrentan a las dificultades que existen en la actualidad para conciliar el trabajo y familia, aunque pueden presentar síntomas depresivos. En el caso de las que pertenecen a parejas transicionales, ellas adquieren una autonomía personal derivada de su ingreso económico, sin embargo, se da por hecho de una manera implícita que la

mujer es la responsable de las actividades domésticas y de crianza y el hombre participa en menor medida en dichas conductas (Meler, 2010)

Por otro lado, se han planteado dos preposiciones básicas dentro de la familia mexicana; el poder y la supremacía total del padre, y el amor junto con el sacrificio por los demás de la madre, por lo cual, la mujer es educada pensando que es más importante satisfacer las necesidades de otros que las propias; y la maternidad, que como se mencionó anteriormente aún forma parte de la identidad femenina, es cierto que en la actualidad ser madre es una decisión propia de cada mujer, sin embargo, en nuestra cultura aún existe un fuerte control social sobre las mujeres, siguen existiendo presiones sociales que las obligan a ser madres o cuando menos se les pide que exista una justificación para no serlo (Díaz-Guerrero, 2003; Téllez & Martínez, 2008).

En estudios realizados recientemente se han obtenido indicios del empoderamiento de la mujer, y se nota el efecto que ha tenido la inserción de la mujer en el ámbito laboral, ya que son percibidas con más atributos instrumentales, por ejemplo, más trabajadoras, responsables, ordenadas, cumplidas, respetuosas, sin embargo, es notable que estos atributos siguen relacionándose con una perspectiva comunal en ellas, es decir, el bienestar del grupo sigue dependiendo de la mujer, mientras que los hombres mantienen sus características instrumentales de tipo individualista, describiéndose por ejemplo como tenaces o ambiciosos. Esto puede explicar porque se ha producido una doble responsabilidad hacia la mujer, la cual se traduce en la ya mencionada doble jornada. Esto coincide con los estudios realizados por Valdez, Díaz-Loving y Pérez (2005) en los que es evidente que las mujeres mexicanas aún no han dejado a un lado el rol doméstico y protector.

Esto impacta en el contexto familiar y de pareja pues estudios realizados en México revelan las mujeres con mayor escolaridad tienden a desarrollar un rol instrumental con su pareja, sin embargo, siguen siendo los hombres quienes ejecutan en mayor medida dicho rol. En cuanto a la dimensión del hogar y familia



las mujeres siguen desarrollando más, tanto el rol maternal como el doméstico (Rocha & Díaz-Loving, 2011).

Tomando en cuenta la edad, en diversos estudios se ha encontrado que las parejas jóvenes tienen patrones menos tradicionales en cuanto al reparto de tareas domésticas, y que la participación de los hombres en dichas tareas ha aumentado en relación a años anteriores, sin embargo, ellas siguen siendo las principales cuidadoras de la familia. Esto implica que las actitudes respecto a los roles de género están cambiando en el caso de los hombres, sin embargo esto no se está reflejando en la ejecución de los roles de género en el ámbito privado (Cruz, Noriega & Garduño, 2003).

Lo anterior explica el hecho de que aunque la mujer casada que trabaja obtenga cierta autonomía, en algunos casos se encuentra con problemas de adaptación e identificación que la hacen tener sentimientos de culpa, aún aportando dinero a casa y sintiéndose satisfecha por realizar actividades profesionales y laborales, los trabajos domésticos siguen siendo deberes asignados y propios de las mujeres a causa de las ideas tradicionalistas que son transmitidas de generación en generación en la mayoría de las familias mexicanas. Es notorio que aún existen creencias referentes a que la mujer que trabaja fuera del hogar arruina la dinámica familiar y esto propicia sentimientos de culpa en ella. Así, muchas mujeres aspiran a insertarse en el mundo laboral pero se encuentran con dificultades ideológicas y culturales, por lo que deciden quedarse cumpliendo el rol que se les ha asignado por su género (Hernández, 2002).

Con lo anterior se entiende que aunque las mujeres están incorporándose al mundo laboral y se encuentran desarrollando diferentes roles, la participación de los hombres en el mundo doméstico no está evolucionando de manera paralela. Esto implica una incompatibilidad entre la esfera doméstica y extradoméstica de las mujeres, pues el hecho de que la mujer tenga un trabajo remunerado no siempre representa un cambio de roles en la esfera familiar (Tobio, 2012; Zabudowsky, 2014).

De acuerdo a Herrera (2000) las normas establecidas para cada sexo y el no tener flexibilidad para un cambio de las actitudes y estereotipos hacia ellas provoca que muchas veces se siga manteniendo un modelo tradicional en la familia en el cual la mujer sigue siendo la responsable en cuando a la distribución de las tareas del hogar y el hombre siga siendo el que asume la responsabilidad económica, este fenómeno continua sucediendo a pesar de que la mujer realice un trabajo remunerado, esto puede representar que la mujer realice una doble jornada, la cual ha sido explicada en el capítulo anterior, y perciba una sobrecarga de actividades, pudiendo traducirse en la percepción de inequidad en su relación de pareja.

# CAPÍTULO 3

## *LA PERCEPCIÓN DE EQUIDAD*

### 3. LA PERCEPCIÓN DE EQUIDAD

Para entender la percepción de equidad en la pareja es necesario explicar los orígenes de este concepto, en este capítulo se explicará la definición de equidad así como la teoría de la equidad, finalmente se aterrizará el tema en el contexto de pareja y se mencionarán diferentes estudios hechos relacionados con este tema.

#### 3.1. Antecedentes y Conceptualización de Percepción de Equidad

De acuerdo a la Real Academia Española, el término de equidad viene del latín *aequitas*, *-ātis*, que significa igualdad de ánimo, y se entiende como la disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece, por otro lado se define como la propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.

El concepto de equidad se puede entender por medio de dos caminos, por un lado equidad ligada al término de justicia, esta se relaciona con la distribución justa de los recursos y por otro lado equidad como una necesidad de los grupos discriminados que necesitan evitar la discriminación (Provoste & Valdebenito, 2006; como se citó en: Yáñez & Rocha, 2009).

La teoría del intercambio social se relaciona con el término relacionado con la distribución justa de recursos y fué de las primeras que se enfocaron en este tema y en ella se plantea que toda conducta que se da entre dos personas es un intercambio en el cual ambas esperan obtener recompensas de ella y la relación se mantendrá si las obtienen, esta teoría plantea que lo importante en este intercambio no son las actividades específicas si no el valor positivo o negativo asignado a la actividad (Homans, 1961; como se citó en: Morales, 1978).

Posteriormente, se menciona que el intercambio social se basa en las acciones voluntarias que los individuos realizan de acuerdo a los resultados que espera que proporcione el otro, implica que en las relaciones exista también reciprocidad y

equivalencia, esto por medio de conductas que dirigidas a que esto suceda. Esto implica que a las personas les agrada percibir que las recompensas que obtienen de sus relaciones sociales sobrepasen a los costos (Blau, 1964; Thibaut y Kelley, 1959; como se citó en: Morales, 1978).

Posteriormente, surgió la teoría de la equidad, la cual plantea los mecanismos utilizados por las personas para evaluar si lo que aporta en una relación es equivalente a lo que recibe, es decir, si ha existido equidad en la relación. Además esta teoría menciona algunos postulados que se explicarán a continuación, estos intentan predecir que sucede cuando los individuos perciben que son tratados justamente o injustamente en un intercambio y cómo reaccionan cuando perciben inequidad (Hatfield., Walster & Berscheid, 1978; cómo se citó en Hatfield, Rapson & Bensman, 2011).

- Los individuos tratarán de maximizar el placer y minimizar el dolor, es decir, buscarán obtener grandes ganancias al menor costo posible.
- Los grupos recompensarán a los miembros que tratan a los demás de manera equitativa y castigarán a los que no lo hacen, provocando que los individuos se adhieran a estos sistemas, ya que será más benéfico para ellos.
- Dadas las presiones sociales, cuando las personas perciben que están recibiendo lo que merecen se sentirán cómodos, sin embargo, cuando perciben que el beneficio propio es más alto que el del otro, pueden experimentar pena, culpa y vergüenza. En cambio, si la persona siente que su beneficio es menor al de la otra persona puede experimentar la ira, tristeza o resentimiento.
- Las personas que perciben una distribución inequitativa en el intercambio experimentarán un estado de angustia por lo que intentarán restaurar el equilibrio en la relación o bien a abandonarla.

De esta manera, una relación se considera equitativa tomando en cuenta la equivalencia de la contribución realizada por cada uno de los participantes, esto tomando en cuenta la percepción que tiene un observador, ya sea externo o participante de la relación (Cruz-Torres, 2013).

Cuando un miembro de la relación percibe que no hay equidad porque está obteniendo más ganancias en la relación, puede sentir angustia y reaccionar de diferentes maneras para buscar el equilibrio y reducirla, por un lado puede intentar reestructurar las cosas actuando de diferente manera, o bien puede optar por usar técnicas para distorsionar la realidad logrando que los demás miembros perciban que el intercambio fue equitativo. Por otro lado, si la persona percibe que sus beneficios son menores o se trata de violencia, puede tomar represalias en contra del miembro de la relación que está ejerciendo violencia para lograr restituir la equidad (Donnerstein & Hatfield, 1982).

Otra manera de contrarrestar el hecho de percibir injusticia es la creencia del mundo justo, que plantea que cuando las personas perciben injusticia, tienden a utilizar diferentes estrategias cognitivas para confrontarla, así, esta creencia les permite reducir los efectos emocionales negativos derivados de la tal injusticia. Se propusieron nueve estrategias para defender esta creencia : 1) Prevención del acto injusto; 2) Restitución; 3) Falso cinismo; 4) Negación; 5) Reinterpretación de la causa 6) Reinterpretación del carácter; 7) Reinterpretación del resultado; 8) Justicia final ; 9) Mundos múltiples (Lerner, 1980; como se citó en: Cruz-Torres, Díaz-Loving & Sánchez, 2015).

La percepción de equidad ha sido estudiada en diversos contextos, uno de ellos es la relación de pareja y de acuerdo a Traupmann, Hatfield y Sprecher (1978) tiene un papel importante en el incremento de la felicidad de sus miembros, en el siguiente apartado se explica lo anterior.

### **3.2. Percepción de Equidad en la Relación de Pareja.**

La equidad es importante en diferentes tipos de relaciones interpersonales, por ejemplo, con la familia, en el trabajo, en la pareja o en grupos (Hatfield, Rapson & Aumer-Ryan, 2008). El siguiente apartado se centra en la percepción de equidad en pareja, además se mencionarán estudios relacionados con dicha variable.

De acuerdo con Blaisure y Allen, (1995; como se citó en: Holstein & Gubrium, 2008) la relación de pareja implica un reconocimiento la concienciación de la unión de dos personas que se comprometen a convivir juntos en tiempo y espacio, esto implica la participación de ambos hacia un bien común, sin que ninguno de los dos pierda su individualidad e identidad propia. Por lo tanto, este vínculo de pareja representa la capacidad de crear un balance entre intereses y necesidades de la pareja, esto implica que ambos miembros de la pareja trabajan en una misma dirección para que las prácticas de equidad fluyan entre ambos, pues ellas se consideran conductas de mantenimiento de una relación (García-Meráz & Romero, 2012).

Lo anterior coincide con el modelo de atracción-barrera, que plantea que las fuerzas positivas propician la cercanía hacia una persona o relación mientras que las negativas contribuyen a la huida o evitación. De esta manera, el compromiso en la pareja fuerte y mutuo, implica una relación en la que ambos miembros muestren sentimientos positivos entre ellos, y que el promedio de los “pros” de permanecer en la relación, superen a los “contras” (Lévinger, 1965; Kelley, 1983; como se citó en: Levinger, 2010).

De acuerdo con Hatfield, Rapson y Aumer-Ryan (2008) existe evidencia de que las parejas le dan importancia a la percepción de justicia y equidad de sus relaciones y cuando los miembros de la pareja perciben que sus relaciones son más equitativas, es decir, el sentir que existe un equilibrio entre lo que se aporta y lo que se recibe, se sentirán más cómodos, de esta manera serán más propensos a tener relaciones estables y habrá menos probabilidad de que tengan relaciones extramaritales, todo esto relacionándose favorablemente con su satisfacción

personal y en pareja (Diez & Rodríguez,1989; como se citó en: Yáñez & Rocha, 2009).

En los matrimonios tradicionales, los hombres invierten mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado y en ocasiones les sobra poco tiempo para la familia o pareja, por su parte, las esposas equilibran esta situación invirtiendo su tiempo en las labores de la casa y en la crianza de los hijos; los matrimonios en los que ambos trabajan viven diversas dificultades ya que ambos tienen obligaciones laborales, esto puede implicar un desequilibrio en las demandas para cada miembro de la relación, lo cual se podría traducir en percepción de inequidad ( Levinger, 2010).

De acuerdo a (Scanzoni, 1980; como se citó en: Cruz, 2013) en las parejas en las que la mujer realiza un trabajo remunerado, ella tiene la ventaja de obtener recursos económicos y desarrollar habilidades personales, esto implica que si se logra negociar el poder entre el hombre y la mujer los miembros de la relación podrán percibir que los costos – beneficios de ella son apropiados.

Por otra parte, un estudio realizado en México, demuestra que la percepción de equidad en la relación de pareja de las mujeres está relacionada con una distribución justa del día a día y con la percepción de capacidades similares con la pareja (Yáñez &Rocha, 2009).

A diferencia de las mujeres que se dedican al trabajo doméstico, las mujeres trabajan fuera de casa que además se enfocan al hogar y a los hijos, pueden sentir que la inversión que están haciendo en la relación de pareja es muy alta, lo cual puede provocar que se incremente el compromiso hacia dichas actividades, sin embargo, también pueden sentir una gran demanda de actividades y el hecho de no percibir apoyo puede provocar que sientan el intercambio en la relación como injusto (Cruz, 2013). Coincidiendo con lo anterior la sobrecarga percibida en las responsabilidades del hogar está relacionada con el nivel de participación de la pareja y con la equidad percibida por la mujer (Blanco & Feldman, 2000). Además, se entiende que la percepción de un reparto de estas actividades injusto provoca malestar en el miembro de la relación, lo cual dificulta el uso de



estrategias de comunicación y de resolución de conflicto positivos, afectando la dinámica de pareja (Martínez et al., 2011).

De acuerdo a un estudio realizado por Blanco y Feldman (2000) las mujeres perciben beneficios materiales y psicológicos del trabajo remunerado, sin embargo, cuando se agregan las responsabilidades familiares pueden presentar problemas de salud mental, en el caso de las actividades relacionadas con las tareas del hogar, presentaron altos índices de depresión y en el caso de las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos, presentaron mayor ansiedad. Además este estudio demuestra que las mujeres que percibían una distribución equitativa de las tareas del hogar con su pareja, perciben estado de bienestar en general.

En cuanto a la división de las tareas domésticas, los estudios de Rodríguez-del Toro y Padilla-Díaz (2009) demuestran que las parejas equitativas valoran más el compartir la mayoría de responsabilidades en el hogar y del cuidado de los hijos/as, lo cual no implica que ambos realicen las mismas prácticas y tareas si no que se invierta el mismo esfuerzo para que la convivencia positiva entre los integrantes de la relación de pareja.

De acuerdo a los mismos autores, los matrimonios que se perciben como equitativos suelen resolver sus conflictos por medio de estrategias como ceder ante el punto de vista del otro, retirarse cuando hay coraje, no traer asuntos del pasado al presente y la negociación. Esto demuestra que la convivencia basada en prácticas de equidad disminuye la violencia pues, implica estabilidad emocional, equilibrio y balance en la pareja promoviendo la armonía, la satisfacción y el sentido de justicia.

# CAPÍTULO 4

## *LA SATISFACCIÓN MARITAL*

## 4. LA SATISFACCIÓN MARITAL

Este capítulo se enfoca en explicar brevemente el concepto de la Satisfacción Marital, además se mencionan los factores que están relacionados con ella. Por último, se muestra una revisión de parte de la literatura existente sobre la satisfacción en pareja, tomando en cuenta si la mujer realiza o no una actividad remunerada.

### 4.1. Conceptualización de Satisfacción Marital

Esta es una variable que ha sido estudiado a profundidad, dada la importancia que tiene en la relación de pareja, por esta razón se le han dado diferentes definiciones a lo largo del tiempo.

Anteriormente, Roach et al. (1981; como se citó en: Margalef, 2006) definieron esta variable como una actitud de favorabilidad o desfavorabilidad hacia la propia relación matrimonial. Posteriormente fue entendida como la actitud, ya sea positiva o negativa, que una persona tiene de su relación de pareja tomando en cuenta la cobertura de sus necesidades (Nina, 1985). También ha sido considerada como una realidad construida por los miembros de la relación de pareja, pues es un indicador en el nivel de estabilidad y felicidad que ellos perciben (Andrade & Pick, 1988).

Por su parte Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera & Monjaras (1994) la definieron como la forma en la cual cada miembro percibe a su pareja, así como su relación en general. También se ha entendido como la actitud hacia la interacción marital y a aspectos de la pareja, incluyendo satisfacción con relaciones emocionales, así como aspectos estructurales como la organización, establecimiento y cumplimiento de las reglas en la relación de pareja (Díaz-Loving, 2010).

Es importante mencionar que la satisfacción marital se refiere a una percepción individual de cada miembro de la relación, por esta razón, en una pareja puede haber un miembro satisfecho y otro insatisfecho (Herrera, 2007).

Desde una perspectiva social implica una interacción de diferentes variables interpersonales, de esta manera, también se ha definido como la habilidad para solucionar conflictos, el tiempo que la pareja dedica a estar juntos, conductas, comunicación, atribuciones de cada miembro, percepción de equidad y de un equilibrio entre los beneficios que cada una de las partes obtiene en la relación (Domínguez, 2012).

Coincidiendo con lo anterior, Rusbult (1983; como se citó en: Oropeza et al., 2010) propuso el modelo de inversión, el cual plantea que las relaciones de pareja se caracterizan por la satisfacción y el compromiso, en donde cada miembro de la relación evalúa los costos y las recompensas de permanecer en la relación, así como sus expectativas hacia ella para así, determinar el grado de satisfacción que perciben de su relación de pareja. Esto coincide con lo planteado en el capítulo anterior sobre la importancia de la percepción de equidad en la pareja.

De esta manera, en esta investigación se tomara como Satisfacción a la evaluación global y subjetiva de actitudes, sentimientos y valoraciones de los aspectos positivos y negativos que hace un miembro sobre su pareja y su relación. (Hendrick & Hendrick, 1988; como se citó en: Oropeza et al., 2010).

## 4.2. Factores intervinientes en la Satisfacción Marital.

Existen diferentes variables que impactan en la satisfacción de las parejas como lo es la edad, el apego, los hijos, los estilos de comunicación, los ingresos familiares, la expresión de sentimientos o emociones, la sexualidad, la personalidad o factores sociales, además, el percibir equidad en el atractivo físico de la pareja se ha relacionado con la satisfacción en la relación y con un ajuste marital (Domínguez, 2012).

Mientras más satisfechos estén los miembros de una pareja con el amor, el afecto, la amistad, el interés o la satisfacción sexual, estarán más satisfechos con su relación (Andrade & Pick, 1988). Y cuando existe una relación positiva existe voluntad, empatía, disposición y compromiso, lo cual propicia que los integrantes de la diada se sientan más felices. (Pozos, Rivera, Reyes & López, 2013).

También se han identificado valores en las relaciones de pareja que influyen en la su interacción y mantenimiento reflejándose en la satisfacción marital como lo son la fidelidad, la honestidad, sinceridad, amor, igualdad y la equidad, además, se considera importante el hecho de que los integrantes de la relación piensen de manera similar y la existencia de valores compartidos entre los miembros de una diada (Domínguez, 2012; García-Meraz, 2007; García-Meraz & Romero, 2012).

De acuerdo a Mora, Gómez y Rivera (2013) otro factor que interviene en la satisfacción de la pareja es la llegada de los hijos, ya que las diadas sin hijos reportan tener mayor satisfacción marital que las parejas con hijos pequeños, sin embargo, las últimas presentan mayor satisfacción en cuanto al funcionamiento familiar global.

Coincidiendo con lo anterior, de acuerdo al estudio de Vera, Castro y Rodríguez (2001) el aumento y el número de hijos se correlaciona negativamente con la satisfacción marital, sin embargo, los resultados también arrojaron que esta variable puede aumentar con el paso del tiempo, lo cual se puede deber a que los

miembros de la diada se pueden sentir más satisfechos en medida que cada uno se va adaptando a su rol en la pareja.

Por otro lado, de acuerdo con un estudio realizado por Hernández et al. (2011) la insatisfacción marital de las parejas puede relacionarse con diferentes aspectos, entre ellos, la falta de tiempo para pasar momentos juntos, la falta de demostraciones del afecto de los integrantes, la falta de la comprensión y la empatía, el no compartir intereses personales, la falta de equidad en el cumplimiento de reglas o la falta de comunicación entre los miembros de la pareja.

Lo anterior coincide con los hallazgos reportados por Armenta-Hurtarte, Sánchez-Aragón y Díaz-Loving (2012), quienes mencionan que uno de los factores del contexto en el que se desenvuelve la pareja, que más se relaciona con la satisfacción marital, es el ámbito económico-laboral, ya que interviene en la convivencia de la pareja, pues determina el tipo de actividades que realiza la los miembros de la diada, además puede ser predictor de conflicto en la relación gracias al estrés que el trabajo fuera de casa puede causar y el tiempo que se dedique a este.

También se ha demostrado que los roles de género tienen un efecto en la interacción de pareja, pues definen las actividades que cada miembro desarrolla en la relación (Schmitt, Kliegel & Shapiro, 2007; como se citó en: Armenta, 2013). Esto se puede ver reflejado en la división de las tareas del hogar, ya que esta dependerá de las creencias que tengan los miembros de la relación sobre el rol que deben de tomar en ella y el hecho de que un miembro perciba esta división como injusta puede propiciar conflictos en la relación e insatisfacción marital. (Martínez et. al, 2011).

De acuerdo con Helms, Crouter y McHale (2010; como se citó en: Domínguez, 2012) las parejas que comparten los ingresos familiares y que comparten ideologías en torno a las contribuciones que cada uno debe de hacer para la

familia y perciben un afecto recíproco suelen estar más satisfechas con su relación.

### **4.3. La Satisfacción Marital de la mujer con trabajo remunerado**

De acuerdo con Mejia (1999; como se citó en: Rodríguez, 2013) cuando las mujeres realizan un trabajo remunerado se perciben menos satisfechas con su relación de pareja, pues el hecho de que ambos trabajen no permite que exista mucho tiempo para interactuar y de esta manera lograr compartir y atender aspectos emocionales relacionados con la pareja (Hernández, Alberti, Núñez, Espinoza & Samaniego, 2011).

El hecho de que la mujer realice una actividad remunerada implica que ellas puedan percibir estrés, pues se presentan con la dificultad de realizar múltiples roles y de cubrir las demandas individuales y esto repercute en la satisfacción marital que ellas perciben. Además se ha encontrado que las mujeres profesionistas que tienen un trabajo remunerado se encuentran más satisfechas que las mujeres profesionistas que no trabajan, siempre y cuando aquellas obtengan apoyo en las labores domésticas (Chávez-Barreto, 1986; Glass & Fujimoto 1994; como se citó en: Cruz, 2013).

La sobrecarga de roles ha sido relacionada con la insatisfacción marital, un ejemplo de este fenómeno justamente es el tema tratado en esta investigación, el hecho de que la mujer perciba que está cumpliendo muchos roles puede provocar que sienta un exceso de demandas de su trabajo y de las necesidades de la familia, afectando negativamente en su satisfacción. Además se ha encontrado que las mujeres que presentan rasgos instrumentales, se perciben insatisfechas con su relación de pareja por el hecho de cumplir con una doble o hasta triple jornada (Herrera, 2007; Ojeda, Melby, Sánchez & Rodarte, 2007).

Es importante destacar que el que exista un reparto desigual en las labores domésticas no implica un mayor riesgo de insatisfacción o ruptura en la relación, esto si la mujer acepta el desarrollo del rol doméstico como válido, sin embargo, para aquellas que no están de acuerdo en desarrollarlo tienen más probabilidad de tener pensamientos relacionados con terminar la relación (Meil, 2006).

De acuerdo al estudio realizado por Díaz y Rojas (2010) la llegada de los hijos puede implicar un conflicto o sacrificio por parte de las mujeres en el ámbito profesional, ya que ella asume su nuevo rol de madre, mientras el hombre con este evento reafirma y se apropia de responsabilidad de crear una estabilidad económica para su familia.

De esta manera se puede apreciar que las mujeres se han incorporado al mercado laboral de manera muy rápida, mientras que los hombres no están participando en las actividades no remuneradas con la misma rapidez, esto también puede estar afectando la satisfacción con la pareja de la mujer, ya que se ha encontrado que esta incrementa conforme aumenta la participación del varón en actividades domésticas, lo cual se traduce en una distribución más equitativa de responsabilidades en el hogar (Blanco & Feldman, 2000; Meil, 2006).



# CAPÍTULO 5

## *PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGÍA*

## 5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGÍA.

### 5.1. Planteamiento del problema

#### 5.1.1. Justificación.

De acuerdo a la literatura revisada, en las últimas décadas las mujeres han tenido más participación en el trabajo remunerado, esto gracias a diversos fenómenos sociales, por ejemplo, las crisis económicas, así como el hecho de que ellas, actualmente tienen diversas oportunidades para estudiar o participar activamente en el desarrollo científico, comercial e industrial del país, esto se ha traducido en una actitud más flexible hacia cambios en los roles de género tradicionales y se considera un indicador de una evolución de la sociedad hacia la equidad de género (Dulfo, 2012).

Este fenómeno también ha implicado cambios en la vida de las mujeres, tanto en el ámbito personal, el de pareja y el familiar; aparentemente la redistribución de patrones de género no se está desarrollando con la misma rapidez en estas áreas de su vida. Es cierto que al trabajar ellas pueden tener un ingreso económico, lo cual les permite cooperar en el sustento familiar provocando que el ingreso no solo dependa del hombre, sin embargo, en algunos casos él sigue desempeñando actividades de proveedor y ella las funciones domésticas y de crianza. Aparentemente, los hombres y las mujeres que desarrollan un trabajo no remunerado en casa siguen cumpliendo su rol tradicional, sin embargo, las que desarrollan un trabajo remunerado, al parecer se encuentran intentando cumplir su rol femenino a la par con su rol profesional (Dema, 2006; Zabudowsky, 2014).

De esta manera, las mujeres que trabajan fuera de casa y que se encuentran casadas o en unión libre, en ocasiones terminan realizando una doble jornada, lo cual implica desarrollar el trabajo remunerado y no remunerado, que se caracteriza por incluir horarios prolongados y en ocasiones trabajo nocturno o en fin de semana. Generalmente, ellas encuentran estrategias para lograr realizar su trabajo fuera de casa, así como atender su hogar, pareja e hijos, esto puede ser el resultado de que a la mujer desde niña se le inculca que la familia y la maternidad

son lo más importante, por lo cual dan prioridad a satisfacer antes las necesidades de los demás que las propias, escogiendo la automodificación como estilo de enfrentamiento de esta situación. De esta manera, pueden sentir una carga excesiva y estar fatigadas, además de presentar sentimientos de culpa o incluso depresión (Díaz-Guerrero, 2003; Giampino, 2002).

Esto repercute en la dinámica de pareja ya que la forma en la que se ejecutan los roles de género en la diada se ha relacionado con la percepción de equidad en la relación, así como con la satisfacción marital, además esta tiende a incrementarse cuando se percibe que existe un equilibrio entre lo que se aporta. (Diez & Rodríguez, como se citó en: Yáñez & Rocha, 2009).

De acuerdo a lo anterior, esta investigación tiene como propósito identificar si existen diferencias entre los roles de género, la equidad percibida y la satisfacción marital entre las mujeres que desarrollan un trabajo con remuneración fuera de casa y las que dedican su tiempo a desarrollar actividades domésticas y/o de crianza. Además se pretende entender si dichas variables se relacionan entre ellas en mujeres con trabajo remunerado y no remunerado.

#### *5.1.2. Preguntas de Investigación.*

¿Cuáles son las diferencias en los roles de género, la percepción de equidad y la satisfacción marital entre mujeres con y sin trabajo remunerado?

¿Cuáles son las relaciones entre los roles de género, la percepción de equidad y la satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado?

### 5.1.3. Objetivos.

- Conocer si existen diferencias en los roles de género, la percepción de equidad y la satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado con instrumentos sensibles a la muestra.
- Identificar si existe relación entre los roles de género, la percepción de equidad y satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado con instrumentos sensibles a la muestra.

## 5.2. Hipótesis

### 5.2.1. Hipótesis del Trabajo.

- Existen diferencias en los roles de género, percepción de equidad y la satisfacción marital entre mujeres con y sin trabajo remunerado.
- Existe relación entre los roles de género, la percepción de equidad y la satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado.

### 5.2.2. Hipótesis estadísticas.

- Hipótesis 1:

Ho= No existen diferencias estadísticamente significativas en los roles de género, percepción de equidad y satisfacción marital entre mujeres con y sin trabajo remunerado.

Ha= Existen diferencias estadísticamente significativas en los roles de género, percepción de equidad y satisfacción marital entre mujeres con y sin trabajo remunerado.

- Hipótesis 2:

Ho= No existe una relación estadísticamente significativa entre roles de género, percepción de equidad y satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado.

Ha= Existe una relación estadísticamente significativa entre roles de género, percepción de equidad y satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado.

### **5.3. Variables**

#### *5.3.1. Identificación*

- Variables de Clasificación:
  - Con actividad o trabajo remunerado.
  - Con actividad o trabajo NO remunerado.
- Variables dependientes:
  - Roles de Género
  - Percepción de Equidad
  - Satisfacción Marital

#### *5.3.2. Definición conceptual de las variables.*

- Actividad o trabajo remunerado: se refiere a todas las actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado y por las cuales se tiene una jornada laboral establecida y se percibe una remuneración, es decir un salario (INEGI, 2011).

- Actividad o trabajo no remunerado: se refiere al trabajo doméstico orientado a las actividades del hogar y al cuidado de sus integrantes, por el cual no se recibe una remuneración económica (INEGI, 2011).
- Roles de Género: se define como el conjunto de expectativas y comportamientos asociados al hecho de pertenecer a la categoría de hombres o mujeres (Rocha & Díaz-Loving, 2011).
- Percepción de Equidad: se entiende como la evaluación de los miembros de una relación interpersonal en donde se toma en cuenta lo que se aporta en relación comparado con lo que se recibe en ella (Halfield, Rapson & Bensman, 2011).
- Satisfacción Marital: evaluación global y subjetiva de actitudes, sentimientos y valoraciones de los aspectos positivos y negativos que hace la persona sobre su pareja y la relación (Hendrick & Hendrick, 1988; como se citó en: Oropeza, et al. 2010).

### 5.3.3. Definición operacional de las variables

- Actividad o trabajo remunerado: mujeres que realizan una actividad remunerada fuera de casa, cumpliendo con una jornada laboral y que reciben un salario por realizar dicha actividad.
- Actividad o trabajo no remunerado: mujeres que realizan actividades relacionadas con las labores domésticas y de crianza dentro de su casa.
- Roles de Género: se operacionalizó en función de los puntajes obtenidos en la escala de Roles de Género (Rocha & Díaz-Loving, 2011).

- Percepción de Equidad: se operacionalizó en función de los puntajes obtenidos en la adaptación de escala de Equidad / Inequidad (Traupmann, et al., 1981).
- Satisfacción Marital: se midió en función de los puntajes obtenidos en la escala de Relationship Assessment Scale, RAS de Hendrick y Hendrick, (1988), adaptada y validada en población mexicana por Oropeza et al. (2010).

#### **5.4. Tipo y diseño de investigación**

- Estudio de campo, correlacional bivariado y transversal.
- Fue un diseño no experimental de dos muestras independientes.

#### **5.5. Método**

##### *5.5.1. Participantes*

Se conformó una muestra intencional no probabilística por cuotas de 200 mujeres, La primera cuota consistió en 100 participantes con el siguiente criterio de inclusión: realizar alguna actividad fuera de casa por la cual tuvieran un horario y recibieran un salario; en la segunda cuota se incluyó a las otras 100 mujeres con el siguiente criterio de inclusión: su ocupación debía relacionarse con las labores domésticas y de crianza dentro de su hogar. En lo que respecta a la edad, el rango iba de los 21 a los 56 años, con una media de 37 años, el 39.5 % de ellas tenía como último nivel de escolaridad el técnico y/o bachillerato, el 50.5% de licenciatura y el 10% de posgrado, todas eran residentes de la Ciudad de México y área metropolitana. Las participantes se encontraban en una relación de pareja de al menos 12 meses de duración, la media de tiempo en la relación fue de 13 años y todas vivían con su pareja, el 67.5% de la muestra eran casadas, el 27%

se encontraba en unión libre y el 4.5% en una relación de noviazgo y por último, el 92% de ellas tenía al menos un hijo.

### 5.5.2. Instrumentos

- Escala de Roles de Género (Rocha & Díaz-Loving, 2011). La cual está conformada por 86 reactivos que evalúan comportamientos y actividades diferenciales entre hombres y mujeres. Está desarrollada en un formato tipo Likert con cinco opciones de respuesta que van de nunca a siempre. Esta escala mide cuatro áreas, las cuales son: la dimensión social, la dimensión de pareja, dimensión familiar y la dimensión laboral. Con el fin de cumplir los objetivos de esta investigación solo se utilizaron dos dimensiones, los roles de pareja y de familia; la *dimensión de pareja* cuenta con 10 reactivos y se divide en dos factores el expresivo ( $\alpha = .740$ ) e instrumental ( $\alpha = .815$ ), la *dimensión familiar*, se compone de 22 reactivos y se divide en expresivo – maternal ( $\alpha = .817$ ), expresivo – educativo ( $\alpha = .859$ ), doméstico ( $\alpha = .810$ ) e instrumental – dominante ( $\alpha = .758$ ), los cuales explican qué roles se ejecutan en la pareja, así como en familia y en el hogar.
- Percepción de Equidad: se utilizó una versión modificada de la escala de Equidad / Inequidad de (Traupmann, et al., 1981), la cual fué traducida con la aportación de Yáñez y Rocha (2009). La escala original es un cuestionario de 25 preguntas con siete opciones de respuesta que van desde estoy mucho mejor que mi pareja hasta mi pareja está mucho mejor que yo. Mide la percepción de equidad en cuatro áreas; *aspectos personales*, con cuatro reactivos ( $\alpha = .63$ ), *emocionales*, que incluye 11 reactivos ( $\alpha = .89$ ), *del día a día* con ocho reactivos ( $\alpha = .77$ ) y *la oportunidad de ganar o perder* con tres reactivos ( $\alpha = .66$ ). Con la intención de que la escala tuviera validez en la muestra de este estudio se realizó una adaptación y una validación, la cual se explicará en el capítulo 6.



Por otro lado, se realizaron 7 indicadores en función de la teoría revisada sobre percepción de equidad, para medir esta variable de manera global, estos con opciones de respuesta tipo likert que van desde poco a mucho. Se realizó una validación interjueces y un análisis factorial en el cual se obtuvo un factor el cual mide equidad con ( $\alpha = .897$ ) y dos indicadores que miden inequidad con ( $\alpha = .230$ ).

- Satisfacción Marital: se utilizó la escala de Relationship Assessment Scale, RAS (Hendrick & Hendrick, 1988) traducida y validada para la población mexicana por Oropeza et. al. (2010). Es un instrumento unifactorial con cinco reactivos con opción de respuesta tipo Likert que va de poco a mucho y tiene una consistencia interna total de ( $\alpha = .957$ ).

### **5.5.3. Procedimiento**

Se aplicó la batería de instrumentos a la muestra descrita anteriormente, se localizó a las mujeres en distintos lugares públicos como en oficinas, escuelas, plazas comerciales y en sus domicilios, toda la aplicación fue en la Ciudad de México y área metropolitana. Se les entregó un cuestionario a cada una de las mujeres, garantizándoles su anonimato y la confidencialidad de sus respuestas.

### **5.5.4. Análisis estadístico**

Para dar respuesta a la primera pregunta se realizó una *t de Student* para identificar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres que realizan un trabajo remunerado y aquellas que no lo realizan en:

- Roles de género
- Percepción de equidad
- Satisfacción marital

Para responder a la segunda se realizó una *correlación producto – momento de Pearson*, tanto en el grupo de mujeres con trabajo remunerado como en el grupo en las que ellas desarrollaban un trabajo no remunerado, esto con el propósito de identificar si existía una relación estadísticamente significativa entre:

- Roles de género con percepción de equidad
- Roles de género con satisfacción marital
- Percepción de equidad con satisfacción marital

En el siguiente capítulo se explican de manera detallada los resultados obtenidos en cada uno de los análisis realizados.

# CAPÍTULO 6

## *RESULTADOS*

## 6. RESULTADOS.

En este capítulo se reportan los resultados obtenidos en los diversos análisis realizados en el programa estadístico SPSS, en el primer apartado se explica la validación realizada para esta muestra de la escala Equidad / Inequidad de escala de Equidad / Inequidad (Traupmann et al., 1981). En el segundo y tercer apartado se presentan los análisis realizados para responder las preguntas de investigación de este estudio.

### 6.1. Validación de la escala de Equidad / Inequidad

Para llevar a cabo la validación de la escala de Equidad / Inequidad de Traupmann et al. (1981) se llevo a cabo un análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal. Los datos obtenidos en este análisis, mostraron la existencia de seis factores y dos indicadores, los cuales fueron nombrados de acuerdo a la literatura existente, estos explican el 57% de la varianza. La prueba de esfericidad de Bartlett's fue significativa (1380.407,  $gl = 325$ ,  $p < .001$ ) y la media de la adecuación del tamaño de muestra de Kaiser – Meyer – Olkin fue adecuada (.773). A continuación se explica cada uno de los factores junto con sus descriptivos.

- Factor 1 “*Expresión*” con tres reactivos relacionados con la percepción de equidad en la manera en que se expresa el cariño, afecto y gusto por la pareja ( $\alpha = .773$ , Media = 8.44, DE = 2.386, Varianza = 5.692).
- Factor 2 “*Socialización*” integrado por cuatro reactivos relacionados con la comunicación y convivencia entre los miembros de la relación, así como con ( $\alpha = .635$ , Media = 10.53, DE = 2.400, Varianza = 5.761).
- Factor 3 “*Ganancias / Pérdidas*” integrado por cuatro reactivos relacionados con las ventajas obtenidas y los sacrificios hechos por

estar y permanecer en la relación de pareja, ( $\alpha = .625$ , Media = 10.48, DE = 2.284, Varianza = 5.216).

- Factor 4 “*Visión a futuro*” integrado por cinco elementos relacionados con la planeación del futuro y con una búsqueda de la estabilidad en pareja ( $\alpha = .623$ , Media = 814.68, DE = 2.801, Varianza = 7.846).
- Factor 5 “*Iniciativa*” integrado por tres reactivos relacionados con la toma de decisiones y capacidad de proponer actividades que propicien la diversión en pareja. ( $\alpha = .501$ , Media = 8.31, DE = 2.694, Varianza = 5.694).
- Factor 6 “*Necesidades*” con cuatro reactivos relacionados la comprensión y preocupación por las necesidades del otro, así como a valorar sus contribuciones en la pareja ( $\alpha = .645$ , Media = 11.23, DE = 2.342, Varianza = 5.483).
- Indicadores de “*Aspectos personales*” dos reactivos relacionados con cuidados personales y con el atractivo físico ( $\alpha = .486$ , Media = 5.56, DE = 1.523, Varianza = 2.320).

## 6.2. *t de Student* para muestras independientes

Con el objetivo de conocer si existían diferencias estadísticamente significativas en los roles de género desempeñados, la percepción de equidad y la satisfacción marital entre el primer grupo (mujeres con trabajo remunerado) y el segundo grupo (mujeres con trabajo no remunerado) se realizó una *t de Student* para muestras independientes.

Los datos revelan diferencias significativas en la escala de roles de género en el factor de rol familiar expresivo – maternal ( $t(197) = -2.769$ ,  $p = .006$ ) y en el factor familiar doméstico ( $t(198) = -4.255$ ,  $p = .000$ ), siendo en ambos casos las mujeres con trabajo no remunerado las que obtienen una media más alta; además existe diferencia en el factor familiar instrumental - dominante ( $t(198) = 2.633$ ,  $p = .009$ ), en este caso, son las mujeres con trabajo remunerado las que reportan una media más elevada (Ver tabla 2).

Tabla 2.

Diferencias en los roles de género entre mujeres con y sin trabajo remunerado.

Roles de género	TR	Media	D.E.	t	Sig.
Pareja Expresivo	SI	4.0020	.66149	-.875	.382
	NO	4.0820	.63060		
Pareja Instrumental	SI	3.1020	.73278	.347	.729
	NO	3.0660	.73639		
Familiar Expresivo-maternal	SI	3.7614	.88047	<u>-2.769</u>	.006
	NO	4.0888	.78522		
Familiar Instrumental-Dominante	SI	3.4943	.68299	<u>2.633</u>	.009
	NO	3.2314	.72809		
Familiar Expresivo-Educativo	SI	4.2640	.73519	-1.368	.173
	NO	4.4100	.77349		
Familiar Doméstico	SI	3.8233	.79414	<u>-4.255</u>	.000
	NO	4.2850	.73942		

TR= Trabajo Remunerado.

También se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en dos áreas de la escala de equidad / inequidad: el factor de visión a futuro ( $t(198) = -4.869$ ,  $p = .000$ ) y en el factor de necesidades personales ( $t(198) = -2.621$ ,  $p = .009$ ), en ambos factores, las mujeres con trabajo no remunerado obtuvieron medias más altas que las mujeres con trabajo remunerado (Ver tabla 3).

Tabla 3.  
Diferencias en la percepción de equidad entre mujeres con y sin trabajo remunerado.

Percepción de Equidad		TR	Media	D.E.	t	Sig.
Equidad global	SI		3.8600	1.02593	-1.491	.138
	NO		4.0620	.88521		
Inequidad global	SI		3.1100	.84859	.637	.525
	NO		3.0250	1.03078		
Factores de la escala de Equidad – Inequidad.	Expresión	SI	2.7700	.85372	-.583	.561
		NO	2.8367	.76173		
	Socialización	SI	2.5950	.58472	-.646	.519
		NO	2.6500	.61853		
	Ganancias - pérdidas	SI	2.6525	.57064	.920	.359
		NO	2.5775	.58246		
	Visión a futuro	SI	6.8860	.51425	<u>-4.869</u>	.000
NO		7.2080	.41577			
Iniciativa	SI	2.7300	.53328	-.538	.591	
	NO	2.7733	.60280			
Necesidades	SI	2.6900	.61250	<u>-2.621</u>	.009	
	NO	2.9050	.54562			
Aspectos personales	SI	2.8100	.83720	1.203	.230	
	NO	2.6750	.74663			

TR= Trabajo remunerado

En lo que respecta a la satisfacción marital, no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas, sin embargo, la media de mujeres con trabajo no remunerado fue más alta que la de las mujeres con trabajo remunerado.

### 6.3. Correlación producto – momento de Pearson

Para responder a la segunda pregunta de investigación, se realizó una *correlación producto – momento de Pearson* entre los roles de género, la percepción de equidad y la satisfacción marital en ambos grupos de mujeres.

En los análisis realizados con el grupo de mujeres con trabajo remunerado en cuanto a las variables de roles de género y percepción de equidad se obtuvo una correlación positiva entre el rol de pareja expresivo y la percepción de equidad global, mientras que el rol familiar instrumental - dominante se correlaciona negativamente con el factor de equidad global y positivamente con los indicadores de inequidad.

Tanto el factor rol de pareja instrumental, como el familiar instrumental dominante correlacionaron negativamente con el factor de percepción de equidad en visión a futuro, así como en el factor de iniciativas. En cuanto al factor de rol familiar doméstico, se obtuvieron correlaciones negativas en los factores de la escala de equidad de expresión y necesidades (Ver tabla 4).

En cuanto al análisis de dichas variables con el grupo de mujeres sin trabajo remunerado, se encontró una relación significativa entre el factor de rol de pareja expresivo y el de percepción de equidad global, así como en el factor de socialización y con los indicadores de aspectos personales, además, tanto el factor de rol de pareja expresivo como el instrumental obtuvieron una relación significativa con inequidad. También se muestran relaciones negativas significativas entre el rol familiar expresivo - maternal con el factor ganancias pérdidas, entre el familiar expresivo - educativo y socialización, así como en el factor de rol familiar instrumental - dominante con el de iniciativa (Ver tabla 4).



Tabla 4.

Correlaciones entre roles de género y percepción de equidad en mujeres con y sin trabajo remunerado.

FACTORES		PERCEPCIÓN DE EQUIDAD								
ROLES DE GÉNERO	TR	Equidad global	Inequidad global	Factores de la escala de Equidad – Inequidad						
				Expresión	Socialización	Ganancias pérdidas	Visión a futuro	Iniciativa	Necesidades	Aspectos personales
P. Expresivo	SI	.501**	.091	-.103	.044	.176	.150	.162	.008	.032
	NO	.352**	.366**	-.116	.201*	.182	.155	-.029	.013	.257**
P. Instrumental	SI	-.172	.182	.248*	.033	-.052	-.382**	-.229*	.117	-.052
	NO	.184	.293**	-.100	.047	.081	.050	.008	.028	-.019
F. Expresivo-maternal	SI	-.068	.103	-.033	-.056	-.140	-.106	-.113	-.149	-.019
	NO	-.036	-.048	-.090	-.047	-.206*	.057	-.163	-.011	.146
F. Instrumental-dominante	SI	-.266**	.276**	.172	-.038	-.163	-.487**	-.350**	-.013	.035
	NO	.041	.177	-.122	-.179	-.153	-.174	-.251*	-.084	.027
F. Expresivo-educativo	SI	.047	.078	.079	-.167	-.014	-.197*	-.165	.039	-.116
	NO	.059	.044	.026	-.241*	-.082	.102	-.166	-.029	.042
F. Doméstico	SI	-.071	.119	-.275**	-.104	-.225*	-.035	-.136	-.291**	-.061
	NO	-.035	-.026	.009	-.184	-.216*	.115	-.059	.041	.054

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). \* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

TR= Trabajo remunerado.

En el análisis entre los roles de género y la satisfacción marital se encontró una correlación positiva entre esta y el factor rol de pareja expresivo en ambos grupos de mujeres, por otro lado, se observó una correlación negativa entre la satisfacción y el factor de rol familiar instrumental – dominante en mujeres con trabajo remunerado (Ver tabla 5).

*Tabla 5.  
Correlaciones entre roles de género y satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado.*

ROLES DE GÉNERO	TR	SATISFACCIÓN MARITAL
P. Expresivo	SI	.402**
	NO	.410**
P. Instrumental	SI	-.183
	NO	.196
F. Expresivo-maternal	SI	-.093
	NO	-.063
F. Instrumental-dominante	SI	-.342**
	NO	-.001
F. Expresivo-educativo	SI	-.080
	NO	.040
F. Doméstico	SI	-.120
	NO	-.043

*\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).*

*TR= Trabajo remunerado*

Por último se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas entre la percepción de equidad y la satisfacción marital, en mujeres con y sin trabajo remunerado, siendo los factores de socialización, ganancias – pérdidas, iniciativa y necesidades los que coincidieron en ambos grupos (Ver tabla 6).

Tabla 6.  
Correlaciones entre percepción de equidad y satisfacción marital en mujeres con y sin trabajo remunerado.

PERCEPCIÓN DE EQUIDAD		TR	SATISFACCIÓN MARITAL
Equidad global	SI		.816**
	NO		.793**
Inequidad global	SI		.048
	NO		.123
Factores de la escala de Equidad - Inequidad	Expresión	SI	.126
		NO	.126
	Socialización	SI	.356**
		NO	.506**
	Ganancias - pérdidas	SI	.580**
		NO	.595**
	Visión a futuro	SI	.530**
		NO	.207*
	Iniciativa	SI	.461**
		NO	.281**
	Necesidades	SI	.379**
		NO	.380**
	Aspectos personales	SI	.123
		NO	.223*

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

TR= Trabajo remunerado.

En el siguiente capítulo se explican de manera detallada los hallazgos encontrados en esta investigación y su relación con investigaciones realizadas anteriormente.

# CAPÍTULO 7

*DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES*

## 7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 7.1. Discusión.

Considerando la literatura expuesta anteriormente, esta investigación se enfocó en estudiar las implicaciones que tiene la incorporación de la mujer al mercado laboral en su dinámica de pareja. De esta manera, por un lado se pretendió identificar si efectivamente existen diferencias entre las mujeres con trabajo remunerado y las amas de casa, en cuanto a los roles de género ejecutados con su pareja y familia, la equidad percibida en su relación y la satisfacción marital, considerando que las que se encuentran en el último grupo mencionado, no tienen la necesidad de redistribuir o cambiar los roles que desarrollan. Por otro lado, se buscó entender si dichas variables se relacionan entre sí. A continuación se explican y comparan los hallazgos de esta investigación, con la información existente sobre dicho tema.

Los resultados derivados de los análisis enfocados en responder a las preguntas de esta investigación, revelan datos interesantes sobre la cultura mexicana en la actualidad que coinciden con hallazgos anteriormente expuestos, ya que se puede identificar como existen normas relacionadas con una cultura progresista, junto con otras derivadas de los patrones tradicionales para hombres y mujeres (Díaz-Loving et al., 2015).

Los hallazgos obtenidos en cuanto a diferencias existentes en los roles de género desempeñados entre las mujeres con y sin trabajo remunerado, se relacionan con resultados expuestos anteriormente, pues se observa que el fenómeno de la inserción de la mujer al ámbito laboral, si está representando cambios en cuanto a las actividades desarrolladas en el ámbito familiar (Yáñez & Rocha, 2009), ya que las mujeres que cumplen con una jornada laboral, en comparación con las amas de casa, reportan ejecutar menos actividades vinculadas a los roles tradicionales con su pareja o en el hogar y desarrollan más actividades relacionadas con la toma de

decisiones y al ejercicio de mayor poder dentro de su familia, lo cual también coincide con el estudio realizado por Díaz-Loving et al. (1999), en donde se observó que las mujeres mexicanas están adquiriendo características anteriormente relacionadas con los hombres como el ser responsables, ordenadas y trabajadoras, por ejemplo. Sin embargo, también coincide con las desventajas vinculadas al hecho de que la mujer realice un trabajo remunerado, como ejemplo las relacionadas con el descuido de la pareja y de la crianza de los hijos (Cruz, 2013).

Tomando en cuenta lo anterior, es notorio que las amas de casa siguen realizando las actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres y reportan percibir más equidad en su relación que las mujeres con trabajo remunerado principalmente en áreas relacionadas con la visión a futuro y con las necesidades, además de que se pudo observar una tendencia de las primeras a sentirse más satisfechas en su relación. Lo anterior puede deberse al hecho de que en las parejas tradicionales, los roles que cada uno debe desempeñar son muy claros, cada miembro de la relación asume diferentes responsabilidades y si ambos cumplen con lo que les corresponde, difícilmente se perderá la estabilidad de la pareja (Dema, 2006).

Sin embargo, en los matrimonios en donde ambos miembros trabajan, se puede presentar un desequilibrio en las responsabilidades para cada miembro de la relación, ya que implica una redefinición de estas actividades (Levinger, 2010). Aunado a lo anterior, en la cultura mexicana, el sacrificio por los otros y la maternidad siguen siendo parte importante de la identidad femenina (Díaz-Guerrero, 2003), por lo que las mujeres que realizan una jornada laboral, se encuentran con la necesidad de ser buenas trabajadoras, y a la vez, ser buenas esposas y madres, de esta manera, ellas pueden estar percibiendo una demanda excesiva de actividades y que sus necesidades personales no están cumplidas.

Podría pensarse que las mujeres que realizan el trabajo no remunerado, es decir, las amas de casa, al seguir desarrollando los mismos roles, no se enfrentan con complicaciones relacionadas con dichas variables en su dinámica familiar y de

pareja (Meler,2010), sin embargo, al estudiar la relación entre los roles de género y la percepción de equidad, fue interesante encontrar que en este grupo de mujeres, las que además se enfocan principalmente en actividades relacionadas con el cuidado de sus hijos, reportaron percibir menos equidad en áreas relacionadas con la comunicación y la forma de socializar tanto dentro como fuera de la relación, así como en las ventajas y sacrificios que ha implicado permanecer en ella. Esto se puede deber a que las mujeres de este grupo, no se están desarrollando en el ámbito profesional, el cual les permite obtener sus propios ingresos económicos, además de brindarles beneficios relacionados con la oportunidad de desarrollarse en diferentes entornos sociales y de autorrealizarse, repercutiendo en la salud mental y satisfacción (Cruz, 2013; Tobio, 2012).

Además, es factible que perciban menos equidad por el hecho de que han decidido actuar de acuerdo a los patrones tradicionales de conducta, sacrificando su vida profesional por la llegada de los hijos, mientras que los hombres, no se enfrentan a esta situación, ya que con la llegada de los hijos, generalmente se ven obligados a desarrollar las actividades que tradicionalmente se le han asignado (Díaz & Rojas, 2010; Rodríguez, 2013).

En lo que respecta a las mujeres que trabajaban fuera de casa y desempeñaban un rol doméstico con su familia, es decir, las que realizan una doble jornada, se obtuvieron niveles bajos de equidad en áreas relacionadas con la expresión del gusto, cariño o afecto, así como en la comprensión y preocupación del otro por las necesidades propias y en la expresión del agradecimiento por las contribuciones realizadas. Por lo anterior, es notable que muchas mujeres que trabajan fuera de casa, no dejan su rol tradicional (Valdez et al., 2005), es cierto que adquieren una autonomía personal derivada de su ingreso económico, pero se da por hecho de una manera implícita que ellas son las responsables de las actividades domésticas o de crianza, por lo cual, el hombre participa en menor medida en dichas conductas, o lo hace pensando que le “está ayudando” a su pareja con sus responsabilidades (Méler, 2010).

Esto se puede relacionar con resultados expuestos anteriormente, que explican que hombres y mujeres se perciben más eficaces cuando realizan actividades relacionadas con salir a trabajar y desempeñarse como profesionistas, pues la misma actividad implica un reto, por lo cual las mujeres difícilmente dejarán dichas actividades, sin embargo, la realización de las labores domésticas, se relaciona con menos autoeficacia por el hecho de que siguen estando devaluadas; este fenómeno puede representar un obstáculo para en la flexibilidad en la ejecución de roles, traduciéndose en una resistencia de los hombres a participar en estas actividades por temor de perder su masculinidad (Rocha & Ramírez, 2011). Lo anterior puede explicar el hecho de que las mujeres muestren mayor aceptación hacia afirmaciones relacionadas con la equidad y la autoafirmación, en comparación a los hombres, que se inclinan más a las normas y creencias tradicionales (Díaz-Loving et al., 2015).

Sin embargo, se observa que a pesar de desarrollarse en el ámbito profesional, las mujeres siguen aferrándose a los patrones tradicionales de identidad femenina, probablemente gracias al hecho de que en nuestro país aún es complicado concebir que la mujer desarrolle roles relacionados con el ámbito laboral, pues se siguen percibiendo como cuidadoras, cariñosas, fieles, maternales, educadoras, serviciales o sensibles. Además de que la cultura en México se considera colectivista, caracterizada por darle importancia a la solidaridad, integridad familiar y bienestar grupal, antes que a uno mismo, por lo que es común el sacrificio por los otros (Triadis, 1995; como se citó en: Páez & Zubieta, 2004), por lo cual la educación sigue basándose en ideas tradicionales basadas en el hecho de que la mujer debe de dar prioridad a satisfacer las necesidades de los demás, antes que las propias (Díaz-Guerrero, 2003).

Siguiendo con los hallazgos encontrados con las mujeres que desarrollan una doble jornada, aparentemente en este grupo ellas necesitan sentir que su pareja o valora su esfuerzo, de esta manera se muestra que efectivamente esta situación



puede representar para ellas un conflicto para conciliar ambas actividades, como una reducción de sus tiempos personales, así como el hecho de sentir una sobrecarga excesiva por realizar múltiples roles a la vez, lo cual se traduce en malestares como por ejemplo, estrés, ansiedad, dolores de cabeza, cansancio, culpa e insatisfacción por no lograr cumplir con las exigencias que los estereotipos de género relacionados con el hecho de ser buena mujer y madre, lo cual se traduce en dificultades en la dinámica de pareja (Cruz et al., 2003; Romero, 2014).

Sin embargo, aparentemente a este grupo de mujeres les afecta que no se valore su esfuerzo, más que el hecho de hacerlo, por esta razón es necesario revalorar la importancia que tiene el desempeño del trabajo no remunerado, logrando que ambos miembros de la pareja tengan actitudes hacia estas actividades más flexibles, provocando que la ejecución de dichas actividades se realice de acuerdo a las necesidades de cada pareja.

Por otro lado, las mujeres con trabajo remunerado que desarrollan actividades vinculadas al rol instrumental en su hogar, como por ejemplo, manejar el gasto o establecer decisiones, reportaron menores niveles de percepción de equidad en aspectos relacionados con la planeación y estabilidad, la toma de decisiones y con la iniciativa para proponer actividades de diversión, además de que reportan menores niveles de satisfacción marital. Aparentemente en este grupo las mujeres han adquirido características en su personalidad relacionadas con el ser capaces, inteligentes, trabajadoras, sin embargo, suelen ser menos emocionales y a estar interesadas por la búsqueda de equidad en su relación (Rocha & Díaz-Loving, 2006), de esta manera es probable que ellas sean más demandantes cuando no están satisfechas con lo que están aportando y recibiendo.

Además, de acuerdo a Meler (2010), se puede entender que son mujeres pertenecientes a parejas contraculturales, ya que han decidido realizar más roles tradicionalmente masculinos que femeninos con su pareja y familia, sin embargo, esto aún no es del todo asimilado por la sociedad, por esta razón, es probable que

se encuentren con una serie de barreras en esta transición de roles (Rocha & Cruz, 2013), la necesidad de romper con dichas barreras derivadas de los patrones tradicionales, puede estar provocando que desarrollen estilos para expresar su incomodidad negativos, así como características en su personalidad relacionadas con el autoritarismo, la impulsividad, los cuales se han correlacionado negativamente con la salud mental y con satisfacción con la satisfacción pareja (Rivera & Díaz-Loving, 2002).

Lo anterior se corrobora al identificar en los resultados que independientemente de que las mujeres tengan una jornada laboral fuera de casa o no, cuando ellas cumplen un rol expresivo con su pareja, es decir que son cariñosas, afectuosas, cálidas o comprensivas, tienden a percibir más equidad en su relación y reportan mayores niveles de satisfacción marital. Estos hallazgos coinciden con lo expuesto anteriormente por Armenta et al. (2014) quienes mencionan que el hecho de utilizar estrategias relacionadas con dar y con la expresar abiertamente el cariño y agradecimiento para tener una evaluación positiva de su relación de pareja.

Además, se ha encontrado que las personas que tienden a utilizar más estilos de poder relacionados con el cariño, la ternura, colaborar, el ser reflexivo, justo, ser accesible, calmado, permisivo, tranquilo al pedir lo que desean y que suelen utilizar estrategias relacionadas con la equidad y reciprocidad tienden a percibir mayor satisfacción marital en cuanto a la organización y al funcionamiento de su hogar (Rivera & Díaz-Loving, 2002).

También es importante considerar que tanto hombres como mujeres le dan gran importancia a rasgos de instrumentalidad positiva, relacionados con atributos de la personalidad encaminados a la realización de tareas; y a los rasgos de expresividad positiva, enfocados a la expresión de afectos, para determinar una actitud positiva hacia una mujer profesionalista (Riquelme, Rivera & Díaz-Loving, 2014), lo anterior, por un lado puede estar relacionado al efecto de los diferentes estereotipos de género y al hecho de que ejercer actividades relacionadas con los

patrones tradicionales de género siga vinculándose con la satisfacción personal, por lograr cumplir con lo que lo asignado por la cultura (Yáñez & Rocha, 2009). De esta manera, las mujeres que tienen la capacidad de cumplir con sus actividades laborales sin dejar de cumplir un rol expresivo, tradicionalmente asignado a las mujeres, pueden sentirse tranquilas de hacer lo que dicta la cultura.

Sin embargo, hallazgos obtenidos anteriormente han revelado la importancia que tienen los rasgos de instrumentalidad y expresividad positivos, es decir, una personalidad andrógina positiva en la salud mental de las personas y en su convivencia con otras personas (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007), por esta razón se considera fundamental trabajar en la formación de este tipo de personalidades, propiciando interacciones que propicien el bienestar de las personas.

Es importante considerar que los resultados obtenidos muestran que por lo menos para las mujeres, existe una estrecha relación entre la equidad percibida y los niveles de satisfacción marital, lo anterior es de gran importancia para la estabilidad y el mantenimiento de las relaciones de pareja, ya que el hecho de percibir un equilibrio entre la inversión realizada y los beneficios obtenidos en una relación, propicia una convivencia positiva en la relación de pareja (Rodríguez-Del Toro & Padilla-Díaz, 2009).

Ya que la percepción de equidad es una variable poco estudiada en el ámbito de pareja en México, se recomienda seguir con esta línea de investigación en estudios posteriores, tanto en hombres como en mujeres, con el objetivo de promover la importancia de prácticas más equitativas entre las parejas, lo cual de acuerdo a este estudio se relaciona con la satisfacción marital, variable que a su vez está relacionada con la salud y la felicidad de los individuos (Martínez et al., 2011).

De acuerdo al mismo autor, es importante considerar que las creencias que cada miembro de la relación de pareja tiene sobre los roles que debe de desempeñar y

el hecho de perciba como justa o injusta su distribución, se relacionan con el conflicto e insatisfacción en la pareja. Por esta razón, es necesario promover la importancia de nuevos patrones de socialización libres de estereotipos de género negativos, que les permitan a las nuevas generaciones más flexibilidad y libertad en el desempeño de diferentes roles, lo cual puede repercutir en mayor salud y bienestar (Rocha & Ramírez, 2011). Esto con la intención de que el rol que desempeñe cada miembro de la relación de pareja no sea determinado por el género, si no en función de las necesidades, condiciones y valores que comparta cada día, propiciando interacciones positivas, en las que ambos miembros se perciban más felices (Pozos et al., 2013).

## **7.2. Conclusiones.**

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, se considera de gran importancia idear estrategias para intervenir en el proceso de socialización de las nuevas generaciones, buscando combatir los estereotipos de género negativos que limitan a los individuos, esto con el propósito de promover una mayor flexibilidad hacia la ejecución de los diferentes roles, tratando de que el rol que desempeñe cada miembro de la relación de la pareja no sea determinado por el género, si no en función de las necesidades, condiciones y valores que comparta la diada. Además se considera necesario promover la formación de personalidades andróginas positivas, logrando así tener interacciones de pareja y familia que propicien el bienestar de todos sus miembros.

Por otra parte, es pertinente continuar con el estudio de la percepción de equidad en la relación de pareja ya que existen pocos estudios enfocados en esta variable en nuestro país. Además es necesario promover la estrecha relación existente entre el hecho de que los miembros de la pareja perciban que los pros y los contras de la relación sean adecuados y la satisfacción, propiciando interacciones de pareja positivas y duraderas.

Continuando con esta línea de investigación, en estudios posteriores se considera interesante identificar que está sucediendo actualmente con variables relacionadas con la cultura tales como el poder, así como las actitudes y estereotipos de género; además sería interesante tomar en cuenta el tipo, horario y salario del trabajo remunerado, así como el nivel de estudios y la edad. Por otro lado, es necesario estudiar a los hombres para entender como están viviendo este fenómeno. Por último, se recomienda seguir con el estudio de la percepción de equidad en el contexto de pareja, ya que aparentemente tiene implicaciones positivas en la valoración de la relación.

# REFERENCIAS

## REFERENCIAS.

- Aguilar, M. Y., Valdez M. J., González-Arratia N. & González, E. S. (2013). Los roles de género en los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Toluca México. 18 (2), 207 – 224.
- Andrade, P. & Pick, S. (1988). Desarrollo y validación de la Escala de Satisfacción Marital, *Psiquiatría, IMP*, 4(1), 9-20.
- Aravedo, R. M, Caballero, M. J., Covarrubias, G. G., Galicia, L. A., Ilhui, P. M. & Rodríguez, A. G. (2011). *Vamos a conocernos*. México: Secretaría de Educación Pública, INEA.
- Armenta, C., Sánchez-Aragón R. & Díaz-Loving R. (2012). ¿De qué manera el contexto afecta a la satisfacción con la pareja? *Suma Psicol.* 19 (2).
- Armenta, C, (2013). Aspectos contextuales, individuales y de interacción como precursores de la satisfacción marital en parejas mexicanas. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. UNAM.
- Armenta, C., Sánchez A., R. & Díaz-Loving (2014) Efectos de la cultura sobre las estrategias de mantenimiento y satisfacción marital. *Acta de Investigación Psicológica*. 4(2), 1572 – 1584.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En: Blanch, J.M. (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales.Vol.1*. Barcelona: Editorial UOC.

- Blanco, G. & Feldman, L. (2000). Responsabilidades de las mujeres en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud Pública de México* (42) 3. Disponible en: doi: 10.1590/S0036-36342000000300008.
- Colinas, L. (2008). *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*. CEPAL Naciones Unidas.
- Cortés, S., Reyes, D. R., Díaz-Loving, R., Rivera-Aragón, S., & Monjaraz, C. J. (1994). Elaboración y análisis psicométrico del inventario multifacético de satisfacción marital (IMSM). *La Psicología Social en México* (5), 123-130. México: AMEPSO.
- Cruz, C., Noriega, M. & Garduño, M. (2003). Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud. Las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y hombres. *Cadernos de Saúde Publica*, 19(4):1129-38.
- Cruz C. C. (2013) Beneficios y costos del trabajo remunerado en la mujer: Implicaciones individuales y en la pareja. Tesis de Doctorado. UNAM.
- Cruz-Torres C. (2013). Modelo explicativo del sabotaje y violencia hacia los miembros del propio grupo en grupos de bajo estatus. Tesis de doctorado. UNAM.
- Cruz-Torres C., Díaz-Loving R. & Sánchez R. (2015). Estrategias para defender la creencia en el mundo justo ante la privación relativa. *Acta de Investigación Psicológica*, 5 (2), 2011 – 2027.
- Dema M., S. (2006). *Una pareja, dos salarios*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Díaz-Guerrero, R. (2003). *Bajo las garras de la cultura*. *Psicología del Mexicano* 2. México: Trillas.



- Díaz-Loving, R. (2010). Una Teoría Bio – Psico – Socio – Cultural de la Relación de Pareja. En Díaz-Loving R. y Rivera A. (Cords.) *Antología psicosocial de la pareja*. México: Miguel Ángel Porrúa
- Díaz-Loving, R., Rivera, A. S. & Sánchez, A. R. (2001). Rasgos instrumentales (masculinos) y expresivos (femeninos), normativos (típicos e ideales) en México. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 33(2), 131 – 139.
- Díaz Loving, R., Rocha, T., & Rivera, S. (2007). *La instrumentalidad y expresividad desde una perspectiva psico-socio-cultural*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Díaz-Loving, R., Armenta-Hurtarte C., Reyes N., Moreno M., Hernández J.E., Cruz C., Saldivar, A., López F., Romero, A., Domínguez, M. & Correa, F. (2015). Creencias y normas en México: Una actualización del estudio de las Premisas Psico-Socio-Culturales. *PSYKHE*. 24(2), 1-25.
- Díaz, P. E. & Rojas, M. F. (2010). Formas de relación entre la satisfacción marital y la satisfacción sexual en un grupo de parejas heterosexuales que residen en la ciudad de Bogotá. Tesis de Licenciatura. Pontificia Universidad Javeriana.
- Donnerstein, E. & Hatfield, E. (1982). Agression and and Inequity. En Greenberg & Cohen (Coords.) *Equity and Justice in Social Behavior*. New York: Academic Press.
- Domínguez, E. (2012). Estudio sobre satisfacción marital y variables asociadas en parejas españolas. Tesis de Maestría. Universidad de Salamanca.
- Dulfo, E. (2012). Omen Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50 (4), 1051 – 1079. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>
- Galeana, P. (2004). *Derechos humanos de las mujeres en México*, México: UNAM.

- García, B. & de Oliveira, O. (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En Gutiérrez, M. (Coord.) *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, Buenos Aires, Argentina. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/gutierrez/04GarciaOliveira.pdf>
- García, M. M. & Romero, P. A. (2012). Mantenimiento en la relación de pareja: Validación de dos escalas. *RIDEP* 34(1).
- García-Meraz, M. (2007). Inicio, mantenimiento y disolución de la pareja: Sociocultura y valores en parejas del norte, centro y sur de la República Mexicana. Tesis de Doctorado. UNAM.
- Giampino, S. (2002). *¿Son culpables las madres que trabajan?*, México: Siglo XXI.
- González, G. B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género (12). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801212>
- Hatfield, E., Rapson, R. L., & Aumer-Ryan, K. (2008). Social justice in love relationships: Recent developments. *Social Justice Research* 21, 413 – 431.
- Hatfield, E., Rapson, R. L. & Bensman, L. (2011). Equity theory. En Daniel, J. C. (Ed.) *The Encyclopedia of Peace Psychology*. New York: Wiley Blackwell
- Hernández, M. N., Alberti, M. N., Núñez, E. M., Espinoza, J. & Samaniego, V. M. (2011). Relaciones de género y satisfacción marital en comunidades rurales del estado de Texcoco. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*. 21 (1), 39 – 64.
- Herrera, S. P. (2000) Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista cubana Med Gen Integr.* 16 (6), 568 – 563.

- Herrera, N. M. (2007). Satisfacción marital y calidad de matrimonios que pasan por la etapa del nido vacío. Tesis de Licenciatura. Universidad de las Américas Puebla. México.
- Hogg, M. A., Vaughan, G. M. & Haro, M.M. (2010). Psicología Social. Madrid: Medica Panamericana
- Holstein, J. & Gubrium, J, (2008) *Handbook of constructionist research*. New York: The Guilford Press
- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía & Instituto Nacional de las Mujeres (2012) Mujeres y hombres en México 2011. México.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía & Instituto Nacional de las Mujeres (2013) Mujeres y hombres en México 2012. México.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (2015). Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2003). Las mujeres empresarias en México. INMUJERES. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100583.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100583.pdf).
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007) Impacto de los estereotipos y los roles de género en México. INMUJERES. Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentosdownload/100893.pdf>
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: Diferencia sexual y género*. México: Taurus.
- Leaper, C. (2014). La socialización de género en los niños por parte de los padres. Enciclopedia sobre el Desarrollo de la Primera Infancia. Disponible en: <http://www.encyclopedia-infantes.com/sites/default/files/textesexperts/es/2504/la-socializacion-de-genero-en-los-ninos-por-parte-los-padres.pdf>

- Levinger G. (2010). ¿Comprometerse en una relación? El papel de la atracción y las barreras. En Díaz-Loving R. y Rivera A. (Coords.) *Antología psicosocial de la pareja* (pp. 91 – 107). México: Miguel Ángel Porrúa
- Margalef, M. M. (2006). La mujer y la Satisfacción Marital. Instituto Mexicano de la Pareja. Disponible en: [http://www.ametep.com.mx/aportaciones/2006\\_abril\\_margalef.htm](http://www.ametep.com.mx/aportaciones/2006_abril_margalef.htm)
- Martínez-Pampliega A., Rivero, L., N. & Merino, B. L. (2011). Conciliación laboral y distribución de tareas domésticas: impacto en la satisfacción de pareja. *La Revue du REDIF*. (4), 27 – 39.
- Meil, L. (2006). El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales. *REIS*. Disponible en: <http://www.ingentaconnect.com/content/cis/reis/2005/00000111/00000001/art00006?crawler=true&mimetype=application/pdf>.
- Meler, I. (2010). Amor y poder entre los géneros. *Subjetividad y procesos cognitivos*. 14(1), 187-203.
- Morales, D. (1978). La Teoría del Intercambio Social desde la perspectiva de Blau. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Disponible en: [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_004\\_08.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_004_08.pdf)
- Mora, T. M., Gómez, C. M. & Rivera, H. M. (2013). La satisfacción marital y los recursos psicológicos en las parejas con y sin hijos pequeños en pro del bienestar familiar. *Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo* 10 (22), 79 – 96.
- Nina, E. (1985). Autodivulgación y satisfacción marital en matrimonios de México y Puerto Rico. Tesis de Maestría. UNAM.
- Ojeda, G., A., Melby C., L., Sánchez, S., V. y Rodarte de Lara, M. (2007). Correlación entre rasgos de masculinidad–feminidad y satisfacción marital en migrantes mexicanos. *Red Internacional de Migración y Desarrollo*. *Red*

*de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.*  
Disponible en: <http://rimd.reduaz.mx/revista/rev8/c3.pdf>.

Oropeza-Lozano, R., Armenta-Hurtarte, C., García-Arista, A., Padilla-Gómez & Díaz-Loving, R. (2010). Validación de la escala de evaluación de relaciones en la población mexicana. *Revista Psicología Iberoamericana*, 18 (2), 56-65.

Padilla-Díaz, M. & Rodríguez-Del Toro, V. (2009). Las Prácticas de Equidad en un Grupo de Parejas Heterosexuales en Puerto Rico. *Interamerican Journal of Psychology*, 43, 84-90. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28411918010>.

Páez, D., Fernández I., Ubillos S. & Zubieta E. (Coords). (2004). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.

Pedrero, N. M. (2005). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios demográficos y urbanos*. 19 (2), 413 – 446.

Ponce, A. (2010). *Educación y lucha de clases*. México: Ediciones Quinto Sol.

Pozos G. J., Rivera A., S., Reyes L. I. & López P., M. (2013). Escala de la felicidad en pareja: desarrollo y validación. *Acta de Investigación Psicológica*. 3(3), 1280 – 1297.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.a ed.). Disponible en: <http://www.rae.es/rae.html>

Rivera A., S. & Díaz-Loving R. (2002). *La cultura del poder en la pareja*. México: Porrúa UNAM.

Rocha, S. T. (2000). *Roles De Género en los Adolescentes y Rasgos de Masculinidad y feminidad*. Tesis de Licenciatura (no publicada). UNAM.

- Rocha, S. T. (2004). Socialización, Cultura e Identidad de Género: Impacto de la diferenciación entre los sexos. Tesis de Doctorado. UNAM.
- Rocha, S. T. y Díaz - Loving, R. (2011). *Identidades de género: más allá de cuerpos y mitos*. México: Trillas.
- Rocha S.T. & Ramírez G. M. (2011). Identidades de género bajo una perspectiva multifactorial: elementos que delimitan la percepción de autoeficacia en hombres y mujeres 1(3), 454 – 472.
- Rocha S. T. & Cruz C. C. (2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles en mujeres mexicanas y su malestar emocional. *Acta Colombiana de Psicología*. 16 (1), 123 – 135.
- Rodríguez, L. P. (2013). Inserción laboral femenina, motor de la transformación de México en los últimos 30 años. Boletín UNAM-DGCS-147. Ciudad Universitaria. Disponible en: [http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2013\\_147.html](http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2013_147.html).
- Rodríguez, N. P. (2013). Los estilos de poder y el manejo de conflicto: una perspectiva de la satisfacción marital. Tesis de Licenciatura. UNAM.
- Rojas G. I. & Sotelo P. J. (2003). La migración de la mujer mexicana migrante: de la emancipación a la equidad de género. Tesis de Licenciatura. Universidad de las Américas de Puebla, Cholula, Puebla.
- Romero S. G. (2014) Hacia la equidad de género: Roles en el contexto de pareja y familia en mujeres con trabajo remunerado. Tesis de Licenciatura. UNAM.
- Simkin, H. & Becerra G. (2013) El proceso de socialización. Apuntes para su exploración en el campo psicosocial. *Autoestima problemáticas psicosociales en la adolescencia y juventud*. 24(47), 119 – 142.
- Téllez I. A. & Martínez, G. E. (2008). *Sexualidad, Género, Cambio de roles y Nuevos Modelos de Familia*: España. SIEG.

- Tobio C. (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Tobio, C. (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*. 70 (2), 399 – 422. Disponible en: DOI:10.3989/ris.2010.08.26
- Traupmann, J., Peterson, R., Utne, M., & Hatfield, E. (1981). Measuring equity in intimate relations. *Applied Psychological Measurement*, 5, 467-480.
- Trueba, C. (1993) La mujer y el trabajo en México, ITAM. México Disponible en: [http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras33/notas2/sec\\_1.html](http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras33/notas2/sec_1.html)
- Valdez-Medina, J. L., Díaz-Loving, R. & Pérez, B. (2005). *Los hombres y las mujeres en México: dos mundos distantes y complementarios*. Toluca, México: UAEM.
- Yáñez, C. K. & Rocha, S. T. (2009) Rol de género, equidad y satisfacción en la relación de pareja. *Revista de Psicología Social y Personalidad*. 25 (1), 53 – 64.
- Zabludowsky K. G. (2014) Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM*. 60 (223), 61 – 94.

# ANEXOS





El siguiente cuestionario es parte de un estudio que se lleva a cabo en la Universidad Nacional Autónoma de México para conocer la forma en cómo actúan las personas en su relación de pareja, esto con la finalidad de apoyar y fortalecer los programas de intervención. La información que proporcionas es anónima y confidencial, es decir NO se te pide ningún dato de identificación personal, ya que se utilizará únicamente con fines estadísticos.

Estoy de acuerdo en participar:

 SI

 NO

### **INSTRUCCIONES:**

Tomando en cuenta lo que tu aportas en tu relación de pareja, en comparación con lo que recibes en ella y lo que tu pareja aporta en comparación con lo que él o ella recibe de la relación, por favor, marca con una cruz **X** la respuesta que mejor describa tu relación de pareja tomando en cuenta las diferentes áreas que se mencionan:

	Yo doy / hago mucho más que mi pareja	Yo doy / hago ligeramente más que mi pareja	Ambos damos / hacemos lo mismo	Mi pareja da / hace ligeramente más que yo	Mi pareja da / hace mucho más que yo
1. En cuanto a las habilidades para interactuar en entornos sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. En cuanto a la inteligencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. En cuanto al atractivo físico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En cuanto al interés por el cuidado de la apariencia física y salud.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. En cuanto a la expresión del gusto por la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. En cuanto a la expresión del cariño hacia la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. En cuanto a la comprensión y preocupación que se expresa por las necesidades de la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. En cuando a la realización de diferentes roles en la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. En cuanto a las expresiones de agradecimiento por las contribuciones de la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. En cuanto a mostrar abiertamente el afecto hacia la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Yo doy / hago mucho más que mi pareja	Yo doy / hago ligeramente más que mi pareja	Ambos damos / hacemos lo mismo	Mi pareja da / hace ligeramente más que yo	Mi pareja da / hace mucho más que yo
11. En cuanto a placer sexual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. En cuanto al respeto a los acuerdos sobre fidelidad en la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. En cuanto a los compromisos a futuro con la relación de pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. En cuanto al respeto hacia la pareja para que sea una persona libre e independiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. En cuanto a los planes y objetivos con la pareja para un futuro juntos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. En cuanto a la contribución en tiempo y esfuerzo a las responsabilidades del hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. En cuanto a la aportación de ingresos económicos de la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. En cuanto a características y conductas que facilitan la convivencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Participación con ideas para actividades de diversión en pareja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. En cuando a conversación y comunicación con la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. En cuanto a la integración con amigos y familiares externos a la pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. En cuanto a la toma de decisiones que afectan a ambos miembros de la relación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. En cuanto a recordar ocasiones especiales como cumpleaños, aniversario, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. En cuanto a las ganancias de estar en la relación de pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. En cuanto a los sacrificios hechos por estar en la relación de pareja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**INSTRUCCIONES:**

A continuación te presentamos una serie de afirmaciones, por favor lee cada una y marca con una cruz **X** el número que mejor represente la **frecuencia** con que realizas cada una de las actividades. Es muy importante que no dejes ninguna pregunta sin contestar.

**Ejemplo:**

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Veó televisión por las mañanas.</b>	1	2	3	<b>X</b>	5

En el ejemplo anterior, la persona que contestó la pregunta, tachó el número 4, lo cual quiere decir que casi siempre ve la televisión por las mañanas, si hubiera tachado el número 1, indicaría que nunca ve la televisión por las mañanas.

**A continuación responde las siguientes afirmaciones:**

<b>YO con mi pareja [novio, esposo] soy quien:</b>		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Le brindo apoyo moral cuando lo necesita.	1	2	3	4	5
2	Decido a dónde salimos o vamos a pasear.	1	2	3	4	5
3	Busco platicar de sus problemas para ayudarlo.	1	2	3	4	5
4	Estoy al pendiente de lo que necesita.	1	2	3	4	5
5	Le doy consejos cuando tiene problemas.	1	2	3	4	5
6	Tengo el control de nuestra relación.	1	2	3	4	5
7	Soy la parte fuerte de la relación.	1	2	3	4	5
8	Tomo las decisiones más importantes.	1	2	3	4	5
9	Busco satisfacer sus gustos y necesidades antes que las mías.	1	2	3	4	5
10	Establezco las reglas de nuestra relación.	1	2	3	4	5

<b>YO con mi familia y en mi hogar soy quien:</b>		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Administro el dinero para los gastos familiares.	1	2	3	4	5
2	Establezco reglas y normas que rigen a mi familia.	1	2	3	4	5
3	Barro, trapeo y sacudo la casa.	1	2	3	4	5
4	Me encargo de cuidar a mis hijos (as) o hermanos (as) más pequeños (as).	1	2	3	4	5
5	Arreglo las cosas que se descomponen en el hogar.	1	2	3	4	5
6	Me encargo de ayudar a mis hijos (as) o hermanos (as) con las tareas escolares.	1	2	3	4	5
7	Me encargo de proveer económicamente a mi familia.	1	2	3	4	5
8	Realizo las compras del mandado.	1	2	3	4	5
9	Tomo las decisiones más importantes dentro de mi familia.	1	2	3	4	5

	<b>YO con mi familia y en mi hogar soy quien:</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
10	Tengo el control sobre el resto de los integrantes de mi familia.	1	2	3	4	5
11	Me ocupo del aseo y limpieza de mis hijos (as) o hermanos (as) pequeños (as).	1	2	3	4	5
12	Paso el tiempo jugando con mis hijos (as) o mis hermanos (as) pequeños (as).	1	2	3	4	5
13	Llevo a la escuela a mis hijos (as) o hermanos (as).	1	2	3	4	5
14	Me encargo de resolver los problemas que se presentan en mi familia.	1	2	3	4	5
15	Me encargo de lavar los trastes.	1	2	3	4	5
16	Me encargo de lavar la ropa.	1	2	3	4	5
17	Me encargo de recoger a mis hijos (as) o hermanos (as) de la escuela.	1	2	3	4	5
18	Me encargo de fomentar el respeto entre los miembros de la familia.	1	2	3	4	5
19	Soy responsable de educar a mis hijos (as) o hermanos (as).	1	2	3	4	5
20	Me encargo de hacer la comida.	1	2	3	4	5
21	Me encargo de cuidar y atender al que está enfermo en mi familia.	1	2	3	4	5
22	Me encargo de mantener la unidad en mi familia.	1	2	3	4	5
23	Me encargo de fomentar la estabilidad emocional en la familia.	1	2	3	4	5
24	Me encargo de enseñar valores morales.	1	2	3	4	5
25	Me encargo de castigar a mis hijos (as) o hermanos (as) pequeños.	1	2	3	4	5
26	Me encargo del mantenimiento y cuidado del automóvil.	1	2	3	4	5
27	Tengo mayor responsabilidad.	1	2	3	4	5
28	Dialogo con mis hijos (as) o hermanos (as) para resolver sus problemas.	1	2	3	4	5

**INSTRUCCIONES:**

A continuación te presentamos una serie de afirmaciones, por favor lee cada una y marca con una cruz **X** el cuadro que mejor describe tu relación de pareja. Recuerda que entre más grande es el cuadro mejor describe tu relación.

**“Describe mi relación ...”**

**Poco**

**Mucho**

1 Creo que lo que invierto en la relación es equivalente a lo que invierte mi pareja.

2 Mi relación es equitativa

“Describe mi relación...”	Poco	Mucho
3 Creo que yo apporto más a la relación que mi pareja	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
4 Yo respondo de manera recíproca a lo que me da mi pareja	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
5 Los costos y beneficios en mi relación son adecuados	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
6 Mi pareja responde de manera recíproca a lo que yo le doy	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
7 Creo que mi pareja aporta más a la relación que yo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

**INSTRUCCIONES:**

A continuación encontrarás una serie de preguntas relacionadas con tu relación de pareja. Por favor marca una cruz **X** el cuadro que mejor describa tu relación, recuerda que entre más grande es el cuadro mejor describe tu relación.

	Poco	Mucho
1 ¿Qué tanto tu pareja cubre tus necesidades?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
2 En general, ¿Qué tan satisfecho (a) estás con tu relación?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
3 ¿Qué tan buena es tu relación comparada con las demás?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
4 ¿Qué tanto tu relación ha llenado tus expectativas?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
5 ¿Qué tanto amas a tu pareja?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

A continuación responde lo siguiente:

Por favor responde las siguientes preguntas:

**EDAD:** \_\_\_\_\_ años.

**SEXO:** Hombre  Mujer

**ESTADO DONDE VIVES:** \_\_\_\_\_

**OCUPACIÓN:** \_\_\_\_\_

**ESCOLARIDAD:** Primaria  Secundaria  Bachillerato  Licenciatura  Posgrado

**TIENES PAREJA:**  SI  NO

**TIPO DE RELACIÓN:** Noviazgo   
Casado   
Unión Libre

**TIEMPO DE RELACIÓN:** \_\_\_\_\_ años \_\_\_\_\_ meses

**¿VIVES CON TU PAREJA?**  SI  NO

**¿TIENES HIJOS?**  SI  NO

¡Gracias por tu colaboración! 😊