



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA Y ROLES DE GÉNERO EN FAMILIAS DE DOBLE EMPLEO

Autor: M^a Del Carmen de Loma-Osorio García

Tutor profesional: María Pilar Martínez Díaz

Tutor Metodológico: Mónica Terrazo Felipe

Madrid

Mayo, 2019

M^a Del Carmen

de Loma-Ossorio

García

**CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA Y ROLES DE GÉNERO EN
FAMILIAS DE DOBLE EMPLEO**



Resumen

El objetivo de este estudio es investigar la relación entre la división de tareas domésticas y de crianza en el hogar, la ideología de género y la interacción positiva o negativa entre el trabajo y la familia en sujetos pertenecientes a familias de doble empleo. Un objetivo secundario es realizar un análisis psicométrico del Cuestionario sobre Distribución de tareas de García-Mina, Martínez y Carrasco (2005). Se contó con 147 participantes, mujeres y hombres que conviven en pareja y tienen hijos, siendo todos heterosexuales. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de interacción Trabajo-Familia, para medir el nivel de conflicto y de facilitación entre trabajo y familia, el Cuestionario sobre distribución de tareas y, por último, la Escala sobre ideología de género. Los resultados muestran, por un lado, que la distribución de tareas del hogar es distinta entre hombres y mujeres. Ideología de género y distribución de tareas no se relacionan significativamente. Por otro lado, se encuentra que los sujetos con alto nivel de facilitación Familia-Trabajo tienen mayor equidad en reparto de tareas, aunque no se encuentran diferencias entre la distribución de tareas y el nivel de conflicto entre el trabajo y la familia. Por último, podemos ver que los sujetos con bajo conflicto entre familia y trabajo tienen una ideología más igualitaria de género, aunque esto no se encuentre de igual manera en relación a la facilitación.

Palabras clave: Conciliación Trabajo-Familia, Facilitación Familia-Trabajo, Facilitación Trabajo-Familia, Conflicto Trabajo-Familia, Conflicto Familia-Trabajo, Ideología de género, Distribución de tareas.

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between the division of domestic tasks and upbringing in home, the gender ideology and positive or negative interaction between work and family in subjects belonging to double-employment families. A secondary aim is to analyze psychometric properties of the Task Distribution Questionnaire of García-Mina, Martínez y Carrasco (2005). There were 147 participants, women and men who live together as a couple and have children, all being heterosexual. The instruments used were the Work-Family Interaction Questionnaire, to measure the level of conflict and facilitation between work and family, the Task Distribution Questionnaire and, finally and the Gender ideology scale. The results show, on the one hand, that the distribution of household chores is different between men and women. There is no significant relationship between gender ideology and distribution of household chores. On the other hand, it is found that subjects with high levels of work-family facilitation have greater equity in the distribution of tasks, although there are no differences between the distribution of tasks and the level of conflict between work and family. Finally, subjects with low conflict between family and work have a more egalitarian gender ideology, although this is not found in the same way in facilitation.

Keywords: Work-Family Balance, Work-Family Facilitation, Family-Work Facilitation, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Gender Ideology, Task distribution.

Las tasas de empleo entre varones y mujeres cada vez son más similares. A nivel europeo se observa una gran evolución de las tasas de empleo según el sexo que evidencia esta disminución de las diferencias entre hombres y mujeres. En 2002 alrededor del 58% de mujeres entre 20 y 64 años trabajaba, mientras que, en 2017, el porcentaje de mujeres trabajadoras aumentaba al 66,5%. Los mayores aumentos en las tasas de empleo femenino entre 2002 y 2017 se observaron en Malta, Bulgaria y Alemania. Por el contrario, el aumento a nivel europeo de la tasa de empleo en los varones fue más limitado e incluso disminuyó en doce estados miembros, siendo los cambios más destacados en Grecia y Chipre (Eurostat, 2018).

Estos cambios evidencian una disminución en las diferencias entre varones y mujeres en tasa de empleo. La disminución fue especialmente fuerte en Malta, como ya se ha mencionado antes, debido al aumento de la tasa de empleo femenino, así como en España y Luxemburgo como resultado de una disminución combinada de la tasa de empleo masculino y el aumento de la tasa de empleo femenino.

A pesar de ello, las tasas de empleo actuales continúan siendo más bajas entre las mujeres que entre los varones en la mayoría de países de Europa. En 2017 se encuentra que trabaja un 78% de los hombres frente a un 66,5% de mujeres trabajadoras (Eurostat, 2018).

La Unión Europea, desde 1975 ha llevado a cabo una serie de Directivas para favorecer la igualdad de hombres y mujeres en los mercados de trabajo. Se han aplicado desde 1982 cuatro Programas de Acción destinados a promocionar la igualdad de oportunidades, siendo el último de ellos el cuarto Programa de Acción (1996-2000). Se han aprobado diversos documentos que intentan facilitar una mejor conciliación de la vida familiar y laboral y el reparto de responsabilidades parentales. Uno de esos documentos ha sido la Comunicación de la Comisión para una nueva relación entre hombres y mujeres, elaborada con objeto de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing en septiembre de 1995 (European Parliament, 1998).

En España, en 2007, según el Instituto Nacional de Estadística (2018), de entre hombres y mujeres comprendidos entre los 25 y 54 años de edad, trabajan un 67% de mujeres frente al 79% de hombres. Posteriormente, en el periodo 2012-2017 la tasa de empleo de las mujeres aumentaba en 2,6 puntos. Se encuentra además que, en 2011 alrededor de un 45% de parejas trabajaban ambos frente a un 29% de parejas en las que sólo trabajaba el varón (Román, 2013).

Con respecto a tiempo de trabajo, en 2007, alrededor de un 44% de parejas trabajaban ambos a tiempo completo, mientras que un 46% de parejas trabajaba solo el varón a tiempo completo. En 2017, un 26,3% de mujeres con pareja e hijos trabajaban a tiempo parcial frente a un 4% de varones que lo hacían. Datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2018), cifran en 11,8% el total de ocupados a tiempo parcial en los hogares, dentro de los cuales el 80% son mujeres. Estos datos nos

indican que el número de mujeres y madres trabajadoras es cada vez mayor, aunque son mayoría las que tienen empleo a tiempo parcial. Con respecto a familias con hijos, se encuentra que, de entre las parejas en las que ambos trabajan, un 38% de parejas tienen hijos mayores de seis años, mientras que un 42% tienen hijos menores a esa edad (INE, 2018).

A finales del siglo XX, España comenzó una etapa de promulgación de medidas para favorecer la situación de padres y madres trabajadoras dedicados también al cuidado infantil, pero, no fue hasta la Ley de Conciliación cuando se unificaron en una sola ley todas las iniciativas realizadas hasta ese momento y se realizó un reconocimiento de derechos enfocados a madres y padres trabajadores (Armijo Garrido, 2018). Las políticas de conciliación que se han ido realizando a lo largo de los años han promovido un mayor apoyo a las familias y a las mujeres, así como a cuidadores y dependientes en general. Sin embargo, estas políticas siguen siendo limitadas, ya que ofrecen escasos recursos y se encuentran afectadas por la crisis económica así como por el estancamiento de roles tradicionales familiares (Armijo Garrido, 2018).

La opción del trabajo en casa para favorecer la conciliación es también limitada, por lo que la mayoría de padres o madres trabajan fuera. Según datos de Eurostat (2018), en España tan sólo trabajan en casa un 5,2% del total de empleados, frente a países como Reino Unido (25,5%) o Austria (20,1%). En el conjunto de la UE la cifra alcanza el 12% (Eurostat, 2018).

Teniendo en cuenta todos los datos mencionados y recogidos hasta ahora, el auge de mujeres trabajadoras y de familias de doble empleo, evidencian la necesidad de centrarnos en un tema que es cada vez más actual y prevalente: la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Conciliación Trabajo-Familia

El término conciliación es entendido en la literatura como sinónimo de balance o ajuste, en este caso entre la vida laboral y la familiar. En el comienzo del estudio de este término, no se llegó a determinar una definición específica y se consideraba un término de definición evidente (Greenhaus y Allen, 2011).

La conciliación entre trabajo y familia implica para el individuo el desempeño de más de un rol, por un lado estaría el rol que desempeña la persona en el trabajo y por otro, el rol que desempeña en la familia. Según Katz y Kahn (1978, citado en Cooper, Kidwell y Eddleston, 2013) un rol es un conjunto de actividades y comportamientos esperados asociados con un puesto en un sistema social dado. La teoría del balance de roles de Marks y MacDermid (1996) dice que las personas se involucran en roles pertenecientes a un sistema completo de roles y que aquellos que navegan por todo el sistema de una manera equilibrada, enfocando todos los roles con atención, cuidado y compromiso, tienen experiencias de roles de mayor calidad. Según esta teoría, el equilibrio entre los distintos roles se asocia con resultados positivos en cada uno. Por otro lado, el equilibrio negativo de roles deriva en

un conflicto entre los mismos que puede llevar a la persona a desengancharse plenamente del desempeño de todos ellos.

La relación conflictiva entre el trabajo y la familia ha sido un aspecto de gran interés en la literatura, Greenhaus y Beutell (1985) se refirieron al término «conflicto trabajo- familia», definiéndolo como “Una forma de conflicto de interrol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (pp.77).

Frone (2003, citado en Wayne, Butts, Casper y Allen, 2017) considera el conflicto trabajo-familia como la dificultad percibida para satisfacer el trabajo y las demandas familiares debido a la insuficiencia de recursos individuales de energía y tiempo. Esta dificultad también puede explicarse por las teorías del estrés de roles (Jensen, 2016). Si un conjunto de roles sociales imponen expectativas y presiones conflictivas sobre el individuo, se crea un conflicto psicológico y una sobrecarga debido a esa falta de recursos individuales. Esta falta de recursos afectaría al equilibrio y conciliación familia-trabajo (Greenhaus y Beutell, 1985).

Se considera la existencia de una relación bidireccional entre trabajo-familia, definiendo así dos tipos de conflictos. Conflictos que surgen de las demandas del trabajo que obstaculizan en la familia y conflictos derivados de demandas familiares que obstaculizan el bienestar y el rendimiento en el dominio del trabajo (Greenhaus y Beutell, 1985). Además, se ha descubierto que la interferencia del trabajo en la familia es más frecuente, independientemente del sexo del empleado (Slan- Jerusalem y Chen, 2009).

En la relación entre trabajo-familia se pueden encontrar tres formas principales de conflicto (Greenhaus y Beutell, 1985):

- a) Conflicto basado en el tiempo.
- b) Conflicto basado en la tensión
- c) Conflicto basado en el comportamiento.

El conflicto basado en el tiempo se refiere a que la implicación en un rol limita el tiempo para la dedicación de otro rol, además esta limitación produce preocupación en el individuo por uno u otro rol (Bartolome y Evans, 1979, citado en Greenhaus y Beutell ,1985). Además, si un individuo experimenta tensión en el desempeño de un rol, esa tensión puede interferir también en la participación en otro rol. El conflicto basado en el comportamiento ocurre cuando los comportamientos específicos requeridos en un rol son incompatibles con la expectativa de comportamiento en otro.

Por otra parte, Guerrero (2003) explica el conflicto trabajo-familia teniendo en cuenta tres dimensiones. En primer lugar el *conflicto interrol*, el desempeño de un rol puede impedir la ejecución y desarrollo de otro rol, como por ejemplo por la falta de tiempo. En segundo lugar la *sobrecarga del*

rol, cuando las exigencias de ambos roles entran en competencia con los recursos personales y, por último, la *acumulación de roles*, contraria a las dos anteriores, considera que el ejercer diferentes roles facilita una mayor interacción y desarrollo personal.

Frone (2003, citado en Wayne et al., 2017), define la conciliación como una experiencia simultánea de bajo conflicto y alto enriquecimiento, siendo positiva la repercusión tanto en el rol de trabajo como en el rol en la familia. Sugirió que la conciliación entre trabajo y familia comprende dos dimensiones, una de conflicto y otra de enriquecimiento, es decir, dos tipos de efecto entre los roles, efecto de conflicto y enriquecimiento del trabajo a la familia y de la familia al trabajo. Frone considera el equilibrio como bidireccional.

McNall, Nicklin y Masuda (2010) definieron, por un lado, la existencia de interacciones positivas del trabajo con la familia, el trabajo para enriquecer la familia y, por otro lado, las interacciones positivas de la familia con el trabajo, la familia para enriquecer el trabajo. Greenhaus y Powell (2006) definen el enriquecimiento del trabajo y la familia como: “La medida en que las experiencias en un rol mejoran la calidad de vida en otro rol” (pp72). Las experiencias laborales y las experiencias familiares pueden tener efectos positivos sobre el bienestar personal. La investigación ha demostrado consistentemente que la acumulación de roles puede tener efectos beneficiosos sobre el bienestar físico y psicológico (Barnett y Hyde, 2001).

Voydanoff (2005, citado en Wayne et al., 2017) sugiere que las demandas y los recursos personales se relacionan de manera directa con una interacción positiva entre trabajo y familia derivando en calidad del rol. El mantener una buena conciliación trabajo-familia, según esta autora, depende de las evaluaciones positivas que la persona hace del trabajo, así como de la familia y sus demandas en cada rol, favoreciendo que el desempeño sea más positivo y de calidad.

Se ha encontrado que la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con la familia tienen efectos sobre la felicidad, sobre la satisfacción con la vida y la calidad de vida percibida de una persona (Rice, Frone y McFarlin, 1992; Rice, McFarlin, Hunt, y Near, 1985). Sieber (1974, citado en Greenhaus y Powell, 2006) propuso que los recursos adquiridos en un rol pueden reinvertirse en otros roles. Además, a medida que los individuos acumulan una variedad de roles, sus personalidades pueden mejorarse, ya que van aprendiendo a ser tolerantes con las opiniones discrepantes y se adaptan más a las demandas de otros, lo que es beneficioso para ellos.

Teniendo en cuenta que la conciliación entre el trabajo y la familia está relacionada con factores de enriquecimiento y conflictividad, autores como Greenhaus, Collins y Shaw (2003) la definen como gasto igualitario de tiempo, estar igualmente comprometido y satisfecho con el trabajo así como con los roles familiares. Grzywacz y Carlson (2007) definen la conciliación como el cumplimiento de las expectativas laborales y familiares que son negociadas y compartidas entre la

pareja. Más recientemente, Greenhaus y Allen (2011) la definen como resultado de efectividad en el trabajo y en la familia, así como resultado de la coherencia entre la satisfacción con ambos y las prioridades personales de cada uno.

Por tanto, tras revisar algunas definiciones que se han realizado sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar podemos considerar que se trata de una relación bidireccional que comprende dos dimensiones. Por un lado una dimensión de facilitación o enriquecimiento, referida al logro del equilibrio entre los roles desempeñados en uno y otro ámbito, cumplimiento de expectativas tanto laborales como familiares así como la coherencia con las prioridades personales. Y, por otro lado, una dimensión de conflicto, más referida a las dificultades debidas a la distribución del tiempo, el estrés o tensión experimentados en uno u otro rol o a la incoherencia de éstos con las prioridades del individuo.

Factores que influyen en el balance trabajo-Familia

Una vez revisada la literatura sobre la definición de conciliación Trabajo-Familia y sus dimensiones, es necesario tener en cuenta elementos que anteceden y pueden influir de manera positiva o negativa en la interacción entre ambos, tanto a nivel de conflicto como de facilitación.

Marín, Infante y Rivero (2002) señalan la existencia de distintos antecedentes al conflicto trabajo-familia recogidos en la literatura. La dificultad para lograr mayor facilitación entre la vida laboral y familiar procede tanto de elementos internos a cada ámbito, a la familia y al trabajo, como de la relación o interferencia entre ambos. Encontramos que, según Warr (2007), tanto los problemas relacionados con el trabajo como los relativos a la familia pueden contribuir a niveles más bajos de bienestar.

En esta investigación queremos centrar la atención en elementos más relacionados con la dinámica interna de la familia. Existe evidencia en la literatura (Allen, Herst, Bruck y Sutton, 2000; Ford et al., 2007 citados en Kalliath, Kalliath y Chan, 2017) que sugiere que la satisfacción familiar reducida puede afectar el bienestar de los empleados y, por tanto, puede influir, indirectamente como efecto perjudicial en la conciliación trabajo-familia. La relación y organización entre los cónyuges que forman el sistema familiar es un elemento que ha sido bastante estudiado en relación a la conciliación trabajo-familia (Allen et al., 2000). Esta investigación se centra en factores individuales de la pareja y en su organización en el hogar: la distribución de tareas y la ideología de género.

- Distribución de tareas

En las familias donde ambos padres trabajan, según Gracia, González y Peiró (1996, citado en Martínez, Vera, Paterna y Alcázar, 2002) es importante tener en cuenta dos áreas. Una de ellas es la

conciliación Trabajo-Familia y otra es la distribución de tiempo doméstico de los cónyuges, variables incluidas en la investigación.

El aumento de las mujeres trabajadoras fuera del hogar está derivando en una mayor igualdad conyugal en las parejas de doble empleo (Hardill, Green, Dudletson y Owen, 1997 citados en Schindler, Haddock, Current y Ziemba, 2003). Numerosas parejas consideran que la igualdad conyugal es un factor importante en las relaciones íntimas (Schindler, et al., 2003).

Como muestra de esta evolución, Ferber y Young (1997) encontraron que hombres y mujeres consideraban que las tareas en el hogar debían ser igualitarias y ambos cónyuges deberían trabajar fuera de casa. Este hecho dista mucho de datos sobre creencias encontrados en 1976, cuando consideraban a la mujer únicamente como trabajadora del hogar. A pesar de ello se siguen encontrando parejas que mantienen esas ideologías de diferencias de género en el hogar (Rosenbluth, Steil y Whitcomb, 1998).

En relación con las tareas domésticas y de cuidado, Schindler et al., (2003) definen la igualdad conyugal como división del trabajo emocional, del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos, siendo estos dos últimos elementos de interés en el estudio actual.

A pesar de que se están produciendo numerosos cambios en lo que respecta al auge de mujeres trabajadoras así como en las creencias sobre igualdad, se sigue encontrando que las tareas del hogar continúan perteneciendo a las mujeres. La encuesta de usos del tiempo del año 2000-2010 refleja que las mujeres dedican alrededor de 4 horas diarias a las tareas del hogar y la familia, mientras que los varones dedican sólo alrededor de una hora diaria (INE, 2011). Esta situación es similar en familias en las que ambos cónyuges trabajan (Ajenjo y García ,2011; Tobío, 2002; Baxter 1992; Hersch 1985, 1991).

Según Martínez (2005), la mayor o menor implicación en tareas domésticas por parte de los varones está asociada a distintos factores. Entre ellos se encuentra el nivel socioeconómico de la ocupación de la mujer, a mayor remuneración de ésta, mayor participación de la pareja. También influye el nivel adquisitivo del hombre, siendo mayor la implicación conjunta cuanto mayor sea su nivel socioeconómico. A destacar de entre estos factores influyentes y que se aborda en esta investigación, está la ideología de los roles de género de la pareja. Si la ideología es menos tradicional y más igualitaria, la participación e igualdad en distribución de tareas es mayor (Martínez, 2005). Paterna y Martínez (2009) encontraron que la conciencia de género era predictor de la mayor participación paterna. Coltrane (2000) considera que hombres y mujeres, al tener identidades de género distintas buscan el reconocimiento de comportamientos propios de cada género, es por ello que existen diferencias de implicación en tareas. Éste plantea que existen tres elementos explicativos de la

división de género en la labor doméstica: la disponibilidad de tiempo, las oportunidades relativas y la perspectiva de la ideología de género.

- Ideología de género

La ideología de género se puede definir como aquellas creencias y actitudes que una persona tiene con respecto a los roles de género (Nordenmark, 2004).

La ideología, las creencias y actitudes frente a los roles de varones y mujeres son relevantes en la explicación de la desigualdad en distribución de tareas. La ideología de género tradicional considera al hombre como principal proveedor de ingresos y enfocado a la esfera pública y, por el contrario, la mujer es responsable del hogar y la familia, incluso si ambos trabajan fuera del hogar (Coltrane, 1997). Esta ideología más tradicional se relaciona negativamente con la contribución del hombre en las tareas del hogar (Lewin- Epstein, Stier y Braun, 2006). Por el contrario, la ideología de género igualitaria considera que ambos deben compartir por igual el trabajo laboral y familiar, así como el mantenerse en la esfera pública o privada. Las creencias de roles de género más igualitarias se asocian con una mayor participación en el trabajo doméstico (Xu y Lai 2004).

La mayoría de las mujeres y varones siguen teniendo significados simbólicos tradicionales de lo que significa ser una "buena esposa" y un "buen esposo", estando la esposa unida a lo doméstico y el esposo como sostén de la familia (Shelton y John 1996 citado en Nakhaie, 2009). Para mantener la armonía familiar, en ocasiones las mujeres reprimen su negativa por hacer las tareas domésticas y tal vez incluso lo ven como un trabajo de amor. Por otro lado, los varones, cuya identidad de género se ha construido históricamente en torno al papel del sostén de la familia, pueden ver el trabajo doméstico como una amenaza y una inconsistencia con su "virilidad". Por lo tanto, cada persona afirma, reproduce y construye activamente la distribución de tareas domésticas consistentes con su propia percepción de sí mismo basada en el género (Shelton y John 1996 citado en Nakhaie, 2009).

Existen algunas interpretaciones culturales que consideran que la mujer dedica mayor tiempo a tareas en casa, por su creencia de que esto es central en su identidad de género y una forma de empoderamiento en la familia. Por otro lado, el hombre, cuya identidad de género ha estado unida tradicionalmente al trabajo, no pone objeción a una menor participación en casa comparado con la mujer (Paterna y Martínez, 2009).

Relación entre Conciliación trabajo-familia, ideología de género y distribución de tareas

La ideología de género se ha considerado clave en numerosos aspectos relacionados con los roles en el trabajo y la familia (Byron, 2005; Eby et al., 2005 citados en Cerrato y Cifre 2018), sin embargo su papel como factor relacionado con la conciliación trabajo-familia aun no es del todo claro y sigue siendo teórica y empíricamente debatido (Rajadhyaksha, Korabik y Aycan, 2015; Shockley,

Shen, DeNunzio, Arvan y Knudsen, 2017). La investigación ha revelado que los hombres y las mujeres a menudo basan sus trabajos y sus decisiones para trabajar a tiempo completo o parcial en la ideología de género (Nordenmark, 1989 citado en Fagan y Press 2008).

De manera general, el apoyo de un cónyuge al otro cónyuge puede ser factor moderador en un mayor o menor conflicto trabajo-familia (Burke, Weir, y DuWors, 1980 citado en Tatman, 2001). Se considera que una participación cooperativa entre ambos miembros de la pareja contribuye a evitar la sobrecarga de roles experimentados, ya sea en lo que respecta al rol de trabajo o a rol en la familia (Burley 1995).

De acuerdo con la teoría de rol de género de Pleck (1995 citado en Kulik, Shilo-Levin y Liberman, 2016), la ideología de género es un elemento antecedente del conflicto entre roles. Los hombres con una ideología más tradicional de género, que consideran el rol de trabajador como el más importante, serán más sensibles a la interferencia de las demandas familiares en el dominio del trabajo que aquellos hombres con una ideología más igualitaria. De la misma manera, las mujeres con una ideología más tradicional, que consideran su rol en la familia como el más importante, serán más sensibles a la interferencia de las demandas laborales sobre el dominio familiar, que aquellas mujeres con ideología más igualitaria

Además, Somech y Drach-Zahavy (2007) relacionan la ideología de género con la conciliación trabajo-familia poniéndolo en relación con las estrategias que la persona lleva a cabo para resolver el conflicto entre el trabajo y el hogar. Estos consideran que, cuando un individuo lleva a cabo estrategias para favorecer la conciliación, éstas tienen que ser congruentes con su ideología y creencias, por tanto, estas estrategias irán unidas a las creencias sobre roles de género que la persona pueda tener. Es decir, las personas con una ideología tradicional de rol de género usarán estrategias de resolución de conflictos que se ajusten más a las expectativas del rol de género tradicional.

Como hemos ido viendo, la ideología de género se relaciona con la distribución de tareas en el hogar y ambas pueden relacionarse con la conciliación trabajo-familia. Schindler et al., (2003), llegan a la conclusión de que la equidad en el reparto de tareas debería formar parte de las estrategias enfocadas a la promoción de la conciliación trabajo-familia.

En parejas de doble empleo, los diferentes grados de implicación del hombre y la mujer en las tareas del hogar, incluido el cuidado de los hijos, puede estar influyendo negativamente sobre la conciliación entre la vida familiar y laboral. Esto ha sido demostrado por numerosos estudios e investigaciones (Bianchi, Milkie, Saber y Robinson, 2000; Korabik, 2015; Borelli, Nelson, River, Birken y Moss-Racusin, 2017). En estas parejas, se encuentra que el tiempo dedicado a las tareas del hogar puede afectar restringiendo la cantidad de tiempo de trabajo para alguno de los dos miembros de la pareja, además de causar efectos negativos de baja energía o esfuerzo dedicado al trabajo (Noonan,

2001). En las familias en las que la mujer dedica más tiempo a tareas del hogar, éstas presentan mayor conflicto entre trabajo y familia (Milkie y Peltola 1999; Wiersma y Van den berg 1991 citados en Fagan y Press 2008).

Por tanto, teniendo en cuenta el cambio que se está produciendo a nivel social, familiar e individual, es de interés el estudio de la posible influencia de la ideología de género sobre la equidad en el reparto de tareas en parejas con doble empleo y, además, conocer si ello favorece la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El objetivo principal de esta investigación es conocer si existe relación entre la división de tareas domésticas y de crianza en el hogar, la ideología de género y la interacción positiva o negativa entre el trabajo y la familia en sujetos pertenecientes a familias de doble empleo. Un objetivo secundario es analizar y recoger valores que definan el Cuestionario sobre Distribución de tareas como válido y fiable, por lo que se realizará un análisis psicométrico para garantizar su utilidad.

Las hipótesis de interés son las siguientes:

- Los hombres se ocupan menos de las tareas domésticas y del hogar que las mujeres.
- A mayor equidad en el reparto de tareas domésticas y de crianza en el hogar, habrá una ideología de género más igualitaria.
- Los sujetos con niveles altos de facilitación entre familia y trabajo tendrán una mayor equidad en distribución de tareas que los que tienen baja facilitación.
- Los sujetos con bajo conflicto entre familia y trabajo tendrán una mayor equidad en distribución de tareas que los sujetos con alto conflicto.
- Los sujetos con niveles altos de facilitación entre familia y trabajo tendrán una ideología de género más igualitaria que los que tienen baja facilitación.
- Los sujetos con bajo conflicto entre familia y trabajo tendrán una ideología más igualitaria de género que los sujetos con alto conflicto.

MÉTODO

Participantes

La muestra se compone de 147 participantes, el 44,9% son hombres y el 55,1% mujeres, con una media total de edad de 48 años, 49,70 años de media (DT: 8,27) entre los hombres y 48,17 años entre las mujeres (DT: 6,83). La manera de acceder a los sujetos fue a través del procedimiento de muestreo “Bola de nieve”.

La característica principal de los participantes es que, actualmente, conviven en pareja y tienen hijos, siendo todas las relaciones heterosexuales. Los participantes tienen entre 1 y 8 hijos, aunque la mayoría, el 51% de ellos, tienen 2 hijos. El 23,8% tienen hijos de entre 12 y 18 años y el 33,3% mayores de 18 años.

Todos los participantes trabajan actualmente, al igual que sus parejas. Un 90,5% tienen contrato fijo. Los hombres dedican más horas al trabajo por semana, con una media de 42,33 horas semanales (DT: 10,03), mientras que las mujeres trabajan una media de 35,57 horas por semana (DT: 8,48).

Con respecto a los ingresos netos mensuales de los participantes, se muestran en la Figura 1 los datos encontrados, por un lado los ingresos de las mujeres y, por otro lado, los de los hombres. De entre las mujeres se encuentra que la mayoría (33,30%) ingresan mensualmente entre 1200 y 1800 euros, mientras que la mayoría de los hombres cobran mensualmente más de 2400 euros (47%).

Por otro lado, en la Figura 2 se muestran los ingresos de las parejas de los participantes, por un lado las parejas mujeres y por otro lado las parejas hombres. Se encuentra que de entre las parejas de los hombres, indicado directamente como el grupo de mujeres en la gráfica, la mayoría (28,8%) ingresan mensualmente entre 1800 y 2400 euros. De las parejas de las mujeres, indicado en la gráfica como el grupo de hombres, la mayoría ingresan mensualmente (29,6%) entre 1800 y 2400 euros o más de 2400 euros.

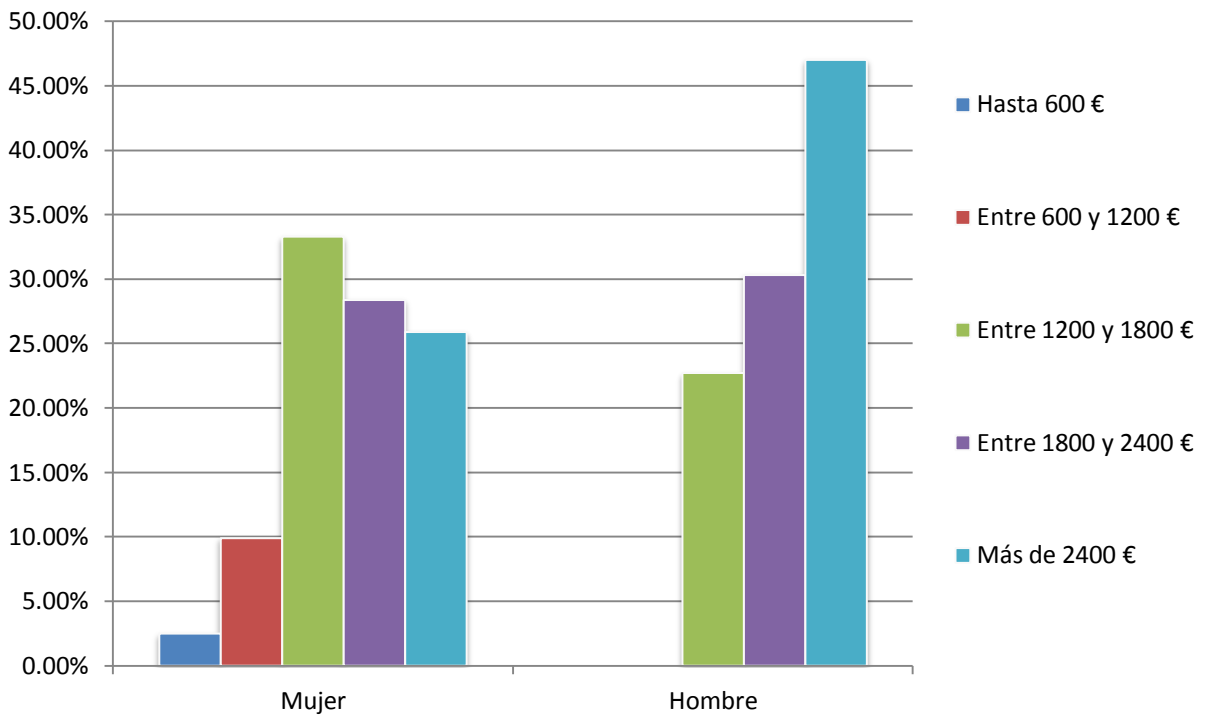


Figura 1. Porcentaje total por sexo de ingresos mensuales de los participantes.

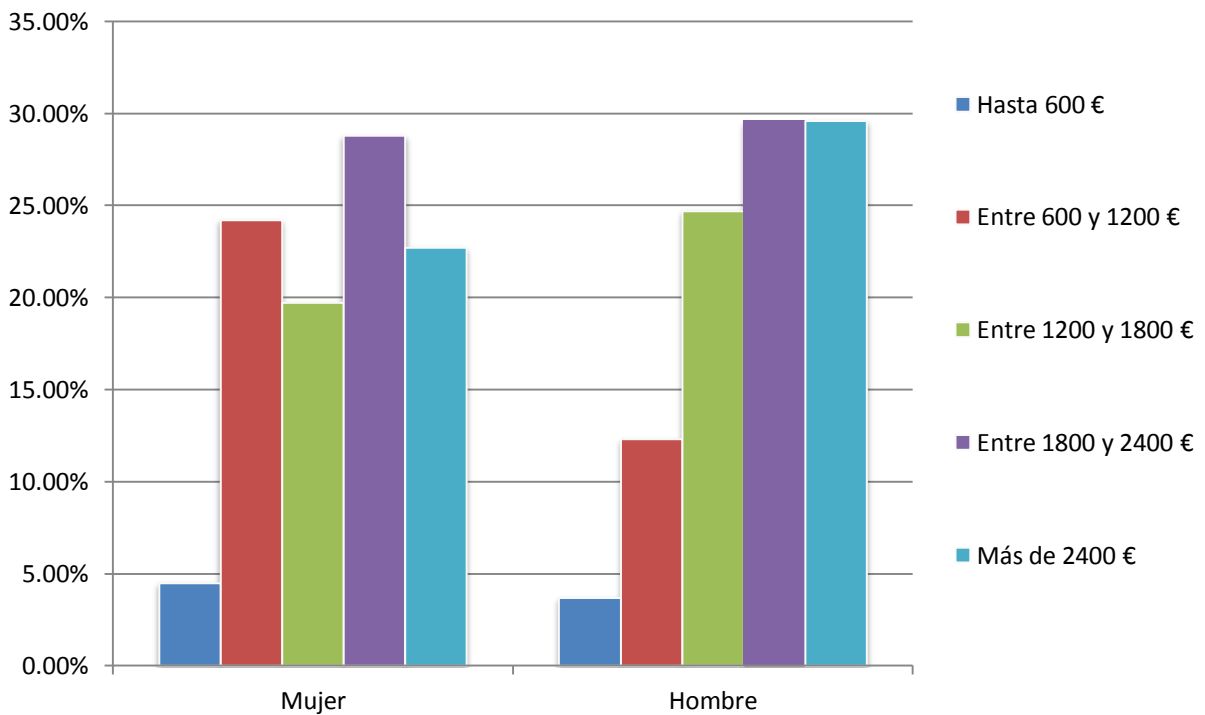


Figura 2. Porcentaje total por sexo de ingresos mensuales de la pareja.

Instrumentos

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Moreno-Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz y Geurts, 2009). Se trata de una adaptación española del instrumento desarrollado por Grzywacz y Marks (2000).

Esta escala está compuesta por 22 ítems a los que se responde mediante una escala tipo likert de 4 puntos (valores entre 0 y 3), en la que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas.

Los ítems se dividen en cuatro subescalas que hacen referencia a la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y al tipo de relación existente entre ambos dominios (positiva o negativa):

- Interacción negativa trabajo-familia.
- Interacción negativa familia-trabajo.
- Interacción positiva trabajo-familia.
- Interacción positiva familia-trabajo.

En el estudio de Moreno-Jiménez, et al., (2009) se encontraron valores de alfa de Cronbach entre 0,77 y 0,89, en las cuatro dimensiones de la escala, lo que nos indica niveles buenos de consistencia interna y capacidad discriminativa. Con respecto a la validez convergente, se estudió realizando un análisis de correlación entre las dimensiones de la escala y otros constructos. Los dos tipos de interacción negativa se relacionan positivamente con sobrecarga de rol y conflicto de rol. Los dos tipos de interacción positiva sólo correlacionan positivamente con ambigüedad de rol.

En nuestra muestra se han encontrado también niveles adecuados de consistencia interna, con un alfa total de 0,84. Analizados los distintos factores se encuentran buenos niveles, con valores de alfa entre 0,71 y 0,84.

Cuestionario sobre Distribución de tareas (García-Mina, Martínez y Carrasco, 2005)

Para la evaluación de la distribución de tareas domésticas y de crianza se ha utilizado el cuestionario inicial *Distribución de tareas*. Este cuestionario fue elaborado tomando como base la medida de los roles parentales de Hoffman y Youngblade (1999).

El cuestionario está formado por 30 ítems, que describen las distintas tareas que se requieren para el funcionamiento del hogar. El sistema de respuesta utilizado es a través de una escala de respuesta tipo Likert de seis puntos: Siempre yo / Normalmente yo/ Los dos por igual / Normalmente mi pareja / Siempre mi pareja / Ninguno de los dos- otra persona.

La elección de este cuestionario se debe a que fue elaborado teniendo en cuenta las tareas más habituales que han de llevarse a cabo en una familia. Los ítems miden el constructo de la manera más cercana a la idea inicial, recogen información sobre el cuidado de la casa, la compra, las reparaciones, la gestión económica y el cuidado de los hijos, tanto en tareas cotidianas como en lo que respecta a atención médica y el contacto con el centro escolar.

En nuestra muestra se han encontrado niveles adecuados de consistencia interna del instrumento con un alfa de Cronbach de 0,87.

Escala sobre Ideología de Género (Moya, Expósito y Padilla, 2006).

Se trata de una escala formada por 38 ítems, con una escala de respuesta de tipo likert con seis opciones de respuesta (siendo 0, Totalmente de acuerdo y 5, Totalmente en desacuerdo). 19 de estos ítems hacen referencia a una orientación más tradicional de la ideología de género, mientras que el resto hacen referencia a una orientación más igualitaria, haciendo referencia, en igual medida, a la mujer, al hombre y a la relación entre ellos. A mayor puntuación en la escala, ideología de género más tradicional.

Con respecto a la fiabilidad del instrumento, el análisis se estimó mediante la ecuación de Spearman-Brown, tras separar los ítems pares de los impares y calcular la correlación entre las dos mitades. El valor de dicha correlación fue de 0,90 y la estimación del alfa de Cronbach fue 0,95, indicando un elevado valor de fiabilidad y consistencia interna del instrumento. Con respecto a la validez, tanto convergente como discriminante, se encuentra correlación con otros indicadores de la ideología de género.

En nuestra muestra se han encontrado también niveles adecuados de consistencia interna, con un alfa de 0,90.

Por último, se han elaborado preguntas de elaboración propia para recoger información sobre variables sociodemográficas relativas al sexo, la edad, número de hijos, profesión, horario de trabajo e ingresos mensuales propios y de la pareja.

Procedimiento

Los cuestionarios fueron administrados vía online o por cadena móvil a través de la aplicación de WhatsApp. Éstos iban acompañados por un documento de confidencialidad para los participantes en la investigación. Los datos se recogieron tras el consentimiento informado y a través de diferentes contactos. Debían convivir en pareja para participar, de manera voluntaria, en la investigación.

El orden en el que fueron administrados estos cuestionarios fue, en primer lugar el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, en segundo lugar el Cuestionario sobre Distribución de tareas y, por último, la escala sobre Ideología de género. El tiempo aproximado necesario para la cumplimentación de todos los cuestionarios fue de entre 15 o 20 minutos.

El período de recogida de datos fue de diciembre a febrero de 2019.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos se ha utilizado el programa informático Statistical Package for the Social Sciences 24 (SPSS).

En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas. Seguidamente, se ha llevado a cabo un análisis de la consistencia interna de los instrumentos utilizados. Para medir la consistencia interna se ha calculado el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Además, se ha analizado la validez de constructo del Cuestionario sobre Distribución de tareas (García-Mina, Martínez y Carrasco, 2005) mediante un análisis factorial exploratorio.

La variable sobre conciliación entre el trabajo y la familia consta de dos dimensiones, por un lado el conflicto y por otro lado la facilitación. Para realizar los análisis se han categorizado cada una de ellas dividiéndolas en grupos de sujetos con niveles alto, medio y bajo. Al carecer de un baremo representativo se han utilizado, en cada una de las dimensiones, como referencia, los valores escalares mencionados.

Para contrastar las hipótesis planteadas se han realizado distintos análisis, comprobando antes el cumplimiento o no del supuesto de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Para contrastar la primera hipótesis se ha realizado un análisis t de Student para muestras independientes, utilizando como medida del tamaño del efecto la r de Rosenthal.

Para la segunda hipótesis se ha realizado un análisis de correlación de Spearman. En el caso de la tercera y cuarta hipótesis se ha realizado un análisis ANOVA de un factor, calculando el tamaño del efecto mediante η^2 . Este análisis ha sido acompañado por un análisis post hoc, para ver las diferencias entre cada uno de los niveles de conciliación.

Por último, para la quinta y sexta hipótesis, se han realizado los análisis mediante una prueba de Kruskal-Wallis, seguido de un análisis U de Mann Whitney para analizar las diferencias entre cada uno de los grupos de la variable sobre conciliación, tres grupos con distintos niveles: alto, medio y bajo. Antes de ello, se ha realizado la corrección de Bonferroni, por lo que se considerará un $\alpha = 0,016$, resultado de haber dividido el Alpha de 0,05 entre tres, por los tres grupos analizados. El tamaño del efecto se ha calculado mediante la r de Rosenthal.

Para el cálculo del tamaño del efecto en cada una de las hipótesis se han utilizado los siguientes criterios de interpretación: entre 0,10 y 0,30 un efecto pequeño, entre 0,30 y 0,50 moderado, y por encima de 0,50 elevado.

RESULTADOS

Análisis del Cuestionario sobre Distribución de tareas

Se han realizado los correspondientes análisis para garantizar la validez y fiabilidad del instrumento sobre distribución de tareas.

Para analizar la estructura del cuestionario se realizó un análisis de componentes principales con una rotación Varimax. El valor de la medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo (KMO= 0,83) y la prueba de Barlett ($X^2(435)=2873,71$, $p<,001$) indican niveles adecuados. Se obtuvieron cuatro factores. El porcentaje acumulado de la varianza total explicada por los cuatro factores es del 58,02%. El primer factor explica el 19,86% de la varianza, recoge tareas sobre el cuidado de los hijos. El segundo explica el 18,03% y se refiere más a tareas de limpieza del hogar. El tercero explica el 11,82% y recoge tareas referidas a labores de alimentación y compra y, por último, el cuarto factor explica el 8,29% de la varianza y recoge actividades referidas a economía y reparaciones del hogar.

Con respecto a las comunalidades obtenidas en el análisis, los valores son todos superiores a 0,40.

Comparando las saturaciones de los ítems en cada uno de los cuatro factores podemos apreciar que la saturación de los ítems en su factor correspondiente es superior a 0,30. A continuación mostramos la matriz de configuración con las saturaciones de cada ítem en los factores (Tabla 1).

Tabla 1

Matriz de Componente Rotado

	Factores			
	1	2	3	4
22. Atender a los hijos/as en casa (cambiar pañales, ir al baño, lloros)	,807			
24. Atender a los hijos/as durante la noche.	,776			
21. Bañar a los hijos/as.	,770			
29. Llevar a los hijos/as a las actividades extraescolares.	,756			
27. Recoger a los hijos/as del colegio/ guardería.	,755			
25. Preparar a los hijos/as por la mañana.	,737			
23. Jugar en casa con los hijos/as.	,702			
20. Dar de comer a los hijos/as	,693			
26. Llevar a los hijos/as al colegio/ guardería.	,684			
30. Mantener relaciones con el centro escolar (reuniones con profesores, padres...)	,611			
28. Llevar a los hijos/as al médico.	,459		,426	
11. Limpiar el baño.		,823		
10. Limpiar la casa (aspirador, polvo...)		,760		
3. Lavar la ropa.		,750	,434	
4. Tender la ropa.	,256	,710	,439	
8. Planchar.		,701		
9. Colocar la ropa seca y/o planchada.		,669	,460	
17. Poner gasolina.		-,666		,472
12. Limpiar la cocina.		,656	,274	
5. Recoger la casa.	,292	,570	,519	
16. Lavar el coche.		-,529		,398
1. Hacer la compra general de alimentos y limpieza.			,836	
2. Hacer pequeñas compras (pan, fruta).			,810	
7. Lavar los platos/ Poner el lavavajillas.		,301	,595	
6. Cocinar.			,557	
15. Hacer pequeños arreglos (electricidad...)		-,321		,689
19. Hacer gestiones bancarias.				,666
13. Limpiar zapatos.		,271		,584
14. Sacar la basura.			,360	,573
18. Llevar las cuentas de la casa.				,555

Nota: Cuatro factores extraídos. Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax. Se han eliminado las saturaciones inferiores a 0,30.

Por último, exponemos en la Tabla 2 las correlaciones entre los distintos factores analizados.

Tabla 2

Matriz de Transformación de componentes

Factor	4	3	2	1
1.Cuidado de los hijos	-0,297	0,480	0,483	0,545
2.Limpieza en el hogar	0,409	-0,441	-0,275	0,641
3.Alimentación y compra	0,573	-0,013	0,568	-0,172
4.Economía y reparaciones	0,30	0,520	-0,555	0,175

Nota: Cuatro factores extraídos. Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax.

Hipótesis 1

Con el fin de comprobar si los hombres se ocupan en menor medida de las tareas domésticas y del hogar que las mujeres, se ha llevado a cabo, en primer lugar, la comprobación del supuesto de normalidad de la variable sobre distribución de tareas mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Al cumplirse el supuesto ($p > 0,05$) se procedió a realizar un análisis t de Student para muestras independientes.

Según los resultados observados podemos concluir que existen diferencias estadísticamente significativas entre los hombres y las mujeres en cuanto a distribución de tareas ($t(143) = -6,142$, $p = 0,000$), además, calculamos d de Cohen para obtener el tamaño del efecto, siendo este alto ($d = 0,98$). Los resultados muestran que los hombres ($\bar{X} = 74,98$, $DT = 17,03$) realizan menos tareas que las mujeres ($\bar{X} = 95,54$, $DT = 23,47$).

Además, se han analizado las diferencias entre hombres y mujeres en cada uno de los factores de la variable sobre distribución de tareas. Como ya hemos mencionado, se encuentran cuatro factores en el análisis del instrumento, por lo que hemos analizado cada uno de ellos.

En el primer factor, más relacionado con el cuidado de los hijos, se han encontrado que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ($t(145) = -4,96$, $p = 0,000$). Se calculó la r de Rosenthal para obtener el tamaño del efecto, se encontró un tamaño del efecto moderado ($r = 0,38$). Las mujeres ($\bar{X} = 33,64$, $DT = 13,67$) realizan más tareas sobre el cuidado de los hijos que los hombres ($\bar{X} = 23,14$, $DT = 11,51$).

En el segundo factor, más relacionado con las tareas de limpieza en el hogar, se han encontrado que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ($t(145) = -8,20, p = ,000$) y esa diferencia tiene un efecto alto ($r = 0,56$). Las mujeres ($\bar{X}=33,83, DT=10,01$) realizan más tareas de limpieza en el hogar que los hombres ($\bar{X}=22,55, DT=6,56$).

En el tercer factor, más relacionado con las labores de alimentación y compra, se han encontrado que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ($t(145) = -5,68, p = ,000$) y esa diferencia tiene un efecto moderado ($r = 0,42$). Las mujeres ($\bar{X}=14,70, DT=3,86$) realizan más labores de alimentación y compra que los hombres ($\bar{X}=11,05, DT=3,89$).

Por último, en el cuarto factor, más relacionado con actividades referidas a economía y reparaciones del hogar, se han encontrado que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ($t(145) = 6,67, p = ,000$) y esa diferencia tiene un efecto moderado ($r = 0,48$). Los hombres ($\bar{X}=18,26, DT=4,01$) realizan más actividades referidas a la economía y reparaciones del hogar que las mujeres ($\bar{X}=13,37, DT=4,71$).

Hipótesis 2

Con el fin de comprobar la relación entre la distribución de tareas y la ideología de género se ha llevado a cabo un análisis de correlación de Spearman. Se ha comprobado el supuesto de normalidad para ambas variables y, en el caso de la ideología de género, no se cumple el supuesto ($p < 0,05$).

Los resultados obtenidos indican que existe una relación inversa entre ambas variables ($r = - 0,124, p=0,135$) y ésta no es estadísticamente significativa. Se ha analizado también la relación entre ideología de género y cada uno de los factores o dimensiones de la distribución de tareas.

Con el primer factor, más relacionado con el cuidado de los hijos, no se ha encontrado correlación significativa con la ideología de género ($r = - 0,108, p=0,193$). Tampoco con el segundo factor, relacionado con las tareas de limpieza en el hogar ($r = - 0,120, p=0,148$). Tampoco se encuentra relación estadísticamente significativa entre la ideología de género y el tercer factor, labores de alimentación y compra ($r = - 0,141, p=0,088$), ni con el cuarto factor, actividades referidas a economía y reparaciones del hogar ($r = 0,104, p=0,210$).

Hipótesis 3

Para comprobar si los sujetos con niveles altos de Facilitación tienen mayor equidad en el reparto de tareas que los que tienen baja Facilitación, se ha realizado una prueba ANOVA de un factor, ya que se cumple el supuesto de normalidad para la variable Distribución de tareas. Como se ha mencionado con anterioridad, existen dos dimensiones dentro de la conciliación relacionadas con la

facilitación, por un lado, la Facilitación del trabajo a la familia y, por otro lado, la Facilitación de la familia al trabajo.

Vamos a analizar en primer lugar la distribución de tareas en los distintos niveles de Facilitación del trabajo hacia la familia.

Tras obtener los resultados podemos concluir que las diferencias no son estadísticamente significativas en lo que respecta a distribución de tareas y Facilitación Trabajo-Familia ($F(2)=1,048$, $p=0,353$). No se puede demostrar que los sujetos con niveles altos de Facilitación Trabajo-Familia tengan mayor equidad en el reparto de tareas del hogar que los que tienen baja Facilitación.

En segundo lugar, se analiza la equidad en el reparto de tareas con respecto a los niveles de facilitación de la familia hacia el trabajo. Se encuentra que existen diferencias y éstas son estadísticamente significativas ($F(2)=9,601$, $p=,000$). Tras realizar los análisis calculamos el tamaño del efecto mediante η^2 y encontramos que las diferencias tienen un efecto bajo ($\eta^2= 0,11$).

Con el fin de analizar las diferencias en la distribución de tareas entre los tres grupos de facilitación: bajo, medio, alto, se ha realizado un análisis post-hoc ilustrado en la Tabla 3.

Se encuentran diferencias significativas en distribución de tareas entre los sujetos con nivel bajo de facilitación y los sujetos con nivel medio, teniendo mayor equidad en el reparto de tareas los sujetos con nivel medio en facilitación Familia-Trabajo. La diferencia encontrada, una vez calculado el tamaño del efecto, es de efecto moderado ($d= 0,61$). Además, existen diferencias entre los sujetos con nivel bajo y los sujetos con nivel alto en facilitación, encontrando mayor equidad en el reparto de tareas en aquellos sujetos con una alta facilitación Familia-Trabajo. La diferencia encontrada, una vez calculado el tamaño del efecto, es de efecto alto ($d= 0,89$). No se encuentran diferencias en distribución de tareas entre los sujetos con nivel medio y alto en facilitación Familia-Trabajo.

Tabla 3

Diferencias en Distribución de Tareas según el nivel de Facilitación Familia-Trabajo

	Bajo M(DT)	Medio M(DT)	Alto M(DT)
Distr. Tareas	74,96(21,45) _a	88,55(22,23) _b	94,33(21,96) _b

Nota: Los grupos que no comparten ningún subíndice indican diferencias significativas a un nivel $p < 0,05$.

Hipótesis 4

Para comprobar si los sujetos con bajo conflicto tienen mayor equidad en la distribución de tareas que los sujetos con alto conflicto se ha realizado, de nuevo, un análisis ANOVA de un factor, ya que se cumple el supuesto de normalidad para la variable distribución de tareas. Como existen dos dimensiones dentro de la conciliación relacionadas con el conflicto, por un lado, el conflicto del trabajo a la familia y, por otro lado, el conflicto de la familia al trabajo, vamos a exponer los análisis con ambos.

Vamos a analizar en primer lugar los niveles de conflicto Trabajo-Familia con respecto a la distribución de tareas.

Observando los resultados obtenidos podemos concluir que existen diferencias en distribución de tareas entre los sujetos con distinto nivel de conflicto Trabajo-Familia ($F(2)=0,807$, $p=0,448$) pero éstas no son estadísticamente significativas.

Por otro lado, con respecto a conflicto Familia-Trabajo se ha encontrado que tampoco existen diferencias estadísticamente significativas en distribución de tareas entre sujetos con distinto nivel de conflicto ($F(2)=0,203$, $p=0,817$).

Hipótesis 5

Para comprobar si los sujetos con niveles altos de facilitación tienen una ideología de género más igualitaria que los que tienen baja facilitación, se ha realizado una prueba H de Kruskal-Wallis, ya que no se cumple el supuesto de normalidad para la variable de ideología de género. Vamos a analizar en primer lugar las diferencias en ideología de género teniendo en cuenta los niveles de facilitación Trabajo-Familia.

Tras obtener los resultados podemos concluir que las diferencias en ideología de género no son estadísticamente significativas entre los distintos niveles de facilitación Trabajo-Familia ($X^2(2)=3,17$, $p=0,204$).

En segundo lugar, con respecto a las diferencias en ideología de género entre los distintos niveles de facilitación Familia-Trabajo, encontramos que las diferencias tampoco son estadísticamente significativas ($X^2(2)=2,22$, $p=0,328$).

Hipótesis 6

Para comprobar si los sujetos con bajo conflicto tienen una ideología más igualitaria que los sujetos con alto conflicto se ha realizado, de nuevo, una prueba H de Kruskal-Wallis, ya que no se cumple el supuesto de normalidad para la variable de ideología de género. Vamos a analizar en primer lugar las diferencias en ideología de género entre los distintos niveles de conflicto Trabajo-Familia.

Observando los resultados obtenidos podemos concluir que existen diferencias significativas en ideología de género entre los sujetos con alto nivel de conflicto Trabajo-Familia y los sujetos con nivel bajo ($X^2(2)=8,627$, $p=0,013$). Se encuentra que aquellos sujetos con nivel bajo de Conflicto tienen una ideología de género más igualitaria.

Con el fin de analizar las diferencias entre los tres niveles de conflicto: bajo, medio, alto, se ha realizado un análisis U de Mann Whitney por cada dos grupos. Se han analizado las diferencias entre nivel bajo-medio, bajo-alto y medio-alto. Antes de realizar estos análisis se ha llevado a cabo la corrección de Bonferroni, por lo que se considerará un $\alpha = 0,0016$.

En primer lugar, las diferencias que se encuentran en ideología de género entre los sujetos con un nivel bajo y los sujetos con nivel medio de conflicto son estadísticamente significativas ($U=855$, $Z=-2,53$, $p=0,011$). Se calculó el tamaño del efecto mediante la r de Rosenthal, encontrando un tamaño del efecto bajo ($r=0,25$). En este análisis, observando la Figura 3, que muestra los valores de la mediana, se puede observar que los sujetos con nivel bajo de conflicto entre el trabajo y la familia tienen una ideología más igualitaria que los sujetos con niveles medios de conflicto.

Con respecto a las diferencias entre los sujetos con nivel bajo y alto de conflicto se encuentra que éstas no son estadísticamente significativas ($U=877$, $Z=-0,372$, $p=0,710$). Y, por último, las diferencias en ideología de género entre los sujetos con nivel medio y los sujetos con nivel alto en conflicto Trabajo-Familia tampoco son estadísticamente significativas ($U=1025$, $Z=-2,376$, $p=0,017$).

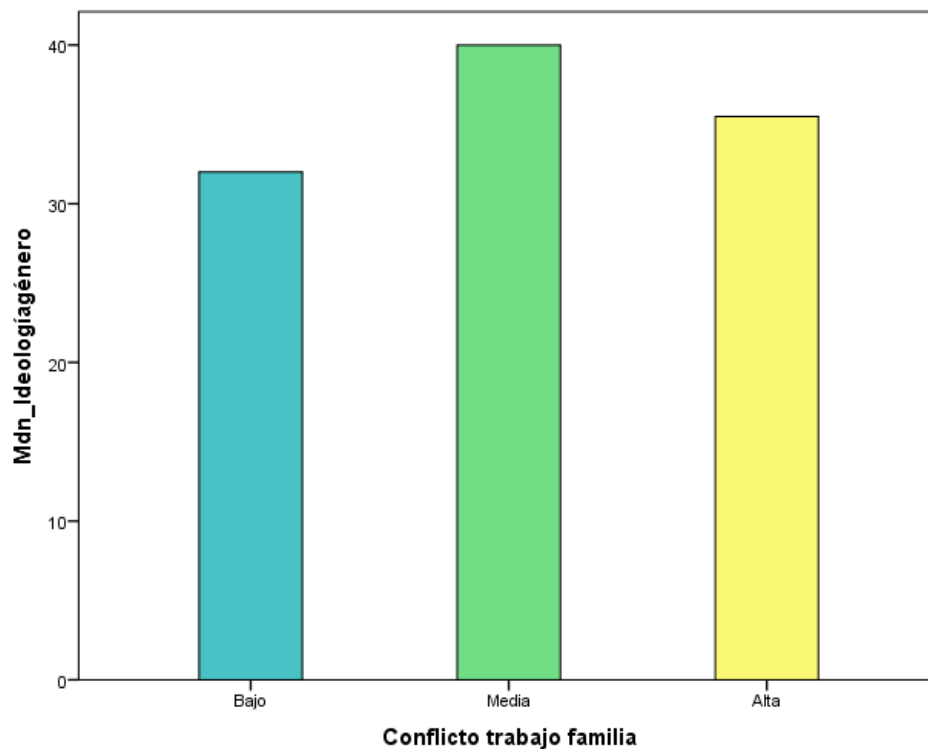


Figura 3. Diferencias en ideología de género en función del nivel de conflicto trabajo-familia.

Por otro lado, con respecto a conflicto Familia-Trabajo se ha encontrado que también existen diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de conflicto Familia-Trabajo en ideología de género ($X^2(2)=7,537$, $p=0,023$). Con el fin de analizar las diferencias entre los tres niveles de conflicto: bajo, medio, alto, se ha realizado un análisis U de Mann Whitney por cada dos grupos. Como en el caso anterior, se considerará un $\alpha = 0,0016$.

En primer lugar, con respecto a las diferencias que se encuentran en ideología de género entre los sujetos con un nivel bajo y los sujetos con nivel medio de conflicto se encuentra que no son estadísticamente significativas ($U=1116$, $Z=-1,963$, $p=0,05$).

Con respecto a las diferencias entre los sujetos con nivel bajo y alto de conflicto se encuentra que éstas sí son estadísticamente significativas ($U=736$, $Z=-2,628$, $p=0,009$). Se calculó el tamaño del efecto mediante la r de Rosenthal, encontrando un tamaño del efecto bajo ($r=0,27$). En este análisis se puede observar que los sujetos con nivel bajo de conflicto Familia-Trabajo tienen una ideología más igualitaria que los sujetos con niveles altos de conflicto, tal y como muestran los valores de la mediana en la figura 4.

Y, por último, analizando las diferencias en ideología de género entre los sujetos con nivel medio y los sujetos con nivel alto en conflicto Trabajo-Familia se encuentra que éstas no son estadísticamente significativas ($U=972$, $Z=-0,683$, $p=0,495$).

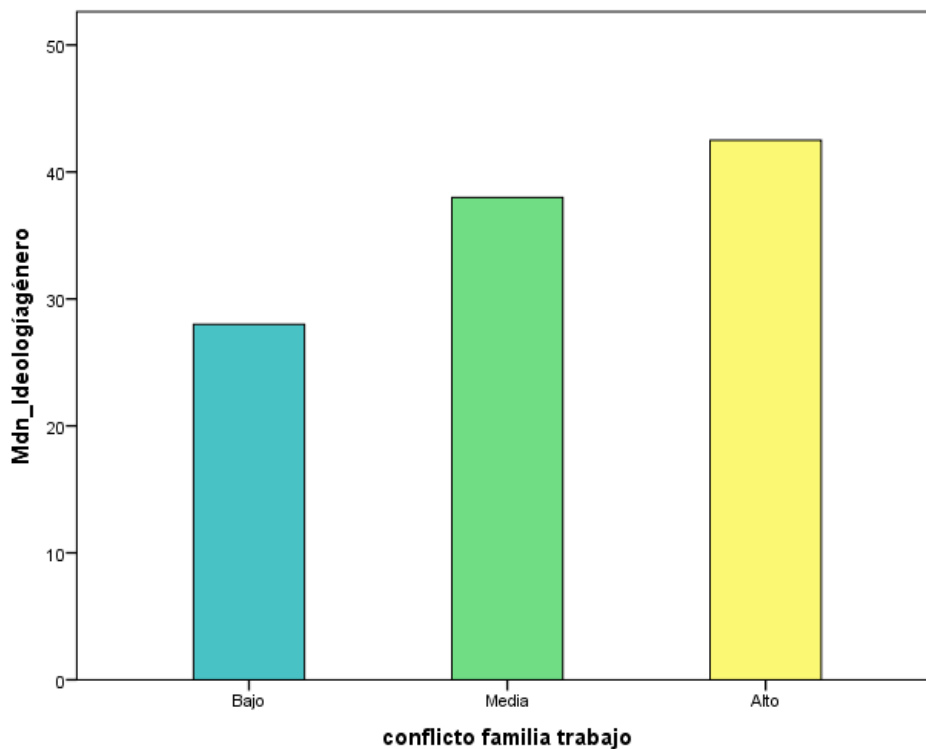


Figura 4. Diferencias en ideología de género en función del nivel de conflicto familia-trabajo.

DISCUSIÓN

Mediante la realización de la investigación se ha podido profundizar en las relaciones entre la ideología de género, la distribución de tareas y la facilitación y conflicto entre el trabajo y la familia en familias de doble empleo. Según los datos obtenidos, se corroboran algunas de las hipótesis planteadas al inicio del estudio que ahora serán analizadas detalladamente.

Antes de comenzar, debemos tener en cuenta el análisis psicométrico realizado del Cuestionario sobre Distribución de tareas (García-Mina, Martínez y Carrasco, 2005). Se han encontrado buenos niveles de consistencia interna, como ya se ha mencionado, por lo que este cuestionario mide aquello que debe medir. Los ítems miden el constructo de una manera muy precisa, se engloban de una manera muy representativa aquellas tareas relacionadas con el hogar. Se recoge información sobre el cuidado de la casa, la compra, las reparaciones, la gestión económica y el cuidado de los hijos, tanto en tareas cotidianas como en lo que respecta a atención médica y el contacto con el centro escolar, diferenciando, como ya hemos mencionado, cuatro factores principales dentro del instrumento, por lo que su uso en la investigación ha sido muy ventajoso y respaldado por los análisis.

Con respecto a las hipótesis planteadas, en primer lugar, se ha encontrado que existen diferencias estadísticamente significativas en la distribución de tareas entre hombres y mujeres. La puntuación de respuesta de los hombres refleja que la pareja se ocupa más de las tareas domésticas y de crianza, y, con respecto a la respuesta de las mujeres, la puntuación refleja que la distribución es más igualitaria o que ellas son las que se ocupan más de las tareas. Estos resultados confirman la hipótesis y, además, se ven respaldadas por estudios anteriores (Tobío, 2002; Baxter 1992; Hersch 1985, 1991). Ajenjo y García (2011) ya encontraron en su estudio que, a pesar de que en familias de doble ingreso la participación del varón en las tareas del hogar es mayor, es la mujer la que invierte un mayor tiempo en ellas. Según estos autores estos resultados pueden deberse a las diferencias de tiempo de trabajo remunerado, los hombres continúan siendo la principal fuente de ingresos y, por otro lado, las diferencias en el tiempo de ocio, donde ellas continúan siendo las principales cuidadoras. En esta parte también se ha encontrado que los hombres son los que se encargan en mayor medida de las tareas relacionadas con la economía y reparaciones dentro del hogar, coincidiendo con el rol tradicional del padre como sostén de la familia y dejando a la mujer como responsable del hogar y la familia monopolizando el resto de tareas.

Estas diferencias en distribución de tareas entre hombres y mujeres también podrían ser debidas a la ideología de género, sin embargo en los resultados no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas, no se ha podido demostrar que a mayor equidad en el reparto de tareas domésticas y de crianza en el hogar, ideología de género más igualitaria. Estos resultados tal vez se deban a la edad de los hijos de estas parejas, la mayoría de los participantes tienen hijos mayores, por

lo que habrá una mayor implicación y colaboración con los padres en la distribución en las distintas tareas del hogar, impidiendo que esa relación entre la ideología de género y distribución de tareas sea del todo visible.

Con respecto a la tercera de las hipótesis planteadas, se ha comprobado y confirmado que los sujetos con niveles altos de facilitación tienen mayor equidad en el reparto de tareas que los que tienen baja conciliación. Como ya hemos mencionado con anterioridad, dentro de la conciliación, la facilitación puede medirse teniendo en cuenta su bidireccionalidad, es decir, teniendo en cuenta elementos del trabajo que influyen en la familia así como elementos familiares que influyen en el trabajo, por ello hemos analizado la distribución de tareas teniendo en cuenta cada uno de ellos.

Por un lado, encontramos que no hay diferencias significativas en lo que respecta a distribución de tareas y facilitación Trabajo-Familia, es decir, no podemos demostrar que los sujetos con niveles altos de facilitación Trabajo-Familia tengan una mayor equidad en la distribución de tareas que los que tienen baja facilitación. Estos resultados pueden ser debidos al tamaño reducido de la muestra o tal vez a que, en esta investigación, se exploran variables más relacionadas con el ámbito familiar que con el laboral. Como sugiere la investigación realizada por Moreno-Jiménez, et al., (2009) así como la realizada por Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff y Kinnunen, (2005), son aquellas variables relacionadas con el ámbito laboral las que ejercen influencia en la facilitación teniendo en cuenta la interacción desde el trabajo hacia la familia.

Por otro lado, con respecto al análisis de distribución de tareas y facilitación familia-trabajo, encontramos que sí existen diferencias significativas, por lo que los sujetos con niveles altos de facilitación familia-trabajo tienen una mayor equidad en la distribución de tareas que los que tienen baja facilitación. Existen pocos estudios que relacionen de manera directa la distribución de tareas con la facilitación o el conflicto entre la Familia y el trabajo. Según Vera-Martínez (2009), una de las principales estrategias de afrontamiento que utilizan las parejas ante estresores tanto del trabajo como de la familia es el reparto de tareas entre ambos, lo que promueve un mayor nivel de conciliación familia-trabajo. Por tanto, estos resultados nos llevan a pensar que cuanto más se reparten las tareas del hogar entre los miembros de la pareja, menor es la tensión de cada uno de ellos en cualquiera de sus roles, tanto en el trabajo como en la familia y más se potencia la facilitación entre la familia y el trabajo.

Con respecto a la cuarta hipótesis, los resultados obtenidos, tanto en relación al conflicto trabajo-familia, como al conflicto familia-trabajo, muestran que existen diferencias en distribución de tareas pero que éstas no son estadísticamente significativas. Estos resultados no son congruentes con otros estudios encontrados, como el de Cerrato y Cifre (2018). Esto puede deberse a limitaciones de la investigación, tal vez el tamaño de la muestra. Además, también puede deberse a que sólo se ha recogido la percepción de uno de los miembros de la pareja. Hubiera sido más ventajoso el recoger

datos sobre la distribución de tareas en el hogar teniendo en cuenta la percepción de ambos miembros para hacer la medida más fiable.

Con respecto a los análisis realizados con la variable ideología de género y sus diferencias tanto en conflicto como facilitación entre el trabajo y la familia podemos concluir lo siguiente.

No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en ideología de género entre los distintos niveles de facilitación trabajo-familia, ni tampoco en facilitación familia-trabajo, por lo que los sujetos con niveles altos de facilitación entre familia y trabajo no tienen una ideología de género más igualitaria que los que tienen baja facilitación.

Como ya hemos mencionado, la relación entre la ideología de género y la facilitación entre el trabajo y la familia aun no es del todo clara y sigue siendo teórica y empíricamente debatida (Shockley, Shen, DeNunzio, Arvan y Knudsen, 2017). Los resultados que se han obtenido en este caso pueden responder a limitaciones en la investigación, aunque los datos coinciden con la teoría e investigación realizada por Somech y Drach-Zahavy (2007). Estas autoras consideran que los sujetos llevan a cabo estrategias de afrontamiento de acuerdo a su ideología. Por tanto, encontraron que, en el caso de tener una ideología más tradicional, para las mujeres, quienes creen que su papel principal es ser madres y esposas, cualquier estrategia de afrontamiento que les permita cumplir las expectativas y estándares en el hogar puede servir como una técnica eficaz para disminuir el conflicto y así aumentar los niveles de conciliación. Al disminuir el desempeño en el ámbito laboral, éstas se centran en las demandas familiares y experimentan menos conflicto. En el caso de los varones ocurre de la misma forma, pero priorizando su papel como principal sustentador centrado en el trabajo.

Por otro lado, en sujetos con una ideología más igualitaria, los cuales consideran los roles de mujeres y hombres iguales, las estrategias de afrontamiento van dirigidas a asumir un papel activo tanto en el trabajo como en el hogar, reduciendo de esa forma el conflicto y potenciando la conciliación.

Por tanto, mientras los individuos actúen según sus creencias y su ideología, la conciliación será adecuada, lo que puede explicar los resultados obtenidos en referencia a esta hipótesis.

Por el contrario, sí se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre ideología de género y conflicto. En el caso del Conflicto trabajo-familia se encuentra que aquellos sujetos con un nivel bajo de conflicto tienen una ideología de género más igualitaria. De igual forma, en relación al conflicto familia-trabajo se encuentra que los sujetos con nivel medio-bajo de conflicto son aquellos con ideología de género más igualitaria. Existen pocos estudios que relacionen de manera directa la ideología de género con el conflicto entre el trabajo y la familia (Rajadhyaksha, Korabik y Aycan, 2015), pero nuestros resultados coinciden con la investigación realizada por Steibler's (2009, citado en Rajadhyaksha, Korabik y Aycan, 2015) que encontró que los hombres con ideología más igualitaria tenían menor conflicto entre el trabajo y la familia. Esto puede ser debido a que, aquellas personas con una ideología más igualitaria, al no estar encajados en roles impuestos por su ideología,

lleven a cabo actividades más diversas que les permitan explorar su posición en cada uno de los roles personales, siendo congruentes con sus preferencias y pudiendo así ejercerlos de una manera más adaptativa.

En toda investigación existen ciertas limitaciones que pueden sesgar de alguna forma los resultados. En este caso, en primer lugar podemos mencionar la recogida de los datos. Al tratarse de una recogida vía online, existe probabilidad de que los datos sean menos verídicos y confiables. Por otro lado, aunque el tamaño de la muestra es bastante grande, siempre aporta mejores resultados una muestra más representativa de la población total. A nivel poblacional también influyen factores culturales. La influencia de la cultura, la percepción que otros puedan tener de uno mismo, ha podido ser una limitación, posiblemente reflejada en las respuestas sobre ideología de género.

El uso del cuestionario sobre distribución de tareas, que no ha sido validado con anterioridad también es una limitación, ya que, a pesar de que se han realizado análisis dirigidos a validarlo, sería recomendable profundizar más en ello y aplicarlo en una muestra aún mayor.

Para concluir, esta investigación supone un pequeño avance en el estudio de variables familiares que pueden influir o interrelacionarse con la conciliación entre la vida familiar y laboral de las parejas y familias dónde ambos trabajan. Es importante conocer los elementos que favorecen una conciliación sana para evitar, a nivel personal, altos niveles de estrés o ansiedad y, por otro lado, a nivel interpersonal, conflictos familiares, de pareja o laborales que dificulten la convivencia. Además, se trata de un tema que debe ser aun más estudiado. A nivel social cada vez son más las familias dónde ambos miembros de la pareja trabajan, se ha producido una mayor incorporación de la mujer al trabajo que está derivando en un cambio en la distribución de roles, tanto a nivel familiar como laboral. Debe promoverse un equilibrio sano entre los roles que desempeña la persona, tanto en el ámbito laboral como familiar para que las funciones y competencias en cada uno de los ámbitos sea óptima.

Por otro lado, los cambios también se están produciendo a nivel ideológico y familiar. La ideología de género poco a poco va tornando en matices más igualitarios, cada vez hay una mayor participación tanto del hombre en el cuidado de los hijos y del hogar, como de la mujer en el ámbito más laboral y económico, elementos que tienen su efecto positivo en la conciliación familiar laboral. Por ello, consideramos que los cambios de la sociedad deben dar lugar a nuevos estudios que analicen las variables que acompañan a estas nuevas situaciones con el fin de conocer más sobre ellas. Además, el estudio sobre esta temática da pie a la promoción de medidas de facilitación y enriquecimiento tanto en las familias como en el ámbito laboral. La promoción de la conciliación en los hogares construye familias sanas y adaptativas, generando bienestar en cada uno de sus miembros y, por otro lado, reduce las tensiones que obstaculizan al individuo en su trabajo, generando motivación laboral así como buen ambiente interpersonal.

A nivel teórico esta investigación se une a un conglomerado de investigaciones, más bien escasas, sobre esta temática, promoviendo de esta manera la realización de nuevas investigaciones sobre esta área tomando como referencia los resultados obtenidos con estas variables.

Con la mirada puesta en futuras investigaciones sería bueno investigar estas mismas variables pero en relación a las parejas y no sólo con respecto a un miembro. Además, dentro de las parejas en las que ambos trabajan, tal vez sería interesante conocer la diferencia entre aquellas en las que han trabajado los dos desde el principio, y aquellas en las que la mujer se ha incorporado más tarde al mundo laboral, tal vez por necesidades económicas o cambios familiares. Por otro lado, el incluir variables relacionadas con el trabajo, como el estrés laboral o el burnout, al mismo tiempo que se analizan elementos familiares contribuiría a conocer con más precisión los efectos de ambos ámbitos sobre la conciliación, tanto del trabajo hacia la familia como de la familia al trabajo.

REFERENCIAS

- Ajenjo, M., y García Román, J. (2011). El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso. *Papers: revista de sociologia*, 96(3), 0985-1006.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., y Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278-308.
- Armijo Garrido, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4(183), 1-29.
- Barnett, R. C., y Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781-796.
- Baxter, J. (1992). Domestic labour and income inequality. *Work, Employment and Society*, 6(2), 229-249.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., y Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social forces*, 79(1), 191-228.
- Borelli, J. L., Nelson, S. K., River, L. M., Birken, S. A., y Moss-Racusin, C. (2017). Gender differences in work-family guilt in parents of young children. *Sex Roles*, 76(5-6), 356-368.
- Burley, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *The Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-497.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Cerrato, J., y Cifre, E. (2018). Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. *Frontiers in psychology*, 9(1330), 1-11.
- Coltrane, S. (1997). *Family man: Fatherhood, housework, and gender equity*. Nueva York: Oxford University Press.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and family*, 62(4), 1208-1233.

- Cooper, J. T., Kidwell, R. E., y Eddleston, K. A. (2013). Boss and parent, employee and child: Work- family roles and deviant behavior in the family firm. *Family Relations*, 62(3), 457-471.
- European Parliament (1998). Recuperado de http://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2_es.htm
- Eurostat (2018). Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics#Employment_rates_by_sex.2C_age_and_educational_attainment_level
- Friedman, S.D., y Greenhaus, J.H. (2000). *Work and family- allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices?* New York: Oxford University Press.
- Fagan, J., y Press, J. (2008). Father influences on employed mothers' work–family balance. *Journal of Family Issues*, 29(9), 1136-1160.
- Ferber, M, A., y Young, L. (1997). Student attitudes toward roles of women and men: Is the egalitarian household imminent?. *Feminist Economics*, 3(1), 65-83.
- Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dikkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M., y Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Greenhaus, J. H., y Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. En J. C. Quick y L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., y Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J.G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Grzywacz, J. G., y Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.

- Grzywacz, J.G., y Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de Psicología*, 12, 73-84.
- Hersch, J. (1985). Effect of housework on earnings of husbands and wives: Evidence from full-time piece rate workers. *Social Science Quarterly*, 66(1), 210-217.
- Hersch, J. (1991). Male-female differences in hourly wages: the role of human capital, working conditions, and housework. *ILR Review*, 44(4), 746-759.
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1254735350965¶m4=Mostrar
- Instituto Nacional de Estadística. (2011). Recuperado de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t25/e447/a2009-2010/p02/&file=pcaxis&L=0>
- Jensen, M. T. (2016). A two wave cross-lagged study of work-role conflict, work-family conflict and emotional exhaustion. *Scandinavian journal of psychology*, 57(6), 591-600.
- Kalliath, P., Kalliath, T., y Chan, C. (2017). Work-family conflict, family satisfaction and employee well-being: a comparative study of Australian and Indian social workers. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 366-381.
- Korabik, K. (2015). The Intersection of Gender and Work-Family Guilt. En Korabik, K, *Gender and the work-family experience* (pp. 141-157). Nueva York: Springer, Cham.
- Kulik, L., Shilo-Levin, S., y Liberman, G. (2016). Work-Family Role Conflict and Well-Being Among Women and Men. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 651-668.
- Lewin-Epstein, N., Stier, H., y Braun, M. (2006). The division of household labor in Germany and Israel. *Journal of marriage and family*, 68(5), 1147-1164.
- Marín, M., Infante, E., y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.

- Martínez, M.P. (2005). El papel de las relaciones familiares en el ajuste familia-trabajo. En Carrasco, M. J., y García-Mina, A. (Eds.), *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género* (pp.49-78). Madrid: Edisofer
- Martínez, M. P., Carrasco, M. J., y García-Mina, A. (2005). Aspectos de conflicto y facilitación en el ajuste trabajo-familia. En Carrasco, M. J., y García-Mina, A. (Eds.), *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género* (pp.79). Madrid: Edisofer
- Martínez, C., Vera, J. J., Paterna, C., y Alcázar, A. R. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género. *Anales de psicología*, 18(2).
- Marks, S. R., y MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., y Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Moreno-Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., y Geurts, S. A. E. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Moya, M., Expósito, F., y Padilla, J. L. (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(3).
- Nakhaie, M. R. (2009). Professors, ideology and housework. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(4), 399.
- Noonan, M. C. (2001). The impact of domestic work on men's and women's wages. *Journal of Marriage and Family*, 63(4), 1134-1145.
- Nordenmark, M. (2004). Does gender ideology explain differences between countries regarding the involvement of women and of men in paid and unpaid work?. *International Journal of Social Welfare*, 13(3), 233-243.
- Paterna, C., y Martínez Martínez, M. D. C. (2009). Influencia de las Variables de Género em la Distribución de las Tareas Domésticas y de Cuidado. *Interamerican Journal of Psychology*, 43(2), 241-249.

- Rajadhyaksha U., Korabik K., y Aycaan Z. (2015). Gender, Gender-Role Ideology, and the Work–Family Interface: A Cross-Cultural Analysis. In: Mills M. (eds) *Gender and the Work-Family Experience*. Springer, Cham
- Rice, R. W., Frone, M. R., y McFarlin, D. B. (1992). Work—nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational behavior*, 13(2), 155-168.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., y Near, J. P. (1985). Organizational work and the perceived quality of life: Toward a conceptual model. *Academy of Management Review*, 10(2), 296 – 310.
- Román, J. G. (2013). El tiempo con la familia en las parejas de doble ingreso. Un análisis a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. *Estadística española*, 55(182), 259-282.
- Rosenbluth, S. C., Steil, J. M., y Whitcomb, J. H. (1998). Marital equality: What does it mean?. *Journal of Family Issues*, 19(3), 227-244.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., y Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601.
- Slan- Jerusalem, R., y Chen, C. P. (2009). Work- Family Conflict and Career Development Theories: A Search for Helping Strategies. *Journal of Counseling & Development*, 87(4), 492-499.
- Somech, A., y Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1-19.
- Tatman, A. W. (2001). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents. University of Wisconsin-Stout, Wisconsin.
- Tobío, C. (2002). Conciliación o contradicción: como hacen las madres trabajadoras. *Revista Española de Investigaciones sociológicas*, 97(2), 155 – 186.
- Vera-Martínez, J. J. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de psicología*, 25(1), 142.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *Psychologist-Leicester*, 20(12), 726.

- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., y Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology, 70*(1), 167-210.
- Xu, X., y Lai, S. C. (2004). Gender ideologies, marital roles, and marital quality in Taiwan. *Journal of Family Issues, 25*(3), 318-355.
- Zimmerman, T. S., Haddock, S.A., Current, L.R., y Ziemba, S. (2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *American Journal of Family Therapy, 31*(2), 107-124.