

**Hernández Ruiz, Alejandra; Martín Llaguno, Marta;  
Marzulli, Paula**

*Expectativas de vida familiar y laboral de una  
muestra de estudiantes de publicidad en la  
Argentina*

Ecós de la Comunicación. Año 3 N° 3, 2010

ISSN 1852-0464

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central "San Benito Abad". Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la institución.

La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Hernández Ruiz, A., Martín Llaguno, M., Marzulli, P. (2010). Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de publicidad en la Argentina [en línea], *Ecós de la Comunicación*, 3(3), 107-130. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/expectativas-vida-familiar-laboral-estudiantes.pdf> [Fecha de consulta:.....]

(Se recomienda indicar fecha de consulta al final de la cita. Ej: [Fecha de consulta: 19 de agosto de 2010]).

# Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de publicidad en la Argentina

Alejandra Hernández Ruiz\*

Marta Martín Llaguno\*\*

Paula Marzulli\*\*\*

## Resumen

*En esta investigación nos proponemos analizar las expectativas laborales, familiares y de conflicto potencial trabajo-familia de una muestra de estudiantes publicitarios en el momento clave que supone la etapa inmediata o cuasi inmediata de incorporación al mercado laboral. Para llevar a cabo nuestra investigación elaboramos un cuestionario que fue administrado a una muestra de 129 estudiantes publicitarios de la Pontificia Universidad Católica Argentina en el curso académico 2009-2010. Los resultados muestran que hombres y mujeres consideran el trabajo como una fuente de realización personal. Sin embargo, nuestros estudiantes se muestran partidarios de relegar metas laborales con el fin de acomodarse a exigencias personales/familiares. En oposición a los resultados obtenidos en otros contextos culturales, no existen diferencias por sexo en la elección del departamento publicitario preferido para trabajar.*

## Abstract

*In this research we analyze the work, family and anticipated work-family conflict expectations of a sample of advertising undergraduate students prior to their entry into the labour market. To carry out our research we developed a questionnaire that was administered to a sample of 129 advertising students coming from the Pontificia Universidad Católica Argentina in the academic year 2009-2010. The results show that men and women consider work as a source of personal fulfillment. However, our*

\* Doctora en Publicidad y Relaciones Públicas por la Universidad de Alicante (2008). Ayudante en la Universidad de Murcia; actualmente imparte, en la Universidad de Alicante, los créditos prácticos de Deontología de la Publicidad y Relaciones Públicas. Ha participado en proyectos de investigación relacionados con la estructura laboral del sector publicitario, con enfoque de género; actualmente participa en un proyecto sobre la construcción social del problema de la conciliación.

\*\* Doctora en Ciencias de la Información por la Universidad de Navarra. Se incorporó a la Licenciatura de Publicidad y RR.PP. de la Universidad de Alicante, UA, en 1997. Ha sido vicedecana de Estudios y de Relaciones Internacionales de la Facultad de Económicas y Empresariales de la Universidad de Alicante. Es profesora titular de Deontología Publicitaria y Teoría General de la Información del Área de Comunicación Audiovisual y Publicidad de la Universidad de Alicante. Responsable, desde hace 10 años, de las asignaturas Deontología de la Publicidad e Introducción a la Comunicación Social y del programa de doctorado Bienestar

Social y Desigualdades. Es miembro de la sección sexta del Jurado de Autocontrol de la Publicidad.

\*\*\* Licenciada en Periodismo por la Universidad del Salvador. Responsable de la coordinación académica del Instituto de Comunicación Social, Periodismo y Publicidad de la Pontificia Universidad Católica Argentina. Desde el año 2002 es profesora adjunta en la cátedra de Metodología de la Investigación y desde el 2008 de la asignatura Psicología e Investigación de Mercado. Ha dedicado 18 años de su actividad profesional al ámbito de la investigación de mercados y los sondeos de opinión pública en una de las principales agencias de la Argentina especializándose en el área de recolección de datos. Es socia de SAIMO (Asociación de Agencias de Investigación de Mercado y Opinión Pública).

**Palabras clave:**

*expectativas, publicidad, estudiantes universitarios, conflicto potencial trabajo-familia.*

**Keywords:**

*expectations, advertising, undergraduate students, anticipated work-family conflict.*

*students are in favor of relegating employment goals in order to accommodate personal or family needs. In contrast to the results obtained in other cultures, there are no sex differences in the choice of the advertising department preferred to work.*

## 1. Introducción

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

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

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

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

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

## 2. Los estudios sobre expectativas laborales y familiares

### 2.1. Las expectativas laborales

En primer lugar, en cuanto a la centralidad del trabajo, según diversos estudios, el trabajo tiene una mayor importancia que otras áreas de la vida (England, 1991; Quintanilla y Wilpert, 1991). El trabajo es más importante que el ocio, la comunidad y la religión y sólo es superado por la familia (Harpaz, 1999; MOW, 1987).

Los estudios sobre la centralidad del trabajo muestran resultados contradictorios sobre las diferencias entre sexos. Algunos estudios apuntan una alta valoración de este ámbito sin diferencias por sexos (Isaksson, Johansson, Bellaagh y Sjöberg, 2004). Otros señalan que los hombres lo valoran más que las mujeres (Isaksson y Johansson, 2000; MOW, 1987).

Por su parte, hay investigaciones de las que se desprenden resultados inversos: la centralidad de este aspecto de la vida es mayor para ellas que para ellos (Salanova, Bravo, Hotangas, Rodríguez, Peiró, García y Gastaldi, 1993; Hernández, Martín-Llaguno y Beléndez, 2008).

Respecto a las expectativas de dedicación laboral y de trayectorias laborales de hombres y mujeres, en Hernández (2009) existe una similitud entre sexos en la consideración del trabajo a tiempo completo como la principal opción laboral. Del mismo modo, en Greene y Wheatley (1992), no hay disparidades por sexo en el número de eventos y las edades medias y máximas en que se producirán acontecimientos como, por ejemplo, comenzar una carrera o conseguir una promoción.

Por otro lado, y en el caso concreto de los estudiantes de publicidad, existen diferencias entre sexos en la elección de las tareas a desempeñar en la industria publicitaria. Así, en Hernández (2009), los hombres se inclinan por el departamento de creatividad, mientras que las mujeres hacen lo propio con el de investigación/planificación. Del mismo modo, en Fullerton, Kendrick y Frazier (2006), aunque los estudiantes, en su mayoría (56%), optan por trabajar en dirección de cuentas, los hombres muestran mayor predilección por ocupar puestos creativos, mientras que las mujeres eligen relaciones públicas, cuentas y medios.

## **2.2. Las expectativas familiares**

Por otro lado, con relación a las expectativas familiares, la formación de una familia en la vida adulta goza de una amplia consideración entre el alumnado, tanto masculino como femenino. Sin embargo, como veremos, el lastre de los estereotipos de género sigue pesando en las actitudes de los estudiantes, lo que dificulta la plena equiparación entre las expectativas familiares de ambos sexos.

Así, en una muestra de 320 estudiantes universitarios, el 99%, sin diferencias de sexo, se muestra de acuerdo en la importancia de tener un buen matrimonio y una familia (Spade y Reese, 1991). Por su parte, el 94% de los 150 estudiantes de Maines y Hardestey (1987) espera casarse y tener hijos, al igual que más del 90% de los 261 estudiantes de Maupin (1993), y de los 437 estudiantes de medicina de Friede (2005) el 95,7% quiere casarse y el 87,5% tener hijos. Aunque en un porcentaje algo menor, las intenciones de tener una pareja estable y tener hijos también se observa en los 350 estudiantes de publicidad de Hernández (2009), donde el 62,9% espera tener una pareja estable y el 72,6% tener hijos.

Aunque difiere la edad a la que esperan contraer matrimonio o encontrar una pareja estable y tener descendientes, ya que las mujeres esperan hacerlo a una edad más temprana (Barnett, Gareis, James y Steele, 2003; Conlon, 2002; Friede, 2005; Greene y Wheatley, 1992; Spade y Reese, 1991; Hernández, 2009), para ambos sexos, la familia es el área que les proporciona una mayor satisfacción vital (Beutell y Brenner, 1986; Kulik, 1998; Orrange, 2003).

Sin embargo, para las mujeres, a pesar del aumento de su implicación en el rol laboral, como hemos visto en el apartado anterior, el rol familiar sigue ejerciendo una importancia crucial. Tanto es así, que hombres y mujeres consideran que la familia es la principal fuerza estructural que modela la secuencia vital de las mujeres (Schroeder, Blood y Maluso, 1993) debido a la pervivencia de estereotipos tradicionales —el “desfase cultural” (*culture lag*)- (Novack y Novack, 1996) que sigue asociando la feminidad con la maternidad y el matrimonio. Así, si bien es cierto que el varón empieza a concederle más importancia a la vida familiar, según diversos estudios, tanto hombres como mujeres siguen considerando que la responsabilidad del ámbito familiar (Affleck *et al.*, 1989; Machung, 1989; Novack y Novack, 1996) recae sobre estas últimas.

En este sentido, en una investigación anterior sobre expectativas familiares en estudiantes de publicidad (Hernández, Martín-Llaguno y Beléndez, 2005) se observa que, en la medida absoluta de centralidad familiar, las mujeres puntúan más alto que los hombres.

### **2.3. Las expectativas de integración trabajo-familia**

Como ya hicimos alusión en la revisión de las expectativas, ambos sexos muestran una clara inclinación hacia el ámbito laboral. No obstante, los estereotipos culturales de género siguen atribuyendo a la mujer (independientemente de su estatus de trabajadora) la responsabilidad del hogar y el cuidado de los hijos. Con base en estas afirmaciones cabría preguntarse si las mujeres serán más propensas a percibir un mayor conflicto potencial entre trabajo y familia.

En contraposición a lo esperado, en algunos estudios ser mujer guarda relación con los menores niveles del conflicto potencial (Burley, 1994; Friede, 2005; Livingston, Burley y Springer, 1996). En otros, esta relación es a la inversa: en congruencia con las diferencias de sexo aportadas por Duxbury *et al.* (1994) en la literatura sobre el conflicto real, las mujeres experimentan un mayor conflicto familia-trabajo y trabajo-familia que los hombres (Cinamon, 2006), así como un mayor conflicto en el “reparto de las responsabilidades familiares” (Conlon, 2002), con lo que, para ellas es de entrada significativamente más difícil que para ellos pensar en que sus parejas van a compartir las responsabilidades familiares.

La confusión en la relación entre sexo y conflicto anticipado parece poder aclararse a partir de la ampliación de la variable sexo al concepto de género, hecha por Livingston *et al.* (1996), quienes apuntan que es el hecho de poseer rasgos de personalidad característicos del género femenino (independientemente del sexo) lo que se asocia con la sensación de un menor conflicto. En su estudio, estos autores obtienen una relación entre las características que definen la femineidad y el menor conflicto entre el trabajo y la familia. Sin embargo, hay que ser cautos con la interpretación de estos resultados. Así, como apuntan en sus conclusiones estos autores, las mujeres con una alta femineidad, un bajo compromiso laboral y un alto compromiso marital son los sujetos que experimentan un menor conflicto. De esta forma, la

relación entre género, sexo y conflicto anticipado guarda relación con la congruencia observada entre las actitudes propias del género femenino y el comportamiento en el ámbito público y privado. Así, las mujeres que siguen los cánones marcados por los estereotipos de género femenino (que imponen una mayor participación en el rol familiar) anticipan un menor conflicto, ya que actúan conforme a lo que significa, en sociedad, ser mujer.

Mención específica merece el único estudio realizado hasta la fecha sobre el conflicto potencial y su impacto sobre una profesión (Ryan *et al.*, 2001). Al observar las expectativas de conflicto de los aspirantes a policía, profesión seleccionada por poseer de forma inherente muchas de las características laborales tradicionalmente asociadas al conflicto entre el trabajo y la familia y al conflicto potencial (trabajo a turnos, peligro, estrés), se reproduce el modelo andrógino, ya que no existen diferencias de sexo en la percepción del conflicto.

Esta androgeneización queda también patente en la relación de dependencia/independencia en la integración de roles. Así, en Conlon (2002), el 50,4% de mujeres y el 47,6% de hombres alterarían los planes laborales para adaptarse a las metas familiares y, en la opción inversa, el 43,3% de las mujeres y el 37,7% de los hombres cambiarían los planes familiares para adaptarse a las exigencias laborales. En porcentajes similares, en Hernández (2009), el 42% de los hombres y el 43% de las mujeres se muestra favorable de subordinar los planes familiares a los objetivos laborales. Por su parte, el 52,3% de hombres y el 54,7% de mujeres está de acuerdo en supeditar los planes laborales a las exigencias familiares.

#### **2.4. Los estudios sobre expectativas familiares y laborales en Argentina**

La investigación sobre expectativas familiares y laborales es un campo incipiente en Argentina. Hasta la fecha sólo existe el precedente del Centro de Investigación Familia y Empresa (ConFyE) de la Universidad Austral que ha abordado un estudio de estas características con una muestra de 340 jóvenes profesionales (Fraile, 2009).

En la línea de las evidencias mostradas en los epígrafes anteriores, algunos de los resultados de este estudio apuntan que el 75% de los encuestados piensa casarse y el 85% quiere tener

hijos. Como muestra de la alta centralidad familiar de estos profesionales, la gran mayoría (74%) está de acuerdo con la afirmación “trabajaré duro para crear una buena relación familiar, incluso si ello significa limitar mi desarrollo profesional”. Incluso el concepto de éxito está fuertemente influido por la importancia atribuida a la institución familiar, ya que para el 88% de los encuestados, “el verdadero éxito implica poder equilibrar el desarrollo profesional y la vida familiar”.

Este balance trabajo-familia influye también sobre el modelo de trabajo deseado. Así, entre los criterios más relevantes a la hora de elegir un empleo destacan, en primer lugar, las posibilidades de conciliación, a la par que la obtención de salarios y beneficios, seguidos por el clima de trabajo y el desarrollo profesional.

Por su parte, el trabajo es importante para estos profesionales, en primer lugar, porque constituye una fuente de realización y satisfacción personal, en segundo lugar por su contribución al bienestar familiar y, en tercer lugar, porque permite poner en práctica conocimientos y habilidades personales.

### **3. El planteamiento de la presente investigación**

#### **3.1. Objetivos**

Una de las cuestiones menos exploradas en el estudio del conflicto entre trabajo y familia es el peso que ejercen los valores y creencias personales en la percepción del problema. En este contexto, en este trabajo nos interesa examinar estos valores concretados en expectativas en la etapa previa a la inserción en el mundo laboral.

Dado que el análisis de expectativas es el objetivo central de nuestra investigación, es preciso puntualizar su conceptualización. En este sentido, la definición de Pérez (1997: 140) nos parece la más adecuada. Así, para nuestro trabajo, las expectativas son el resultado del proceso de interiorización de los valores propuestos por las instancias socializadoras (familia, escuela, empresa...).

En particular, nuestro objetivo es observar las expectativas familiares y laborales de los universitarios y detectar si los estudiantes, ya desde su etapa estudiantil, anticipan un posible conflicto laboral↔familiar.

Una vez expuesto el objetivo general de nuestra investigación, nos planteamos los siguientes **objetivos específicos**:

1. Explorar las expectativas familiares de los estudiantes en función del sexo. En concreto, pretendemos describir y examinar las diferencias entre hombres/mujeres en:
  - a. El concepto de familia.
  - b. La centralidad de la familia.
  - c. Las expectativas de formar una familia en el futuro (tener pareja e hijos), así como la edad en que planifican hacerlo.
  
2. Explorar las expectativas laborales de los estudiantes en función del sexo. De forma más concreta pretendemos describir y examinar las diferencias entre hombres/mujeres en:
  - a. El concepto de trabajo.
  - b. La centralidad del trabajo.
  - c. Las expectativas de dedicación y emplazamiento laboral.
  
3. Explorar las expectativas sobre la integración trabajo-familia en función del sexo. De forma particular planteamos describir y detectar las diferencias entre hombres/mujeres en:
  - a. La relación de dependencia/independencia en la planificación de roles.
  - b. Las expectativas de conflicto trabajo-familia.

### **3.2. Metodología**

#### *3.2.1. Procedimiento y participantes*

Para la realización de nuestra investigación elaboramos un cuestionario a partir de medidas utilizadas por otros autores en estudios previos sobre expectativas (en el siguiente epígrafe se realiza un análisis más detallado de estas medidas).

La muestra de este estudio está compuesta por estudiantes procedentes de la Licenciatura en Comunicación Publicitaria e Institucional. En concreto, se contactó con alumnos de publicidad de la Pontificia Universidad Católica de Argentina. Un total de 129 estudiantes accedió a participar en el estudio. El 26,4% de esta muestra eran hombres y el 73,6% mujeres. La edad media era de 22'7 años.

### 3.2.2. Medidas

Las variables objeto de estudio fueron agrupadas en cuatro categorías:

1. Características personales
2. Expectativas familiares
3. Expectativas laborales
4. Expectativas de conflicto trabajo-familia

A continuación se describen los instrumentos de evaluación utilizados, así como los resultados obtenidos en los análisis factoriales exploratorios y en los análisis de fiabilidad.

#### 1. Características personales

##### a) Demográficos

Las características sociodemográficas solicitadas al estudiante fueron la edad, el sexo, el estado civil (casado/a o con pareja o bien- no casado/a o sin pareja) y la situación laboral (sólo estudio, trabajo a tiempo completo, trabajo a tiempo parcial o trabajo de forma coyuntural).

Junto a estos datos se requirió la titulación del estudiante, así como el curso de la licenciatura en que se encontraba actualmente.

#### 2. Expectativas familiares

##### a) Concepto de familia

En esta medida, elaborada *ad hoc*, se le solicitaba al estudiante que indicase el modelo de familia con el que se identificaba. Así, se ofrecía la posibilidad de poder seleccionar entre parejas con/sin hijos, parejas con/sin hijos incluidos abuelos, tíos...y demás familia política, hogares monoparentales, hogares unipersonales y otros.

##### b) Centralidad relativa familia

Este instrumento proviene de Salanova, García, Rodríguez, Gastaldi y Ramos (1993) aunque fue modificado para su inclusión en este estudio. Así, frente a la distribución de 100 puntos entre cinco áreas vitales (tiempo libre, participación social, traba-

jo/estudios, religión y familia) que proponía la medida original, en nuestro caso, y para garantizar su comprensión por el colectivo de estudiantes objeto de estudio, los alumnos debían valorar la importancia de cada área en una escala del 1 (muchísima) al 5 (ninguna).

c) Centralidad absoluta de la familia

Para medir el grado de importancia general que tiene la familia para una persona, se seleccionó la escala del grupo MOW (1987) que medía la importancia de este ámbito en una escala del 1 (muy alta importancia) al 5 (muy poca importancia).

d) Situación de pareja

A través de esta cuestión se le plantea al estudiante que especifique si, entre sus planes personales, ha planificado casarse o tener una relación de pareja, así como la edad en que espera hacerlo en caso afirmativo.

e) Situación paternal

El estudiante debe responder si desea tener hijos, el número de hijos estimado, así como la edad en que le gustaría empezar a tenerlos.

### 3. Expectativas laborales

a) Concepto de trabajo

Este instrumento de evaluación proviene del estudio del grupo MOW (1987) y trata de evaluar cuáles son las principales definiciones que la gente utiliza cuando se refiere al trabajo. Aunque la medida original proponía la selección de cuatro definiciones en función de su adecuación, en nuestro estudio, optamos por proporcionar un formato de respuesta de tipo Likert (1= totalmente de acuerdo; 5= totalmente en desacuerdo).

b) Centralidad absoluta del trabajo

Para medir el grado de importancia general que tiene el trabajo para una persona, se seleccionó la escala del grupo MOW (1987) que medía la importancia de este ámbito en una escala del 1 (muy alta importancia) al 5 (muy poca importancia).

c) Especialización profesional

Se presentan ocho departamentos típicos de una agencia de publicidad y se le solicita al alumno que elija el departamento en que le gustaría trabajar. También se plantea la posibilidad de que el estudiante opte por trabajar en otros departamentos no contemplados en esta cuestión.

d) Emplazamiento laboral

En esta pregunta se le solicita al estudiante que seleccione la forma y el lugar en que le gustaría trabajar. Así se barajan varias opciones: en una empresa por cuenta ajena, en una empresa por cuenta propia, en una institución pública u otros.

4. Expectativas de conflicto trabajo-familia

Dada la escasez de estudios sobre el conflicto potencial trabajo↔familia, el instrumento de medición más adecuado es el de Friede (2005).

La escala está compuesta por 18 ítems repartidos de forma equitativa entre las seis modalidades del conflicto potencial<sup>1</sup>.

El formato de respuesta es de tipo Likert de 5 puntos (1=totalmente de acuerdo; 5=totalmente en desacuerdo).

A realizar con los 18 ítems de Friede (2005) el análisis factorial exploratorio obtuvimos una estructura de cuatro factores que explicaban el 77% de la varianza total. El primer factor, “Conflicto potencial trabajo-familia, familia-trabajo de comportamiento”, agrupó cuatro ítems que suponían el 24,1% de la varianza. El segundo factor, “Conflicto potencial trabajo-familia, familia-trabajo de tensión”, englobó seis ítems que representaban el 21,25% de la varianza. El tercer factor, “Conflicto potencial trabajo-familia de tiempo”, concentró tres ítems que explicaban el 16,78% de la varianza. El cuarto factor, “Conflicto potencial familia-trabajo de tiempo”, recogió cinco ítems que constituían el 14,87% de la varianza.

Sin embargo, una vez testada la composición de la escala original con nuestros datos, decidimos trabajar con un formato unidimensional, de modo que la puntuación de los ítems midiera, de forma genérica, el nivel de conflicto potencial percibido. Dado que el conflicto potencial es una cuestión intangible aún no presente en la realidad de nuestros estudiantes, consideramos que la

<sup>1</sup> Las seis modalidades del conflicto potencial son:

- Conflicto potencial trabajo-familia de tiempo; -Conflicto potencial trabajo-familia de tensión; -Conflicto potencial trabajo-familia de comportamiento; -Conflicto potencial familia-trabajo de tiempo; - Conflicto potencial familia-trabajo de tensión; -Conflicto potencial familia-trabajo de comportamiento.

distinción de sus dimensiones (tiempo, tensión y comportamiento) sería especialmente difícil y no aportaría información de utilidad para nuestros objetivos

### 3.2.3. *Análisis de datos*

El análisis de datos se realizó con el programa estadístico SPSS, versión 16.0.

Para observar las diferencias en las puntuaciones de las subescalas en función del sexo se realizaron varias pruebas estadísticas. En primer lugar, utilizamos la prueba T para muestras independientes, una prueba válida para el contraste de medias de una variable entre grupos dispares (hombres o mujeres).

Y, para evaluar el grado de asociación existente entre variables categóricas se realizaron tests de chi-cuadrado con el procedimiento estadístico tablas de contingencia.

## 4. Resultados

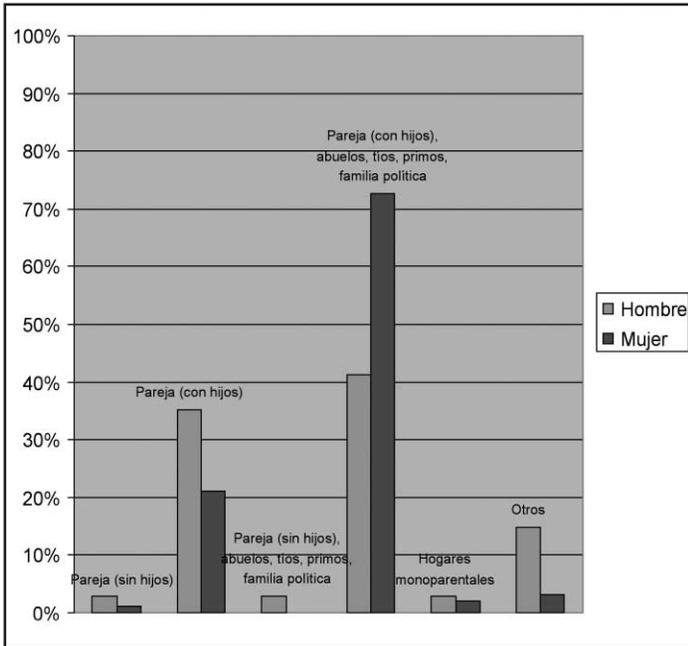
### 4.1. *Expectativas familiares*

#### Concepto de familia

Las pruebas de chi-cuadrado con la variable que mide el concepto de familia constatan diferencias entre sexos,  $\chi^2(5, N = 129) = 14,73, p = 0,012$ .

Como se puede apreciar en la figura 1, en el caso de los estudiantes argentinos, aunque hombres y mujeres se inclinan por el modelo de familia extensa (pareja, hijos, abuelos, familia política) como primera opción, ellas (72,6%) destacan sobre ellos (41,2%) en la elección de este modelo. En la misma línea, a pesar de que ambos sexos optan, como segunda opción, por el modelo de pareja con hijos, los chicos (35,3%) eligen esta opción en un porcentaje mayor que las chicas (21,1%).

FIGURA 1. CONCEPTO DE FAMILIA SEGÚN EL SEXO



### La centralidad de la familia

Al realizar la prueba T para muestras independientes en función de sexo con las variables que miden la importancia que los estudiantes argentinos conceden a cinco áreas vitales (tiempo libre, participación social, trabajo/estudios, religión y familia), se observa que sólo existen diferencias significativas en la importancia concedida a la familia,  $t(127) = 2,1$ ,  $p = 0,04$ . De este modo, en una escala del 1 al 5 (donde a más puntuación corresponde una menor valoración), ellos ( $M = 2,71$ ) valoran menos que ellas ( $M = 2,08$ ) la institución familiar.

En esta línea, con respecto a la medida de centralidad absoluta de la familia, la prueba T para muestras independientes en función de sexo constata diferencias significativas,  $t(127) = 2,09$ ,  $p = 0,04$ . Así, las mujeres ( $M = 1,27$ ) destacan sobre los hombres ( $M = 1,5$ ) en la importancia que la familia tendrá en sus vidas dentro de 5 ó 10 años.

### Las expectativas de formar una familia y el modelo de familia deseado

En cuanto a los deseos del alumnado de tener pareja e hijos en un futuro, la prueba T para muestras independientes en función de sexo con la variable “¿Piensas casarte o tener una relación de pareja en un futuro?” no ofrece diferencias entre sexos,  $t(127) = -0,75$ ,  $p = 0,45$ . En este sentido, existe un 67,6% de hombres y un 81,1% de mujeres que contesta de forma afirmativa.

Del mismo modo, la prueba T para muestras independientes en función de sexo con la variable “¿quieres tener hijos?” no muestra diferencias entre sexos,  $t(127) = 0,92$ ,  $p = 0,36$ . Así, el 88,4% de mujeres contesta de forma afirmativa y un 70,6% de hombres hace lo propio.

Sin embargo, pese a esta similitud entre sexos, las mujeres planifican tener una pareja estable y tener hijos a una edad más temprana que los hombres.

Con relación a la edad en que se plantean tener una pareja estable, la prueba T para muestras independientes constata que existen diferencias entre sexos,  $t(98) = 2,94$ ,  $p = 0,00$ . En este sentido, los hombres postergan esta decisión ( $M = 32,30$  años), frente a las mujeres que la anticipan ( $M = 27,25$ ).

Lo mismo sucede con la edad para tener hijos, ya que la prueba T para muestras independientes muestra diferencias entre sexos,  $t(106) = 2,52$ ,  $p = 0,01$ . Así, las mujeres ( $M = 28,32$ ) planifican una edad más temprana que los hombres ( $M = 29,71$ ) para tener hijos.

## **4.2. Expectativas laborales**

### El concepto de trabajo

Como se puede observar en la tabla 1, para los estudiantes argentinos el concepto de trabajo tiene connotaciones positivas. Así, el ítem “Ser una actividad que añade valor a algo” obtiene la más alta valoración ( $M = 1,93$ ). En esta línea, concepciones positivas relacionadas con la socialización de la actividad laboral<sup>2</sup> ( $M = 2,55$ ) y el servicio a la sociedad<sup>3</sup> ( $M = 2,52$ ) son altamente valoradas por nuestros estudiantes. En contraposición el ítem “ser una actividad desagradable” ofrece el mayor grado de desacuerdo ( $M = 4,36$ ) por parte de la muestra objeto de estudio.

<sup>2</sup> Ítem: “El trabajo es una actividad que te permite sentirte miembro de un grupo o colectivo”.

<sup>3</sup> Ítem: “El trabajo es algo que hago para contribuir a la sociedad”.

Por su parte, la prueba T para muestras independientes en función de sexo no ofrece diferencias significativas en este constructo.

**TABLA 1. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS CONCEPTO DE TRABAJO**

	Media	Desv. típ.
Ser una actividad desagradable	4,36	1,175
Ser una actividad físicamente fatigante	4,00	1,148
Ser una actividad en la que alguien te dice lo que debes hacer	3,78	1,048
Ser una actividad en la que otros sacan provecho de ello	3,46	1,291
Ser una actividad mentalmente fatigante	3,45	1,202
Ser una actividad en la que tienes que dar cuenta a alguien de ello	3,28	1,193
Ser una actividad que se lleva a cabo durante un horario determinado	3,12	1,338
Realizarse en un lugar de trabajo	2,58	1,298
Ser una actividad que tienes que hacer	2,57	1,416
Ser una actividad que te permite sentirte miembro de un grupo o colectivo	2,55	1,161
Ser algo que hago para contribuir a la sociedad	2,52	1,130
Ser una actividad que forma parte de tus tareas	2,48	1,119
Ser una actividad por la que recibes una remuneración	2,17	1,198
Ser una actividad que añade valor a algo	1,93	1,010

### La centralidad del trabajo

En la tabla 2 se muestran las puntuaciones medias de las valoraciones que los estudiantes argentinos conceden a cinco áreas vitales. Como se puede observar, el ámbito que goza de una menor valoración es la religión (M= 3,16), mientras que la importancia del trabajo/los estudios ocupa la tercera posición (M= 2,29).

Por su parte, la prueba T para muestras independientes no ofrece diferencias significativas en la importancia concedida al trabajo.

**TABLA 2. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS IMPORTANCIA ÁREAS VITALES**

	Media	Desv. típ.
Importancia religión	3,16	1,302
Importancia participación social	3,05	1,243
Importancia trabajo/estudios	2,29	1,460
Importancia tiempo libre	2,27	1,418
Importancia familia	2,25	1,500

En esta línea, la prueba T para muestras independientes en función de sexo con la variable que mide la centralidad absoluta del trabajo tampoco ofrece diferencias significativas,  $t(81) = 0,06$ ,  $p = 0,96$ .

### Las expectativas de trabajo y el modelo de trabajo deseado

#### Emplazamiento laboral

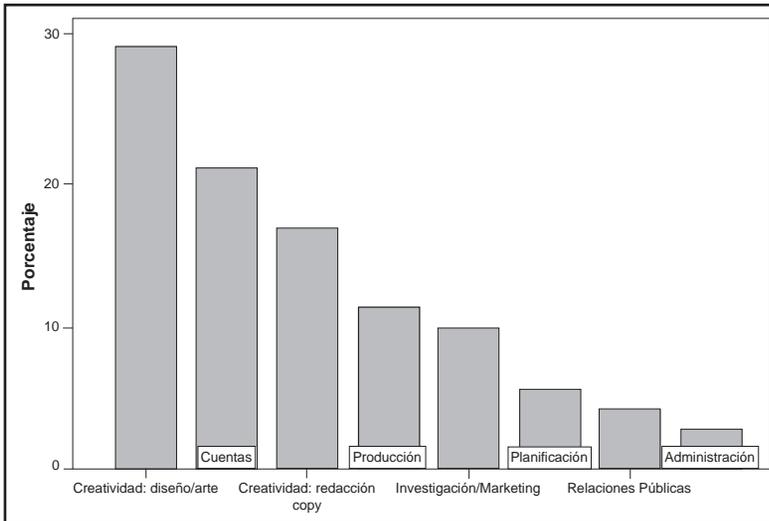
En lo que respecta al departamento publicitario elegido para trabajar, como se puede observar en la figura 2, los estudiantes argentinos se decantan por labores de creatividad relacionadas con el diseño/arte como primera opción (29,2%), seguidos por tareas de cuentas (20,8%) y creatividad/redacción-copy (16,7%).

Las pruebas de  $\chi^2$  no ofrecen diferencias significativas entre sexos,  $\chi^2(7, N = 72) = 12,07$ ,  $p = 0,70$ .

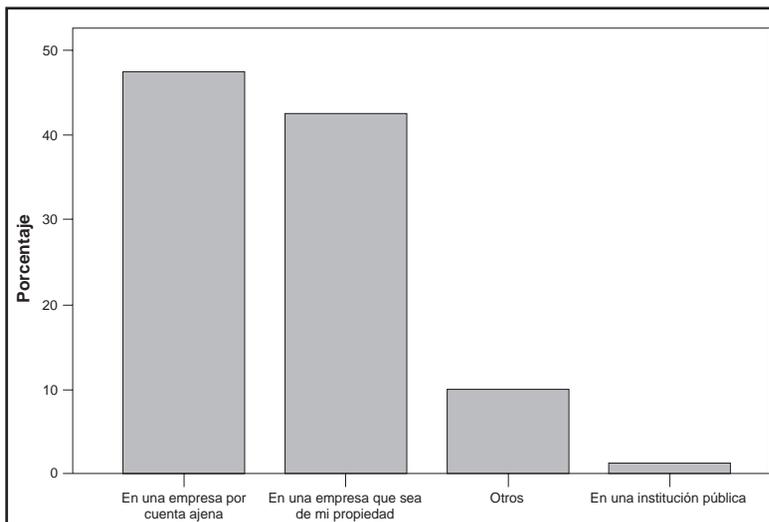
En cuanto al emplazamiento laboral deseado por los estudiantes argentinos, como se puede observar en la figura 3, casi la mitad de los encuestados (47%) opta por trabajar por cuenta ajena en una empresa privada, aunque también merece su consideración el porcentaje de estudiantes (42,2%) que opta por trabajar de forma autónoma.

Por su parte, la prueba T para muestras independientes en función de sexo no ofrece diferencias estadísticamente significativas,  $t(81) = 0,78$ ,  $p = 0,44$ .

**FIGURA 2. DEPARTAMENTO PUBLICITARIO ELEGIDO PARA TRABAJAR**



**FIGURA 3. EMPLAZAMIENTO LABORAL**



### 4.3. Las expectativas de integración trabajo-familia

a) La relación de dependencia/independencia en la integración de roles.

Respecto a la relación de dependencia/independencia en la integración de los roles familiares y laborales, el 52,6% de los estudiantes, sin diferencias por sexo, muestra su acuerdo con la supeditación de los planes laborales a los familiares, frente al 22,8% de los estudiantes que adaptarían sus metas familiares a la consecución de objetivos en el trabajo.

Por su parte, la prueba T para muestras independientes no ofrece diferencias entre sexos.

b) Las expectativas de conflicto trabajo-familia

Como se puede observar en la tabla 4, los análisis descriptivos muestran el bajo nivel de conflicto potencial percibido por hombres y mujeres de la muestra de estudiantes argentinos.

TABLA 4. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.  
NIVEL DE CONFLICTO POTENCIAL EN FUNCIÓN DE SEXO

	HOMBRES		MUJERES	
	M	DT	M	DT
Conflicto potencial	3,56	0,76	3,57	0,79

Por su parte, la prueba T para muestras independientes no ofrece diferencias entre sexos,  $t(55) = -0,05$ ,  $p = 0,96$ .

## 5. Discusión

Esta investigación amplía el conocimiento psicosocial del conflicto laboral-familiar, dada la escasez de estudios sobre trabajo y familia en países latinoamericanos (Lirio *et al.*, 2007). La oportunidad de este estudio se refuerza con la conveniencia apuntada por Poelmans (2003) de realizar investigación en culturas caracterizadas por una marcada centralidad familiar, y por el aumento de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Una vez realizadas estas consideraciones, en primer lugar, es necesario subrayar que, ante el impacto de la reciente crisis económica en Argentina, en otros estudios se apuntaba que la satis-

facción de las demandas familiares debería subordinarse al cumplimiento de las responsabilidades laborales (Lirio *et al.*, 2007). Sin embargo, en contraposición a estas evidencias, y en línea con estudios previos sobre expectativas en población argentina (Fraile, 2009), tanto las mujeres como los hombres de nuestro estudio se muestran partidarios de relegar metas laborales con el fin de acomodarse a las exigencias personales/familiares.

La alta centralidad de la institución familiar mostrada por ambos sexos, más acusada en el caso de las féminas (en consonancia con Hernández *et al.*, 2005), y su priorización con relación al ámbito laboral, podría ser una de las posibles explicaciones a esta disparidad de resultados.

En este sentido, la gran mayoría de los estudiantes publicitarios de nuestra investigación muestra intenciones de tener una pareja estable y tener hijos, conforme a las evidencias aportadas por Maines y Hardestey (1987), Maupin (1993), Friede (2005) y Hernández (2009). Pese a esta similitud entre sexos, las mujeres anticipan, con relación a los hombres, la edad en que se plantean tener una pareja estable y empezar a tener hijos, al igual que sucede en otros contextos culturales (Barnett *et al.*, 2003; Conlon, 2002; Friede, 2005; Greene y Wheatley, 1992; Spade y Reese, 1991; Hernández, 2009). En este sentido, existen condiciones biológicas que explicarían por qué las mujeres anticipan la edad para tener hijos y que superan otras posibles consideraciones como el contexto cultural. Esta diferente temporalidad en la formación de una familia podría tener implicaciones sobre el desarrollo laboral de la mujer y perpetuar la inequidad cualitativa entre sexos. Así, hombres y mujeres podrían no coincidir en los puntos de inflexión (formación, traslados, ascensos) que definen la evolución de la trayectoria laboral.

Por su parte, en consonancia con Isaksson *et al.* (2004) y en oposición a las evidencias aportadas por Salanova *et al.*, (1993) y Hernández *et al.* (2008), no existen diferencias entre sexos en la centralidad del trabajo. Además, de modo unánime, hombres y mujeres consideran el trabajo como una fuente de realización personal (en línea con Fraile, 2009), ya que para estos estudiantes de publicidad la actividad laboral añade valor a sus vidas. En esta línea, la asunción del trabajo como una carga y como un deber no goza de aceptación entre la muestra analizada.

Por lo que se refiere a las expectativas de inserción en el mercado publicitario, en oposición a los resultados apuntados en otros contextos culturales (Hernández, 2009; Fullerton *et al.*,

2006), no existen diferencias por sexo en la elección del departamento publicitario preferido para trabajar. En este sentido, parece que el proceso de socialización laboral anticipatoria no repercute sobre la asignación de roles y tareas en función del sexo. No obstante, se hace necesaria la realización de estudios sobre la segregación sexual y horizontal de la fuerza laboral en la industria publicitaria en Argentina para corroborar si existe un modelo sexualmente neutro en la ubicación departamental que podría reproducirse en las aulas universitarias.

Por otro lado, y en consonancia con los resultados obtenidos en otros trabajos con estudiantes publicitarios (Hernández, 2009), no existen diferencias entre sexos en la percepción de un conflicto potencial entre trabajo y familia (acorde con los resultados de Ryan, Kriska, West y Sacco, 2001 y opuesto a los efectos desproporcionados entre sexos que sugerían Burley, 1994; Cinamon, 2006; Conlon, 2002; Friede, 2005; y Livingston *et al.*, 1996).

Además, las expectativas de conflicto potencial son bajas. La razón podrá estar en que nuestros estudiantes o bien niegan la existencia de incompatibilidades futuras, tal y como plantean las teorías basadas en el modelo del desbordamiento positivo (Barnett y Hide, 2001; Bellavia y Frone, 2005), o bien se mantienen de forma neutra ante esta posibilidad. Sin embargo, el análisis de estos datos ha de ser muy prudente. En primer lugar, porque trabajar con futuribles implica el riesgo de no poder hacer aseveraciones contundentes. En segundo lugar, porque por la novedad de los conceptos y por la edad de los participantes este estudio puede ser la primera vez en que nuestros estudiantes se enfrentan al problema del conflicto potencial.

Con el fin de observar si se trata de una tendencia generacional, sería necesario replicar este estudio en otras titulaciones para poder realizar análisis comparados. Del mismo modo y dado que nuestra muestra está formada por pre-profesionales publicitarios, habría que contrastar las expectativas laborales y familiares aquí observadas con la realidad vivida por profesionales en activo. Algunas de las características laborales del sector publicitario, como la sobrededicación temporal y los estilos de vida incompatibles con la vida familiar podrían repercutir sobre el grado de cumplimiento de las expectativas de los estudiantes una vez inmersos en la vorágine laboral.

En este sentido, las evidencias aportadas en otros contextos culturales (Martín-Llaguno, Beléndez y Hernández, 2008) sugieren que se trata de un ámbito especialmente “tóxico” para las per-

sonas con una alta centralidad familiar. De ahí la pertinencia de iniciar una línea de investigación sobre la calidad de vida en el sector publicitario en Argentina con el fin de aportar información de utilidad para los estudiantes y los servicios de orientación y asesoramiento profesional.

## 6. Bibliografía

- Affleck, M., Morgan, C.S. y Hayes, M.P. (1989), "The influence of gender role attitudes on life expectations of college students", en: *Youth and Society* 20 (3), 307-319.
- Barnett, R. C. y Hide, J. S. (2001), "Women, Men, Work and Family. An expansionist theory", en: *American Psychologist* 56 (10), 781-796.
- Barnett, R. C., Gareis, K. C., James, J.B. y Steele, J. (2003), "Planning ahead: College seniors' concerns about career-marriage conflict", en: *Journal of Vocational Behavior*, 62, 305-319.
- Bellavia, G. M. y Frone, M. R. (2005), "Work-family conflict", en J. Barling, E. K. Kelloway y M. R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147).United States: Sage Publications.
- Beutell, N.J. y Brenner, O.C. (1986), Sex differences in work values, en: *Journal of Vocational Behavior* 28, 29-41.
- Burley, K. A. (1994), "Gender differences and similarities in coping responses to anticipated work-family conflict", en: *Psychological Reports* 74, 115-123.
- Cinamon, R. G. (2006), "Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy and family background", en: *The Career Development Quarterly* 54 (3), 202-214.
- Conlon, A. L. (2002) *Anticipated Work-Family Conflict and the Life Style Expectations of Female and Male Undergraduate and Graduate Students*. Tesis Doctoral, Faculty of the Graduate School, University of Minnesota.
- Duxbury, L., Higgins, C. y Lee, C. (1994), "Work-family conflict: A comparison by gender, family type and perceived control", en: *Journal of Family Issues* 15, 449-466.
- England, G.W. (1991), "The meaning of working in the USA: recent changes", en: *The European Work and Organizational Psychologist* 1, 111-124.
- Fraile, G. M. (2009), "Las nuevas generaciones. Un desafío inédito de dirigir organizaciones", disponible en

- <http://www.emprepas.org/Presentaciones/Presentacion%20II%20Jovenes%20El%20Salvador%20p%20imprimir.pdf>
- Friede, A. J. (2005) *Anticipated work-family conflict: The construct, its antecedents and consequences*. Tesis de Maestría, Department of Psychology, Michigan State University.
- Fullerton, J., Kendrick, A. y Frazier, C. (2006), “An Analysis of Career Aspirations of 1,200 U.S. Advertising Students”, en: *Journal of Advertising Education* 10 (1), 5-16.
- Greene, A.L. y Wheatley, S.M. (1992), “«I’ve got a lot to do and I don’t think I’ll have the time»: Gender differences in late adolescents’ narratives of the future”, en: *Journal of Youth and Adolescence* 21 (6), 667-686.
- Harpaz, I. (1999), “The transformation of work values in Israel: stability and change over time”, en: *Monthly Labor Review* 122, 46-50.
- Hernández, A., Martín-Llaguno, M. y Beléndez, M. (2005), “La remodelación de la curricula de la licenciatura de Publicidad y RR.PP. para su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior. El potencial conflicto familia-trabajo y la inclusión de competencia personales en los estudios universitarios de comunicación”, en: *Comunicación: la Universidad en la Comunicación y la Comunicación de la Universidad* (edición a cargo de Salas, I., Fernández-Souto, A. y Martínez Valley, F.), Madrid, Edipo.
- Hernández, A., Martín-Llaguno, M. y Beléndez, M. (2008). “El significado del trabajo para los futuros publicitarios. Un análisis desagregado por sexo”, en: *Revista Latina de Comunicación Social* 63, 331-340.
- Hernández, A. (2009) *Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de publicidad y relaciones públicas*, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, Alicante.
- Isaksson, K. y Johansson, G. (2000), “Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: long-term effects and gender difference”, en: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73, 241-256.
- y Johansson, G., Bellaagh, K., Sjöberg, A. (2004), “Work values among the unemployed: Changes over time and some gender differences”, en: *Scandinavian Journal of Psychology* 45, 207-214.
- Kulik, L. (1998), “Inter- and intra-gender differences in life orientations and work attitudes in Israel: A comparative analysis”, en: *International Journal for the Advancement of Counselling* 20, 95-111.

- Lirio, P., Lituchy, T.R., Monserrat, S.I., Olivas-Lujan, M. R., Duffy, J. A., Fox, S., Gregory, A., Punnett, B.J., y Santos, N. (2007), "Exploring career-life success and family social support of successful women in Canada, Argentina and Mexico", en: *Career Development International* 12(1), 28-50.
- Livingston, M.M., Burley, K. y Springer, T. P. (1996), "The importance of being feminine: Gender, sex role, occupational and marital role commitment, and their relationship to anticipated work-family conflict", en: *Journal of Social Behavior and Personality* 11 (5), 179-192.
- Machung, A. (1989), "Talking Career, Thinking Job: Gender Differences in Career and Family Expectations of Berkeley Seniors", en: *Feminist Studies* 15 (1), 35-58.
- Maines, D.R. y Hardesty, M.J. (1987), "Temporality and gender: Young adults' career and family plans", en: *Social Forces*, 66 (1), 102-120.
- Maupin, R.J. (1993), "Gender roles in transition: Career and family expectations of accounting students", en: *Mid-American Journal of Business* 8 (1), 33-37.
- MOW (1987) *The Meaning of Work: An International View*, Academic Press, London.
- Novack, L.L. y Novack, D.R. (1996), "Being female in the Eighties and Nineties: Conflict between new opportunities and traditional expectations among white, middle class, heterosexual college women", en: *Sex Roles* 35 (1/2), 57-77.
- Orrange, R. M. (2003), "Individualism, family values, and the professional middle class: In-depth interviews with advanced Law and MBA students", en: *Sociological Quarterly* 44 (3), 451-480.
- Pérez, J. A. (1997), "Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis", en: *REIS* 80, 133-167.
- Poelmans, S. (2003), "The multi-level 'fit' model of work and family", en: *International Journal of Cross Cultural Management* 3, 267-74.
- Quintanilla, S.A.R. y Wilpert, B. (1991), "Are work meanings changing?", en: *The European Work and Organizational Psychologist* 1, 91-109.
- Ryan, A. M., Kriska, S.D., West, B. J. y Sacco, J. M. (2001), "Anticipated work-family conflict and family member views: role in police recruiting", en: *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 24 (2), 228-239.

- Salanova, M., Bravo, M. J., Hotangas, P., Rodríguez, I., Peiró, J. M., García, F. y Gastaldi, C. (1993), "La centralidad del trabajo", en: VV AA, *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* (Dtores. J. M. Peiró et al.), Valencia, Nau Llibres.
- y García, F., Rodríguez, I., Gastaldi, C., y Ramos, J., 1993: "La orientación normativa hacia el trabajo: el trabajo como derecho y como obligación", en: VV AA, *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* (Dtores. J. M. Peiró et al.), Valencia, Nau Llibres.
- Schroeder, K.A., Blood, L.L. y Maluso, D. (1993), "Gender differences and similarities between male and female undergraduate students regarding expectations for career and family roles", en: *College Student Journal* 23, 237-249.
- Spade, J.Z. y Reese, C.A. (1991), "We've come a long way, maybe: College students' plans for work and family", en: *Sex Roles* 24 (5/6), 309-321.