

Marta Garrido Macías (coord.)

# Conciliar o desistir

## El coste invisible de la maternidad en el ámbito académico



eug

## **Conciliar o desistir**

El coste invisible de la maternidad  
en el ámbito académico

Marta Garrido Macías (coord.)

# **Conciliar o desistir**

## **El coste invisible de la maternidad en el ámbito académico**

GRANADA, 2026

La realización de este informe ha sido posible gracias a la financiación concedida a la directora de este, por parte del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de la Universidad de Granada (INV-IGU304-2025)  
Laboratorio Psicología Social y Género, Universidad de Granada  
(<https://psygender-ugr.es/>)

© MARTA GARRIDO MACÍAS (coord.)  
MARÍA ALONSO FERRES  
FRANCISCA EXPÓSITO  
MARINA MUÑOZ GONZALEZ  
GEMMA SÁEZ  
M<sup>a</sup> DOLORES SÁNCHEZ HERNÁNDEZ  
LAURA VILLANUEVA MOYA

© UNIVERSIDAD DE GRANADA

ISBN(e): 978-84-338-7785-7

Edita: Editorial Universidad de Granada  
Campus Universitario de Cartuja  
Colegio Máximo, s.n., 18071 Granada  
Tlf.: 958 243 930 - 958 246 220  
[editorial.ugr.es](http://editorial.ugr.es)

Maquetación: Tarma, estudio gráfico. Granada

Diseño de cubierta: Tarma, estudio gráfico. Granada

*Printed in Spain*

*Impreso en España*

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

# Índice

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Contextualización.....                                                        | 11 |
| Metodología.....                                                              | 19 |
| Participantes.....                                                            | 19 |
| Procedimiento.....                                                            | 21 |
| Instrumentos .....                                                            | 22 |
| Resultados.....                                                               | 29 |
| Estrategia de análisis.....                                                   | 29 |
| Diferencias entre mujeres con y sin hijos/as en las variables de interés..... | 30 |
| Correlaciones entre las variables.....                                        | 42 |
| Conclusiones.....                                                             | 55 |
| Recomendaciones .....                                                         | 63 |
| Referencias .....                                                             | 67 |

# Contextualización



# Contextualización

En España, durante la última década, la presencia laboral femenina en el ámbito académico ha aumentado en más de cinco puntos porcentuales, representando el 43,7% del profesorado universitario (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2024). Si bien estos datos parecen reflejar un aparente incremento de la igualdad de género en el contexto universitario, al analizar de manera pormenorizada la representación de las mujeres en las diferentes categorías de profesorado docente investigador (PDI), la diferencia entre hombres y mujeres se hace visible. Según el último informe de CRUE (Conferencia de Rectores de Universidades Españolas), las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las categorías más bajas (PSI, AYD, PPL), mientras que su presencia se reduce en las categorías profesionales superiores - profesora titular y catedrática, sobre todo en estas últimas, lo que además se acentúa en ámbitos masculinizados (Hernández-Armenteros y Pérez-García 2022).

La menor presencia de las mujeres en las categorías académicas superiores es un claro indicador de lo que se conoce como “techo de cristal”. Es decir, la existencia de barreras estructurales basadas en el género que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor estatus o liderazgo (Cotter et al., 2001). Se trata de un fenómeno, ampliamente descrito en la literatura científica, que también se observa en el ámbito académico, limitando la promoción y progreso de las mujeres e invisibilizando su presencia en puestos de mayor nivel (catedráticas).

Entre las principales barreras que dificultan el avance profesional de las mujeres en el ámbito académico se encuentran: a) la maternidad y la penalización por ser madre, dado que el contexto universitario exige un/a “trabajador/a ideal” sin compromisos familiares, que dedique muchas horas al trabajo, a hacer estancias de investigación y a viajar constantemente para mejorar su currículum; b) el trabajo “doméstico” académico - referido a las tareas administrativas, de docencia y gestión-, en el que las mujeres emplean más horas que los hombres; y c) la dificultad para acceder a

posiciones de liderazgo, en el sentido de que las redes de influencia masculina siguen dominando el ámbito académico, dificultando el acceso de las mujeres a puestos de poder y romper así el techo de cristal (Cannito et al., 2023). Todo ello hace que las posibilidades de promoción profesional de las mujeres estén profundamente relacionadas con la existencia de un sesgo de género, y la penalización por la maternidad (Gallego-Morón y Matus-López, 2023).

Para hacer frente a tales dificultades, en lugar de pedir respuestas a la institución, las mujeres académicas suelen responsabilizarse a sí mismas de su situación, optando, en la mayoría de las veces, por estrategias de afrontamiento individuales versus colectivas o estructurales (Cannito et al., 2023). Este tipo de estrategias, van dirigidas fundamentalmente a: a) posponer la maternidad, evitando así la penalización que la acompaña; b) reducir la baja por maternidad o incluso evitarla para no retrasar su desarrollo profesional; c) renunciar a oportunidades profesionales en pro del bienestar de la familia, o aceptar una progresión más lenta que le permita sobrevivir a la situación; y d) renunciar al ascenso profesional, decidiendo no promocionar a puestos de liderazgo debido al coste personal/familiar que eso supone (i.e., IP; directora de departamento, decana...; Cannito et al., 2023). Estas estrategias, si bien permiten a las mujeres seguir en su carrera académica, refuerzan las desigualdades de género, ya que ralentizan o frenan su avance profesional y reducen su representación en los niveles académicos más altos. Todo ello, genera y mantiene la brecha de género, con consecuencias a nivel de estabilidad laboral, de reconocimiento y visibilidad, así como la brecha salarial (Ion et al., 2013).

Sin duda uno de los puntos negros en la vida laboral de las mujeres es la maternidad (Arenas et al., 2023), siendo la principal causa de abandono de la carrera académica (Jones, 2023) y el mayor impedimento para alcanzar la máxima situación académica, una cátedra (Duarte et al., 2023). El objetivo de este informe es analizar cómo la maternidad y la conciliación influyen en la promoción profesional de las mujeres académicas, poniendo el foco en “garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” y “promover la cultura de la corresponsabilidad” (objetivos del eje G.1. y G.2. enmarcados en el II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada). Concretamente, los resultados que se obtengan ayudarán a describir la realidad de dos colectivos de mujeres académicas: a) aquellas que han decidido posponer su maternidad por motivos laborales, y b) aquellas que son madres y tratan de conciliar la maternidad con su progreso laboral.

Respecto al primer grupo de mujeres (aquellas que han pospuesto su maternidad en pro de consolidar su carrera profesional), pretendemos analizar, para visibilizar, los factores y consecuencias de esta decisión. Estas mujeres, están expuestas a desafíos derivados de la incertidumbre que marca tanto su carrera profesional como su etapa vital (Akram, 2021; Ysseldyk et al., 2019). Hablamos del denominado doble dilema: “reloj biológico e inestabilidad laboral”. Y es que ambos coinciden en etapas vitales de la mujer que pueden parecer incompatibles, ya que se trata de un momento vital en que muchas mujeres deciden ser madres (presión del reloj biológico) pero se encuentran en una situación aún incierta en un mundo muy competitivo (“publicar o perecer”) de su carrera académica (Alcalde-González y Belli, 2024; Bonache et al., 2022; Denson y Szelényi, 2022; Eren, 2020). Si bien es cierto que, a medida que alcanzan categorías superiores, las mujeres académicas tienen más facilidad para equilibrar su vida profesional y personal/familiar (Denson y Szelényi, 2022), también han tenido que pasar por experiencias como la penalización de la maternidad- recogido como objetivo b de este informe (aquellas que son madres y están sufriendo la penalización de la maternidad en su progreso laboral). En este sentido, la investigación ha mostrado que la mayoría de las profesoras no están satisfechas con el equilibrio entre su vida laboral y personal y, en muchos casos, pensar en que la estabilización es la solución tampoco es realista. Por ejemplo, conseguir la titularidad, si bien puede ser positivo en la medida en que genera sensación de estabilidad laboral, no ayuda, en la mayoría de los casos, al deseado equilibrio familia-trabajo (Fothergill y Feltey, 2003) que facilita la progresión de la carrera profesional.

Y es que, en general, la falta de equilibrio trabajo-familia puede ser aún más dura para las madres académicas, dado que la evidencia empírica ha revelado, en las sociedades occidentales, las mujeres tienden a tener más responsabilidades familiares que los hombres, incluso en aquellas familias con doble carrera (Afful, 2013; Clark y Hill, 2010; van Anders, 2004).

Por ejemplo, la pandemia COVID-19 ha tenido profundas repercusiones en la vida laboral y familiar, de especial importancia para los y las profesionales universitarios, que han visto incrementado el trabajo a distancia o teletrabajo (Yavorsky et al., 2021), lo que, sumado a la creencia generalizada de que el profesorado está siempre disponible para reuniones online (Madon y Lago, 2023), ha generado mayor carga laboral y conflictividad de roles. Las investigaciones demuestran que la pandemia aumentó las responsabilidades del cuidado de los hijos e hijas tanto para las madres como para los

padres (Yavorsky et al., 2021). No obstante, las madres seguían dedicando más tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos (Carlson et al., 2022; Shockley et al., 2021) también en el ámbito académico (Caldarulo et al., 2022; Matulevicius et al., 2021).

En definitiva, la literatura sobre la maternidad en el ámbito académico ha reflejado que son las mujeres las que siguen encargándose, en gran medida, de atender las exigencias derivadas del ámbito familiar (Lutter y Schröder, 2020), sin dejar de lado las altas exigencias de la academia (i.e., publicaciones, proyectos, deadlines, supervisión de tesis, correos electrónicos, etc.), tareas que simultanean incluso durante su baja por maternidad (Alcalde-González y Belli, 2024; Jones y Floyd, 2024). Esta situación que viven las mujeres las expone a un doble mandato: “ser buena madre y buena investigadora” (Alcalde-González y Belli, 2024). Se espera que las mujeres académicas “lo hagan todo, y todo el tiempo” (Bowyer et al., 2022) con el nivel de agotamiento y desventaja competitiva que esto supone para ellas (Jones y Floyd, 2024), dadas las presiones, restricciones de tiempo, y sacrificios a las que se ven sometidas para equilibrar el trabajo y la familia (Bowyer et al., 2022; Dickson, 2018). También el ámbito académico, como otros ámbitos laborales, impone a las mujeres exigencias desproporcionadas o un “esfuerzo sobrehumano”, forzándolas, por un lado, a validar continuamente su competencia, y por otro, a buscar un equilibrio trabajo-familia que rara vez se espera de sus homólogos masculinos (Bowyer et al., 2022; Gallardo, 2021).

Todo ello por tratar de seguir los mandatos de género (criar a sus hijos e hijas) a la vez que siguen los mandatos sociales (desarrollo profesional). Ambos dominios son incompatibles en términos de energía y tiempo (Greenhaus, 1988), por lo que al final, las mujeres verbalizan que deben sacrificar un ámbito sobre otro para sobrevivir: o renunciar a la maternidad para estabilizar la carrera académica, o reducir sus aspiraciones profesionales para poder conciliar trabajo y familia, sobre todo en las primeras etapas (Alcalde-González y Belli, 2024; Moors et al., 2022).

La falta de conciliación y corresponsabilidad afecta a su trayectoria profesional (McCutcheon y Morrison, 2018), renunciando a oportunidades profesionales, limitando su participación en estancias de investigación, conferencias internacionales y nacionales, y en definitiva disminuyendo su producción científica (Contreras et al., 2024; Gallardo, 2021). Las mujeres han llegado incluso a priorizar la docencia sobre la investigación, ya que esta opción les permite mayor conciliación (Gallardo, 2021), haciendo

que su identidad se vincule más con la maternidad que con la profesión (Tarakanovskaya, 2022).

Por su parte, la universidad, como entorno social influenciado por dinámicas de poder y reconocimiento, tiende a invisibilizar a las mujeres tras la maternidad. Muchas de ellas enfrentan rechazos constantes que influyen en su autoestima, confianza y sentido de pertenencia (Bowyer et al., 2022; Jones y Floyd, 2024). El apoyo social se erige como un elemento importante para amortiguar y minimizar los efectos negativos de estos procesos. Pero el apoyo informal a la maternidad dentro de la academia se desarrolla en un ambiente cargado emocionalmente, donde predominan sentimientos como culpa, ansiedad, gratitud, responsabilidad y miedo (Maxwell et al., 2019). En contraposición, percibir apoyo de los compañeros/as, supervisores/as, departamentos y centros, parece favorecer el equilibrio trabajo-familia, aumentando el bienestar en las mujeres académicas (Arena et al., 2023; Denson y Szelényi, 2022). Así mismo, trabajar la identificación con el grupo social parece aumentar la sensación de control sobre sus vidas (Ysseldyk et al., 2019), lo que sumado al apoyo institucional parece mejorar su continuidad laboral (Bowyer et al., 2022).

En base a todo lo anterior, el objetivo de este informe es aportar evidencia empírica a través del análisis de la relación existente entre la maternidad y el desarrollo académico, analizando su impacto bidireccional en la trayectoria profesional y la experiencia personal de las mujeres en la academia. Específicamente, a través de una metodología mixta, se estudiará cómo se sienten las mujeres de la Universidad de Granada ante la maternidad (probabilidad de ser madres/ haberlo sido), las dificultades/ventajas para la conciliación, así como el impacto de ambas cuestiones en su desarrollo profesional y en su bienestar psicológico y social. Comprender estos desafíos es clave para dirigir políticas universitarias que promuevan la equidad de género, garantizando condiciones que permitan a las mujeres desarrollar su carrera sin que la maternidad represente un obstáculo, contribuyendo a un pleno desarrollo personal.

# Metodología



# Metodología

## Participantes

El estudio contó con la participación de 368 mujeres, todas ellas miembros de la Universidad de Granada. La edad media de las participantes fue de  $M = 42.73$  años ( $DT = 11.23$ ), con un rango comprendido entre los 23 y 68 años.

En relación con la situación personal, la muestra presenta una distribución diversa en términos de convivencia y estructura familiar. Como se recoge en la Tabla 1, el 59.8% de las participantes tiene hijos/as, mientras que el 40.2% no. Asimismo, el 81.3% mantiene actualmente una relación de pareja, con una duración media de 16.49 años ( $DT = 16.49$ ), y el 69.6% convive con su pareja. La distribución del estado civil se presenta también en la Tabla 1.

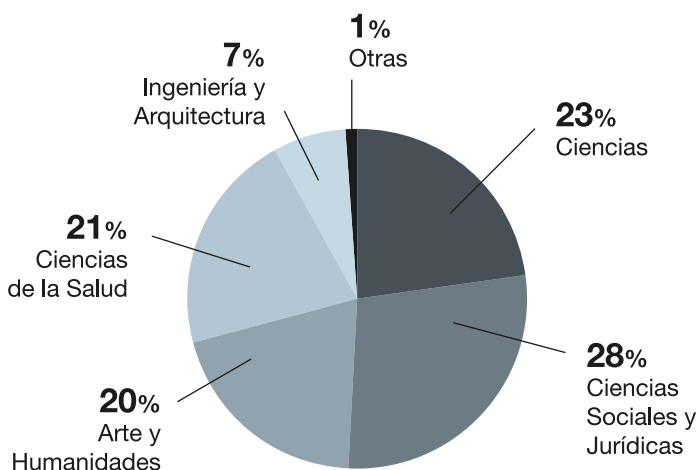
**Tabla 1.** Características sociodemográficas

| Variable     | Categoría                                | N   | %    |
|--------------|------------------------------------------|-----|------|
| Hijos        | Sí                                       | 220 | 59.8 |
|              | No                                       | 148 | 40.2 |
| Pareja       | Sí                                       | 299 | 81.3 |
|              | No                                       | 69  | 18.8 |
| Estado Civil | Soltera                                  | 51  | 13.9 |
|              | En una relación de pareja no conviviente | 40  | 10.9 |
|              | En una relación de pareja conviviente    | 88  | 23.9 |
|              | Casada                                   | 165 | 44.8 |
|              | Divorciada                               | 22  | 6    |
|              | Viuda                                    | 2   | 0.5  |

En cuanto a la situación laboral, la mayoría de la muestra pertenece al colectivo de Personal Docente e Investigador (86.4%), mientras que un 13.3% corresponde a estudiantes de doctorado. Respecto al tipo de contrato, el 96.7% cuenta con contrato a tiempo completo, frente a un 2.2% con contrato a tiempo parcial y un 1.1% sin contrato en el momento de la recogida de datos.

En relación con la rama de conocimiento, como se observa en el Gráfico 1, el 28% de las participantes pertenece al área de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguido de Ciencias (23%), Ciencias de la Salud (21%) y Artes y Humanidades (20%).

**Gráfico 1.** Distribución por Ramas de Actividad



En cuanto a la trayectoria profesional, el año medio de defensa de la tesis doctoral fue 2010, mientras que el inicio en la figura de Profesor Ayudante Doctor se sitúa, en promedio, en 2011. En términos de carga laboral, las participantes reportaron una media de 9.27 horas de trabajo diario ( $DT = 5.99$ ).

Respecto a la actividad investigadora, el 46% de las participantes forma parte actualmente de equipos de investigación o de trabajo en proyectos, mientras que un 10.2% ha dirigido o dirige proyectos como Investigadora Principal. El número medio de proyectos dirigidos es de 3.13 ( $DT = 2.54$ ). Además, el 59.2% desempeña tareas de gestión, con una experiencia media de 6.8 años ( $DT = 5.7$ ).

Cabe destacar que, entre las participantes con hijos/as, el 82.2% indica haber reducido en gran medida su actividad investigadora tras la maternidad.

Por último, se analizaron variables relacionadas con la situación laboral de la pareja. Entre las participantes con pareja, el 93.2% indica que su pareja trabaja actualmente, de estas, el 65.5% lo hace en el ámbito no universitario y el 27.7% en el ámbito universitario, siendo en este último caso mayoritariamente PDI (91.5%). En relación con la conciliación, el 40.2% de las parejas dispone de medidas de flexibilidad laboral, con un nivel medio de uso de 3.7 sobre 5.

## Procedimiento

Se llevó a cabo un estudio no experimental de corte transversal, en el que las participantes respondieron a una serie de medidas de autoinforme.

La recogida de datos se realizó mediante un cuestionario online administrado a través de la plataforma Qualtrics. El acceso a la muestra se llevó a cabo mediante diversas estrategias de difusión. En primer lugar, el estudio fue distribuido a través del buzón de correo institucional de la Universidad de Granada, en colaboración con el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Asimismo, se contactó con directores y directoras de departamento, solicitando su colaboración para la difusión de la información entre el personal. Finalmente, se realizó un envío individualizado por correo electrónico a mujeres pertenecientes a la Universidad de Granada.

La participación fue voluntaria y no remunerada. Antes de iniciar el cuestionario, las participantes recibieron información detallada sobre los objetivos del estudio y las condiciones de participación, garantizando en todo momento el anonimato, la confidencialidad de los datos y su uso exclusivamente con fines de investigación. Todas las participantes proporcionaron su consentimiento informado previo a la cumplimentación del cuestionario.

El estudio cuenta con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad de Granada (Ref. 5288/CEIH/2025) y se llevó a cabo conforme a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, así como a la normativa vigente en materia de protección de datos de la Universidad de Granada.

## Instrumentos

Para la evaluación de las variables de estudio se emplearon los siguientes instrumentos:

**Saliencia del rol laboral y familiar.** La importancia atribuida a los roles laboral y familiar se evaluó mediante una adaptación de la *Life Role Salience Scales* (Sanz-Vergel et al., 2011). Esta medida está compuesta por 10 ítems, distribuidos en dos subescalas: saliencia del rol laboral (5 ítems) y saliencia del rol familiar (5 ítems). Las respuestas se registraron en una escala tipo Likert de cinco puntos, que oscila entre 1 (*totalmente en desacuerdo*) y 5 (*totalmente de acuerdo*). Los ítems evalúan el grado en que las personas consideran centrales estos roles en su vida. Por ejemplo, en la dimensión laboral se incluyen afirmaciones como que tener un trabajo interesante y estimulante constituye un objetivo vital prioritario, mientras que en la dimensión familiar se recoge la expectativa de obtener mayor satisfacción personal a través de la vida familiar que de otras áreas. En la presente muestra, la consistencia interna fue adecuada, con valores de  $\alpha = .83$  para la saliencia del rol laboral y  $\alpha = .85$  para la saliencia del rol familiar.

**Ideología de rol de género.** La ideología de rol de género se evaluó mediante una escala de 4 ítems procedente del *ISSP Research Group* (2014) y adaptada por Villanueva-Moya y Expósito (2024). Las respuestas se registraron en una escala tipo Likert de 7 puntos (1 = *totalmente en desacuerdo*; 7 = *totalmente de acuerdo*). Los ítems evalúan creencias sobre la compatibilidad entre el trabajo remunerado de las mujeres y la vida familiar, así como actitudes hacia roles de género tradicionales (p. ej., “Un niño/a en edad preescolar puede sufrir si su madre trabaja”). En la presente muestra, la consistencia interna fue de  $\alpha = .64$ .

**Actitudes parentales.** Las actitudes parentales se evaluaron mediante una adaptación del Intensive Parenting Attitudes Questionnaire de 25 ítems (Liss et al., 2012). La escala evalúa la adhesión a la ideología de parentalidad intensiva a través de cinco dimensiones: esencialismo (p. ej., creencia de que las mujeres son mejores cuidadoras que los hombres), realización (p. ej., considerar la crianza como la principal fuente de satisfacción personal), estimulación (p. ej., importancia de implicarse activamente en el desarrollo cognitivo del menor), desafío (p. ej., percepción de la crianza como una tarea exigente) y centrado en el niño (p. ej., priorizar las necesidades del hijo/a por encima de las propias). Los ítems se respondieron en una escala

tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo), donde puntuaciones más altas indican una mayor adhesión a este tipo de creencias parentales. En la presente muestra, la consistencia interna fue adecuada para la puntuación total ( $\alpha = .84$ ), así como para cada una de sus dimensiones: esencialismo ( $\alpha = .81$ ), realización ( $\alpha = .78$ ), estimulación ( $\alpha = .60$ ), desafío ( $\alpha = .69$ ), y centrado en el niño ( $\alpha = .77$ ).

**Sacrificio laboral.** La disposición a realizar sacrificios en la trayectoria profesional en favor de la vida familiar se evaluó mediante una escala de 5 ítems desarrollada por Fernández-Cornejo et al. (2016). Las respuestas se registraron en una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo). Los ítems evalúan la disposición a reducir la dedicación laboral o renunciar a oportunidades profesionales para favorecer el cuidado de los hijos/as. Ejemplos de ítems incluyen la consideración de interrumpir temporalmente la carrera profesional para dedicarse al cuidado de los hijos/as, la disposición a reducir la jornada laboral o a optar por empleos que faciliten la conciliación frente a otros mejor remunerados, pero menos compatibles con la vida familiar. En la presente muestra, la consistencia interna de la escala fue de  $\alpha = .71$ .

**Apoyo social.** El apoyo social percibido se evaluó mediante una escala basada en el trabajo de Moeller y Chung-Yan (2013). La medida está compuesta por 16 ítems, que evalúan el apoyo percibido en el contexto laboral a través de cuatro dimensiones: emocional, instrumental, informacional y de valoración (appraisal). Los ítems recogen la percepción de apoyo recibido por parte del entorno laboral (p. ej., “mis compañeros muestran que se preocupan por mí” para el apoyo emocional; “mis compañeros me ofrecen ayuda práctica” para el apoyo instrumental; “mi responsable me proporciona información útil cuando la necesito” para el apoyo informacional; “mi responsable infravalora mis esfuerzos”, ítem invertido, para el apoyo de valoración). Las respuestas se registraron en una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo), donde puntuaciones más altas indican mayor apoyo social percibido. En la presente muestra, la consistencia interna fue adecuada para la escala total ( $\alpha = .97$ ) y para las subescalas: apoyo emocional ( $\alpha = .95$ ), instrumental ( $\alpha = .93$ ), informacional ( $\alpha = .94$ ) y de valoración ( $\alpha = .78$ ).

**Estrés percibido.** El estrés percibido se evaluó mediante la versión abreviada de la Perceived Stress Scale (PSS-4; Cohen et al., 1983; versión española de Vallejo et al., 2018). Esta escala consta de 4 ítems que evalúan el grado en que las personas perciben su vida como impredecible, incontrolable y sobrecargante durante el último mes. Las respuestas se registraron en una escala tipo Likert de 5 puntos (0 = nunca; 4 = muy a menudo). La escala incluye tanto ítems formulados en sentido negativo (p. ej., percepción de falta de control sobre aspectos importantes de la vida) como en sentido positivo (p. ej., percepción de eficacia en el afrontamiento de problemas), estos últimos invertidos en el cálculo de la puntuación total. Puntuaciones más altas indican mayores niveles de estrés percibido. En la presente muestra, la consistencia interna fue de  $\alpha = .80$ .

**Satisfacción con la vida.** La satisfacción con la vida se evaluó mediante la *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Diener et al., 1985), en su versión adaptada al español por Atienza et al. (2000). Esta escala está compuesta por 5 ítems que evalúan el grado de satisfacción global con la vida. Las respuestas se registraron en una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = muy en desacuerdo; 5 = muy de acuerdo). Ejemplos de ítems incluyen “En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea” y “Estoy satisfecha/o con mi vida”. Puntuaciones más altas indican un mayor nivel de satisfacción vital.

# Resultados



# Resultados

## Estrategia de análisis

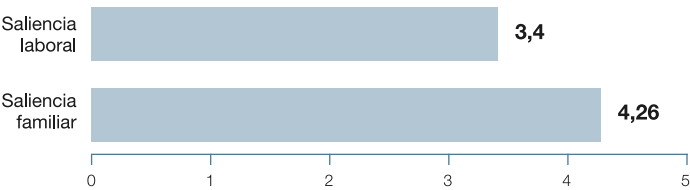
A continuación, se detallan los análisis cuantitativos llevados a cabo. Cada uno de los análisis muestra previamente la descripción general de la muestra, seguido de un análisis desglosado en función de la presencia o ausencia de hijos/as. En primer lugar, cuando las variables tenían varias dimensiones o subescalas (i.e., saliencia, actitudes parentales, y apoyo social) se realizaron varios Análisis de Varianza (ANOVA) mixtos con el fin de analizar las diferencias en las variables de interés considerando factores intrasujeto e intersujeto. En estos análisis se incluyó como factor intra-sujeto el tipo de dimensión evaluada (i.e., tipo de saliencia, dimensiones de las escalas, etc.) y como factor inter-sujeto la presencia o ausencia de hijos/as. Este procedimiento permitió examinar: (a) las diferencias entre las distintas variables dentro de las mujeres, (b) las diferencias entre los grupos de mujeres en función de la maternidad, (c) así como la interacción entre ambos factores. En los casos en los que se consideraba solo una variable (i.e., roles de género, sacrificio, estrés, y satisfacción con la vida) se realizó una prueba t-student para muestras independientes, con el objetivo de analizar si había diferencias entre las mujeres con hijos/as y aquellas sin hijos/as. En segundo lugar, se ejecutó la prueba de correlación de Pearson para analizar la relación entre las variables de interés. De forma complementaria se realizó la prueba Z de Fisher para muestras independientes con el fin de determinar si existía una diferencia significativa entre los coeficientes de correlación existentes (Eid et al., 2011).

## Diferencias entre mujeres con y sin hijos/as en las variables de interés

### Saliencia laboral y familiar

De manera general, se observa que las mujeres que tienen una relación contractual con la Universidad de Granada presentan diferencias estadísticamente significativas en relación con la saliencia laboral y familiar,  $F(1, 366) = 256.90, p < .001$ . Es decir, parece que las mujeres dan más importancia al ámbito familiar ( $M = 4.26, DT = 0.69$ ) que al laboral ( $M = 3.40, DT = 0.75$ ). En otras palabras, las mujeres esperan que las mayores satisfacciones en su vida provengan del ámbito familiar/personal, en comparación con esperar que su trabajo les dé más satisfacción que cualquier otra cosa en su vida (ver Figura 1).

**Figura 1.** Puntuaciones medias generales de la saliencia laboral y familiar



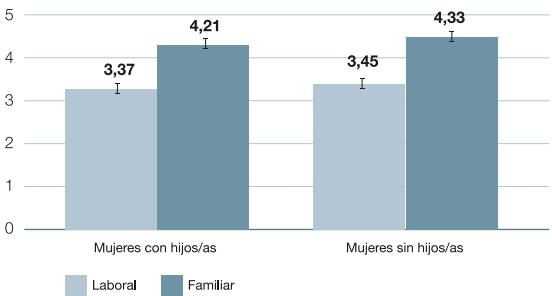
**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Además, se analizó si esta diferencia cambiaba dependiendo de si las mujeres tenían hijos/as o no. La interacción entre el tipo de saliencia y la presencia de hijos/as no fue significativa, lo que mostró que la diferencia entre saliencia laboral y saliencia familiar es similar tanto en mujeres con hijos/as como en aquellas sin hijos/as,  $F(1, 366) = 0.102, p = .750$  (ver Figura 2). Es decir, tanto las mujeres con hijos/as como quienes no los tienen valoran más el ámbito familiar que el laboral. Por lo tanto, parece que tener hijos/as no influye en la saliencia de la familia y el trabajo de las mujeres.

No obstante, en relación con la *saliencia laboral*, las puntuaciones medias parecen indicar que las mujeres sin hijos/as parecen tener una tendencia mayor a considerar que para ellas es importante tener un trabajo en el que puedan alcanzar algo importante o sentir que tienen éxito en su trabajo ( $M = 3.45, DT = 0.71$ ) que las mujeres con hijos/as ( $M = 3.37, DT = 0.77$ ). Por otro lado, con respecto a la *saliencia familiar*, al igual que en el ámbito

laboral, la tendencia de medias parece mostrar que las mujeres sin hijos/as tienen una mayor saliencia familiar ( $M = 4.33, DT = 0.68$ ) que las mujeres con hijos/as ( $M = 4.21, DT = 0.70$ ). Es decir, parece que, en cierta medida, las mujeres sin hijos/as tienen una tendencia mayor a esperar que su vida personal les dé más satisfacción que cualquier otra cosa, o esperan que las mayores satisfacciones de su vida provengan del ámbito familiar/personal. Para una información más detallada ver Tabla 1.

**Figura 2.** Puntuaciones medias de la saliencia laboral y familiar en función de la maternidad



**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

**Tabla 1.** Estadísticos descriptivos de la saliencia laboral y familiar en función de la maternidad

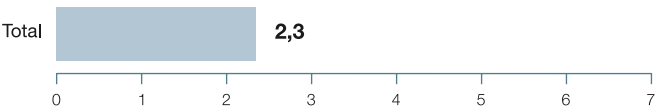
| Variable           | Mujeres con Hijos/as |      | Mujeres sin Hijos/as |      | Total |      |
|--------------------|----------------------|------|----------------------|------|-------|------|
|                    | M                    | DT   | M                    | DT   | M     | DT   |
| Saliencia laboral  | 3.37                 | 0.77 | 3.45                 | 0.71 | 3.40  | 0.75 |
| Saliencia familiar | 4.21                 | 0.70 | 4.33                 | 0.68 | 4.26  | 0.69 |

**Nota.** M = Media; DT = Desviación típica. La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Roles de género

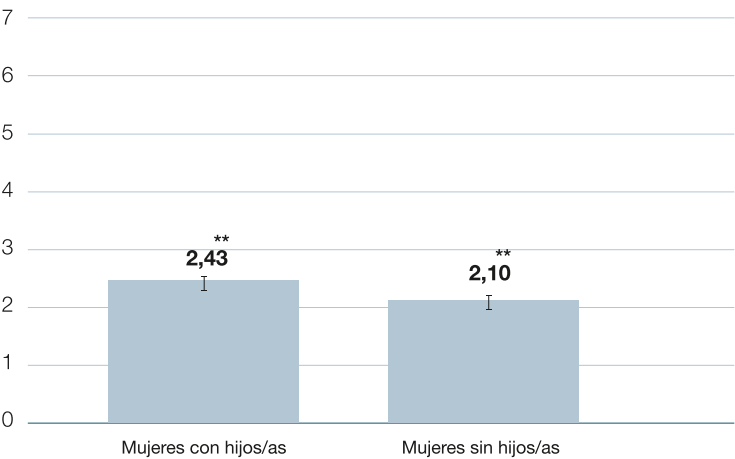
En general, las mujeres parecen tener unas actitudes poco favorables hacia los roles de género ( $M = 2.30, DT = 1.07$ ), siendo las mujeres con hijos/as quienes se encuentran por encima de la media teórica en comparación con aquellas sin hijos/as (ver Figura 3 y 5).

**Figura 3.** Puntuación media general de los roles de género



**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 7, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo.

**Figura 4.** Puntuaciones medias de los roles de género en función de la maternidad



**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 7, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo. \*\* $p < .01$ .

Atendiendo a la ausencia o presencia de hijos/as, los resultados mostraron que parecen existir diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos de mujeres,  $t(366) = 2.95, p = .003$ , IC 95% [0.111, 0.554]. En este sentido, las mujeres con hijos/as parecen tener unas actitudes más favorables hacia los roles de género ( $M = 2.43, DT = 1.13$ ) que las mujeres sin hijos/as ( $M = 2.10, DT = 0.94$ ; ver Tabla 2). Es decir, las mujeres de la comunidad universitaria que tienen hijos/as tienen actitudes más tradicionales, considerando que un niño/a en edad preescolar puede sufrir si su madre trabaja. Piensan que, en general, la vida familiar se resiente cuando la mujer tiene un trabajo a tiempo completo.

**Tabla 2.** Estadísticos descriptivos de los roles de género en función de la maternidad

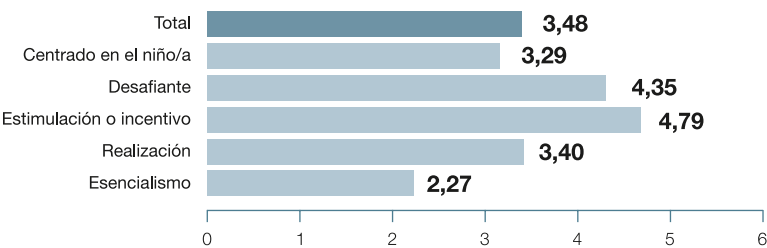
| Variable        | Mujeres con Hijos/as |      | Mujeres sin Hijos/as |      | Total |      |
|-----------------|----------------------|------|----------------------|------|-------|------|
|                 | M                    | DT   | M                    | DT   | M     | DT   |
| Roles de género | 2.43                 | 1.13 | 2.10                 | 0.94 | 2.30  | 1.07 |

**Nota.** M = Media; DT = Desviación típica. La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 7, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo.

Actitudes parentales

De manera general, se observan diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones de la variable actitudes parentales,  $F(4, 1460) = 495.18, p < .001$ . Estos resultados muestran que las mujeres de la comunidad universitaria tienden a mostrar mayor acuerdo en ciertas actitudes sobre la crianza frente a otras (ver Figura 5).

**Figura 5.** Puntuaciones medias generales de las dimensiones de las actitudes parentales



**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 6, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 6 = Totalmente de acuerdo.

Las pruebas post hoc de Bonferroni mostró que la mayoría de las dimensiones de las actitudes parentales de las mujeres son diferentes estadísticamente entre sí ( $p < .05$ ). Las puntuaciones más altas se observan en las actitudes de *estimulación o incentivo* ( $M = 4.79, DT = 0.87$ ), seguidas de las actitudes parentales *desafiante* ( $M = 4.35, DT = 0.89$ ). Las actitudes parentales de *estimulación o incentivo* recogen la importancia que las mujeres dan a fomentar el desarrollo y el aprendizaje de sus hijos/as desde edades tempranas, un ejemplo de afirmación sería “es importante que los niños y las niñas participen en clases, lecciones y actividades que los motiven y estimulen”. Por su parte, las actitudes parentales *desafiantes* recogen la

percepción de la crianza como una tarea exigente y demandante, como se refleja en afirmaciones como “criar a los hijos e hijas es el trabajo más exigente del mundo”.

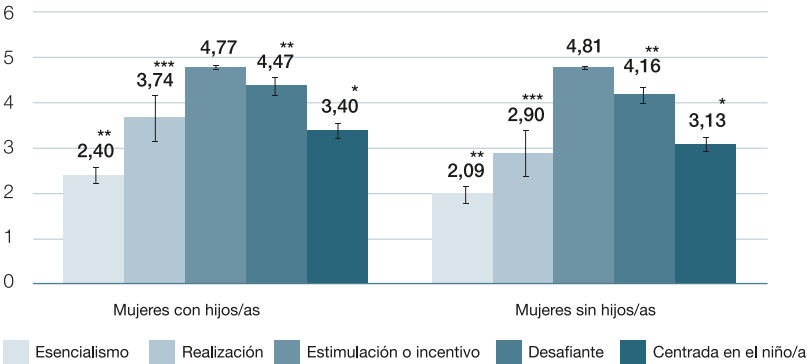
En niveles medios se pueden observar las actitudes parentales de *realización* ( $M = 3.40$ ,  $DT = 1.17$ ) y *centrada* en el niño/a ( $M = 3.29$ ,  $DT = 1.16$ ), entre las cuales no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. Las actitudes parentales de *realización* se relacionan con la idea de que la maternidad/paternidad es una fuente relevante de satisfacción personal, como se observa en la afirmación “ser padre/madre brinda a la persona la mayor alegría que puede experimentar”. Por otro lado, las actitudes parentales *centradas en el niño/a* reflejan la tendencia a priorizar las necesidades de los hijos/ hijas, por ejemplo, se puede observar en la afirmación “las necesidades de los niños/as deben estar por encima de las de sus progenitores”.

Por su parte, la puntuación más baja corresponde a las actitudes parentales de *esencialismo* ( $M = 2.27$ ,  $DT = 0.94$ ), la cual recoge las creencias más tradicionales sobre el rol de la madre y del padre en la crianza. Un ejemplo sería la afirmación “aunque los padres son importantes, en última instancia, los hijos e hijas necesitan más a las madres” (ver Figura 5 y Tabla 3).

En segundo lugar, se analizó si las diferencias encontradas entre las dimensiones de las actitudes parentales cambiaban dependiendo de si las mujeres tenían hijos/as o no. La interacción entre el tipo de actitudes parentales y la presencia de hijos/as fue significativa. Los resultados muestran que la forma en que se valoran las distintas actitudes parentales varía en función de la presencia de hijos/as,  $F(4, 1460) = 12.45$ ,  $p < .001$ . Estos resultados parecen indicar que las mujeres con hijos/as y aquellas sin hijos/as no presentan exactamente el mismo patrón de actitudes parentales.

Las pruebas post hoc de Bonferroni mostraron que las mujeres con hijos/as presentan puntuaciones significativamente más altas que las mujeres sin hijos/as en varias de las dimensiones de las actitudes parentales (ver Figura 6). De manera más específica, se observan diferencias significativas en las actitudes parentales de esencialismo, realización, actitud desafiante y centrado en el niño/a ( $p < .05$ ). Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas en la dimensión de actitud parental de estimulación o incentivo entre mujeres con hijos/as y mujeres sin hijos/as ( $p > .05$ ).

**Figura 6.** Puntuaciones medias de las dimensiones de las actitudes parentales en función de la maternidad



**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 6, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 6 = Totalmente de acuerdo. \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001.

**Tabla 3.** Estadísticos descriptivos de las dimensiones de las actitudes parentales en función de la maternidad

| Variable                 | Mujeres con Hijos/as |      | Mujeres sin Hijos/as |      | Total |      |
|--------------------------|----------------------|------|----------------------|------|-------|------|
|                          | M                    | DT   | M                    | DT   | M     | DT   |
| Puntuación total         | 3.61                 | 0.66 | 3.27                 | 0.58 | 3.48  | 0.65 |
| Esencialismo             | 2.40                 | 0.99 | 2.09                 | 0.81 | 2.27  | 0.94 |
| Realización              | 3.74                 | 1.13 | 2.90                 | 1.06 | 3.40  | 1.17 |
| Estimulación o incentivo | 4.77                 | 0.89 | 4.81                 | 0.84 | 4.79  | 0.87 |
| Desafiante               | 4.47                 | 0.87 | 4.16                 | 0.89 | 4.35  | 0.89 |
| Centrado en el niño/a    | 3.40                 | 1.13 | 3.13                 | 1.18 | 3.29  | 1.16 |

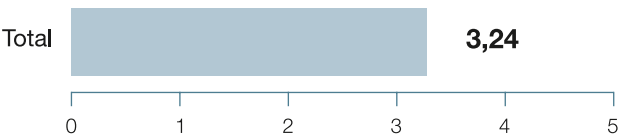
**Nota.** M = Media; DT = Desviación típica. La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 6, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 6 = Totalmente de acuerdo.

Sacrificios profesionales

En general, las mujeres parecen tener una leve disposición a realizar sacrificios profesionales futuros para dedicar más tiempo al cuidado de los/as hijos/as ( $M = 3.24$ ,  $DT = 1.00$ ), situándose ligeramente por encima del punto medio de la escala

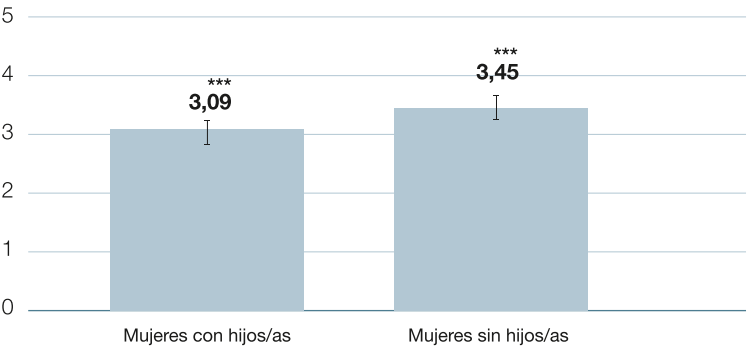
(punto medio = 3). En particular, se observa que las mujeres sin hijos/as puntúan por encima de la media global, mientras que aquellas con hijos/as puntúan por debajo de esta (ver Figuras 7 y 8).

**Figura 7.** Puntuación media general en los sacrificios profesionales



**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

**Figura 8.** Puntuaciones medias en sacrificio profesional en función de la maternidad



**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. \*\*\* $p < .001$ .

Atendiendo a si las mujeres tenían o no hijos/as, los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos,  $t(345.6) = 3.57, p < .001$ , IC 95% [0.164, 0.564]. Concretamente, las mujeres sin hijos/as ( $M = 3.45, DT = 0.89$ ) mostraron una mayor inclinación a realizar sacrificios laborales futuros que las mujeres con hijos/as ( $M = 3.09, DT = 1.05$ ; ver Tabla 4). En este sentido, las mujeres de la comunidad universitaria que no tienen hijos/as parecen manifestar una mayor disposición a sacrificar su carrera profesional en el futuro para dedicarse al cuidado de estos, en comparación con aquellas que ya son madres, quienes, paradójicamente, parecen ser más reacias a realizar dichos sacrificios laborales.

**Tabla 4.** Estadísticos descriptivos de los sacrificios profesionales en función de la maternidad

| Variable                  | Mujeres con Hijos/as |      | Mujeres sin Hijos/as |      | Total |      |
|---------------------------|----------------------|------|----------------------|------|-------|------|
|                           | M                    | DT   | M                    | DT   | M     | DT   |
| Sacrificios Profesionales | 3.09                 | 1.05 | 3.45                 | 0.89 | 3.24  | 1.00 |

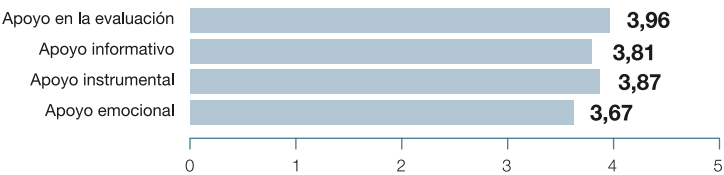
**Nota.** M = Media; DT = Desviación típica. La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

**Apoyo social por parte de los/as compañeros/as**

De manera general, se observa que las mujeres que tienen una relación contractual con la Universidad de Granada presentan diferencias estadísticamente significativas en los distintos tipos de apoyo social percibido por parte de los/as compañeros/as de trabajo,  $F(3, 1092) = 25.51, p < .001$ .

Las pruebas post hoc de Bonferroni mostraron que la mayoría de los tipos de apoyo social difieren estadísticamente entre sí ( $p < .05$ ), siendo el *apoyo en la evaluación* el más valorado ( $M = 3.96, DT = 0.45$ ), seguido del *apoyo instrumental* ( $M = 3.87, DT = 0.54$ ) y del *apoyo informativo* ( $M = 3.81, DT = 0.57$ ), entre los cuales no se encontraron diferencias estadísticamente significativas ( $p > .05$ ). Las puntuaciones más bajas corresponden al *apoyo emocional* ( $M = 3.67, DT = 0.57$ ), que difiere significativamente del resto de dimensiones ( $p < .05$ ; ver Figura 9). En otras palabras, las mujeres de la comunidad universitaria perciben que sus compañeros/as de trabajo les ofrecen especialmente apoyo en la evaluación, es decir, sienten que estos/as les proporcionan comentarios útiles sobre su trabajo y les hacen sentir mejor consigo mismas tras hablar con ellos/as. Por el contrario, el apoyo emocional es el menos percibido, lo que sugiere que las mujeres no perciben en la misma medida que sus compañeros/as muestren interés por ellas como personas, sean sensibles a sus problemas personales o sean alguien en quien confiar.

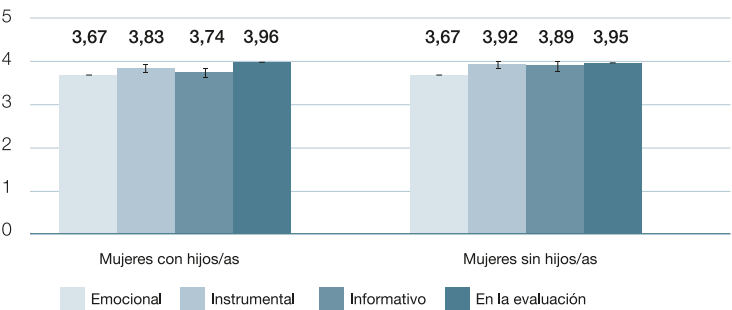
**Figura 9.** Puntuaciones medias generales en los tipos de apoyo social por parte de los compañeros/as de trabajo



**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Además, se analizó si este patrón cambiaba dependiendo de si las mujeres tenían hijos/as o no. La interacción entre el tipo de apoyo social y la presencia de hijos/as no resultó estadísticamente significativa,  $F(3, 1092) = 2.54, p = .060$ , lo que indica que el patrón de percepción de los distintos tipos de apoyo social es similar en ambos grupos, independientemente de la maternidad (ver Figura 10). Atendiendo a las puntuaciones medias, se observa una tendencia similar en ambos grupos, siendo el apoyo en la evaluación el más percibido tanto en mujeres con hijos/as ( $M = 3.96, DT = 0.57$ ) como en mujeres sin hijos/as ( $M = 3.95, DT = 0.70$ ), y el apoyo emocional el menos percibido en ambos casos (con hijos/as:  $M = 3.67, DT = 0.72$ ; sin hijos/as:  $M = 3.67, DT = 0.88$ ). Es decir, ambos grupos coinciden en percibir que sus compañeros/as les proporcionan información útil cuando la necesitan y les ofrecen sugerencias para evitar errores, pero perciben en menor medida que estos/as estén dispuestos/as a escuchar sus problemas laborales o sean personas en quienes confiar, sin que esta percepción varíe en función de la maternidad. Véase la Tabla 5 para más detalle.

**Figura 10.** Puntuaciones medias en los tipos de apoyo social por parte de los compañeros/as en función de la maternidad



**Nota.** La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

**Tabla 5.** Estadísticos descriptivos de los tipos de apoyo social por parte de los compañeros/as en función de la maternidad

| Variable               | Mujeres con Hijos/as |      | Mujeres sin Hijos/as |      | Total |      |
|------------------------|----------------------|------|----------------------|------|-------|------|
|                        | M                    | DT   | M                    | DT   | M     | DT   |
| Apoyo emocional        | 3.68                 | 1.04 | 3.67                 | 1.10 | 3.68  | 1.06 |
| Apoyo instrumental     | 3.83                 | 1.04 | 3.91                 | 0.99 | 3.87  | 1.02 |
| Apoyo informativo      | 3.74                 | 1.08 | 3.89                 | 1.06 | 3.80  | 1.07 |
| Apoyo en la evaluación | 3.96                 | 0.80 | 3.95                 | 0.91 | 3.96  | 0.85 |

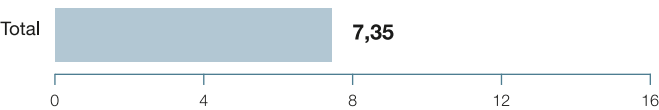
**Nota.** M = Media; DT = Desviación típica. La escala de respuesta es tipo Likert de 1 a 5, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

**Bienestar: estrés y satisfacción con la vida**

**Estrés**

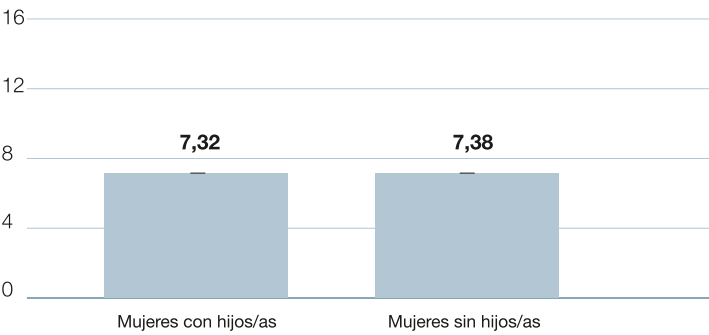
En general, las mujeres de la comunidad universitaria presentan niveles bajos-moderados de estrés percibido ( $M = 7.35$ ,  $DT = 3.49$ ), situándose ligeramente por debajo del punto medio de la escala (punto medio = 8), sin diferencias relevantes entre quienes tienen hijos/as y quienes no los tienen (ver Figuras 11 y 12).

**Figura 11.** Puntuación media general en estrés percibido



**Nota.** La escala de respuesta es de tipo Likert de 0 a 4, donde 0 = Nunca y 4 = Muy a menudo. La puntuación global se obtiene mediante el sumatorio de los ítems, pudiendo oscilar entre 0 y 16.

**Figura 12.** Puntuaciones medias en estrés percibido en función de la maternidad



**Nota.** La escala de respuesta es de tipo Likert de 0 a 4, donde 0 = Nunca y 4 = Muy a menudo. La puntuación global se obtiene mediante el sumatorio de los ítems, pudiendo oscilar entre 0 y 16.

Al comparar las puntuaciones en estrés percibido entre mujeres con y sin hijos/as, los resultados no mostraron diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos,  $t(365) = 0.15, p = .442$ . Las mujeres de la comunidad universitaria presentaron niveles de estrés percibido similares independientemente de si tenían o no hijos/as, con medias prácticamente idénticas (sin hijos/as:  $M = 7.38, DT = 3.56$ ; con hijos/as:  $M = 7.32, DT = 3.43$ ). Para más información, véase la Tabla 6.

**Tabla 6.** Estadísticos descriptivos de estrés percibido en función de la maternidad

| Variable         | Mujeres con Hijos/as |      | Mujeres sin Hijos/as |      | Total |      |
|------------------|----------------------|------|----------------------|------|-------|------|
|                  | M                    | DT   | M                    | DT   | M     | DT   |
| Estrés Percibido | 7.32                 | 3.43 | 3.38                 | 3.56 | 3.35  | 3.48 |

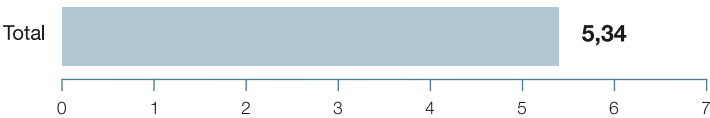
**Nota.** M = Media; DT = Desviación típica. La escala de respuesta es de tipo Likert de 0 a 4, donde 0 = Nunca y 4 = Muy a menudo. La puntuación global se obtiene mediante el sumatorio de los ítems, pudiendo oscilar entre 0 y 16.

Satisfacción con la vida

En general, las mujeres de la comunidad universitaria presentan niveles altos de satisfacción con la vida ( $M = 5.34, DT = 1.20$ ), situándose por encima del punto medio de la escala (punto medio = 4), lo que indica un grado notable de acuerdo con sentirse satisfechas con su vida. En concreto, se observa que las mujeres con hijos/as puntúan por encima de la media

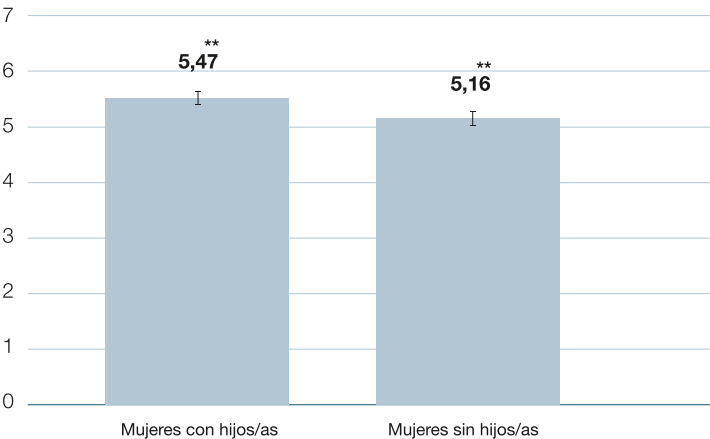
global, reflejando una mayor satisfacción vital, mientras que las mujeres sin hijos/as se sitúan ligeramente por debajo de esta (ver Figuras 13 y 14).

**Figura 13.** Puntuación media general en satisfacción con la vida



**Nota.** La escala de respuesta es de tipo Likert de 1 a 7, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo.

**Figura 14.** Puntuaciones medias en satisfacción con la vida en función de la maternidad



**Nota.** La escala de respuesta es de tipo Likert de 1 a 7, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo. \*\* $p < .01$ .

El análisis en función de la maternidad mostró diferencias estadísticamente significativas en satisfacción con la vida entre ambos grupos,  $t(366) = -2.47, p = .014$ , IC 95% [-0.562, -0.064]. Concretamente, las mujeres con hijos/as ( $M = 5.47, DT = 1.18$ ) mostraron una mayor satisfacción con la vida que las mujeres sin hijos/as ( $M = 5.16, DT = 1.21$ ; ver Tabla 7). En este sentido, las mujeres de la comunidad universitaria que ya son madres parecen reportar un mayor bienestar subjetivo que aquellas que no tienen hijos/as, quienes puntúan de forma significativamente más baja en esta variable.

**Tabla 7.** Estadísticos descriptivos de satisfacción con la vida en función de la maternidad

| Variable                 | Mujeres con Hijos/as |      | Mujeres sin Hijos/as |      | Total |      |
|--------------------------|----------------------|------|----------------------|------|-------|------|
|                          | M                    | DT   | M                    | DT   | M     | DT   |
| Satisfacción con la vida | 5.47                 | 1.18 | 5.16                 | 1.21 | 5.34  | 1.20 |

**Nota.** La escala de respuesta es de tipo Likert de 1 a 7, donde 1 = Totalmente en desacuerdo y 7 = Totalmente de acuerdo.

## Correlaciones entre las variables

En este apartado se describen las correlaciones entre las principales variables de este estudio. En primer lugar, se describirán los resultados encontrados en la muestra total de mujeres trabajadoras de la Universidad de Granada ( $n = 368$ ). En segundo lugar, se ha dividido la muestra total en dos grupos: mujeres con hijos/as ( $n = 220$ ) y mujeres sin hijos/as ( $n = 148$ ).

### Correlaciones generales

En la Tabla 8 encontramos los resultados de los análisis de correlación de la muestra general que incluye a mujeres con hijos/as y sin hijos/as, trabajadoras de la Universidad de Granada. El análisis de correlación de Pearson mostró que no existía relación entre saliencia laboral y familiar ( $r = -.007, p = .89$ ), lo que indica que estos roles no son opuestos entre sí para las mujeres que participaron en este estudio. En concreto, la *saliencia de rol laboral*, que hace referencia a la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, estaba relacionada positivamente con actitudes parentales a la maternidad intensiva ( $r = .259, p < .001$ ). Es decir, en esta muestra de mujeres trabajadoras en el contexto universitario, aquellas que mostraban más saliencia laboral, mostraban más actitudes de maternidad intensiva de esencialismo (pensaban que las mujeres crían mejor que los hombres) ( $r = .215, p < .001$ ), de realización (concebían la maternidad como una experiencia de realización personal) ( $r = .115, p = .02$ ), de estimulación ( $r = .295, p < .001$ ) (consideraban que los padres/madres tenían que estimular cognitivamente a sus hijos/as) y de desafío ( $r = .135, p = .01$ ) (consideraban la maternidad como un reto difícil). Además, en esta muestra, una alta saliencia laboral se relacionaba con más adherencia a los roles de género

**Tabla 8.** Correlaciones generales en la muestra total de mujeres trabajadoras en la Universidad de Granada.

|                  | 2     | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10      | 11      | 12     | 13     | 14      | 15      | 16      |
|------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 1 Sallencia Lab  | -.007 | .215** | .115*  | .295** | .135*  | .099   | .259** | .112*  | .045    | .032    | .037   | .007   | -.191** | .019    | .095    |
| 2 Sallencia Fam  | 1     | .029   | .139** | .014   | .095   | .151** | .117*  | -.028  | .165**  | .134*   | .157** | .108*  | .222*   | .159**  | .044    |
| 3 AP. Esenc      |       | 1      | .332** | .116*  | .255** | .275** | .727** | .407** | -.041   | -.055   | -.027  | -.047  | .034    | -.156** | -.122*  |
| 4 AP. Reali      |       |        | 1      | .239** | .216** | .423** | .655** | .286** | .037    | .013    | .007   | .035   | .071    | -.298** | .088    |
| 5 AP. Estim      |       |        |        | 1      | .363** | .326** | .523** | .195** | .016    | .051    | .054   | .037   | .090    | .032    | .041    |
| 6 AP. Desaf      |       |        |        |        | 1      | .399** | .668** | .297** | .017    | .013    | .019   | .004   | .108*   | -.023   | -.151** |
| 7 AP. Cent       |       |        |        |        |        | 1      | .664** | .249** | .082    | .081    | .052   | .081   | .117*   | .005    | .016    |
| 8 AP. Total      |       |        |        |        |        |        | 1      | .456** | .015    | .010    | .017   | .013   | .113*   | -.161** | -.067   |
| 9 Roles Género.  |       |        |        |        |        |        |        | 1      | -.167** | -.138** | -.132* | -.121* | .192**  | -.078   | -.184** |
| 10 AS. Emocional |       |        |        |        |        |        |        |        | 1       | .861**  | .791** | .776** | -.008   | .000    | .201**  |
| 11 AS. Instr     |       |        |        |        |        |        |        |        |         | 1       | .857** | .772** | .035    | .055    | .217**  |
| 12 AS. Inform    |       |        |        |        |        |        |        |        |         |         | 1      | .795** | .030    | .074    | .160**  |
| 13 AS. Appr      |       |        |        |        |        |        |        |        |         |         |        | 1      | .039    | -.003   | .173**  |
| 14 Sacrificio    |       |        |        |        |        |        |        |        |         |         |        |        | 1       | .286**  | -.180** |
| 15 Estrés        |       |        |        |        |        |        |        |        |         |         |        |        |         | 1       | -.213** |
| 16 Satisf. Vida  |       |        |        |        |        |        |        |        |         |         |        |        |         |         | 1       |

**Nota.** p<.05\*; p<.01\*\*

tradicionales ( $r = .112, p = .03$ ), aunque con una menor inclinación a sacrificar la carrera laboral ( $r = -.191, p < .001$ ).

En cuanto a la *saliencia de rol familiar*, las mujeres que tenían más saliencia de rol familiar también manifestaron más actitudes de maternidad intensiva relacionadas con la realización personal (piensan que ser madres es enriquecedor) ( $r = .139, p = .008$ ). A diferencia de las mujeres con alta saliencia laboral, a mayor saliencia familiar mayores eran las actitudes parentales hacia la centralidad de los hijos ( $r = .151, p = .004$ ), es decir, consideraban que las necesidades de los hijos/as son la máxima prioridad de sus madres/padres. Al igual que ocurría con la saliencia laboral, la saliencia familiar también correlacionó positivamente con la puntuación total de las actitudes parentales ( $r = .117, p = .02$ ). Además, en referencia al entorno laboral, estas mujeres manifestaban percibir más apoyo *emocional* ( $r = .165, p < .001$ ), *instrumental* ( $r = .134, p = .01$ ), *informativo* ( $r = .157, p = .03$ ) y *de appraisal* ( $r = .108, p = .03$ ) por parte de sus compañeros/as de trabajo. Una mayor saliencia familiar también se relacionaba con mayor inclinación a sacrificar la carrera laboral ( $r = .222, p < .001$ ) y con más prevalencia de estrés ( $r = .159, p = .04$ ).

Las mujeres con alta adherencia a los *roles de género tradicionales* manifestaban más actitudes de maternidad intensiva en todas sus dimensiones y, por tanto, en la puntuación total ( $r = .456, p < .001$ ). Curiosamente, las mujeres que tenían alta adherencia a los roles de género tradicionales se sentían menos apoyadas por sus compañeros y compañeras de trabajo en todas las dimensiones del apoyo social, es decir, se sentían menos escuchadas ( $r = -.167, p = .001$ ), recibían menos ayuda ( $r = -.138, p = .008$ ), menos información ( $r = -.132, p = .011$ ) y menos consejos ( $r = -.121, p = .02$ ) por parte de su equipo de trabajo. Además, estas mujeres “tradicionales” manifestaban más inclinación a sacrificar su carrera profesional ( $r = .192, p < .001$ ) y, curiosamente, menos satisfacción con la vida ( $r = -.184, p < .001$ ).

Las *actitudes hacia la maternidad intensiva* se relacionaron con las variables de sacrificio laboral, estrés y satisfacción con la vida. En concreto, aquellas mujeres que consideraban que la maternidad era algo difícil (*dimensión de desafío*) ( $r = .108, p = .03$ ) y que los hijos/as debían ser el centro de las prioridades al ser madre/padre (*dimensión de centralidad*) ( $r = .117, p = .02$ ), mostraban más *inclinación a sacrificar su carrera profesional* al ser madres. Las mujeres que tenían actitudes de maternidad intensiva sobre *esencialismo* ( $r = -.156, p = .005$ ), es decir, pensaban que la madre es la que

mejor cuida a los hijos/as (y no el padre u otros/as cuidadores/as), y de *realización* ( $r = -.298, p < .001$ ) (considerar que la maternidad es una fuente de enriquecimiento personal), mostraban menos síntomas de *estrés*. Ante este panorama, tiene sentido que las mujeres que estaban más *satisfechas con sus vidas* expresaban menos *actitudes de maternidad intensiva de desafío* ( $r = -.151, p = .004$ ) y *esencialismo* ( $r = -.122, p = .019$ ), es decir, consideraban que la maternidad no era difícil y que el padre (u otras cuidadoras/es) podían cuidar de sus hijos/as igual que ellas.

La inclinación a sacrificar la carrera profesional se relacionaba mayor índice de estrés ( $r = .286, p < .001$ ) y menos satisfacción con la vida ( $r = -.180, p < .001$ ). Además, aquellas mujeres que manifestaban más estrés también expresaban menos satisfacción con la vida ( $r = -.213, p < .001$ ). Contar con apoyo social por parte de los compañeros y compañeras de trabajo estaba relacionado con más satisfacción vital en todas sus dimensiones: *emocional* ( $r = .201, p < .001$ ), *instrumental* ( $r = .217, p < .001$ ), *informativo* ( $r = .160, p = .002$ ) y *de appraisal* ( $r = .173, p < .001$ ). Asimismo, las mujeres más satisfechas mostraban menos adherencia a los roles de género tradicionales ( $r = -.184, p < .001$ ).

### **Correlaciones por grupos: mujeres con hijos/as y mujeres sin hijos/as.**

Para analizar el impacto que la maternidad tenía en la carrera laboral y en el bienestar de las mujeres que trabajaban en la Universidad de Granada, se realizaron correlaciones bivariadas en función de si las mujeres tenían hijos. Para ello, se dividió la muestra en dos grupos: mujeres con hijos/as y mujeres que no tenían hijos/as. En la siguiente tabla (Tabla 9) se encuentran las correlaciones de las variables de este estudio diferenciadas en los dos grupos en función de si las trabajadoras son madres (parte superior de la tabla) o si no son madres (parte inferior de la tabla).

Tabla 9. Correlaciones por grupos de mujeres con hijos y mujeres sin hijos.

|                  | 1      | 2      | 3       | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9       | 10     | 11     | 12     | 13     | 14      | 15      | 16      |
|------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 1 Saliencia Lab  | 1      | ,034   | ,191**  | ,125   | ,309** | ,091   | ,121   | ,246** | ,121    | ,032   | ,044   | ,044   | ,018   | -,203** | ,041    | ,052    |
| 2 Saliencia Fam  | -,087  | 1      | ,086    | ,310** | ,108   | ,071   | ,198** | ,212** | ,059    | ,161*  | ,143   | ,163*  | ,148*  | ,162*   | ,025    | ,083    |
| 3 AP. Esenc      | ,301** | -,038  | 1       | ,275** | ,161*  | ,276** | ,329** | ,747** | ,419**  | -,026  | -,030  | ,042   | -,002  | ,064    | ,218**  | -,127   |
| 4 AP. Reali      | ,173*  | -,035  | ,345**  | 1      | ,284** | ,174** | ,446** | ,614** | ,246**  | ,038   | -,001  | ,021   | ,026   | ,168*   | ,023    | ,051    |
| 5 AP. Estim      | ,269** | -,146  | ,044    | ,227** | 1      | ,343** | ,372** | ,556** | ,238**  | ,038   | ,065   | ,091   | ,074   | ,159*   | ,068    | ,029    |
| 6 AP. Desaf      | ,235** | ,173*  | ,163*   | ,164*  | ,419** | 1      | ,419** | ,657** | ,407**  | ,007   | -,006  | ,013   | -,044  | ,194**  | ,451**  | -,259** |
| 7 AP. Cent       | ,083   | ,108   | ,149    | ,362** | ,267** | ,344** | 1      | ,699** | ,335**  | ,060   | ,064   | ,060   | ,029   | ,201**  | ,234**  | -,094   |
| 8 AP.Total       | ,349** | ,021   | ,660**  | ,644** | ,532** | ,658** | ,605** | 1      | ,518**  | ,020   | ,011   | ,062   | ,014   | ,214**  | ,317**  | -,142*  |
| 9 Roles Género.  | ,122   | -,153  | ,334**  | ,264** | ,131   | ,054   | ,064   | ,270** | 1       | -,136* | -,100  | -,074  | -,093  | ,201**  | ,306**  | -,189** |
| 10 AS. Emocional | ,067   | ,175*  | -,071   | ,038   | -,017  | ,029   | ,113   | ,005   | -,228** | 1      | ,850** | ,782** | ,766** | -,011   | -,181** | ,238**  |
| 11 AS. Instr     | ,006   | ,111   | -,086   | ,078   | ,024   | ,061   | ,120   | ,040   | -,198*  | ,883** | 1      | ,859** | ,738** | ,009    | -,169*  | ,245**  |
| 12 AS. Inform    | ,016   | ,136   | -,127   | ,048   | -,010  | ,056   | ,057   | -,014  | -,216** | ,811** | ,854** | 1      | ,785** | ,006    | -,165*  | ,197**  |
| 13 AS. Appr      | -,007  | ,058   | -,125   | ,048   | -,014  | ,063   | ,145   | ,008   | -,175*  | ,790** | ,829** | ,820** | 1      | ,057    | -,183** | ,207**  |
| 14 Sacrificio    | -,204* | ,302** | ,068    | ,102   | -,045  | ,053   | ,038   | ,073   | ,275**  | -,002  | ,064   | ,040   | ,018   | 1       | ,275**  | -,094   |
| 15 Estrés        | -,014  | ,219*  | -,378** | ,030   | ,065   | ,031   | ,044   | -,119  | -,247*  | ,117   | ,106   | ,078   | ,147   | ,113    | 1       | -,542** |
| 16 Satisf. Vida  | ,184*  | ,012   | -,182*  | ,040   | ,068   | -,058  | ,136   | -,041  | -,243** | ,152   | ,194*  | ,131   | ,133   | -,278** | ,244*   | 1       |

Nota. p<.05\*; p<.01\*\*

Al igual que en las correlaciones generales, la saliencia laboral y la saliencia familiar no se relacionaron entre sí en ninguna de las muestras, ni se encontraron diferencias entre los grupos. Esto parece estar indicando que dichos constructos no son contrarios entre sí para las mujeres de nuestro estudio.

### Saliencia laboral

Tanto en el grupo de madres como de mujeres sin hijos/as, una mayor saliencia laboral estaba relacionada con más actitudes de maternidad intensiva (total), y con más actitudes de esencialismo y estimulación, aunque no se encontraron diferencias significativas entre los mismos ( $p > .05$ ). En el grupo de mujeres sin hijos, la saliencia laboral también correlacionaba positivamente con más actitudes parentales en las dimensiones realización y desafío de la maternidad, es decir, las mujeres que no eran madres y tienen alta saliencia laboral también manifiestan una mayor expectativa de que la maternidad va a ser difícil y enriquecedora.

Existe una relación positiva entre la saliencia laboral y la satisfacción con la vida en el grupo de mujeres sin hijos/as, pero no en el de mujeres con hijos. Sin embargo, al aplicar la prueba *Z de Fisher* para comparar las muestras independientes, la diferencia entre muestras no fue significativa ( $p > .05$ ). Al igual que ocurría en las correlaciones generales, una mayor saliencia laboral se relacionaba con una menor disposición al sacrificio tanto en el grupo de mujeres con hijos/as como de mujeres sin hijos/as, aunque no se encontraron diferencias significativas entre los grupos ( $p > .05$ ).

### Saliencia Familiar

En el grupo de madres, la *saliencia familiar* y *actitudes parentales* (puntuación total) correlacionaban positivamente, pero esto no ocurría en el caso de las mujeres sin hijos/as, siendo esta diferencia significativa ( $Z=1.81, p < .05$ ). Al distinguir las actitudes de maternidad intensiva por dimensiones, en el grupo de madres la saliencia familiar se relacionaba positivamente con las dimensiones de *realización*, pero no ocurría en el grupo de mujeres sin hijos, con diferencias significativas entre los grupos ( $Z=3.32, p < .001$ ). La dimensión de *centralización* también correlacionaba positivamente con saliencia familiar sólo en el grupo de mujeres con hijos, aunque en este caso, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos al aplicar la prueba *Z de Fisher* ( $p > .05$ ). Además, en el caso de las mujeres sin hijos,

la saliencia familiar se relacionaba positivamente sólo en la dimensión de *desafío* (percibir la maternidad como un reto difícil) aunque en este caso tampoco se encontraron diferencias significativas con respecto al grupo de madres.

Al igual que en las correlaciones generales, la relación entre la saliencia familiar y la adherencia a los *roles de género tradicionales* no es significativa en ninguna de las muestras. Sin embargo, sí que encontramos una diferencia significativa al comparar los grupos ( $Z = 1.99, p < .05$ ). Este dato indica que, en el grupo de mujeres con hijos, a mayor saliencia familiar mayor es la adherencia a los roles tradicionales de género; mientras que, en el grupo de mujeres sin hijos, una mayor saliencia familiar se relacionaba con menos adherencia a los roles tradicionales de género.

En el ámbito laboral, una mayor saliencia familiar se relacionaba con más *apoyo emocional* por parte del equipo de trabajo hacia ambos grupos. Solo en el grupo de las mujeres con hijos, la saliencia familiar también se correlacionaba positivamente con *apoyo informativo* y de *appraisal* por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo. Al aplicar las pruebas *Z de Fisher* para examinar las diferencias entre grupos, encontramos que no hay diferencias significativas en ninguno de los casos ( $p > .05$ ).

Además, al igual que en las correlaciones generales, a más saliencia familiar, más inclinación a sacrificar la carrera profesional tanto en el grupo de madres como de mujeres sin hijos/as, sin diferencias significativas al comparar los grupos ( $p > .05$ ).

El *estrés* se asociaba positivamente con la saliencia familiar solamente en el grupo de las mujeres sin hijos, con diferencias significativas entre las muestras ( $Z = -.18, p < .05$ ). Esto quiere decir que en el caso de las trabajadoras sin hijos/as, cuando estas tenían más saliencia familiar también manifestaban más síntomas de estrés con respecto a sus compañeras con hijos/as, en las que estrés y saliencia familiar no estaban relacionadas.

## Roles de género

La adherencia a los *roles de género* se asociaba positivamente con las *actitudes parentales* en todas sus dimensiones en el grupo de madres, mientras que en el grupo de mujeres sin hijos solo con las dimensiones de *esencialismo* y *realización*, sin diferencias significativas en las pruebas *Z*. Al realizar la diferencia de correlaciones en el resto de las dimensiones, se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de *dificultad* ( $Z = 3.52, p < .001$ ) y *centralidad* ( $Z = 2.65, p < .01$ ), pero no en la dimensión de *estimulación*. Esto quiere decir que la asociación entre las actitudes de maternidad intensiva y los roles de género es especialmente estrecha en el grupo de madres.

En ámbito laboral, las mujeres que tenían alta adherencia a los roles de género tradicionales se sentían menos apoyadas por sus compañeros y compañeras de trabajo en todas sus dimensiones (emocional, instrumental, informativo y appraisal). Al separar por grupos a las trabajadoras en función de si eran madres o no, se observó que se pierde esta significación en todas las dimensiones del grupo de madres, excepto el apoyo emocional que es negativamente significativo en ambos grupos. Al realizar las pruebas *Z* no se encontraron diferencias significativas entre los grupos ( $p > .05$ ), por lo que podemos concluir los resultados de la muestra general: a mayor adherencia a los roles tradicionales, menor apoyo laboral percibido por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo.

La relación entre la adherencia a *roles de género* y *estrés* no era significativa en las correlaciones generales, pero cobra especial relevancia al separar la muestra en dos grupos en función de la maternidad ya que la relación es significativa en ambos grupos, aunque en dirección opuesta. En el grupo de madres, una mayor adherencia a roles tradicionales de género se relacionaba con más estrés, mientras que en el grupo de mujeres sin hijos/as se relacionaba con menos estrés, por lo que la diferencia entre grupos fue significativa ( $Z = 5.31, p < .001$ ). Este resultado parece indicar cierto efecto protector de la adherencia a los roles de género frente al estrés en aquellas trabajadoras no tienen hijos a cargo, pero se erige como un factor de riesgo ante el estrés al convertirse en madres. Además, al igual que en las correlaciones generales, las mujeres con más adherencia a los roles de género tradicionales expresaban menos satisfacción con la vida en ambos grupos, sin diferencias significativas de esta relación entre los grupos ( $p > .05$ ).

## **Bienestar: sacrificios laborales, estrés y satisfacción con la vida**

Al igual que en las correlaciones generales, una mayor adherencia a los roles de género y a las actitudes parentales, se relacionaban con una mayor inclinación a *sacrificar la carrera profesional*. Al separar los grupos en función de la maternidad, la relación entre actitudes parentales y sacrificio laboral perdió la significación en el grupo de mujeres sin hijos/as, aunque no se encontraron diferencias significativas al comparar ambas muestras ( $Z = -1.34, p = .089$ ). A diferencia de los resultados de la muestra general, existe una relación positiva entre todas las dimensiones de las actitudes parentales y los sacrificios en el grupo de madres, pero no en el de las mujeres sin hijos/as. Concretamente, las diferencias entre grupos fueron significativas en la dimensión de *estimulación* ( $Z=1.91, p < .05$ ), reflejando una mayor inclinación a sacrificar la carrera laboral en las mujeres sin hijos cuando consideraban que los padres no eran los principales responsables de la estimulación de sus hijos/as.

En las correlaciones generales encontramos una correlación negativa entre *estrés* y *actitudes parentales totales*. Sin embargo, al dividir la muestra encontramos esta relación es más compleja y presenta diferencias significativas entre los grupos ( $Z= 4.18, p < .001$ ). En el grupo de mujeres sin hijos, tener más actitudes parentales se asociaba con menos estrés pero la dirección de la relación era opuesta en el grupo de madres: más actitudes parentales, más estrés. Ocurre lo mismo en la dimensión de esencialismo ( $Z= 5.78, p < .001$ ). En este caso, las madres que presentaban más actitudes de esencialismo también presentaban más estrés. Sin embargo, cuando las mujeres sin hijos/as presentaban más actitudes esencialistas presentaban menos estrés. Parece que estas actitudes pueden estar actuando como amortiguadores del estrés en caso de no ser madres al pensar en toda la carga de responsabilidad que la maternidad añadiría a su vida. En el caso de las madres, la responsabilidad ya está incorporada y es una fuente de estrés añadida. Las dimensiones de *desafío* ( $Z= .45, p < .001$ ) de la maternidad y *centralidad del niño* ( $Z= .234, p < .05$ ) suponen más estrés para las madres que para las trabajadoras sin hijos.

Por último, las *actitudes parentales* totales no se relacionaron con la *satisfacción con la vida* en las correlaciones generales, pero sí estaban negativamente relacionadas en el grupo de madres al separarlas por grupos, aunque las diferencias entre grupos no fueron significativas ( $p > .05$ ). Además, se

encontraron relaciones significativas entre la satisfacción vital y algunas dimensiones de las actitudes parentales en las correlaciones generales que se pudieron esclarecer al separar la muestra.

En la dimensión de *desafío* de la maternidad existía una correlación negativa con la satisfacción vital en el grupo de madres, lo que quiere decir que cuando las madres percibían la maternidad menos desafiante presentaban más satisfacción con la vida con respecto al grupo de mujeres sin hijos ( $Z = -1.93, p < .05$ ). La relación entre satisfacción con la vida y la dimensión de *centralidad* no era significativa en ninguno de los grupos, pero la diferencia entre ellos sí ( $Z = -2.16, p < .05$ ). Los datos indican que, para las mujeres sin hijos, considerar los hijos/as la máxima prioridad se relacionaba con más satisfacción con la vida, pero en el grupo de madres ocurría lo contrario: poner a los hijos como máxima prioridad suponía menos satisfacción con la vida. El *esencialismo* se relacionó con menos satisfacción vital en las correlaciones generales y en el grupo de mujeres sin hijos/as, pero no se obtuvieron diferencias significativas al comparar los grupos ( $p > .05$ ).

En el ámbito laboral, encontramos que el apoyo social percibido por el equipo de trabajo está positivamente relacionado con la satisfacción de vida en el grupo de las madres, pero solo el apoyo instrumental en la satisfacción vital de ambos grupos. Sin embargo, al aplicar la prueba *Z de Fisher* encontramos que no existían diferencias significativas entre los grupos en ningún tipo de apoyo ( $p > .05$ ).

La relación positiva entre *estrés y sacrificio laboral* encontrada en las correlaciones generales se mantiene significativa solo en el grupo de madres, aunque no existen diferencias significativas entre los grupos ( $Z = 1.57, p = .058$ ). Además, una mayor inclinación a sacrificar la carrera profesional se relacionaba con menos satisfacción con la vida en el grupo de mujeres sin hijos/as, pero no en el grupo de madres ( $Z = 1.78, p < .05$ ). Es decir, cuando las madres tenían la intención de sacrificar su carrera profesional no afectaba a su satisfacción vital.

Además, en los datos generales encontramos que las mujeres que estaban más estresadas presentaban menos satisfacción con la vida. Al dividir la muestra, encontramos que este resultado es significativo solo en el grupo de mujeres con hijos/as y que existe una diferencia significativa al comparar ambos grupos ( $Z = -7.98, p < .001$ ). En el grupo de las mujeres sin hijos, la relación de estas variables era inversa, es decir, cuando presentaban más estrés también manifestaban más satisfacción con la vida.

# Conclusiones



# Conclusiones

El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la maternidad y distintos aspectos psicosociales y laborales en mujeres académicas de la Universidad de Granada, prestando especial atención a variables como la saliencia laboral-familiar, las actitudes parentales, los roles de género, los sacrificios profesionales, el apoyo social y el bienestar psicológico. En general, los resultados permiten profundizar en la comprensión de cómo la maternidad y las expectativas asociadas a ella se vinculan con la experiencia profesional y personal de las mujeres en el contexto universitario.

A lo largo de su trayectoria vital, las mujeres se enfrentan a múltiples dilemas, en modo de decisiones vitales pero que realmente representan situaciones en las que, sea cual sea la decisión, acarrea algún tipo de sanción o valoración social negativa. Esta investigación se ha centrado en el análisis de una de estas tensiones estructurales que consiste en la coexistencia de dos mandatos de género, a veces contradictorios entre sí, que irrumpen de manera muy significativa en un momento vital concreto en la vida de las mujeres: por un lado, el mandato de la maternidad, y por otro el imperativo del desarrollo profesional que promulga la sociedad actual. Esta tensión estructural se refleja en el impacto negativo que la maternidad tiene en la producción científica de las mujeres académicas e investigadoras, lo que se traduce, en última instancia, en menores niveles de bienestar.

Los datos que avalan esta investigación son claros en este sentido, al indicar que el mundo académico castiga o penaliza a las madres académicas, constituyendo esta situación en ocasiones un techo de cristal para ellas (Duarte et al., 2023). Si bien algunos autores apuntan a las decisiones personales y diferencias en el estilo de vida como la causa principal de la brecha de género existente en la universidad (e.g., Ceci et al., 2014), consideramos que ahondar en los posibles factores explicativos de la falta de presencia femenina en los puestos más elevados de la pirámide organizacional en el ámbito académico, puede ser crucial para revertir esta situación e intervenir sobre las dinámicas de desigualdad social que lo

sostienen. En decir, entender que no son solo las decisiones de las mujeres las responsables de su situación laboral, sino más bien visibilizar que tales decisiones, y sus posteriores consecuencias, están determinadas por la socialización de género, las expectativas de género y la anticipación de una falta de conciliación (Ceci et al., 2014). Esta tendencia a responsabilizar a las mujeres de tomar decisiones “personales” que justifican su posición subordinada, sirve para aliviar la responsabilidad social al ignorar el papel que determinadas estructuras sociales tienen en el mantenimiento de estas y en sus consecuencias a medio y largo plazo. Y es que, cuando las mismas decisiones tienen consecuencias diferentes en hombres y mujeres, o las mismas circunstancias afectan diferencialmente a hombres y mujeres en una sociedad que se autodenomina igualitaria, no podemos mantener en el argumentario colectivo que la situación de las mujeres es producto de sus (malas) decisiones, sino que hace necesario un análisis más profundo, y desde una perspectiva de género. No se trata de analizar el efecto de la paternidad y maternidad en la vida académica de hombres y mujeres, sino de considerar la variable género como un factor diferencial explicativo en el impacto que la crianza tiene en el desarrollo profesional de las personas en el ámbito académico y en el hecho de que éste sea un obstáculo para que muchas mujeres no lleguen a los niveles profesionales más altos en su carrera académica (Duarte et al., 2023).

Este informe ha tenido como objetivo analizar, a nivel psicosocial y con una clara perspectiva de género, el impacto del doble mandato al que se enfrentan las mujeres académicas de la universidad de Granada: el mandato de ser «buenas madres» y «buenas académicas» (Fothergill y Feltey, 2003). Para alcanzar dicho objetivo se ha abordado tanto el punto de vista de las mujeres que han decidido posponer o renunciar a su maternidad en pro de su carrera profesional, como el de las mujeres que han decidido ser madres y están experimentando las consecuencias de su decisión. Con respecto al primer grupo de mujeres, aquellas que han optado por pausar su decisión de ser madres para impulsar su carrera académica, es importante señalar un marco temporal crítico ya que, cronológicamente, convergen en sus vidas dos tipos de presiones asociadas a la edad, por un lado, la presión social por lograr un embarazo marcado por el propio reloj biológico; y por otro, un momento de mayor presión laboral para alcanzar hitos académicos ligados a la consecución de la tan ansiada plaza fija.

En primer lugar, los resultados de este estudio muestran que, independientemente de la maternidad, las mujeres otorgan mayor importancia

al ámbito familiar que al laboral. Este hallazgo sugiere que el rol familiar ocupa un lugar central en la identidad de las mujeres académicas, incluso en un entorno altamente competitivo como el ámbito universitario. Este patrón es coherente con la literatura previa que señala que las mujeres continúan socializándose en contextos donde las responsabilidades familiares mantienen un peso significativo en la construcción de su identidad personal y social. No obstante, el hecho de que esta diferencia no varíe significativamente entre mujeres con y sin hijos/as indica que la centralidad del ámbito familiar puede responder más a expectativas culturales o valores internalizados que a la experiencia directa de la maternidad.

En relación con los roles de género, los resultados indican que, aunque en general las mujeres presentan actitudes poco tradicionales, aquellas que tienen hijos/as muestran una mayor tendencia a aceptar creencias más tradicionales sobre el impacto del trabajo materno en el bienestar infantil o familiar. Este resultado podría interpretarse a la luz de los procesos de ajuste de rol que experimentan las mujeres tras la maternidad. La experiencia directa del cuidado y las exigencias asociadas a la crianza podrían reforzar determinadas creencias sobre la importancia del rol materno, reproduciendo parcialmente los mandatos de género que asignan a las mujeres una mayor responsabilidad en el ámbito doméstico y familiar.

Nos planteamos si las creencias están en la base de las decisiones vitales, o es la realidad sobre la maternidad la que intensifica estas creencias. Es decir, ¿las mujeres académicas han tomado la decisión de la maternidad por su mayor adherencia a la creencia de sacrificio femenino en el ámbito de la crianza? ¿O es la realidad de la crianza la que ha modificado estas creencias?

Paradójicamente, los resultados muestran que las mujeres con hijos manifiestan una menor predisposición a sacrificar su carrera por el cuidado de los hijos que las mujeres que no tienen hijos. Así, una vez que son madres, las mujeres intentan, con más esfuerzo que menos, seguir progresando en su vida académica, aunque, como muestran los datos, no logren mantener las cotas de productividad previas a la maternidad (Gallego-Morón y Matus-López, 2023). Este hallazgo resulta especialmente interesante, ya que podría reflejar expectativas anticipadas sobre la conciliación entre maternidad y carrera académica. Es posible que las mujeres que aún no son madres anticipen mayores dificultades para compatibilizar ambos ámbitos y, por tanto, se muestran más dispuestas a priorizar el cuidado familiar en el futuro. Por el contrario, las mujeres que ya son madres podrían haber desarrollado estrategias de adaptación que les permitan mantener su com-

promiso profesional sin contemplar necesariamente un mayor sacrificio laboral. No obstante, tales decisiones no son inocuas, sino que pueden tener consecuencias que se traducen en un mayor o menor bienestar.

Concretamente, los datos apuntan a que las mujeres académicas de la Universidad de Granada sin hijos no tienen niveles inferiores de estrés en comparación con las mujeres de este colectivo con hijos, lo que hace pensar que sacrificar la maternidad en pro de la carrera profesional, no protege a las mujeres del estrés de la dualidad madre- investigadora, ni se corresponde con un mayor nivel de bienestar general, por lo que la solución a esta doble presión, no parece resolver la decisión de no ser madre, como muchas mujeres presuponen.

El análisis de correlaciones entre las variables objeto de estudio muestra algunas incompatibilidades en las propias mujeres que explican el malestar ante la dualidad maternidad y vida académica. En concreto, aquellas mujeres académicas de la Universidad de Granada que tienen una mayor saliencia del rol laboral, tienen a su vez mayor predisposición a una maternidad intensiva y una adherencia a roles tradicionales de género, lo que las pone en una situación ambivalente debido a la doble presión social. Esta alta exigencia en ambas esferas se corresponde con la tensión estructural existente entre el mundo académico y familiar, ya que ambos requieren una dedicación a tiempo completo. Por un lado, la estructura académica existente, diseñada desde modelos típicamente masculinos en la que se espera una dedicación total; y por otro, la creencia social de crianza, con tintes aún muy feminizados, en los que se sigue manteniendo el ideal de una dedicación plena para satisfacer las necesidades de los hijos (Fothergill y Feltey, 2003).

Una interpretación simplista y sesgada consiste en atribuir el sacrificio académico que realizan las mujeres de la Universidad de Granada en favor de la maternidad a una mera decisión individual de la que deben asumir sus consecuencias. Sin embargo, esta visión ignora que dicho sacrificio responde a una compleja interacción de tensiones sociales con un base de género, vinculadas en gran medida a un modelo de carrera académica históricamente configurado desde parámetros masculinos. Este modelo sitúa a las mujeres, independientemente de las decisiones que adopten, en una posición de mayor presión, lo que se traduce en niveles elevados de estrés y una menor satisfacción vital.

En conjunto, estos resultados ponen de manifiesto la complejidad de la relación entre maternidad y carrera académica. Por un lado, la maternidad se asocia a mayores niveles de satisfacción con la vida y a una mayor

identificación con determinados valores relacionados con la crianza. Por otro lado, las expectativas sobre la conciliación y los posibles sacrificios profesionales parecen estar presentes incluso antes de la maternidad, lo que sugiere que las mujeres académicas anticipan las dificultades estructurales del sistema universitario para compatibilizar ambas esferas. En este sentido, los resultados refuerzan la necesidad de promover políticas institucionales que faciliten la conciliación y fomenten la corresponsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades de género en la trayectoria profesional dentro de la academia.

# Recomendaciones



# Recomendaciones

Con una perspectiva de género, hemos analizado los obstáculos que encuentran las mujeres académicas en la Universidad de Granada, y que contribuyen a reforzar la paradoja de la maternidad: el mercado laboral castiga a las madres y la sociedad a quienes no quieren serlo. En base a los resultados obtenidos y con el claro objetivo de orientar las políticas de igualdad y conciliación de la Universidad de Granada, se establecen unas recomendaciones que deben pasar necesariamente por cuestionar lo que se está haciendo y mirar de manera crítica lo que se hace en las Universidades de nuestro entorno más cercano.

Los resultados obtenidos en este estudio tienen importantes implicaciones para el diseño e implementación de políticas universitarias orientadas a promover la igualdad de género y mejorar las condiciones de conciliación en el ámbito académico. En primer lugar, el hecho de que muchas mujeres anticipen posibles sacrificios profesionales vinculados a la maternidad pone de manifiesto la necesidad de que las universidades desarrollen medidas estructurales que reduzcan el impacto negativo que la maternidad tiene en la carrera académica. En este sentido, resulta fundamental implementar políticas que reconozcan explícitamente los periodos de maternidad y cuidado en los procesos de evaluación académica, por ejemplo, mediante la ampliación de los periodos de evaluación de méritos o la consideración de los tiempos de cuidado en los criterios de acreditación y promoción profesional. Alineado con esta idea, si bien desde el 28 de febrero de 2024 se han incluido criterios específicos para garantizar igualdad, conciliación e inclusión en la evaluación de las investigadoras e investigadores en ANECA, que básicamente se basa en la flexibilización de los criterios por cuidado de hijos e hijas y la inclusión de personas expertas en género en las comisiones de evaluación, esto siempre ocurre a petición expresa de la interesada o el interesado y no de manera automática en la evaluación. Consideramos necesario no solo un cambio en lo superfluo o accesorio, sino también en lo esencial, donde la excelencia

no se derive solo de la cantidad sino de la calidad, y con incentivos que resulten atractivos para que los hombres académicos se involucren más activamente en el cuidado de sus hijos e hijas. Esto implica revisar los criterios de evaluación académica que tradicionalmente han privilegiado trayectorias profesionales lineales y continuas, poco compatibles con los tiempos de cuidado. Introducir criterios más flexibles y sensibles a las trayectorias diversas permitiría reducir las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y favorecer una mayor equidad en el acceso a posiciones de liderazgo académico.

En segundo lugar, y como se ha recogido a lo largo del informe, la decisión de priorizar la vida familiar frente a la profesional no es una decisión individual, sino que viene determinada por la socialización diferencial de género (Ceci et al., 2014). Para incidir en este aspecto, la Universidad debe erigirse como un espacio idóneo para fomentar un cambio actitudinal a través de estrategias de coeducación, por ejemplo, priorizando aquellos proyectos que tengan como objetivo incidir, para erradicar, aquellas cuestiones que contribuyan a mantener las desigualdades, o que, por el contrario, fomenten estrategias más igualitarias entre la comunidad universitaria, lo que redundara en cambios actitudinales duraderos a medio y largo plazo. Los resultados subrayan la importancia de promover políticas institucionales de conciliación que no recaigan exclusivamente en estrategias individuales de las mujeres. Medidas como la flexibilización real de los horarios de trabajo, el impulso del teletrabajo en determinadas tareas, la reducción temporal de la carga docente o la posibilidad de adaptar temporalmente las responsabilidades derivadas de la docencia y la gestión podrían contribuir a facilitar la compatibilidad entre la vida familiar y la carrera académica, especialmente en etapas tempranas de la crianza.

Las instituciones universitarias deben asumir un papel activo en la transformación social, sin delegar esta responsabilidad exclusivamente en las políticas estatales o autonómicas. La Universidad de Granada cuenta con un Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, así como con Planes de Igualdad cuyo objetivo principal es construir una cultura universitaria más equitativa.

Un análisis crítico de las funciones y medidas propuestas por dicho Vicerrectorado permite identificar áreas de mejora y plantear propuestas concretas orientadas a aliviar la tensión entre el rol profesional y el familiar, detectada en este trabajo. Estas iniciativas deberían dirigirse a mitigar la ralentización que la crianza de hijos e hijas puede tener en la

carrera académica del personal investigador. Existen en nuestro entorno cercano, experiencias de universidades (Córdoba, Sevilla) que disponen de un plan específico orientado a equilibrar las oportunidades de promoción profesional de quienes asumen responsabilidades de cuidado, sin que ello suponga un freno en su trayectoria científica e investigadora. En particular, destaca una medida que contempla la reducción de un total de 17 créditos docentes durante los tres años posteriores al permiso por cuidado de menores, condicionada a un compromiso de producción científica que justifique dicha reducción. Esta iniciativa se fundamenta en un conocimiento profundo del quehacer académico y favorece una mejor redistribución del tiempo, al reducir la carga docente para potenciar la actividad investigadora.

Asimismo, dado que el apoyo emocional es el tipo de apoyo menos percibido en el entorno laboral, según informan las participantes, sería recomendable fomentar culturas organizativas más sensibles a las necesidades personales y familiares del personal docente e investigador. En este sentido, las universidades podrían promover programas de mentoría entre académicas, redes de apoyo entre investigadoras o espacios institucionales de acompañamiento que permitan compartir experiencias y estrategias de conciliación. Estas iniciativas pueden contribuir a reforzar el sentido de pertenencia, reducir el aislamiento y mejorar el bienestar psicológico de las mujeres académicas. Experiencias similares han sido implementadas en universidades andaluzas como la Universidad de Cádiz o la Universidad de Almería. Sin duda, se trata de una acción muy demandada por las académicas de la Universidad de Granada, que supondría un apoyo formal en la crianza de los niños y las niñas complementaria a las ya existentes como los campamentos de verano para favorecer la conciliación. Somos conscientes del esfuerzo que la Universidad de Granada ha realizado a nivel cultural y organizativo, creando planes formativos y de concienciación de igualdad y conciliación, pero necesitamos un esfuerzo mayor en acciones concretas y constantes que se traduzcan en ayudas reales y tangibles, y que tenga un impacto directo en las mujeres trabajadoras. Consideramos que el cambio cultural profundo que pretende la universidad y su vicerrectorado debe ir acompañado de medidas materiales de conciliación.

En conjunto, avanzar hacia universidades más igualitarias requiere no solo reconocer las dificultades que enfrentan las mujeres académicas en relación con la maternidad, sino también transformar las estructuras

organizativas y culturales que perpetúan dichas desigualdades. La implementación de políticas institucionales orientadas a la conciliación, el apoyo social y la corresponsabilidad constituye un paso clave para garantizar que la maternidad no represente un obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres en la academia.

# Referencias

- AFFUL, S. E. (2013). Work-life balance for early career academics: From divided attention to integrated roles. In J. Keeley, S. E. Afful, J. J. Stiegler-Balfour, J. J. Good, & S. Leder (Eds.), *So you landed a job — What's next? Advice for early career psychologists from early career psychologists* (pp. 96–107). Society for the Teaching of Psychology.
- AKRAM, S., & PFLAEGER YOUNG, Z. (2021). Early career researchers' experiences of post-maternity and parental leave provision in UK politics and international studies departments: A heads of department and early career researcher survey. *Political Studies Review*, 19(1), 58–74. <https://doi.org/10.1177/1478929920910363>
- ALCALDE-GONZÁLEZ, V., & BELLI, S. (2024). Managing the work-care conflict in the scientific-academic field: A qualitative study on the experiences of women researchers in Spain. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 188, 3–34. <https://reis.cis.es/index.php/reis/article/view/2425>
- ARENA, D. F., VOLPONE, S. D., & JONES, K. P. (2023). (Overcoming) maternity bias in the workplace: A systematic review. *Journal of Management*, 49(1), 52–84. <https://doi.org/10.1177/01492063221086243>
- ATIENZA, F.L., PONS, D., BALAGUER, I. Y GARCÍA-MERITA, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12, 314–319.
- BONACHE, H., CARBALLO, V., CHAS, A., & DELGADO, N. (2022). Go the extra mile: A gender approach towards parenthood in early-career academics. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 125–135. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1836482>
- BOWYER, D., DEITZ, M., JAMISON, A., TAYLOR, C. E., GYENGESI, E., ROSS, J., & DUNE, T. (2022). Academic mothers, professional identity and COVID-19: Feminist reflections on career cycles, progression and practice. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 309–341. <https://doi.org/10.1111/gwao.12750>

- CALDARULO, M., OLSEN, J., FRANDELL, A., ISLAM, S., JOHNSON, T.P., FEE-NEY, M.K., MICHALEGKO, L. & WELCH, E.W. (2022). COVID-19 and gender inequity in science: consistent harm over time”, *PLOS ONE*, (17), e0271089. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271089>.
- CANNITO, M., NALDINI, M., & SANTERO, A. (2023). Investigating the glass ceiling in Italian academia: Women’s strategies and barriers to career advancement. *Sociológica*, 17(2), 93-114. <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/17592>
- CARLSON, D.L., PETTS, R.J., & PEPIN, J.R. (2022). Changes in US parents’ domestic labor during the early days of the COVID-19 pandemic. *Sociological Inquiry*, 92, 1217-1244. <https://doi.org/10.1111/soin.12459>.
- CECI, S. J., GINTHER, D. K., KAHN, S., & WILLIAMS, W. M. (2014). Women in academic science: A changing landscape. *Psychological science in the public interest*, 15(3), 75-141. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- CLARK, C.D., & HILL, J.M. (2010). Reconciling the tension between the tenure and biological clocks to increase the recruitment and retention of women in academia. In *Forum on Public Policy Online* (2). Oxford Round Table. 406 West Florida Avenue, Urbana, IL, 61801.
- COHEN, S., KAMARCK, T., & MERMELSTEIN, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- CONTRERAS, E. J., CORTÉS, J. N., RUIZ-FRESNEDA, C., & PÉREZ, R. R. (2024). El efecto de la maternidad en la productividad científica analizado a través de la obtención de sexenios de investigación (1990-2020). *Revista Española de Documentación Científica*, 47(1), e381-e381. <https://doi.org/10.3989/redc.2024.1.1451>
- COTTER, D. A., HERMSEN, J. M., OVADIA, S., & VANNERMAN, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- DENSON, N., & SZELÉNYI, K. (2022). Faculty perceptions of work-life balance: The role of marital/relationship and family status. *Higher Education*, 83(2), 261-278. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00654-8>
- DICKSON, M. (2018). The joys and challenges of academic motherhood. *Women’s Studies International Forum*, 71, 76-84. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.08.008>
- DIENER, E.D., EMMONS, R.A., LARSEN, R.J. y GRIFFIN, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

- DUARTE, M. T., RODRIGUEZ, P., & LAFFARGA, J. (2023). Diferencias de género en la carrera académica en contabilidad en la universidad pública española: Gender differences in academic careers in accounting in Spanish public universities. *Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review*, 26(2), 181-199. <https://doi.org/10.6018/rccsar.443621>
- EID, M., GOLLWITZER, M., & SCHMITT, M. (2011). *Statistik und Forschungsmethoden Lehrbuch*. Weinheim.
- EREN, E. (2020). Never the right time: Maternity planning alongside a science career in academia. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 136-147. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1858765>
- FERNÁNDEZ-CORNEJO, J. A., ESCOT, L., KABUBO-MARIARA, J., KINYANJUI KINUTHIA, B., EYDAL, G. B., & BJARNASON, T. (2016). Gender differences in young adults' inclination to sacrifice career opportunities in the future for family reasons: comparative study with university students from Nairobi, Madrid, and Reykjavik. *Journal of Youth Studies*, 19(4), 457-482. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1083957>
- FOTHERGILL, A., & FELTEY, K. (2003). 'I've worked very hard and slept very little'. Mothers on tenure track in academia. *Journal of the Association for Research on Mothering*, (5), 7-19.
- GALLARDO, M. (2021). ¿Influye la maternidad en la carrera profesional de las mujeres? Percepciones de madres trabajadoras en la academia. *Educación XXI*, 24(1), 405-428. <https://doi.org/10.5944/educxxi.26714>
- GALLEGO-MORÓN, N., & MATUS-LOPEZ, M. (2023). Exploring self-exclusion as a gendered barrier in Spanish universities: A mixed methodological study. *Women's Studies International Forum*, 99, 102797. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102797>
- GREENHAUS, J. H. (1988). The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), 23-44.
- HERNÁNDEZ ARMENTEROS, J., & PÉREZ GARCÍA, J. A. (Dirs.). (2022). La universidad española en cifras 2021-2022. CRUE Universidades Españolas.
- ION, G., DURAN-BELLONCH, M. M., & TAMAYO, M. B. (2013). Teaching staff and their perception about gender equality at university. *Revista Complutense de Educación*, 24(1), 109-132. [https://doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2013.v24.n1.41194](https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2013.v24.n1.41194)
- ISSP RESEARCH GROUP. (2014). International Social Survey Programme: Family and changing gender roles IV-ISSP 2012. GESIS Data Archive, Cologne. Data file Version 4.0.

- JONES, K. (2023). Precarity of post doctorate career breaks: Does gender matter? *Studies in Higher Education*, 48(10), 1576-1594. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2245849>
- JONES, K., & FLOYD, A. (2024). Women academics' experiences of maternity leave in the neoliberal university: Unmasking governmentality. *Gender, Work & Organization*, 31(1), 92-114. <https://doi.org/10.1111/gwao.13059>
- LISS, M., SCHIFFRIN, H.H., MACKINTOSH, V.H. *et al.* Development and Validation of a Quantitative Measure of Intensive Parenting Attitudes. *J Child Fam Stud* 22, 621-636 (2013). <https://doi.org/10.1007/s10826-012-9616-y>
- LUTTER, M., & SCHRÖDER, M. (2020). Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology. *European Sociological Review*, 36(3), 442-459. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa003>
- MADON, M., & LAGO, P. (2023). “We are always on, is that really necessary? Exploring the path to digital sufficiency in flexible work”. Presented at the international Conference on Information and Communications Technology for Sustainability (ICT4S 2023), Rennes, pp. 1-11, available at: <https://hal.science/hal-04110920>
- MATULEVICIUS, S.A., KHO, K.A., REISCH, J., & YIN, H. (2021). Academic medicine faculty perceptions of work-life balance before and since the COVID-19 pandemic. *JAMA Network Open*, 4, e2113539. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.13539>
- MAXWELL, N., CONNOLLY, L., & NÍ LAOIRE, C. (2019). Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender, Work & Organization*, 26(2), 140-157. <https://doi.org/10.1111/gwao.12306>
- MCCUTCHEON, J. M., & MORRISON, M. A. (2018). It's “like walking on broken glass”: Pan-Canadian reflections on work-family conflict from psychology women faculty and graduate students. *Feminism & Psychology*, 28(2), 231-252. <https://doi.org/10.1177/0959353517739641>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES. (2024). Igualdad en cifras. MEFD 2024: Aulas por la igualdad. [https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/igualdad-en-cifras-mefd-2024-aulas-por-la-igualdad\\_185375/](https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/igualdad-en-cifras-mefd-2024-aulas-por-la-igualdad_185375/)
- MOELLER, C., & CHUNG-YAN, G. A. (2013). Effects of social support on professors' work stress. *International Journal of Educational Management*, 27(3), 188-202. <https://doi.org/10.1108/09513541311306431>

- MOORS, A.C., STEWART, A. J., & MALLEY, J. E. (2022). Gendered Impact of Caregiving Responsibilities on Tenure Track Faculty Parents' Professional Lives. *Sex Roles*, 87, 498–514. <https://doi.org/10.1007/s11199-022-01324-y>
- SANZ-VERGEL, A. I., DEMEROUTI, E., BAKKER, A. B., & MORENO-JIMÉNEZ, B. (2011). Daily detachment from work and home: The moderating effect of role salience. *Human Relations*, 64(6), 775-799. <https://doi.org/10.1177/0018726710393368>
- SHOCKLEY, K. M., CLARK, M. A., DODD, H., & KING, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15-28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>.
- TARAKANOVSKAYA, K. (2022). Gender imbalance in the academy: objective statistics and subjective meanings. *Zhurnal Issledovanií Sotsial'noi Politiki*, 20(1), 53-66.
- VALLEJO, M. A., VALLEJO-SLOCKER, L., FERNÁNDEZ-ABASCAL, E. G., & MAÑANES, G. (2018). Determining factors for stress perception assessed with the Perceived Stress Scale (PSS-4) in Spanish and other European samples. *Frontiers in psychology*, 9, 37. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00037>
- VAN ANDERS, S. M. V. (2004). Why the academic pipeline leaks: Fewer men than women perceive barriers to becoming professors. *Sex roles*, 51, 511-521. <https://doi.org/10.1007/s11199-004-5461-9>.
- VILLANUEVA-MOYA, L., & EXPÓSITO, F. (2024). It was not the best option: family-role overload and regret about making work sacrifices. *The Journal of Psychology*. First Published Online. <https://doi.org/10.1080/00223980.2023.2293916>
- YAVORSKY, J.E., QIAN, Y. & SARGENT, A.C. (2021), “The gendered pandemic: the implications of COVID-19 for work and family”, *Sociology Compass*, 15, e12881. <https://doi.org/10.1111/soc4.12881>.
- YSSELDYK, R., GREENAWAY, K. H., HASSINGER, E., ZUTRAUEN, S., LINTZ, J., BHATIA, M. P., ... & TAI, V. (2019). A leak in the academic pipeline: Identity and health among postdoctoral women. *Frontiers in Psychology*, 10, 1297. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>