

IDENTIDAD SOCIAL Y AUTOESTIMA EN MUJERES EMPRESARIAS ALMERIENSES

CARMEN CONTRERAS Y MARISOL NAVAS
Universidad de Almería

ABSTRACT: We present a field research carried out with a sample of 61 self-employed females from Almería, 31 of which were employed in agricultural tasks and another 30 of them in clerical work. Contrary to predictions, both groups of women present very high levels of self-esteem, although those employed in the agricultural sector perceive that their work is less socially rewarded in comparison with those women in the service sector. According with predicctions derived from Social Identity Theory (Tajfel y Turner, 1979), we found positive and significant relationships between the subjects' identifications with their ingroup, ingroup evaluation, and their level of self-esteem. There were also significant differences between both groups in relation with the working conditions, social relations and others aspects related to their jobs.

KEY WORDS: Social Identity, self-esteem, employer females

RESUMEN: Se presenta un estudio de campo realizado con 61 mujeres almerienses empresarias/ autónomas, de las que 31 trabajaban en explotaciones agrícolas y 30 en el sector servicios. En contra de nuestras predicciones, ambos grupos de mujeres presentan niveles muy altos de autoestima, a pesar de que las mujeres del sector agrícola perciben una consideración social menos positiva de su trabajo que las mujeres del sector servicios. De acuerdo con las predicciones de la Teoría de la Identidad Social (Tajfel y Turner, 1979), se encontraron relaciones positivas y significativas entre el grado de identificación de las mujeres con sus endogrupos, la evaluación que hacían de ellos y su nivel de autoestima. Finalmente, existen diferencias significativas entre ambos grupos de mujeres en aspectos relacionados con el desempeño de su puesto trabajo (condiciones de trabajo, relaciones sociales, etc.).

PALABRAS CLAVE: Identidad social, autoestima, mujeres empresarias

1. INTRODUCCIÓN

Es casi un tópico recordar que el incremento espectacular de la actividad laboral de la mujer que se ha producido en España desde los años sesenta, es uno de los cambios estructurales más importantes que han tenido lugar en el mercado de trabajo español. Como consecuencia de ello, su papel social está sufriendo desde entonces un replanteamiento que afecta tanto a ésta como a las normas familiares e instituciones sociales.

Esto significa que al igual que la sociedad en la cual está inserta, la mujer se encuentra en un momento en el que tiene que ir adquiriendo una nueva identidad para adaptarse y poder asumir los nuevos roles impuestos por los cambios sociales. Dentro de éstos roles, no cabe duda que es de especial interés el profesional porque no es sólo la sociedad la que plantea demandas, sino que, en paralelo, también la mujer solicita trabajar fuera del hogar como consecuencia de éstas transformaciones que repercuten, a su vez, en mayor cantidad de tiempo disponible.

Un alto porcentaje del colectivo de mujeres que desean incorporarse al mundo laboral, lo ven con más probabilidad desde la gestión en un marco de trabajo propio o autónomo por estar menos sujetas a las ofertas de empleo existentes que, además de ser escasas, establecen diferencias a la hora de ser ocupadas.

El presente trabajo se centra, por tanto, en el colectivo laboral de la mujer empresaria y autónoma, y en el estudio de su identidad social por la realización de un trabajo (independiente de la ayuda familiar), con la consiguiente pertenencia a un grupo profesional, que va a repercutir en la formación de su autoconcepto y, dentro de éste, en su nivel de autoestima.

La mayor parte de las investigaciones realizadas con mujeres empresarias se centran, fundamentalmente, en la valoración de condiciones de trabajo y problemática laboral, con el fin último de elaborar estrategias referidas a medios e instrumentos (técnicos, programáticos, informáticos, asociativos, formativos, legales, etc.) que permitan canalizar su actuación hacia sectores con mejores perspectivas de desarrollo e impulsar así la inserción de la mujer en el mundo laboral (Consejería de Asuntos Sociales, 1993; Consejería de Trabajo y Seguridad Social, 1987).

Frente a este tipo de trabajos más o menos descriptivos, el nuestro se sitúa en el marco de la Psicología Social, tomando como punto de partida la teoría de la Identidad Social (TAJFEL y TURNER, 1979; TAJFEL, 1982). Por esta razón, además de los aspectos sociales mencionados anteriormente pretendemos también estudiar algunos de los procesos psicosociales, cognitivos y motivacionales, que entran en juego en el desempeño de un trabajo, como por ejemplo, la autoconsideración por el desarrollo del mismo (expresado a través de la variable autoestima), así como otros procesos relacionados.

La teoría de la Identidad Social (TIS), conocida también como la teoría de la *"categorización-identidad-comparación social"*, se ha mostrado especialmente fecunda en Psicología Social y concretamente en el área de las relaciones entre grupos, generando una gran cantidad de investigación desde su formulación a finales de los años 70. Dotada de

una fuerte connotación cognitiva, esta teoría considera, sin embargo, que el conocimiento de los procesos cognitivamente relevantes, por sí solo, no es suficiente para dar cuenta de las relaciones entre los grupos, ya que es necesario también tener en cuenta la significación afectiva de la categoría social o grupo de pertenencia como un factor moderador. Para un conocimiento más extenso de esta teoría, que excede el objetivo del presente trabajo, pueden consultarse las síntesis de Huici (1985) o de los propios autores (TAJFEL y TURNER, 1979, 1985), así como la recopilación de los trabajos de Tajfel (1984).

El impulso inicial para la Teoría de la Identidad Social vino dado por algunas investigaciones experimentales acerca de la conducta intergrupal (TAJFEL y cols., 1971), conocidas genéricamente como "*paradigma del grupo mínimo*". El paradigma básico de estos experimentos consiste en la clasificación aleatoria de los sujetos como miembros de dos grupos distintos. Posteriormente cada individuo debe tomar una serie de decisiones anónimas adjudicando cantidades de dinero o de puntos a pares de sujetos diferentes (excluyéndose él mismo), de los que únicamente conoce su número de código y su pertenencia a un determinado grupo. Como señalan Tajfel y Turner (1979, p.14), en esta situación, no existe conflicto de intereses ni hostilidad previa entre los grupos. Tampoco se produce interacción social entre los sujetos, ni existe un vínculo racional entre el propio interés económico y la estrategia de favoritismo endogrupal. Así pues esos grupos son puramente cognitivos y pueden ser calificados como "mínimos".

El resultado básico y frecuentemente replicado es que los sujetos discriminan a favor de los miembros del endogrupo y en contra de los del exogrupo, y muestran actitudes más positivas hacia el primero que hacia el segundo. Estudios posteriores confirmaron la robustez de estos resultados: la mera percepción de pertenencia a dos grupos distintos -esto es, la categorización social- era suficiente para desencadenar la discriminación intergrupal a favor del propio grupo. Este resultado cuestionaba la teoría del conflicto realista de Sherif (1966), según la cual la discriminación y el conflicto entre grupos sólo se producía cuando existían intereses grupales incompatibles.

La teoría de la Identidad Social surge, por tanto, para explicar este resultado inesperado, y se fundamenta en cuatro conceptos claves que expondremos brevemente a continuación. Son los siguientes: categorización, identidad social, comparación social y competición social.

El término "*categorización*" designa un proceso cognitivo a través del cual se da un agrupamiento de objetos, personas o acontecimientos que resultan equivalentes entre sí de cara a la acción. Para Tajfel, la categorización cumple una función adaptativa. No sólo sistematiza y ordena el ambiente social, sino que proporciona al individuo un sistema de orientación de autoreferencia, esto es, "*crea y define el lugar de un individuo en la sociedad*" (TAJFEL, 1982, p.292), de manera que no sólo los restantes objetos y personas están encuadrados en categorías sino que también el propio individuo lo está. La categorización, produce dos efectos cognitivos de acentuación, ampliamente documentados. Por una parte, produce una acentuación de las diferencias entre los estímulos pertenecientes a distintas categorías, y por otra, aumenta la semejanza entre estímulos pertenecientes a la misma categoría.

Pero Tajfel y cols. (1971), no sólo encontraron efectos cognitivos en sus investigaciones. Como hemos señalado anteriormente, la simple formación del grupo *-la categorización-* provocaba en los miembros de dicho grupo una conducta discriminativa contra el exogrupo y favorecedora del endogrupo. ¿Cuál es la causa de este fenómeno?. Tajfel y Turner consideran que existe un proceso inherente en la situación intergrupal, distinto a la categorización, que podría explicar estos resultados: la identidad social, el segundo concepto de la TIS.

Tajfel (1982, p.292), concibe la *"identidad social"* como aquella parte del concepto del yo de un individuo que deriva de su conocimiento de la pertenencia a su grupo social (o grupos sociales) junto con el valor y significado emocional que se otorga a esa pertenencia. Los grupos sociales, entendidos como categorías sociales, proporcionan a sus miembros una identificación de sí mismos en términos sociales. Estas identificaciones son, según Tajfel y Turner (1979, p.16), *"relacionales y comparativas"*. Esto es, definen al individuo como similar o diferente de los miembros de otros grupos, como mejor o peor que ellos. Esta idea alude al tercer concepto básico de la teoría: la *"comparación social"*.

La evaluación (positiva o negativa) del propio grupo se establece a través de comparaciones con otros grupos específicos en atributos y características valiosas. Así, las comparaciones positivamente discrepantes entre endogrupo y exogrupo -en las que el propio grupo sale ganando- producen alto prestigio, y a la inversa, las comparaciones negativamente discrepantes entre endogrupo y exogrupo -en las que el propio grupo sale perdiendo- generan bajo prestigio. Si la identidad social deriva de la pertenencia a un grupo, es necesario que ese grupo se diferencie positivamente o mantenga una *"distintividad positiva"*, respecto a los otros grupos, para que la identidad que proporciona a sus miembros sea también positiva. Esto se consigue a través de un tipo de competición: la competición social.

La *"competición social"*, el cuarto concepto básico de la TIS, puede darse entre los grupos en ausencia de conflictos de intereses. Está motivada por la autoevaluación y se produce a través de la comparación social. Al intentar lograr una identidad social positiva, cada grupo trata de mantener una diferencia con respecto a otros grupos en una dimensión valorada positivamente por consenso social. Por tanto, el objetivo es conseguir identidad social positiva, y el medio de alcanzarla es la competición social a través de la comparación intergrupal (MORALES, 1989).

Resumiendo y siguiendo a Hinkle y cols. (1992), puede decirse que la TIS parte del supuesto de que nuestras identidades sociales son componentes significativos del concepto de yo y surgen de nuestra identificación con grupos sociales salientes. En consecuencia, la autoestima depende, en parte, de la creación y del mantenimiento de las identidades sociales positivas y distintivas. Para evaluar la favorabilidad de nuestras identidades sociales establecemos comparaciones entre nuestro grupo y otros grupos. Puesto que las personas necesitamos mantener una imagen positiva de nosotros mismos, en las comparaciones con otros grupos habrá sesgos, es decir, buscaremos formas a través de las cuales el endogrupo se diferencie positivamente -sea *"positivamente distintivo"*- del exogrupo. Favorecer al propio grupo y discriminar al exogrupo, diferenciándonos en la comparación, es precisamente una forma de obtener identidad social positiva y, por tanto, una mayor autoestima.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Utilizando como punto de partida los supuestos de la TIS anteriormente mencionados, estábamos interesados en conocer su posible aplicabilidad a un contexto local y a las relaciones entre dos grupos específicos: mujeres empresarias autónomas cuyos ámbitos de actuación son, por una parte, la agricultura y, por otra, los servicios. Concretamente, los objetivos específicos perseguidos en la presente investigación fueron los siguientes:

En primer lugar, analizar la relación entre la autoestima y el desempeño de un determinado trabajo. Como ya hemos señalado, de acuerdo con la TIS, una parte del autoconcepto de las personas procede de nuestra pertenencia a grupos. Cuanto más valorado socialmente sea el grupo al que pertenecemos, mejor será nuestro nivel de autoestima. Así pues, partiendo del supuesto de que los distintos tipos de trabajo -en nuestro caso agricultura y servicios-, no se valoran socialmente de igual forma, nos interesaba conocer como repercutía este hecho en el autoconcepto de la mujer empresaria y más concretamente en su nivel de autoestima.

En segundo lugar, nos interesaba poner a prueba dos de los postulados de las TIS sobre los que existe evidencia contradictoria en la investigación (véase HINKLE, BROWN y ELY, 1992). Por una parte, queríamos conocer la relación existente entre la identificación con el propio grupo y la evaluación que se hace del mismo y del exogrupo de comparación. Según la TIS, La identidad social positiva se crea y se mantiene gracias a la diferenciación intergrupala -evaluando positivamente al endogrupo y negativamente al exogrupo. Por lo que cabe esperar una relación positiva y alta entre la identificación con el propio grupo y la diferenciación intergrupala. Por otra parte, queríamos conocer la relación existente entre la autoestima y la diferenciación intergrupala. Según la TIS, cabe esperar que ambas variables estén positivamente relacionadas, porque la función de la diferenciación intergrupala es precisamente mantener la propia autoestima a través del establecimiento y mantenimiento de identidades sociales positivas. Sin embargo, los estudios realizados sobre estos dos supuestos presentan evidencia muy contradictoria, oscilando desde correlaciones muy bajas hasta correlaciones incluso negativas (véase HINKLE y cols., 1992).

Finalmente, nos interesaba conocer cual era la percepción que las mujeres de cada grupo tenían sobre distintos aspectos de su trabajo (condiciones de trabajo, relaciones sociales, remuneración, responsabilidad percibida, etc.), por el hecho de que dentro de los procesos de comparación social que expone la TIS, la situación social elegida debe permitir que las comparaciones intergrupales hagan posible la identificación y selección de atributos relacionales relevantes, y para ello, intentábamos definir cuales son éstos y su influencia y peso dentro del propio grupo.

Teniendo en cuenta estos objetivos, las principales *hipótesis* que pretendíamos poner a prueba en el presente trabajo fueron las siguientes:

Por una parte (*primera hipótesis*) esperábamos encontrar un autoconcepto y autoestima positiva en todas las mujeres de la muestra (autónomas/empresarias), puesto que realizan ocupaciones hasta hace poco relegadas a los hombres, que están relacionadas con aspectos muy valorados en nuestro entorno social (creación de riqueza). Sin embargo, la consi-

deración que la sociedad hace de los dos tipos de trabajo (servicios y agrario) es diferente y mucho más positiva en el primer caso. Por esta razón, y siguiendo los planteamientos de la Teoría de la Identidad Social, hipotetizamos (*subhipótesis 1.1*) que las mujeres del sector agrario tendrían una autoestima más baja que las del sector servicios.

De acuerdo con las predicciones de la Teoría de la Identidad Social, esperábamos encontrar relaciones positivas y significativas entre cuatro variables utilizadas en el estudio: la identificación que las mujeres dicen tener con su endogrupo profesional (el grupo al que pertenecen), la evaluación que hacen de su grupo (positiva o negativa), la evaluación que hacen del exogrupo (positiva o negativa) y su nivel de autoestima. Concretamente (*segunda hipótesis*), a mayor identificación con su propio grupo, esperábamos encontrar una evaluación más positiva del endogrupo y también una mayor autoestima. Por otra parte (*tercera hipótesis*), esperábamos que en condiciones de comparación intergrupala, ambos grupos presentaran discriminación positiva a favor del endogrupo; es decir, de acuerdo con la TIS, cuanto mayor es la fuerza de la identificación grupal, mayor será la diferenciación intergrupala, evaluándose mejor al endogrupo que al exogrupo.

Finalmente (*cuarta hipótesis*), esperábamos encontrar diferencias significativas entre las mujeres agrarias y de servicios, derivadas de facetas, dimensiones o aspectos diferenciadores en el desempeño laboral que influyen en la percepción de las mujeres hacia su trabajo. Concretamente esperábamos encontrar diferencias significativas entre las mujeres agrícolas y de servicios con respecto a las condiciones percibidas de su trabajo (*subhipótesis 4.1*) y las relaciones sociales que éste les permite establecer (*subhipótesis 4.2*), siendo las mujeres del sector servicios las que tengan percepciones más positivas de ambos aspectos en su trabajo. Al margen de que el trabajo en explotaciones agrícolas esté peor valorado socialmente, parece plausible esperar que las mujeres que desempeñan este tipo de trabajo perciban peores condiciones que las mujeres del sector servicios, así como un mayor aislamiento puesto que su desempeño normalmente se realiza en soledad. Sin embargo, no esperábamos encontrar diferencias significativas entre ambos grupos de mujeres con respecto a la remuneración económica que obtienen por su trabajo (*subhipótesis 4.3*), ni en cuanto a la responsabilidad percibida en él (*subhipótesis 4.4*). La razón es que la primera variable, la remuneración económica, es muy similar en cada tipo de trabajo, independientemente del ámbito en el que éste se desempeñe, y la segunda variable, la responsabilidad percibida, es una variable más individual que nada tiene que ver con el tipo de trabajo realizado -agrario o de servicios-, sino con percepciones de las mujeres.

3. MÉTODO

Sujetos

La muestra estaba compuesta por 61 mujeres de edades comprendidas entre 25 y 49 años, de las que 31 trabajaban en explotaciones agrícolas y 30 en el sector servicios. Todas ellas llevaban trabajando como mínimo 1 año, y tenían en común su situación profesio-

sional: el hecho de ser trabajadoras autónomas y empresarias. Suponíamos y así pudimos comprobarlo después en las preguntas realizadas, que el acceso a los servicios urbanos estaba al alcance de todas ellas. Por tanto, la única diferencia que se establece entre ambos grupos, es el tipo de trabajo que desempeñan. Las mujeres del sector agrícola proceden de los anejos de la Cañada y el Alquíán, mientras que las del sector servicios proceden de dos barrios de la ciudad en los que había una alta presencia numérica de las mismas: la zona parque-puerto y la Avenida de la Estación.

Instrumentos

Las mujeres de ambos grupos respondían a los siguientes instrumentos:

1. Un cuestionario compuesto por 40 ítems, agrupados en cuatro subescalas: 'condiciones de trabajo', 'relaciones sociales', 'remuneración económica' y 'responsabilidad' (ver anexo). La mayor parte de los ítems del cuestionario son una adaptación de los ítems proporcionados por la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma Andaluza (1987). A las mujeres se les pide que indiquen la frecuencia con la que se dan en su trabajo cada una de las afirmaciones (ítems) del cuestionario, utilizando una escala de respuesta tipo Likert que oscila desde 'nunca' (1), hasta 'siempre' (7). Describas muy brevemente, las subescalas que componen este cuestionario son las siguientes:

- * Subescala de *Condiciones de trabajo* (ítems 1-12): pretende medir la percepción de las trabajadoras sobre algunos aspectos del lugar de trabajo que pueden afectar las condiciones en las que realizan su trabajo (p.e., flexibilidad de horarios, descansos laborales, control de riesgos, aspecto físico del puesto de trabajo). Dos de los ítems de esta subescala están relacionados con satisfacción laboral y proceden del cuestionario JDS (*Job Diagnostic Survey*; HACKMAN y OLDHAM, 1974).
- * Subescala de *Relaciones sociales* (ítems 13-24): pretende medir el grado en el que las trabajadoras se relacionan o entran en contacto con los demás en el trabajo (p.e., relación con clientes, proveedores, compañeros-as, etc.).
- * Subescala de *Remuneración económica* (ítems 25-36): hace referencia al grado en que las mujeres trabajadoras ven recompensados sus esfuerzos de un modo material.
- * Subescala de *Responsabilidad* (ítems 37-40): pretende medir el grado en el que el sujeto se cree responsable e implicado en los resultados obtenidos en su trabajo. Se mide a partir de cuatro ítems del cuestionario JDS de Hackman y Oldham (1974)

Los coeficientes de fiabilidad interna alfa de Cronbach obtenidos para cada una de las subescalas del cuestionario, en nuestro estudio han sido los siguientes: Condiciones de trabajo (0.57); Relaciones sociales (0.65); Remuneración económica (0.64) y Responsabilidad (0.50).

2. La *escala de autoestima* de Rosenberg (1973): Consta de 10 ítems destinados a medir el nivel de autoestima del sujeto; es decir, la actitud favorable o desfavorable hacia uno mismo. Los sujetos responden utilizando una escala de 4 puntos que oscila desde 1 ('muy de

acuerdo con el ítem') hasta 4 ('muy en desacuerdo con el ítem'). El coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach obtenido para esta escala en nuestro estudio es bastante satisfactorio (0.73).

3. La *escala de identificación grupal* de Brown y cols. (1989), adaptada al grupo profesional objeto de nuestro estudio. Esta escala mide los tres aspectos esenciales de la identificación con un grupo: cognitivo, evaluativo y afectivo. Los sujetos utilizan una escala de respuesta de 7 puntos que oscila desde 1 ('totalmente en desacuerdo con el ítem') hasta 7 ('totalmente de acuerdo con el ítem'). En nuestro estudio, la adaptación de la escala de Brown y cols., muestra un coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach de 0.88.

4. Una escala de *evaluación del endogrupo*. Está compuesta por 10 ítems de elaboración propia destinados a que las mujeres evalúen su grupo profesional (agrario o de servicios) en distintos aspectos (emocionales, instrumentales y de desempeño). La escala de respuesta que utilizan los sujetos en este caso es de 5 puntos, oscilando desde 1 ('nada') a 5 ('mucho'). El coeficiente alfa de Cronbach obtenido en nuestro estudio para esta escala ha sido de 0.87.

5. Una escala de *evaluación del exogrupo*. Se trata de una escala idéntica a la anterior, pero en este caso los sujetos tienen que evaluar a las mujeres del otro grupo profesional del estudio (agrícolas o de servicios). El coeficiente alfa de Cronbach obtenido para esta escala ha sido de 0.90.

Además de estas escalas, las mujeres respondían a otras cuestiones, con objeto de obtener su perfil profesional y completar los datos obtenidos a través del cuestionario. En ese perfil se tomaban datos de diversas variables, entre las que pueden mencionarse las siguientes: edad actual, edad en la que comenzó a trabajar, estudios realizados, días y horas trabajadas en semana, interés de los sindicatos y administración hacia su trabajo y acceso a los diferentes servicios sociales y culturales, entre otras.

Procedimiento

El primer contacto con las mujeres empresarias del sector agrícola se realizó a través de las asociaciones de vecinos, colegios públicos y centros de adultos (talleres de ocio). Los instrumentos de medida utilizados se completaron de forma individual, pero reunidas en pequeños grupos en dichos centros, adaptándonos siempre al horario de las mujeres. Con respecto a las mujeres empresarias del sector servicios, elegimos dos barrios donde estuvieran bien representadas numéricamente y contactábamos con ellas, de forma individual, en sus lugares de trabajo.

Resultados y discusión

De acuerdo con nuestra *primera hipótesis*, tanto las mujeres del sector agrícola como las del sector servicios mostraron altas puntuaciones en la variable autoestima (medias = 3.22 y 3.18 para mujeres agrícolas y de servicios respectivamente, siendo el valor máximo de la escala 4). Aunque hay una ligera diferencia en las puntuaciones de autoestima, a favor

del grupo de mujeres empresarias agrícolas, sin embargo, esta diferencia no es significativa estadísticamente ($F=.18$, $p=.675$), por lo que una parte de nuestra primera hipótesis queda desconfirmada. Así pues, podemos decir que aunque quizá el trabajo de servicios esté mejor considerado o valorado socialmente que el agrícola, éste hecho no parece influir en la autoestima de las mujeres de ambos grupos.

Una posible explicación a este resultado quizá sea el hecho de que las mujeres de los dos grupos comparten la pertenencia a una categoría social común más amplia -la de mujeres empresarias-, mucho más saliente o determinante para ellas que el tipo de trabajo que desempeñan. La pertenencia a esta categoría social puede implicar una visión positiva de ese grupo más amplio por varias razones. En primer lugar, porque en la sociedad actual, con gran influencia de demanda laboral y frecuente desempleo, lo que prima es la creación de riqueza, y ambos grupos de mujeres, con su trabajo lo consiguen. Y, por otra parte, las mujeres (independientemente de que sean agrícolas o de servicios) consideran que están presentes en los ámbitos de decisión, ocupados hasta hace unos años por varones.

Un dato que apoya esta posible interpretación es el hecho de que no existan diferencias significativas entre las mujeres agrarias y de servicios en la evaluación que hacen de sus respectivos endogrupos ($F=2.52$; $p=.11$), ni en la evaluación de los respectivos exogrupos ($F=.23$; $p=.63$), unos datos que se comentarán después más extensamente, en relación con la tercera hipótesis.

En apoyo a la idea mencionada anteriormente de que quizá para las mujeres sea más importante su pertenencia al grupo empresarial-autónomo (en consonancia con la idea actual de trabajo como Derecho, donde predominan los conceptos de autonomía y autoimagen; véase RODRÍGUEZ, 1990; SALANOVA Y COLS., 1991), pueden mencionarse también algunos de los resultados de los análisis factoriales realizados sobre las subescalas del cuestionario. Por cuestiones de espacio y por ser relevantes para nuestra explicación, comentaremos sólo los resultados del análisis factorial sobre la subescala de *condiciones de trabajo*, en la que pueden identificarse tres factores con «eigenvalues» o valores propios mayores que 1. En conjunto, estos tres factores explicaban el 47,8% de la varianza total. Dos de esos factores otorgan un gran peso al concepto de *autodeterminación*, un concepto que puede definir lo que el trabajo supone, en definitiva, para el grupo de mujeres empresarias. Los ítems de la subescala de condiciones de trabajo y los pesos obtenidos por cada uno de ellos en cada factor aparecen agrupados en la tabla I. Como puede verse en ella, el primer factor, que explica el 23,2% de la varianza total, es un factor indicativo de *auto-organización laboral*. En él saturan ítems indicativos de que el trabajo es satisfactorio (ítem 11), y a la vez gratificante (ítem 12), las mujeres que lo desempeñan lo organizan con libertad e independencia (ítem 8) y existe un control de los riesgos que puedan derivarse de su desempeño (ítem 6). Por su parte, el segundo factor, que explica el 12,8% de la varianza total, esta compuesto por ítems que hacen referencia a *la buena imagen profesional en torno a la autogestión*. En él saturan los ítems 7 («que el ámbito de trabajo presente buen aspecto»), 4 («donde los riesgos estén controlados»), 10 («que exista igualdad de oportunidades») y 9 («capacitación y actualización laboral»).

Estos datos nos llevan a concluir que posiblemente el tipo de trabajo que las mujeres desempeñen (agrícola o de servicios) no es tan importante para ellas como el hecho de desempeñarlo de forma autónoma. Quizá lo que nosotros llamamos auto-organización y autogestión, como una interpretación provisional de los factores encontrados, esté definiendo un concepto más amplio del trabajo autónomo-empresarial: la posibilidad de autodeterminación.

Tabla I

Factores resultantes del análisis de factores principales con rotación varimax realizado sobre la subescala de condiciones de trabajo del cuestionario

Items	F1 (23.2%)	F2 (12.8%)	F3 (11.9%)
11 Cuando termino el trabajo del día, siento que he logrado algo que merece la pena	.8128		
12 Casi todas las facetas relacionadas con mi trabajo me hacen disfrutar	.6846		
8 Organizo mi trabajo con libertad e independencia de otras personas	.6638		
6 Dispongo de un centro médico cercano a mi trabajo	.4538		
7 Cuido de que el lugar donde trabajo tenga buen aspecto		.7627	
4 Tengo controlados los riesgos de sufrir accidentes laborales		.7556	
10 En mi trabajo tengo las mismas oportunidades que los hombres de tomar decisiones y mejorarlo		.6792	
9 Me considero capacitada para realizar mi trabajo por estar actualizada en aspectos técnicos y profesionales		.4216	
3 Disfruto de descanso laboral los domingos y festivos		.4271	
1 Mi trabajo suele estar sujeto a reglas y normas en relación con la productividad			.6660
5 Me preocupa la posibilidad de sufrir accidentes en mi profesión			.7229
Nota: N=61 PVT= 47.8%			

De acuerdo con las predicciones de la Teoría de la Identidad Social, en nuestra *segunda hipótesis*, esperábamos encontrar relaciones positivas y significativas entre la identificación que las mujeres dicen tener con su endogrupo profesional (el grupo al que pertenecen), la evaluación que hacen de su grupo (positiva o negativa) y su nivel de autoestima. Es decir, a mayor identificación, esperábamos encontrar una evaluación más positiva del endogrupo y también una mayor autoestima. Y esto es, efectivamente lo que encontramos. Existe una correlación positiva y significativa entre la identificación grupal y la evaluación que las mujeres hacen de su endogrupo ($r = .5531, p < 0,001$), es decir, cuanto mayor es la identificación con el grupo, más positiva es la evaluación que las mujeres hacen de su propio grupo. Asimismo, encon-

tramos una correlación positiva y significativa entre identificación grupal y autoestima ($r = .3471$, $p < 0,01$), indicando que cuanto mayor es la identificación con el grupo, mayor es la autoestima de las mujeres que pertenecen a él. Estos resultados están en consonancia con los postulados de la TIS, confirmando que la pertenencia a grupos y su identificación con ellos contribuye a aumentar la autoestima de los miembros del grupo.

Con respecto a la *tercera hipótesis*, y de acuerdo con las predicciones de la TIS, esperábamos encontrar que las mujeres evaluaran mejor a su propio grupo profesional que al exogrupo, mostrando así favoritismo endogrupal y discriminación exogrupal. Sin embargo, como ya hemos señalado anteriormente al explicar los resultados de la hipótesis 1, no encontramos diferencias significativas entre las mujeres agrarias y de servicios en la evaluación que hacen de sus respectivos endogrupos ($F=2.52$; $p=.11$), ni en la evaluación de los respectivos exogrupos ($F=.23$; $p=.63$). Así, tanto las mujeres que trabajan en el sector agrícola como las que lo hacen en el sector servicios evalúan muy positivamente sus respectivos grupos de pertenencia (medias = 4.44 y 4.20, respectivamente para el grupo de mujeres agrícolas y de servicios; el valor máximo de la escala es 5), así como al exogrupo correspondiente (medias = 4.06 y 3.97, respectivamente, para el grupo de mujeres agrícolas y de servicios; el valor máximo de la escala es 5). Aunque las mujeres del sector servicios evalúan ligeramente peor al grupo de mujeres agrícolas, no hay diferencias significativas entre ambos grupos de mujeres en sus evaluaciones del exogrupo.

De acuerdo con la TIS, cabe suponer que a mayor identificación con el endogrupo, mejor evaluación se hace del mismo y peor evaluación del exogrupo. Los análisis de varianza muestran que no hay diferencias significativas en la identificación que las mujeres declaran tener con sus respectivos grupos profesionales ($F=0.01$; $p=.94$). El grado de identificación con el endogrupo es muy alto para ambos grupos de mujeres (medias= 6.02 y 6.04, para las mujeres agrícolas y de servicios, respectivamente; el valor máximo de la escala es 7). En estas condiciones cabría esperar que las mujeres de ambos grupos mostraran una diferenciación intergrupual muy fuerte, es decir, evaluaran positivamente a su endogrupo y negativamente al exogrupo. Sin embargo, nuestros datos desconfirman la tercera hipótesis. Ni los análisis de varianza comentados anteriormente, ni los análisis de correlaciones muestran las relaciones esperadas. La identificación con el propio grupo aparece relacionada de forma positiva y significativa con la evaluación del endogrupo ($r=.5531$, $p=.000$). Es decir, a mayor identificación con el propio grupo mejor evaluación de éste, y este resultado estaría de acuerdo con las predicciones de la TIS. Sin embargo, la identificación endogrupal también aparece relacionada positiva y significativamente con la evaluación del exogrupo ($r=.4159$, $p=.001$). A mayor identificación endogrupal, mejor evaluación exogrupal. Por tanto, no se produce la diferenciación intergrupual que cabría esperar de la alta identificación que tienen con su propio grupo. Ya hemos comentado anteriormente, que los resultados de la investigación eran contradictorios con respecto a este postulado. Por ejemplo, Oaker y Brown (1986), en un estudio con enfermeras generales y especialistas, encontraron favoritismo endogrupal considerando a su grupo como más amistoso que el otro, pero fracasaron en establecer una correlación positiva entre sesgo endogrupal y fuerza de identificación grupal, existiendo dudas sobre la naturaleza exacta

de la asociación entre la diferenciación intergrupal y la identificación social. De igual forma, Hinkle y Brown (1990) en una revisión de 14 estudios en los que se habían estudiado más de 40 grupos diferentes, encuentran relaciones muy variables entre identificación grupal y diferenciación intergrupal, oscilando desde lo positivo a lo negativo pasando por su ausencia, contrariamente a lo que predice la TIS.

Resumiendo, en nuestro estudio, existe una correlación positiva entre evaluación endogrupal e identidad grupal (cuanto mayor es la identificación con el grupo, mejor se le evalúa) y en este sentido, se confirma nuestra segunda hipótesis en la línea de lo pronosticado por la TIS, pero no existe relación entre identificación endogrupal y diferenciación intergrupal, por lo cual se desconfirma la tercera hipótesis.

A pesar de la falta de diferenciación positiva del endogrupo con respecto al exogrupo, los análisis factoriales realizados con las escalas de evaluación endogrupal y evaluación exogrupal muestran la existencia de diferentes dimensiones con pesos muy distintos en cada una de ellas. Concretamente, en la evaluación del endogrupo parecen tener más peso los factores de tipo afectivo (confianza en el grupo, respeto, etc.), mientras que en la evaluación del exogrupo parecen tener más peso los factores de tipo instrumental (capacidad y desempeño profesional). Los resultados de los análisis factoriales de estas escalas aparecen recogidos en las tablas II y III respectivamente.

Tabla II

Factores resultantes del análisis de factores principales con rotación varimax realizado sobre la escala de Evaluación Endogrupal

Items	F1 (48%)	F2 (15.9%)	F3 (8.4%)
3 En general, me caen bien las mujeres de este grupo	.82		
2 Siento respeto hacia el.	.81		
1 Tengo confianza en este grupo	.75		
6 Me gustaría intercambiar opiniones con las mujeres de este grupo	.69		
8 En general creo que las mujeres de este grupo somos capaces y responsables en el trabajo		.88	
10 Considero que en general el desempeño profesional de este grupo es bueno		.81	
9. Pienso que este grupo contribuye a la buena imagen de la provincia		.80	
7 Creo que las mujeres de este grupo representamos bien a la mujer trabajadora		.67	
5 Pienso que las mujeres de este grupo compartimos creencias similares o puntos de vista parecidos			.87
4 me siento cercana a este grupo			.59
Nota: N=61 VTE= 72.4%			

Como puede verse en la tabla II, el análisis factorial con rotación varimax realizado sobre la escala de evaluación del endogrupo, muestra la identificación de tres factores con “eigenvalues” o “valores propios” mayores que 1. En conjunto, estos tres factores explicaban el 72,4% de la varianza total. El primer factor, que explicaba el 48,0% de la varianza total, es un factor claro de “confianza endogrupal”. En él saturan el ítem 3 (“empatía hacia el grupo”), el ítem 2 (“respeto”), el ítem 1 (“confianza grupal”) y el ítem 6 (“comunicación dentro del grupo”). En el segundo factor, que explicaba el 15,9% de la varianza total, saturaban ítems relativos a la “representación y capacidad profesional”, concretamente el ítem 9 (“buena imagen del grupo”), el ítem 8 (“capacidad y responsabilidad profesional”), el ítem 10 (“desempeño profesional”) y el ítem 7 (“buena representación profesional”). Finalmente, el tercer factor, que explicaba el 8,4% de la varianza total, estaba compuesto por ítems relativos a “cercanía al grupo y creencias”. Los ítems que saturan en él son el ítem 4 (“simpatía hacia el grupo”) y el ítem 5 (“creencias similares”).

Tabla III

Factores resultantes del análisis de factores principales con rotación varimax realizado sobre la escala de Evaluación Exogrupal

Items	F1 (56.4%)	F2 (16.2%)
2 Siento respeto hacia él	.87	
8 En general creo que las mujeres de este grupo somos capaces y responsables en el trabajo	.85	
10 Considero que en general el desempeño profesional de este grupo es bueno	.83	
7 Creo que las mujeres de este grupo representamos bien a la mujer trabajadora	.78	
9 Pienso que este grupo contribuye a la buena imagen de la provincia	.78	
5 Pienso que las mujeres de este grupo compartimos creencias similares o puntos de vista parecidos		.90
6. Me gustaría intercambiar opiniones con las mujeres de este grupo		.80
4 Me siento cercana a este grupo		.78
3 En general me caen bien las mujeres de este grupo		.58
Nota: N=61 VTE= 72.6%		

Con respecto a la escala de evaluación exogrupal y realizando el mismo tipo de análisis anterior (tabla III) se identificaron dos factores con “eigenvalues” mayores que 1, los cuales explicaban el 72,6% de la varianza total. El primer factor, que explicaba el 56,4% de

la varianza total, es un factor claro de “*capacidad y desempeño profesional*” exogrupal. En él, saturan los ítems 2 (“*respeto hacia el exogrupo*”), 8 (“*capacidad y desempeño profesional alto*”), 10 (“*un buen desempeño profesional*”), 7 (“*representan bien la actuación profesional*”) y 9 (“*buenas imagen laboral*”). El segundo factor explicaba el 16,2% de la varianza y estaba formado por ítems que hacían referencia a “*creencias y empatía con el exogrupo*”. Los ítems que cargan en él son el ítem 5 (“*creencias similares*”), el ítem 6 (“*intercambio de comunicación*”), el ítem 4 (“*simpatía hacia el exogrupo*”) y el ítem 3 (“*empatía exogrupal*”).

Tomados en conjunto, los resultados de los análisis factoriales indican que en la escala de evaluación endogrupal el primer factor y de mayor peso (explica el 48% de la varianza total), es un factor afectivo centrado en la confianza en el grupo, mientras que en la evaluación exogrupal el factor más determinante (explica el 56% de la varianza total), gira alrededor de la capacidad y desempeño profesional, resaltando así, aspectos más instrumentales. Estos resultados están en consonancia con numerosas investigaciones (p.e., LEMAINÉ, 1966; LEMAINÉ Y COLS., 1972, 1978), que muestran que los miembros de los grupos intentan resaltar en las comparaciones intergrupales, aquellas dimensiones en las que su grupo puede salir ganando. Es decir, se valora al exogrupo en algunas dimensiones pero esto es sobrecompensado por la superioridad del propio grupo en otras.

En este sentido, Brewer (1979) señala que existe una tendencia universal al sesgo a favor del endogrupo en dimensiones como lealtad-honestidad, que se refieren a comportamientos que se esperan en la relación intragrupal pero no en la intergrupala. En nuestro caso, las empresarias que forman un grupo caracterizado no sólo por su rendimiento laboral sino por su competitividad profesional, expresan su distintividad social positiva primando al endogrupo en el factor afectivo (confianza), y dejando para el exogrupo los aspectos más instrumentales.

Con respecto a la *cuarta hipótesis*, y en contra de nuestras predicciones (*subhipótesis 4.1*) parece que, en general, los dos grupos de mujeres (agrícolas y de servicios) perciben de forma similar las condiciones en las que desempeñan sus respectivos trabajos. Los análisis de varianza realizados sobre las puntuaciones en esta subescala, resumidos en la tabla IV, no muestran diferencias significativas en la subescala total. Como puede verse en la tabla IV, ambos grupos de mujeres empresarias obtienen medias muy altas (superiores a 6) en los ítems referentes a la posibilidad de organizar su trabajo con libertad e independencia de otras personas, su capacitación para realizarlo, y una igualdad de oportunidades con respecto a los hombres para tomar decisiones y mejorar su trabajo. Estos datos apoyan nuestra primera explicación sobre el hecho de que ambos grupos de mujeres hayan obtenido niveles altos de autoestima.

No obstante, encontramos diferencias significativas entre ambos grupos de mujeres en algunos de los ítems de la subescala de condiciones de trabajo. Concretamente, los ítems 2, 3, 4 y 11. Así, son las mujeres del sector agrícola las que consideran, más que las de servicios, que tienen un ‘horario flexible’ en su trabajo y además, curiosamente, se sienten más satisfechas con su trabajo al terminar la jornada. Sin embargo, son las mujeres del sector servicios las que disfrutan, en mayor medida que las agrícolas, de descansos laborales los domingos y festivos, y aseguran tener un mayor control sobre riesgos laborales.

Tabla IV

Diferencias entre la mujer agrícola y la de servicios en la subescala de condiciones de trabajo del cuestionario.

Items	Sector Agrícola (medias)	Sector Servicios (medias)	F
1 Mi trabajo suele estar sujeto a reglas y normas en relación a la productividad	4.07	4.43	.32
2 Dispongo de flexibilidad de horario en mi trabajo	5.41	3.80	10.42**
3 Disfruto de descanso laboral los domingos y festivos	4.16	5.70	12.35***
4 Tengo controlados los riesgos de sufrir accidentes laborales	5.06	6.23	5.71*
5 Me preocupa la posibilidad de sufrir accidentes en mi profesión	3.80	3.50	.23
6 Dispongo de un Centro médico cercano a mi trabajo	6.58	6.53	.01
7 Cuido de que el lugar donde trabajo tenga buen aspecto	6.58	6.83	2.42
8 Organizo mi trabajo con libertad e independencia de otras personas	6.22	6.40	.30
9 Me considero capacitada para realizar mi trabajo por estar actualizada en aspectos técnicos y profesionales	6.06	6.10	.01
10 En mi trabajo tengo las mismas oportunidades que los hombres de tomar decisiones y mejorarlo	6.51	6.70	.72
11 Cuando termino el trabajo del día siento que he logrado algo que merece la pena	6.35	5.66	4.54*
12 Casi todas las facetas relacionadas con mi trabajo me hacen disfrutar	6.16	5.43	.62
N=61			
La escala de respuesta oscilaba desde 1 ('nunca se produce') hasta 7 ('siempre').			
*p<.05;**p<.01;***p<0.001			

En contra también de nuestras predicciones (*subhipótesis 3.2*), no encontramos diferencias significativas globales entre los dos grupos de mujeres en la subescala de relaciones sociales utilizada. Los resultados de los análisis de varianza realizados sobre esta subescala aparecen resumidos en la tabla V. La idea tradicionalmente mantenida de que el trabajo del sector servicios, al realizarse en contacto con el público, permitiría a las personas que lo desempeñan mantener un mayor número de relaciones sociales, no ha sido confirmada en nuestro estudio. De hecho, como puede verse en la tabla V, sólo hemos encontrado diferencias significativas entre las mujeres agrícolas y de servicios en tres de los 12 ítems de la escala (ítems 16, 21 y 23). Concretamente, son las mujeres del sector servicios, en mayor medida que las del sector agrícola, las que perciben que su trabajo está 'bien considerado', no sólo por amigos y familiares, sino también por otros grupos sociales diferentes. Es evidente, por tanto, que éstas mujeres se perciben mejor valoradas socialmente, aunque, como señalamos anteriormente, ésta percepción no repercute en mayores niveles de autoestima.

Asimismo, son las mujeres del sector servicios, en mayor medida que las agrícolas, las que aseguran no sentirse ‘aisladas’ porque existe comunicación con personas relacionadas con su trabajo (clientes, proveedores, cooperativistas, etc.). Sin embargo, las mujeres del sector agrario participan en mayor medida que las del sector servicios en asociaciones profesionales. Esta mayor participación se expresa bajo la forma del cooperativismo agrario.

Tabla V

Diferencias entre la mujer agrícola y la de servicios en la subescala de relaciones sociales del cuestionario.

Items	Sector Agrícola (medias)	Sector Servicios (medias)	F
13 Me comunico con facilidad con otras mujeres de mi profesión en asociaciones laborales	3.48	4.06	1.20
14 Dispongo de conocimiento y experiencias laborales que puedo transmitir a otras mujeres	4.64	5.00	.65
15 Mi trabajo está bien considerado por familiares y amigos	5.74	6.30	2.91
16 Mi trabajo está bien considerado por otros grupos sociales diferentes al mío	4.00	5.76	20.14***
17 La información sobre actividades culturales (teatros, conciertos, exposiciones, etc.) llega con facilidad a mi barrio y residencia familiar	3.16	4.06	3.41
18 No me considero discriminada con respecto a los hombres porque mi opinión se tiene en cuenta en diversos grupos (cooperativas, asociaciones de barrio, de padres, etc.)	4.87	4.96	.04
19 Mi experiencia laboral me refuerza y me da seguridad para emitir opiniones personales en tertulias y reuniones	5.35	5.13	.26
20 Recibo alabanzas por parte de compañeros/as que desempeñan mi misma profesión	4.80	4.23	1.57
21 No me siento aislada porque existe comunicación con personas relacionadas con mi trabajo (clientes, proveedores, cooperativistas, etc.)	4.35	5.73	6.87**
22 Participo activamente en un sindicato	1.41	1.06	2.58
23 Formo parte de asociaciones profesionales	3.12	1.86	4.64*
24 participo en la vida pública como militante de un partido	1.83	1.16	3.22
N=61			
La escala de respuesta oscilaba desde 1 ('nunca se produce') hasta 7 ('siempre').			
*p< .05; **p<.01; ***p< 0.001			

En el caso de las mujeres del sector servicios, se considera inherente a su condición de trabajadoras el establecimiento de relaciones sociales, no solo las requeridas para su propio puesto, sino las que se establecen fuera del entorno familiar al moverse en otro ámbito diferente; por tanto, las trabajadoras de servicios salen fuera de su entorno con mayor facilidad, estableciendo contacto más frecuente con otras personas. Por el contrario, sus compañeras del campo, se moverían en un círculo más cerrado, organizado en asociaciones profesionales y expresado en forma de cooperativismo de cara al mercado exterior. Sin embargo, fuera de este entorno, el contacto con otras personas es más reducido, por lo que se deduce que su trabajo es menos conocido socialmente y está menos valorado.

De acuerdo con nuestras predicciones (*subhipótesis 4.3*), no encontramos diferencias significativas entre ambos grupos de mujeres en la subescala de remuneración ($F=.00$, $p=.974$), situándose las puntuaciones en torno al punto medio de la escala (medias = 4.79 y 4.80 para mujeres agrícolas y de servicios respectivamente; el valor máximo de la escala es 7). El salario es considerado por las propias trabajadoras como el motivo principal que las induce a salir de casa, pero, junto al pago, éstas reconocen que existen otras recompensas, como es el reconocimiento de otros y el sentimiento de capacitación para organizar y desempeñar su trabajo.

De la misma forma, tampoco encontramos diferencias significativas entre los dos grupos de mujeres con respecto a la subescala de responsabilidad ($F=.10$, $p=.753$) confirmando así la *subhipótesis 4.4*. Ambos grupos de mujeres perciben una alta responsabilidad y capacitación en sus trabajos, obteniendo medias muy altas (medias = 6.35 y 6.43 para agricultoras y servicios; el valor máximo de la escala es 7). Este sentimiento de responsabilidad y capacitación puede estar relacionado con un doble motivo. Por una parte, la percepción de dominar la tarea (sentirse competentes para realizarla) y, por otra, la situación de autoempleo, que conlleva tener que realizar correctamente el trabajo para mantener y promocionar la empresa.

Finalmente, es interesante mencionar que encontramos algunas diferencias significativas entre ambos grupos de mujeres con respecto a las variables incluidas en la ficha del perfil profesional que completaban. En la tabla VI aparecen recogidos los resultados de los análisis de varianza realizados sobre estas puntuaciones.

Por una parte, y centrándonos en el aspecto educativo, las mujeres del campo comenzaron a trabajar a edades más tempranas, abandonando los estudios antes que sus compañeras del otro grupo, por lo que sus niveles medios académicos también son más bajos. Esta dimensión puede estar en consonancia con el acceso a los diferentes servicios, no existiendo diferencias en el acceso a servicios comerciales, sanitarios y culturales, como esperábamos al comienzo de la investigación, pero sí en el acceso a servicios educativos. Las mujeres señalan poca disponibilidad de tiempo para la continuación de estudios en la actualidad por las exigencias del propio trabajo y en su etapa de adolescencia-juventud por las necesidades de ayuda productiva familiar, pues la mayoría de ellas han aprendido su trabajo a través del aprendizaje y la observación de personas cercanas.

Tabla VI

Diferencias entre la mujer agrícola y la de servicios en las variables de la escala del perfil profesional.

Items	Sector Agrícola (medias)	Sector Servicios (medias)	F
1 Acceso a servicios comerciales	4.41	4.13	1.21
2 Acceso a servicios culturales	3.22	3.70	2.31
3 Acceso a servicios educativos	4.48	3.86	4.22*
4 Acceso a servicios sanitarios	4.45	4.26	.57
5 Estudios realizados	3.03	3.96	12.28***
6 Continuación de estudios	1.83	1.80	.15
7 Días trabajados en semana	2.19	2.10	.31
8 Horas trabajadas en semana	2.22	2.60	3.26
9 Hijos que viven en casa	2.96	2.30	6.77**
10 Percepción de interés por parte de:			
la Administración	2.00	1.70	3.33
los sindicatos	2.35	1.83	5.65*
11 Percepción de:			
riesgos	1.09	1.83	70.97***
dureza del trabajo	2.90	2.46	4.78*
N=61			
La escala de respuesta oscilaba desde 1 ('nunca se produce') hasta 7 ('siempre')			
*p< .05; **p< .01; ***p< .001			

Otro aspecto a destacar es que las empresarias del campo asumen trabajar más horas con menor descanso los fines de semana, por lo cual la dureza percibida del trabajo es mayor y a su vez, existen más peligros generados por los riesgos existentes en sus variantes de enfermedad profesional (uso de pesticidas y productos químicos) y posibilidades de accidente laboral, si bien también declaran tener controlados los riesgos laborales.

Hemos comprobado que además, el número medio de hijos que viven en casa en el ámbito agrario es mayor que en el caso de las mujeres de servicios, lo cual implica un aumento en la carga de trabajo doméstico, representado en cuanto a horas trabajadas a la semana. Este hecho, se traduce también en un mayor esfuerzo físico.

Con respecto al interés laboral que perciben las empresarias por parte de los sindicatos, los resultados obtenidos han sido más altos en el ámbito agrario. Esto podría explicar-

se porque participan en cooperativas y la representación sindical suele estar presente en estas agrupaciones. Sin embargo, no existen diferencias significativas entre los dos grupos de mujeres, con respecto a la percepción de interés por parte de la Administración, siendo éste, en ambos grupos, muy bajo.

4. CONCLUSIONES

A la vista de los resultados obtenidos puede decirse que gran parte de las hipótesis planteadas, derivadas de los supuestos generales de la Teoría de la Identidad Social, han sido confirmadas. Así, por ejemplo, hemos encontrado relaciones positivas y significativas entre el grado de identificación que las mujeres empresarias tienen con sus respectivos grupos de pertenencia, la evaluación que hacen de ellos y su nivel de autoestima. Asimismo hemos encontrado también diferencias significativas entre las mujeres de ambos grupos con respecto a ciertos aspectos de su trabajo. La diferente consideración social del trabajo agrícola y el de servicios no parece afectar los niveles de autoestima de las mujeres, que son en ambos casos muy altos. Parece que la categorización social impuesta -agrarias y de servicios- no se percibe como tal por este colectivo de mujeres, ya que se consideran como perteneciendo a una misma categoría: mujeres empresarias autónomas. Aún reconociendo las limitaciones que este estudio tiene, en cuanto al número de sujetos utilizados y al ámbito de aplicación, consideramos de enorme relevancia la realización de futuras investigaciones encaminadas a estudiar los procesos psicosociales que se ponen en marcha en las relaciones entre este tipo de grupos. No cabe duda que el enfoque psicosocial y más concretamente la teoría de la Identidad Social tienen mucho que decir al respecto.

5. BIBLIOGRAFÍA

- BREWER, M. (1979). "Ingroup bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis". *Psychological Bulletin*, 86, 307-24.
- BROWN, R. y cols. (1989). "Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach". *British Journal of Social Psychology*, 305-314.
- CONSEJERIA DE ASUNTOS SOCIALES (1993). *Anuario estadístico de asuntos sociales*. Sevilla. Junta de Andalucía.
- CONSEJERIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1987). *Condiciones de trabajo de la mujer trabajadora en la Comunidad Autónoma Andaluza*. Sevilla. Junta de Andalucía.
- HACKMAN, J.R. y OLDFHAM, G.R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign project*. Yale University, Department of Administrative Sciences.
- HINKLE, S. y BROWN, R. (1990). "Intergroup comparison and social identity: some links and lacunae. En D. Abrams y M. Hogg (Eds.), *Social Identity Theory: constructive and critical advances*. Nueva York, Harvester/Wheatsheaf, 48-70.

- HINKLE, S., BROWN, R. y ELY, P.G. (1992). "Procesos en la teoría de la Identidad Social: limitaciones y condiciones restrictivas". *Revista de Psicología Social, Monográfico*, 73-86.
- HUICI, C. (1985) (Dir.). *Estructura y procesos de grupo*. Madrid: UNED. vol.2, 55-134.
- OAKER, G. y BROWN, R.J. (1986). "Intergroup relations in a hospital setting: a further test of Social Identity Theory". *Human Relations*, 39, 767-776.
- RODRIGUEZ, A. (1990). "El trabajo humano: una reevaluación de su significado". *Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social*. Santiago de Compostela.
- ROSENBERG, M. (1979). *Conceiving The Self*. Nueva York. BasicBooks.
- SALANOVA, M., OSCA, A., PEIRO, J. M., PRIETO, F. y SANCERNI, M.D. (1991). "El significado del trabajo en los jóvenes durante la transición e incorporación al mercado laboral: un estudio longitudinal". *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44 (1), 113-125.
- SHERIF, M. (1966). *Groups in harmony and tension*. Nueva York: Harper & Row.
- TAJFEL, H. (1982). "The Social Psychology of intergroup relations". *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- TAJFEL, H. (1984). *The Social Dimension: European developments in Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press y París: Editions de la Maison des Sciences de L'Homme, vol. 1,2.
- TAJFEL, H. y TURNER, J.C. (1979). "An integrative theory of intergroup conflict". En W.G. Austin y S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, California: Brooks/Cole.
- TAJFEL, H., FLAMENT, C., BILLIG, M.G. y BUNDY, R.F. (1971). "Social categorization and intergroup behaviour". *European Journal of Social Psychology*, 1, 49-177.
- TAJFEL, H. y TURNER, J.C. (1985). "The social identity theory of intergroup behavior". En W.G. Austin y S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hall, 7-24. (Traducción española: "La teoría de la identidad social de la conducta intergrupal". En J.F Morales y C. Huici, *Lecturas de Psicología Social*. Madrid: UNED, 223-259).

6. ANEXO: CUESTIONARIO UTILIZADO EN LA INVESTIGACIÓN (LA ESCALA DE RESPUESTA OSCILABA DESDE 1 ('NUNCA SE PRODUCE LA AFIRMACIÓN') HASTA 7 ('SIEMPRE')).

Subescala de condiciones de trabajo (ítems 1-12)

- Mi trabajo suele estar sujeto a reglas y normas en relación con la productividad
- Dispongo de flexibilidad de horario en mi trabajo
- Disfruto de descanso laboral los domingos y festivos
- Tengo controlados los riesgos de sufrir accidentes laborales
- Me preocupa la posibilidad de sufrir accidentes en mi profesión
- Dispongo de un centro médico cercano a mi trabajo
- Cuido de que el lugar donde trabajo tenga buen aspecto
- Organizo mi trabajo con libertad e independencia de otras personas
- Me considero capacitada para realizar mi trabajo por estar actualizada en aspectos técnicos y profesionales
- En mi trabajo tengo las mismas oportunidades que los hombres de tomar decisiones y mejorarlo
- Cuando termino el trabajo del día, siento que he logrado algo que merece la pena
- Casi todas las facetas relacionadas con mi trabajo me hacen disfrutar

Subescala de Relaciones sociales (ítems 13-24)

- Me comunico con facilidad con otras mujeres de mi profesión en asociaciones laborales
- Dispongo de conocimiento y experiencias laborales que puedo transmitir a otras mujeres
- Mi trabajo está bien considerado por familiares y amigos
- Mi trabajo está bien considerado por otros grupos sociales diferentes al mío
- La información sobre actividades culturales (teatros, conciertos, exposiciones, etc.) llega con facilidad a mi barrio y residencia familiar
- No me considero discriminada con respecto a los hombres porque mi opinión se tiene en cuenta en diversos grupos (cooperativas, asociaciones de barrio, de padres, etc.)
- Mi experiencia laboral me refuerza y me da seguridad para emitir opiniones personales en tertulias y reuniones
- Recibo alabanzas por parte de compañeros/as que desempeñan mi misma profesión
- No me siento aislada porque existe comunicación con personas relacionadas con mi trabajo (clientes, proveedores, cooperativistas, etc.)
- Participo activamente en un sindicato

Formo parte de asociaciones profesionales
Participo en la vida pública como militante de un partido

Subescala de Remuneración económica (ítems 25-36)

Para el trabajo que realizo, la cantidad de dinero que gano es buena
La cantidad de dinero que gano ahora influye favorablemente en mi motivación hacia el trabajo
Mi remuneración económica es generosa para el nivel de vida de esta zona
Mis necesidades personales están satisfechas con el dinero y beneficios que recibo por mi trabajo
Tengo posibilidades de asesoramiento por grupos y cooperativas profesionales para aumentar la rentabilidad de mi trabajo
Tengo organizada la contabilidad laboral
Realizo personalmente las compras de material y productos necesarios para mi trabajo
Considero necesaria mi aportación económica para hacer llevaderas las cargas familiares
Gestiono personalmente los asuntos laborales relacionados con los bancos
Mi trabajo cuenta con la subvención de la Administración
Planifico los gastos generales y ganancias
Promociono y amplio mi empresa con lo que gano en mi trabajo

Subescala de Responsabilidad (ítems 37-40)

Tengo un alto grado de responsabilidad personal por el trabajo que realizo
El trabajo que desempeño tiene mucho significado para mí
Siento que debería responsabilizarme personalmente por los resultados positivos o negativos de mi trabajo
Considero que el que desempeñe bien o mal mi trabajo es enteramente de mi responsabilidad