



Análisis de la percepción de la conciliación como estrategia en el conflicto inter-rol en un contexto universitario: incidencia en la salud auto-percibida

TESIS DOCTORAL PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTORA

Directoras

Dra. Myriam González Limón
Dra. Rosario Asián Chaves

Doctoranda

M^a José Álvarez Orive

Universidad de Sevilla

Sevilla, 2017

Dra. Myriam González Limón, profesora contratada doctora del departamento Análisis Económico y Economía Política de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y la Dra. Rosario Asián Chaves, profesora colaboradora del departamento de Economía Aplicada II de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

CERTIFICAN:

Que la presente tesis doctoral titulada: “Análisis de *la percepción de la conciliación como estrategia en el conflicto inter-rol en un contexto universitario: su incidencia en la salud auto-percibida*”, ha sido elaborada por Dña. M^a José Álvarez Orive bajo la dirección de las firmantes, reuniendo todos los requisitos pertinentes para su presentación y lectura, a fin de optar al grado de doctora.

Y para que conste, se firma en Sevilla a 5 de abril de dos mil diecisiete.

Dra.: Myriam González Limón

Dra.: Rosario Asián Chaves

Dedicatoria

A mis hijos, para que crean en el poder de crear y creer en ellos,
A mis padres que me dieron la oportunidad de vivir,
A quienes creyeron y me animaron a creer en mí,
A las mujeres y hombres creadores de vida,
A ti que me lees

Agradecimientos

A la vida,
A quienes me ayudaron a sacar lo mejor de mí,
A mi madre por su resiliencia,
A mi padre por su mirada positiva,
A mis hijos porque me dieron la oportunidad de aprender a amar,
A ti, que me acompañas en esta etapa de mi vida,
A mis directoras Myriam y Chari porque confiaron plenamente en mí, sin las que no habría
llegado a este momento de crecimiento y satisfacción.

Gracias a tod@s

Algunos resultados han sido presentados en Jornadas y Congresos, figurando por tanto en el libro de Actas correspondientes:

Percepción de las medidas de conciliación en el personal P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla: una aproximación a su análisis

V CONGRESO UNIVERSITARIO (NACIONAL) “INVESTIGACIÓN Y GÉNERO”.
Año 2014: http://igualdad.us.es/pdf/Investigacion_Genero_14.pdf (Álvarez Orive, M^a José, Asíán Chaves, Rosario, González Limón, Myriam). I.S.B.N: 978-84-943120-3-8. Depósito Legal: SE-466-2015.

La conciliación en el ámbito público: el caso de la Universidad de Sevilla

XIV JORNADAS DE ECONOMÍA CRÍTICA. PERSPECTIVAS ECÓNICAS ALTERNATIVAS. **Año 2014:** http://www5.uva.es/jec14/comunica/DOC_FINAL_ISBN.pdf (Álvarez Orive, M^a José, Asíán Chaves, Rosario, González Limón, Myriam). ISBN: 978-84-697-1790-5.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN GENERAL Y JUSTIFICACIÓN	19
PROBLEMA Y OBJETIVOS	29
ASPECTOS METODOLÓGICOS	35
<i>Escala auto esquema de género</i>	<i>38</i>
<i>Escala conflicto inter-rol</i>	<i>39</i>
<i>Escala satisfacción roles vitales</i>	<i>39</i>
<i>Escala centralidad de empleo</i>	<i>39</i>
<i>Escala de conciliación de la vida laboral, familiar y personal</i>	<i>40</i>
<i>Escala salud auto-percibida</i>	<i>41</i>
<i>Tipo de datos</i>	<i>42</i>
<i>Población y Muestra</i>	<i>42</i>
<i>Criterios de selección de la Muestra</i>	<i>42</i>
<i>Técnica y análisis de datos</i>	<i>43</i>
<i>Panel de Personas Expertas en Materia de Conciliación</i>	<i>48</i>
<i>Entrevista en profundidad</i>	<i>48</i>
PRIMERA PARTE	
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	
CAPÍTULO I. CONTEXTO LEGISLATIVO DE LA CONCILIACIÓN	
<i>Introducción</i>	<i>57</i>
<i>1.1. Medidas implementadas en la Universidad de Sevilla</i>	<i>61</i>
CAPÍTULO II. ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA	
<i>Introducción</i>	<i>65</i>
<i>2.1. El género como categoría de análisis</i>	<i>66</i>
<i>2.2. La conciliación</i>	<i>74</i>
<i>2.3. Conciliación e Identidad</i>	<i>78</i>
<i>2.4. Conciliación y Formación</i>	<i>81</i>
<i>2.5. La Conciliación como estrategia para armonizar el conflicto inter-rol</i>	<i>82</i>
<i>2.6. Conciliación y la Centralidad en el Empleo</i>	<i>96</i>
<i>2.6.1. Rol empleo</i>	<i>98</i>
<i>2.6.2. Roles familiares</i>	<i>99</i>
<i>2.7. La calidad de vida</i>	<i>102</i>
<i>2.7.1. La Calidad de Vida Relacionada con la Salud</i>	<i>105</i>
<i>2.7.2. La Conciliación como indicador de Salud Laboral</i>	<i>109</i>
<i>2.7.3. Las desigualdades de género en salud</i>	<i>118</i>
<i>2.7.4. Utilidad del constructo Cuestionario de Salud SF-36</i>	<i>121</i>
<i>2.7.5. Riesgos emergentes en la salud</i>	<i>122</i>
SEGUNDA PARTE	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	
CAPÍTULO III. VALIDEZ Y FIABILIDAD DEL CONSTRUCTO	
<i>Introducción</i>	<i>129</i>
<i>3.1. Constructo y validez del cuestionario</i>	<i>129</i>
<i>3.2. Análisis factorial a nivel de Escala</i>	<i>137</i>
<i>3.2.1. Análisis factorial: Escala Roles Vitales</i>	<i>138</i>
<i>3.2.2. Análisis factorial Escala: Relación Trabajo-Familia</i>	<i>139</i>
<i>3.2.3. Análisis factorial: Escala Centralidad Valores Expresivos del Empleo</i>	<i>139</i>
<i>3.2.4. Análisis factorial: Escala Salud Auto-percibida</i>	<i>139</i>
<i>3.2.5. Análisis factorial: Escala Centralidad Valores Instrumentales del Empleo</i>	<i>140</i>
<i>3.2.6. Análisis factorial: Escala Corresponsabilidad</i>	<i>140</i>
<i>3.3. Fiabilidad del cuestionario</i>	<i>141</i>
<i>3.4. Validación metodológica del cuestionario: Panel de Expertas en conciliación.</i>	<i>142</i>
<i>3.4.1. Selección personas expertas en materia de conciliación</i>	<i>144</i>

3.4.2. Difusión del panel con personas expertas en conciliación	144
3.4.3. Desarrollo de la sesión grupal con el panel de expertas	144
3.4.4. Metodología desarrollada en el trabajo en grupo	145
3.4.5. Redacción de un documento final de propuestas y recomendaciones	145
3.4.6. Celebración de una Jornada pública de presentación del trabajo y las propuestas	145
3.4.7. Preguntas Claves	145
3.5. Entrevista en profundidad	146
3.5.1. Preguntas Claves	146
3.6. Proceso de triangulación metodológica	146

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Introducción	153
--------------	-----

Objetivos Instrumentales:

4.1. Elaboración y validación de un instrumento para evaluar la incidencia de las posibilidades de conciliación en las mujeres y hombres del P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla	155
4.2. Analizar los perfiles socio-demográficos de los empleados/as públicos participantes en el estudio	157
4.2.1. Incidencia de las variables sociodemográficas de los empleados/as públicos sobre el conflicto inter-rol y las posibilidades de conciliación	162
4.3. Descripción y análisis de la percepción de empleados/as respecto a la centralidad expresiva o instrumental del empleo	171
4.3.1. Perfiles laborales participantes en el estudio	171
4.3.2. Centralidad del empleo en un contexto universitario	172
4.3.3. Asociación de las variables socio-demográficas y los valores expresivos e instrumentales de la centralidad en el contexto universitario	175
4.4. Descripción y análisis de la percepción de empleados/as públicos respecto a la satisfacción de los roles vitales como predictoras del conflicto inter-rol	177
4.4.1. Variables sociodemográficas asociadas a la satisfacción con los roles vitales	180
4.5. Descripción y análisis de la percepción de empleados/as públicos respecto al conflicto inter-rol (trabajo-familia-trabajo)	183
4.6. Descripción y análisis de la percepción de los empleados/as públicos respecto a las posibilidades y limitaciones de conciliación	189
4.6.1. Valoración en el espacio reproductivo: equidad en el reparto de tareas domésticas y ocio	191
4.6.2. Percepción acerca de la implicación del entorno laboral en materia de conciliación como indicador de corresponsabilidad en la institución	196
4.6.3. La información como estrategia de conciliación	198
4.6.4. Variables socio-demográficas predictoras en la conciliación	200
4.6.5. Relación de la centralidad del empleo y la conciliación	212
4.6.6. Relación del conflicto inter-rol y la conciliación	215
4.6.7. Relación entre roles vitales y la conciliación	216
4.6.8. Diagnóstico de las estrategias utilizadas según modelo de empresa familiarmente responsable	219
4.7. Descripción y análisis de la percepción de empleados/as públicos respecto a la salud auto-percibida (CVRS)	229
4.7.1. Predictoras en la satisfacción con los roles vitales y la salud	229
4.7.2. El empleo y la salud	230
4.7.3. El conflicto inter-rol y la salud	231
4.7.4. La percepción de la conciliación y la salud	232
4.7.5. Variables predictoras en la salud de los empleados/as públicos	234
4.7.5.1. Dimensiones en las que los hombres perciben mayor salud	235

<i>PRINCIPALES VALORACIONES Y</i>	
<i>CONCLUSIONES</i>	245
<i>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</i>	255
<i>JUSTIFICACIÓN</i>	255
<i>LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS DEL ESTUDIO</i>	260
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	262

ÍNDICE ANEXOS

<i>Anexo I. Marco Legislativo</i>	302
<i>Tabla A.1. Marco Europeo</i>	302
<i>Tabla A.2. Marco Nacional</i>	305
<i>Tabla A.3. Marco Autonómico Andaluz</i>	306
<i>Tabla A.4. Normativa de las Universidades Andaluzas</i>	308
<i>Tabla A.5. Normativa de la Universidad de Sevilla</i>	309
<i>Anexo II. Instrumento de recogida de datos: Cuestionario asociado al modelo de conciliación factorial mixto</i>	310
<i>Tabla A.6. Cuestionario codificado</i>	310
<i>Anexo III. Documentación Panel de personas Expertas en materia de conciliación</i>	322
<i>Planteamientos teóricos sobre la conciliación y la calidad de vida</i>	322
<i>Fases de trabajo:</i>	325
<i>Anexo IV: Transcripciones Panel de personas Expertas y Entrevista a Informante Clave en materia de conciliación</i>	328
<i>Transcripción 2014-10-28_10'13'27'</i>	328
1. <i>Transcripción 2014-10-29_17'16'45'</i>	359
2. <i>Transcripción 2014-27-11_18'27'50</i>	398
<i>Anexo V. Tablas estadísticas: perfiles sociodemográficos y laborales de los empleados/as públicos de la Universidad de Sevilla</i>	428
<i>Tabla A.7. Variables socio-demográficas</i>	428
<i>Tabla A.8 Variables socio-demográficas. Prueba Kolmogorov-Smirnov</i>	430
<i>Tabla A.9. Estadísticos descriptivos variables de la dimensión empleo</i>	431
<i>Tabla A.10. Variables de la dimensión empleo. Prueba de Kolmogorov-Smirnov</i>	432
<i>Tabla A.11. Estadísticos descriptivos variables de la dimensión conflicto inter-rol</i>	433
<i>Tabla A.12 Variables de la dimensión conflicto inter-rol. Prueba de Kolmogorov-Smirnov</i>	434
<i>Tabla A.13. Estadísticos descriptivos variables de la dimensión satisfacción roles vitales</i>	435
<i>Tabla A.14. Dimensión satisfacción con roles vitales. Prueba de Kolmogorov-Smirnov</i>	436
<i>Tabla A.15. Estadísticos descriptivos variables de la dimensión conciliación</i>	437
<i>Tabla A.16. Dimensión conciliación. Prueba de Kolmogorov-Smirnov</i>	438
<i>Tabla A.17. Estadísticos descriptivos dimensión salud auto-percibida</i>	439
<i>Tabla A.18. Dimensión salud-auto-percibida. Prueba de Kolmogorov-Smirnov</i>	440
<i>Anexo VI. Contrastes de hipótesis</i>	442
<i>Tabla A.19. Perfiles sociodemográficos empleados/as públicos según sexo, edad y auto esquema de género</i>	442
<i>Tabla A.20. Perfiles socio-laborales empleados/as públicos, según sexo, edad y auto esquema de género</i>	444
<i>Tabla A.21. Perfiles académicos empleados/as públicos según sexo, edad y auto esquema de género</i>	446
<i>Tabla A.22. Perfiles formativos empleados/as públicos según sexo, edad y auto esquema de género</i>	447
<i>Tabla A.23. Centralidad del empleo según sexo, edad y auto esquema de género</i>	449
<i>Tabla A.24. Satisfacción con el empleo según sexo, edad y auto esquema de género</i>	451
<i>Tabla A.25. Factor más importante en la elección del puesto de trabajo, según sexo, edad y auto esquema de género</i>	452
<i>Tabla A.26. Percepción del conflicto inter-rol según sexo, edad y auto esquema de género</i>	453
<i>Tabla A.27. Satisfacción con roles vitales, según sexo, edad y auto esquema de género</i>	455
<i>Tabla A.28. Percepción sobre las posibilidades de conciliación según sexo, edad y auto esquema de género</i>	457
<i>Tabla A.29. Percepción sobre las dificultades de conciliación, según sexo, edad y auto esquema de género</i>	458
<i>Tabla A.30. Percepción sobre la corresponsabilidad familiar y laboral, según sexo, edad y auto esquema de género</i>	460
<i>Tabla A.31. Niveles de salud auto-percibida, según sexo, edad y auto esquema de género</i>	461
<i>Tabla A.32. Diferencias significativas variables sociodemográficas en función del sexo. Estadístico de prueba Chi-cuadrado</i>	462

<i>Tabla A.33. Diferencias significadas en variables sociodemográficas según edad y auto esquema de género. Estadístico de Prueba de Kruskal Wallis.</i>	463
<i>Tabla A.34. Diferencias significativas satisfacción roles vitales según sexo. Estadísticos de prueba Chi-Cuadrado.</i>	465
<i>Tabla A.35. Diferencias significativas en la satisfacción roles vitales según edad y auto esquema de género. Estadístico de Prueba de Kruskal Wallis.</i>	466
<i>Tabla A.36. Diferencias significativas en la centralidad del empleo según sexo. Estadísticos de prueba Chi-Cuadrado.</i>	467
<i>Tabla A.37. Diferencias significativas en la centralidad del empleo según edad y auto esquema de género. Estadístico de prueba Prueba de Kruskal.</i>	468
<i>Tabla A.38. Diferencias significativas en la percepción del conflicto inter-rol según sexo. Estadístico de Prueba Chi Cuadrado.</i>	470
<i>Tabla A.39. Diferencias significativas en la percepción del conflicto inter-rol según edad y auto esquema de género. Estadístico de Prueba de Kruskal Wallis.</i>	471
<i>Tabla A.40. Diferencias significativas en la percepción sobre la conciliación según sexo. Estadístico de Prueba Chi-Cuadrado.</i>	472
<i>Tabla A.41. Diferencias significativas en la dimensión conciliación, en función de la edad y el auto esquema de género. Estadístico de Prueba de Kruskal Wallis.</i>	473
<i>Tabla A.42. Diferencias significativas en dimensiones de la salud auto-percibida en función del sexo. Estadísticos de prueba Chi-Cuadrado</i>	476
<i>Tabla A.43. Diferencias significativas en dimensiones de la salud auto-percibida en función de la edad y del auto esquema de género. Estadístico de prueba de Kruskal Wallis.</i>	477
<i>Anexo VII. Índices de Correlación</i>	478
<i>Tabla A.44. Análisis de correlación con variables sociodemográficas.</i>	478
<i>Tabla A.45. Variables asociadas a la percepción de la centralidad del empleo, factor determinante en su elección y satisfacción con el puesto de trabajo.</i>	485
<i>Tabla A.46. Variables asociadas a la percepción del conflicto inter-rol.</i>	492
<i>Tabla A.47. Variables asociadas a la satisfacción con los roles vitales</i>	499
<i>Tabla A.48. Variables asociadas a la percepción sobre las posibilidades de conciliación, sus dificultades y la corresponsabilidad</i>	506
<i>Tabla A.49. Variables asociadas a la percepción de la salud auto-percibida</i>	512
<i>Anexo VIII. Estrategias de Conciliación</i>	518
<i>Tabla A.50. Análisis medidas de conciliación de las que se ha hecho uso.</i>	518
<i>Anexo IX. Metodología Análisis Nvivo 10</i>	524
<i>Anexo X. Árboles de palabras análisis cualitativo Nvivo 10</i>	530

Tablas

Tabla 1. Prueba de KMO y Bartlett	129
Tabla 2. Lista de componentes principales sobre el instrumento.....	130
Tabla 3. Comunalidades.....	131
Tabla 4. Matriz de componente	132
Tabla 5. Relación de ítems asociado a cada factor de la escala	134
Tabla 6. Relación de ítems asociados a cada factor del instrumento.....	135
Tabla 7. Pruebas KMO y Bartlett por factor.....	137
Tabla 8. Componentes principales en las escalas del instrumento	138
Tabla 9. Relación de ítems asociados a la Escala Roles Vitales.....	138
Tabla 10. Relación de ítems asociados a la Escala Relación Trabajo-Familia.....	139
Tabla 11. Relación de ítems asociados a la Escala Centralidad Expresiva del Empleo.....	139
Tabla 12. Relación de ítems asociados a la Escala Salud Auto-percibida.....	140
Tabla 13. Relación de ítems asociados a la Escala Valores Instrumentales del Empleo.....	140
Tabla 14. Relación de ítems asociados a la Escala Relación Trabajo-Familia.....	140
Tabla 15. Psicometría del instrumento de medida	142
Tabla 17. Resumen perfil participantes del estudio.	158
Tabla 18. Perfil familiar de los participantes en el estudio	162
Tabla 19. Resumen de los ítems que correlacionan con el Factor Relación Trabajo-Familia	165
Tabla 20. Resumen perfil participantes del estudio.	171
Tabla 21. Resumen medias centralidad expresiva e instrumental del empleo	174
Tabla 22. Resumen de los ítems que correlacionan con los Factores Centralidad Expresiva e Instrumental en el Empleo.....	176
Tabla 23. Resumen Ranking satisfacción con los roles vitales según el sexo	177
Tabla 24. Resumen Ranking satisfacción con los roles vitales según el auto esquema de género.....	178
Tabla 25. Resumen de los Roles Vitales que correlacionan con el Conflicto Inter-rol.....	179
Tabla 26. Resumen de variables sociodemográficas que correlacionan con los roles vitales	180
Tabla 28. Resumen de las variables socio-demográficas que correlacionan con indicadores de la Conciliación	211
Tabla 29. Resumen de los indicadores de Centralidad y la Conciliación.....	214
Tabla 30. Resumen de los ítems del Conflicto Inter-rol que correlacionan con indicadores de conciliación	216
Tabla 31. Resumen de los ítems de satisfacción roles vitales que correlacionan con la conciliación	218
Tabla 32. Índice de correlación satisfacción roles vitales y dimensiones de salud	229
Tabla 33. Índices de correlación centralidad en el empleo y dimensiones de salud auto-percibida	230
Tabla 34. Índices de correlación conflicto inter-rol y dimensiones de salud auto-percibida	231
Tabla 35. Índices de correlación conciliación y dimensiones de salud auto-percibida.....	233
<u>Dimensiones en las que los hombres perciben mayor salud</u>	
Tabla 36. Índices de correlación factores Dimensión D0	236
Tabla 37. Índices de correlación factores Dimensión D3	236
Tabla 38. Índices de correlación factores Dimensión D6	237
<u>Dimensiones en las que las mujeres perciben mayor salud</u>	
Tabla 39. Índices de correlación factores Dimensión D1	238
Tabla 40. Índices de correlación factores Dimensión D2	238
Tabla 42. Índices de correlación factores Dimensión D4	239
Tabla 43. Índices de correlación factores Dimensión D5	240
Tabla 44. Índices de correlación factores Dimensión D7	240
Tabla 45. Índices de correlación factores Dimensión D8	241

Cuadros

Cuadro 1. Modelo para la evaluación de la cultura corresponsable en el entorno laboral.....	27
Cuadro 2. Ítems de la escala Auto esquema de género.....	38
Cuadro 3. Ítems pertenecientes a la escala Relación Trabajo-Familia.....	39
Cuadro 4. Ítems pertenecientes a la escala Satisfacción Roles Vitales.....	39
Cuadro 5. Ítems pertenecientes a la escala Centralidad en el Empleo.....	40
Cuadro 6. Relación de ítems pertenecientes a la escala Conciliación.....	40
Cuadro 7. Pruebas estadísticas.....	47
Cuadro 8. Correlaciones estudiadas.....	47
Cuadro 9. Proceso de categorización.....	49
Cuadro 10. Análisis realizado según tipo de datos.....	51
Cuadro 11. Líneas de actuación I Plan de Igualdad Universidad de Sevilla.....	59
Cuadro 12. Resumen de las actuaciones de la Unidad de Igualdad I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla.....	60
Cuadro 13. Acciones emprendidas desde el SACU en función destinatarios/as.....	61
Cuadro 14. Proceso de triangulación metodológica.....	149
Cuadro 15. V16 auto esquema en función del sexo.....	160
Cuadro 16. Medias de percepción de conciliación por categorías sexo, edad, sexo-edad y auto esquema de género.....	191
Cuadro 17. Modelo para diagnóstico cultura corresponsable.....	221
Cuadro 18. Salud D0, D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8 sexo-edad.....	235
Cuadro 19. Propuesta de intervención según dimensiones.....	257

Figuras

Figura 1. Macro sistemas.....	26
Figura 2 Organigrama.....	33
Figura 3. Árbol de términos más frecuentes en el marco teórico.....	37
Figura 4. Árbol de palabras. Validación de factores de análisis.....	147
Figura 5. Validación factores conciliación.....	148
Figura 6. V16 Auto esquema de Género según sexo-edad.....	160
Figura 7: V13 Centralidad en el Empleo según Sexo-Edad.....	173
Figura 8: V13 Centralidad en el Empleo según auto esquema de género.....	175
Figura 9. Conflicto inter-rol en función auto esquema de género.....	184
Figura 10. V32 Opinión acerca de las tareas domésticas Sexo.....	196
Figura 11. V32 Opinión acerca de las tareas doméstica según Auto esquema de Género.....	196
Figura 12. V33 Percepción de la implicación por la conciliación laboral, familiar y personal en el ámbito de trabajo por Sexo.....	197
Figura 13. V33 Percepción de la implicación por la conciliación laboral, familiar y personal en el ámbito de trabajo por Auto esquema de Género.....	198
Figura 14. V34 ¿Dispone de información acerca de las medidas de conciliación? Sexo.....	199
Figura 15. V34 ¿Dispone de información acerca de las medidas de conciliación? Auto esquema de Género.....	199
Figura 16. Dimensiones de Salud auto-percibida según Sexo.....	234
Figura 17: Palabras Fundamentación Teórica.....	530
Figura 18: Palabras Panel de Expertas en Conciliación sesión 1.....	531
Figura 19: Palabras Panel de Expertas en Conciliación sesión 2.....	531
Figura 20: Palabras Entrevista Informante Clave.....	532
Figura 21: Palabras Dimensión Sociodemográfica.....	532
Figura 22: Palabras Dimensión Centralidad en el Empleo.....	533
Figura 23: Palabras Factor considerado más importante en la elección del puesto de trabajo.....	533
Figura 24: Palabras Satisfacción con el empleo.....	534
Figura 25: Palabras Satisfacción con los Roles vitales.....	534
Figura 26: Palabras Dimensión Conflicto Inter-rol.....	535
Figura 27: Palabras Dimensión Conciliación.....	535
Figura 28: Palabras Dificultades de conciliación.....	536
Figura 29: Palabras Repartos de las tares domésticas y del ocio.....	536
Figura 30: Palabras Estrategias de Conciliación.....	537
Figura 31: Palabras Recursos de Conciliación.....	537

<i>Figura 32: Palabras Dimensión Calidad de Vida</i>	538
<i>Figura 33: Palabras Dimensión personal</i>	538
<i>Figura 34: Palabras Propuestas de Conciliación Participativas</i>	539

INTRODUCCIÓN GENERAL Y JUSTIFICACIÓN

Nos encontramos en un Espacio de Educación Superior, la Universidad de Sevilla inmersos en un proceso de mejora en aras de la calidad universitaria tanto en las titulaciones que se imparten como en la investigación y gestión de las mismas. En este contexto laboral, la formación continua y por tanto, la necesidad de armonizar los espacios públicos y privados se hace cada vez más patente para los empleados y empleadas públicos.

Sobre todo, cuando se trata de un capital humano que con carácter general¹ tiene más de 40 años, en un contexto de crisis económica que dificulta la externalización de los cuidados, un rol que todos y todas en distintos momentos de nuestro ciclo vital probablemente asumamos.

Es indiscutible el importante papel que ocupa la formación en conexión con el empleo, dirigida a adquirir y desarrollar habilidades y capacidades. Nos permite adaptarnos a los cambios estructurales y tecnológicos cada vez más rápidos (Forcem, 2001). Nadie cuestiona su importancia no solo para el acceso, sino para la promoción y la capacitación en el puesto de trabajo. Y fundamentalmente para las mujeres como consecuencia de las barreras profesionales que tienen que afrontar, tanto con el “techo de cristal”, el “suelo pegajoso” e incluso actualmente ya se debate, con la “frontera de hierro”².

Pero situándonos desde el paradigma de la sostenibilidad y desde una perspectiva de género, consideramos que la formación nos permitiría además adquirir competencias en valores a favor de la equidad y por tanto de responsabilidad social. Creando sinergias en los espacios donde como seres sociales interactuamos, haciendo visible un rol que las personas día a día desempeñamos, el rol de cuidador/a.

Y desde esta visión, y como empleada pública que forma parte de esta institución, surge el interés por investigar sobre la conciliación personal, familiar, laboral y social en un contexto universitario. Para conocer cómo se vive en nuestro entorno familiar y laboral la corresponsabilidad como indicador de equidad. Identificando qué factores influyen en las posibilidades de armonizar las distintas dimensiones que nos configuran como seres individuales y sociales. Y todo en conexión con la formación por su papel relevante para nuestro desarrollo personal y profesional.

Al acercarnos a la temática, hemos contrastado cómo los requerimientos de los espacios productivo y reproductivo son distintos. Llegando incluso en ocasiones a ser incompatibles por un recurso transversal y limitado, el tiempo. Este concepto de conciliación y más recientemente de corresponsabilidad, se viene abordando desde distintas disciplinas; desde las ciencias sociales y jurídicas a la psicología, y sobre todo desde la psicología del trabajo en las organizaciones.

¹ Según Anuario Estadístico 2015/16 (efectivos en nóminas a diciembre de 2014): P.D.I. (menores de 30 años: 0,75%, de 30 a 40 años: 15,04%, de 40 a 50 años: 34,56%, más de 50 años: 49,63%). P.A.S. (menores de 30 años: 0,16%, de 30 a 40 años: 8,96%, de 40 a 50 años: 36,98%, más de 50 años: 53,88%).

² A las mujeres, se les presenta una opción de hierro elegir entre un trabajo en el que puede encontrar altos niveles de satisfacción o las necesidades familiares. La relación costo-beneficio es muy elevada. Pero cada día existen más mujeres que no están dispuestas a ese sacrificio, su formación superior y experiencia laboral tiene muchas satisfacciones subjetivas (Burin, 2008).

Algunos estudios demuestran, generalmente tomando como indicador el uso del tiempo y sus efectos en los espacios donde inter actúan el trabajo y la familia, cómo existen variables sociodemográficas y psicológicas que pueden influir en las dinámicas relacionales de ambos dominios dada la dificultad de medir dicho bien tangible. Tal vez porque confluyen dos espacios que funcionan desde distintos paradigmas, uno desde la producción y otro, desde la sostenibilidad humana.

Se defiende que estrategias de conciliación, como las políticas de permisos, la flexibilidad tanto temporal como espacial, las ayudas asistenciales para el cuidado de los menores y de los mayores, así como el apoyo social pueden facilitarla. Sin embargo, otras voces consideran que, pese a existir un marco legal para favorecer la conciliación, no se consigue la equidad que persigue el espíritu de la ley, ni siquiera se alcanza la eficacia que pretenden las medidas implementadas a tenor de las mismas.

Se considera que el motivo es que las mujeres siguen siendo las destinatarias en la práctica de las políticas de conciliación, al ser las que siguen desempeñando mayoritariamente los roles propios del espacio doméstico, a pesar de su creciente incorporación al rol del empleo³.

Sin embargo, desde nuestra experiencia contrastada con otras personas del mismo perfil sociodemográfico y profesional, consideramos que las dificultades de conciliación responden a cuestiones que van más allá del sexo. Esto explicaría que mujeres y hombres de edades y responsabilidades similares vivan de manera diferente las posibilidades de conciliación, cuando se encuentran en un mismo contexto laboral y normativo.

A partir de esta visión, y de acuerdo con algunos autores, el género emerge como variable predictora del conflicto inter-rol, y por tanto, explicaría la distinta percepción de las estrategias implementadas. Entendemos pues, que esta investigación nos permitirá realizar una evaluación para conocer la percepción sobre la política universitaria en materia de conciliación, visibilizando qué factores están condicionando nuestra subjetividad en esta problemática.

Este tema se vuelve complejo, si además el conflicto inter-rol pudiera estar afectando a nuestra salud. No podemos olvidar que además vivimos una situación política en la que con motivo de la crisis económica, nuestra edad de jubilación se verá prolongada, y por tanto la necesidad de nuestro propio auto cuidado para poder seguir ejerciendo dicho rol de un modo corresponsable. Estamos pues, en un momento en el que el envejecimiento de la sociedad y la falta de infraestructuras para los cuidados nos exige mayor dedicación a este rol en la esfera privada; y por otro, en un contexto en el que por la prolongación de la vida laboral, la problemática de la conciliación se verá acuciada y prolongada durante un mayor período de tiempo.

Consideramos que sólo visibilizando el entramado de la problemática, podremos formular propuestas que sean eficientes al respecto, porque, como bien sabemos, y sobre todo desde una perspectiva de género, lo que no se nombra no existe; y es en esta línea desde la que nos situamos para abordar nuestro trabajo. Aunque pudiéramos considerar como fortaleza la

³ Contrastado en el trabajo de Asián Chaves, R. (n.d.): *La economía del cuidado y los derechos humanos de las mujeres*; así como en nuestro estudio de la *Percepción de las medidas de conciliación en el personal P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla: una aproximación a su análisis en I + G 2014*. Aportaciones a la Investigación sobre Mujeres y Género (Álvarez Orive, M.J. et al., 2014).

legislación vigente, y una oportunidad un entorno laboral sensible a la equidad de género; sin embargo, desde un enfoque de mejora continua resulta necesario conocer qué debilidades y qué amenazas acucian nuestras posibilidades de conciliación, para poder formular propuestas de mejora con el objetivo de caminar hacia la corresponsabilidad como medio para la equidad.

Partiendo pues de la experiencia personal como trabajadora en esta institución, y tras una aproximación teórica y empírica a esta temática, hemos delimitado y validado a través de un panel de personas expertas en dicha materia, los factores que pudieran estar interactuando como variables mediadoras. Estos factores están conectados con las distintas dimensiones que nos configuran como seres individuales y sociales, desde la esfera privada (personal, familiar incluyendo la satisfacción con los roles vitales) a la pública (empleo, relaciones sociales), y todo en relación a la conciliación y su incidencia con la salud auto-percibida. Hemos sido socializados para el cuidado, sobre todo las mujeres, lo que da un carácter transversal a esta temática, convirtiéndose en un eje vertebrador de nuestro estudio. Se trata del rol que hombres y mujeres tenemos que desempeñar en combinación con otros roles vitales en distintas etapas de nuestro ciclo vital.

Esta simultaneidad de roles, va produciendo sinergias entre los espacios domésticos y públicos. Y éstas, según la literatura científica a veces, generan el denominado conflicto interrol. De ahí, la importancia como expresa la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) de “ofrecer una infraestructura de cuidado disponible para el conjunto de la población, independientemente del tipo de inserción laboral, en la perspectiva de avanzar hacia políticas sociales universales”⁴, como medida corresponsable.

Y en este sentido, desde nuestro enfoque de promoción de la salud, consideramos la necesidad de facilitar estrategias y recursos de afrontamiento, no solo para recuperar el estrés sino para prevenirlo. Compartimos pues, como reto el enfoque de la corresponsabilidad, ya que supondría la universalidad de las medidas de conciliación, aplicándose tanto a hombres como a mujeres, al ser su finalidad promover la igualdad de oportunidades entre ambos. En contraposición a la conciliación que, según la literatura académica, perpetúa los efectos de la discriminación.

En esta línea, estudios recientes propugnan que la corresponsabilidad no solo debe darse en los hogares, sino también en las organizaciones como respuesta a las políticas públicas. Al tratarse de un problema en el que entra en juego la percepción, algunos estudios consideran que en ocasiones, más allá de las medidas de conciliación, pueden favorecer menores índices de conflicto el apoyo social; tanto de la pareja en el espacio familiar, como de las amistades en el espacio social y de los supervisores en el ámbito laboral.

Se defiende incluso, la rentabilidad de las políticas de conciliación a nivel empresarial, porque suponen invertir en el factor capital humano, propiciando la equidad entre los trabajadores y trabajadoras, y como consecuencia propiciando el mantenimiento del talento.

Consideramos que la corresponsabilidad nos permitiría disponer de un espacio personal necesario para el auto cuidado, el ocio, la formación, facilitando incluso poder recrear relaciones sociales que influyen tanto en el bienestar personal como en las posibilidades de desarrollo en

⁴ Organización Internacional del Trabajo, 2009

la trayectoria profesional. Estas posibilidades de espacios personales y sociales facilitarían la prevención del estrés, lo que repercutirá en los espacios que como seres sociales interactuamos y que tenemos que armonizar (la familia, el trabajo y el espacio social) dado el carácter sistémico de la conciliación.

Partimos del enfoque de Amartya Sen (1993) que se *basa en una visión de la vida en tanto combinación de varios "quehaceres y seres", en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos*. Defendemos que la capacidad de lograr estos funcionamientos en su máxima potencialidad, viene condicionada por las posibilidades que hombres y mujeres tienen para conciliar las distintas dimensiones que les configuran como seres individuales y sociales.

Nuestro trabajo comparte la sostenibilidad desde el enfoque de Carrasco⁵, que propuso la necesidad de una ruptura conceptual para analizar los tiempos y los trabajos, poniendo en valor el rol desempeñado por las mujeres en su vida cotidiana. Sobre todo, al tratarse de un rol difícil de valorar económicamente debido a que se sitúa fuera de la economía del mercado, pero que consideramos fundamental visibilizar por ir encaminado a crear y mantener lo más importante, la vida.

Nos encontramos en un contexto universitario, donde gradualmente van implementándose medidas de acuerdo a la legislación vigente. Y, aunque las actuaciones políticas alcancen los objetivos previstos en los Planes de Igualdad, la opinión general es que las empleadas/os públicos encuentran dificultades y limitaciones para conciliar el espacio público y privado.

Estas dificultades, impiden en ocasiones las posibilidades de disponer de un espacio propio para la recuperación del estrés laboral (Sanz-Vergel, 2011), para la formación en valores, así como para las relaciones sociales donde se generan y recrean posibilidades de proyectos profesionales, a veces inaccesibles por razón de falta de tiempo, sobre todo para personas cuidadoras, y por tanto, fundamentalmente para las mujeres.

En nuestra tesis planteamos, como novedad un enfoque sistémico. Para lo que hemos analizado aquellas variables que pudieran estar relacionadas y actuando a través de sus propias dinámicas en los problemas de conciliación como estrategia de armonización. Teniendo en cuenta además, las sinergias que se producen entre los espacios productivos y reproductivo.

Coincidimos con estudios que defienden la transversalidad como un método de transformación institucional. En este sentido, para conseguir que la equidad sea un valor en la política de la institución, no es suficiente fijarla como objetivo en las líneas estratégicas, ni concretarlo en los planes de igualdad; sino que sería imprescindible incorporar la dimensión de género en las acciones o programas de esa política, así como en los estudios realizados en su seno.

Nuestra investigación se incardina en esta línea y establece como objetivo conocer la salud auto-percibida de los empleados/as públicos en conexión con esta temática. Lo abordamos desde el enfoque de evaluación de programas y calidad de vida, en nuestro caso de la

⁵ Carrasco, C. (2009): "Tiempos y trabajo desde la experiencia femenina".

conciliación (Schalock, Robert & College, 1994). El interés actual en la calidad de vida se extiende más allá de qué es y cómo se mide. En realidad, este concepto impregna los enfoques actuales de control de programas (Albin, 1992), planificación (Schalock, 1994) y evaluación (Schalock, en prensa).

En nuestro caso, consideramos que una implementación de medidas de conciliación más eficaces, supondría avanzar hacia la corresponsabilidad social entre hombres y mujeres; así como entre las familias, el Estado, el mercado laboral y la sociedad en general. En definitiva hacia la equidad de género según defiende la O.I.T. (2009).

La O.I.T. plantea la necesidad de evaluar los impactos de las políticas públicas de apoyo a la conciliación, y considera imprescindible establecer un sistema de indicadores que visualice los cambios en la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras, así como de quienes requieren de cuidados, y sus efectos en la igualdad de género.

En conexión con esta línea de investigación, elaboramos y aplicamos indicadores que nos permita realizar un diagnóstico sobre la corresponsabilidad desde el contexto familiar al laboral. Para ello, analizamos la percepción de los empleados/as públicos sobre el reparto de las tareas domésticas y los tiempos de ocio, como indicador de equidad en la esfera privada; cómo perciben la implicación del entorno laboral y de qué información disponen, como indicadores del apoyo de los supervisores en la esfera laboral; dada la importancia en una cultura corresponsable, como variable mediadora en el conflicto inter-rol (Barrah et al., 2004), más allá de la implementación de medidas (Sivatte & Mancha: 2014).

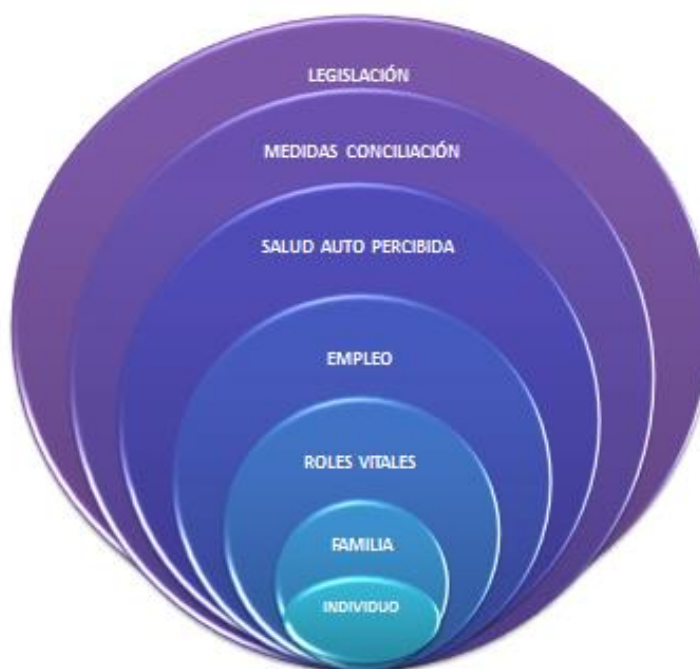
Para ello, hemos diseñado un instrumento cuyo constructo ha sido validado por un panel de personas expertas en materia de conciliación. Teniendo en cuenta el carácter participativo de nuestra investigación, hemos incorporado preguntas abiertas para que los/as participantes pudieran expresar las estrategias utilizadas y las propuestas de mejora que considerasen necesarias.

Posteriormente hemos realizado una entrevista en profundidad a una informante clave del área de Recursos Humanos. El objetivo ha sido que nos pudiera transmitir desde su experiencia profesional y personal, información necesaria y complementaria a nuestro estudio. Esta metodología ha supuesto poder conocer las estrategias, así como las dificultades y limitaciones que los empleados/as públicos a nivel individual y colectivo están encontrando en su vida cotidiana, en el marco de la aplicación práctica de la política de conciliación en la institución.

A partir de este enfoque, analizamos la percepción de los/las empleados/as públicos, como individuos desde la diversidad familiar. Y, por tanto, integrantes de micro sistemas de acuerdo con la teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner (1987), que vivencian el conflicto inter-rol trabajo-familia y familia-trabajo de distinta manera en función de los entornos de influencia (microsistemas, entornos ambientales, laborales). Nos acercamos a los factores sociodemográficos y profesionales que influyen en el patrón de sus actividades laborales, su grado de satisfacción con los roles vitales, desde la diversidad familiar al ser el modelo de relaciones interpersonales que el empleado/a experimenta en su entorno más inmediato.

También estudiamos las interacciones entre el trabajo y la familia y viceversa (el meso-sistema) en el marco de las medidas implementadas en esta organización (macro-sistema), cuyas interacciones quedan reflejadas en la **Figura 1**, según el modelo de Bronfenbrenner (1987). Y todo ello en relación con la salud auto-percibida, ya que existen distintas causas que pueden provocar malestar en los empleados/as públicos. Aunque entendemos que fundamentalmente en las mujeres, como consecuencia de la doble e incluso triple jornada laboral y doméstica, el bajo control sobre el tiempo del trabajo asalariado y el bajo control sobre el tiempo del trabajo doméstico, lo que provoca un deterioro de la salud (Westman y Etzion, 1995). Nos situamos pues, en otro tipo de paradigma de análisis diferente al biologicista para comprender el malestar de las mujeres y de los hombres Vozmediano (2010).

Figura 1. Macro sistemas



Fuente: Elaboración propia

Desde el punto de vista de la evaluación, realizamos un diagnóstico de la organización en relación al objeto de nuestro estudio. Seguimos una adaptación del modelo FODA (Talancón: 2006). En cuanto a las estrategias para su seguimiento, y al estudio longitudinal a efectos de evaluación y control, dado el volumen de este trabajo serán abordados en futuras líneas de investigación.

Para ello, creamos un modelo que nos pueda permitir tanto el diagnóstico, como formular una propuesta de intervención de carácter participativa. En su diseño, tenemos en cuenta aquellos aspectos que según Chinchilla, (2007)⁶ deben caracterizar a una empresa familiarmente responsable, a partir de la herramienta de diagnóstico Family-Responsible Employer Index (IFREI), según los indicadores que aparecen en el **Cuadro 1**:

⁶ Disponible en <http://www.iesedti.com/ifrei2006/ifrei.htm> que ayuda a cualquier empresa (pequeña o grande) a saber en qué situación se encuentra y cuáles serían los primeros pasos necesarios para mejorar.

Cuadro 1: Modelo para la evaluación de la cultura corresponsable en el entorno laboral

Modelo para el diagnóstico de Cultura Corresponsable en la Empresa	
Indicadores	
I1	Flexibilidad en el tiempo de trabajo
I2	Horarios que favorecen la conciliación
I3	Flexibilidad en el lugar de trabajo
I4	Políticas de permisos/excedencia
I5	Ayudas/servicios que favorecen la conciliación
I6	Implicación del entorno laboral
I7	Cultura corresponsable

Fuente: Elaboración propia a partir del modelo (IFREI) (Chinchilla, 2007)

Para visibilizar las debilidades y fortalezas, así como las oportunidades y amenazas, realizamos un análisis de contenidos de las estrategias, limitaciones y dificultades que encuentran los empleados/as públicos a la hora de conciliar, según han expresado en las preguntas abiertas del cuestionario realizado. Dada la magnitud del estudio, nos centraremos en aquellos factores asociados a la salud auto-percibida.

La presentación de este trabajo de investigación se estructura en torno a dos partes diferenciadas. En la primera, realizamos una revisión a nivel legislativo y teórico; y en la segunda, exponemos el proceso de análisis de los resultados y las conclusiones alcanzadas. A continuación se realiza un recorrido más detallado por cada una de ellas.

Respecto a la aproximación legislativa, realizamos una exploración de la normativa desde el marco internacional al institucional, con el propósito de contextualizar, visibilizar y enmarcar las estrategias de conciliación descritas por el propio colectivo. Al tratarse de un objetivo instrumental, figura como **Anexo I** en nuestro trabajo.

En segundo lugar, dado el enfoque holístico, realizamos una aproximación a distintas disciplinas que vienen abordando esta temática. La creación de nuestro marco teórico, nos ha permitido encuadrar los conceptos de conciliación, la centralidad expresiva e instrumental del empleo, así como satisfacción con el mismo y con otros roles vitales, el índice del conflicto inter-rol (familia-trabajo y trabajo-familia) y la calidad de vida en relación con la salud auto-percibida (en adelante CVRS), así como su evaluación. Y todo desde la perspectiva de género, incluyendo como categorías de análisis la auto-percepción de los empleados/as públicos respecto a perfiles esquemáticos o no de género.

Con el fin de enfocar nuestra investigación, revisamos aquellos trabajos empíricos que desde distintas áreas de conocimiento han investigado de manera aislada variables predictoras relacionadas con nuestro marco conceptual. Nuestra aportación en esta línea de investigación consiste en visibilizar la asociación que, dado el carácter tras-disciplinar conecta variables que interactúan en los distintos espacios. Así como conocer qué frenos y facilitadores existen en las posibilidades de conciliación, y todo en relación a la calidad de vida.

Para ello, el trabajo se concreta en las siguientes fases:

En una primera fase, delimitamos el problema de nuestro estudio a partir de la concreción en objetivos. A continuación, exponemos el procedimiento de análisis para cada

dimensión. Especificamos el objeto y los instrumentos utilizados, su finalidad, y las preguntas claves a partir de las que se han desarrollado cada uno de ellos, el proceso de selección de los/as participantes para cada una de las fases incluidas en el estudio, el proceso de recogida y análisis de los datos obtenidos, y todo previo análisis de la validez y fiabilidad del constructo utilizado.

La exposición de los resultados estructurados se presenta en función de los objetivos instrumentales de nuestro estudio, que se corresponden con las dimensiones analizadas a partir de nuestro marco conceptual. Para la evaluación de los resultados, presentamos una descripción de éstos, analizando los diversos contrastes estadísticos en función de las distintas categorías de análisis, así como las correlaciones significativas existentes entre las mismas.

Para finalizar, se presentan las valoraciones y conclusiones del trabajo, según los objetivos instrumentales de nuestra investigación. Y terminamos con la propuesta de intervención, que recopila las sugerencias formuladas de manera participativa a través de los distintos instrumentos utilizados. Consideramos que esta metodología facilita una mayor adecuación de las medidas implementadas a las necesidades reales del colectivo en un contexto universitario.

PROBLEMA Y OBJETIVOS

OBJETIVOS DE LA TESIS

La finalidad de este trabajo ha sido evaluar la percepción de las posibilidades y dificultades de conciliación como estrategia en el conflicto inter-rol, en las mujeres y hombres del P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla, y su incidencia en la salud auto-percibida a través de un modelo multifactorial. Este trabajo nos ha permitido predecir los niveles de satisfacción a través de la exploración de factores claves que explican dicho fenómeno en este contexto universitario.

La propuesta de dicho modelo puede suponer una herramienta eficaz para la evaluación de medidas implementadas en los contextos de educación superior.

Nuestra hipótesis básica se subdivide en una serie de hipótesis que tratarán de demostrarse a lo largo del trabajo y que se concretan en:

- H1. Los perfiles socio-demográficos de los empleados/as públicos son distintos en función del sexo y el auto esquema de género.
- H1. La percepción acerca de las posibilidades y dificultades de conciliación y de los factores asociados es distinta según el sexo, la edad y el auto-concepto como perfiles esquemáticos o no de género.
- H2. La falta de corresponsabilidad familiar y laboral incide en la percepción sobre las posibilidades y dificultades de conciliación de los empleados/as públicos de este contexto universitario.
- H3. Los problemas de conciliación y la falta de corresponsabilidad se asocian negativamente con la salud auto-percibida de las mujeres y de los hombres (CVRS) de la Universidad de Sevilla.

Para la consecución del objetivo general planteado, proponemos los siguientes

Objetivos específicos

- Objetivo 1 – Elaboración y validación de un instrumento para evaluar la incidencia de las posibilidades y las dificultades de conciliación en las mujeres y hombres del P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla.
- Objetivo 2 – Análisis de los perfiles de los empleados/as públicos de la Universidad, en función del criterio esquemático o no de género.
- Objetivo 3 – Descripción y análisis de la percepción de los/as empleados/as respecto a la centralidad expresiva o instrumental del empleo.
- Objetivo 4 – Descripción y análisis de la percepción de los/as empleados/as públicos respecto a su satisfacción con los roles vitales.

- Objetivo 5 – Descripción y análisis de la percepción de los/as empleados/as públicos respecto al conflicto inter-rol (familia-trabajo-familia).
- Objetivo 6 – Descripción y análisis de la percepción de los/as empleados/as públicos respecto a las posibilidades y dificultades de conciliación.
- Objetivo 7 – Descripción y análisis de la percepción de los/las empleados/as públicos respecto a la salud auto-percibida (CVRS).

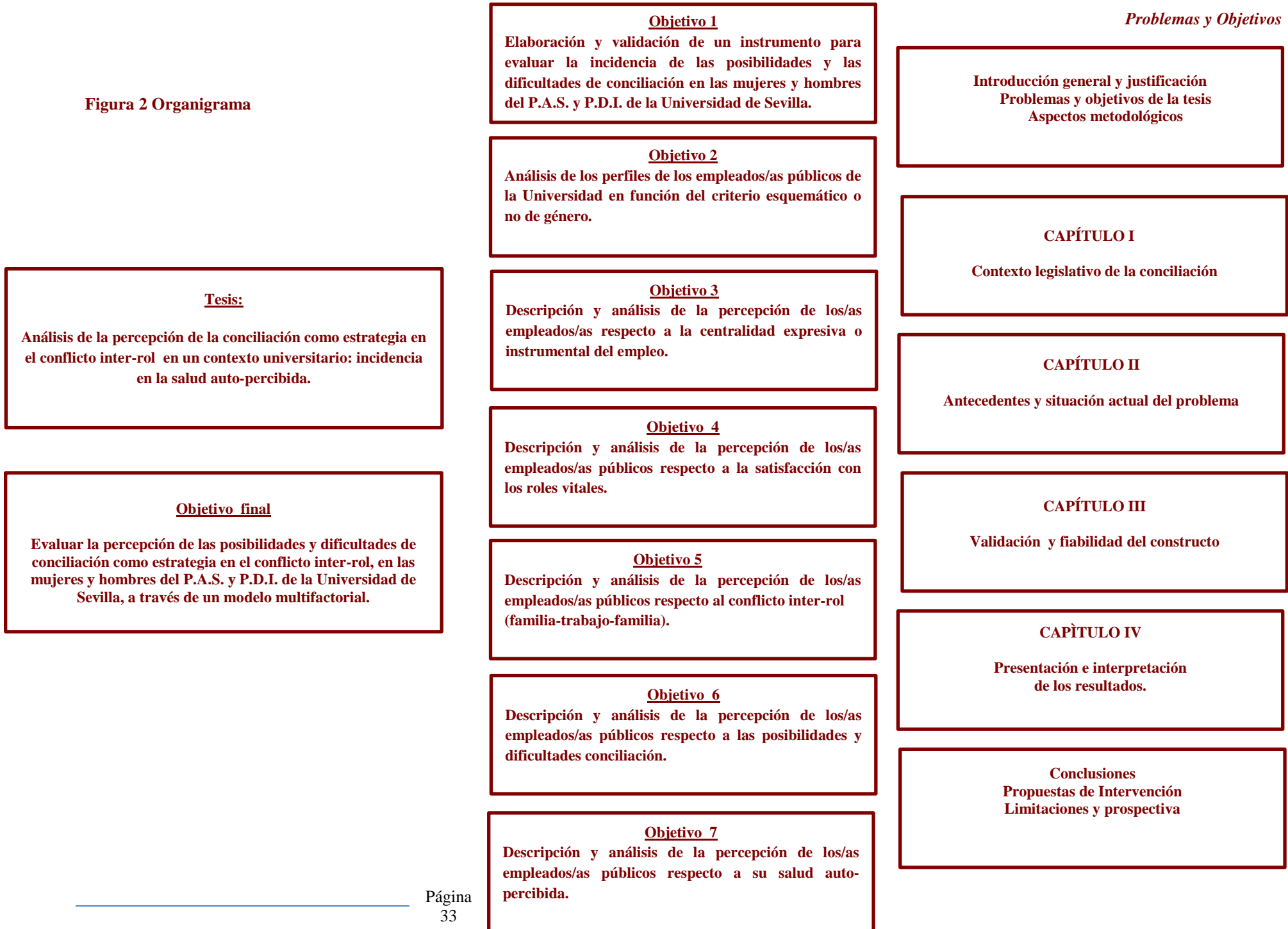
De acuerdo con los objetivos planteados, se ha requerido realizar una serie de actuaciones que enumeramos a continuación:

1. Analizar la percepción respecto a la implicación de su entorno familiar y laboral en materia de conciliación.
2. Describir y analizar qué factores pueden estar actuando como facilitadores y/o limitadores en la percepción respecto al tema de conciliación.
3. Analizar si existen diferencias en función del sexo, edad y perfiles esquemáticos o no de género.
4. Visibilizar la relación entre las posibilidades y dificultades de conciliación, sus factores asociados y la salud auto-percibida del empleado/a público.
5. Elaborar una propuesta de intervención participativa.

Para ello, procedemos a:

1. Realizar un diagnóstico acerca de si la institución favorece la conciliación, o va más allá dando respuesta a los cánones de corresponsabilidad social, para cuyo diagnóstico hemos creado un modelo basado en el concepto de empresa-organización familiarmente responsable, según Chinchilla (2007).
2. Formular una propuesta de carácter participativo que recoge las necesidades del colectivo, de acuerdo con el modelo creado basado en indicadores de empresa familiarmente responsable.

Figura 2 Organigrama



ASPECTOS METODOLÓGICOS

En primer lugar hemos realizado un estudio descriptivo del estado de la cuestión, revisando la normativa vigente en materia de Conciliación desde el ámbito internacional al organizacional, visibilizando las políticas, las acciones y las medidas implementadas en la Universidad de Sevilla en aplicación a la legislación vigente.

A continuación, la revisión bibliográfica nos ha permitido fundamentar nuestro marco teórico, para conceptualizar y contextualizar el posible conflicto inter-rol familia-trabajo y trabajo-familia; la conciliación como estrategia para paliar dicho conflicto, y algunos factores que desde nuestra experiencia como profesionales de la institución intuíamos pudieran estar asociados según nuestro enfoque de investigación.

Para alcanzar los objetivos hemos optado por una metodología de carácter mixta, con el propósito de evaluar cómo incide en la salud auto-percibida la percepción del conflicto inter-rol y las posibilidades y dificultades de conciliación en las mujeres y hombres del P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla.

La metodología exploratoria tipo Survey nos ha permitido conocer la centralidad expresiva e instrumental del empleo, la satisfacción con los roles vitales, la relación trabajo-familia-trabajo, las posibilidades de conciliación; así como, la salud auto-percibida en un contexto universitario.

Para ello, hemos diseñado, aplicado y validado un cuestionario *ad hoc*, a partir del modelo teórico desarrollado en el capítulo correspondiente basado en la literatura académica en relación a los factores facilitadores y/o limitadores de nuestro objeto de estudio.

Para valorar las distintas dimensiones que componen el cuestionario hemos adaptado a Escalas del tipo Likert de respuestas de 1 a 5, constructos validados según nuestro marco conceptual y que integramos en el modelo propuesto en el **Anexo II**, y que tratamos más adelante.

Consideramos que no eran suficientes las técnicas cuantitativas, aunque son las que se vienen utilizando con carácter predominante en el ámbito de las ciencias sociales. Y para superar dichas limitaciones hemos valorado que era imprescindible dar voz a las personas, porque son quienes construyen la realidad, de ahí la necesidad de plantear una triangulación tanto a nivel metodológico como de datos.

Para poder interpretar y comprender la situación que analizamos desde una perspectiva de género y participativa, era necesario centrarnos en la percepción de los propios protagonistas.

Este enfoque nos ha permitido conocer y analizar cómo vivencian las posibilidades de armonizar las dimensiones que les conforman como sujetos individuales y sociales, así como formular propuestas de intervención que sean más eficaces, dando respuesta a las necesidades sociales.

Este planteamiento nos ha llevado a comparar los datos obtenidos a través del cuestionario, con las respuestas obtenidas a partir de nuestros cuestionamientos sistemáticos en

los grupos de discusión y en la entrevista semi-estructurada. Al objeto de conocer aspectos fundamentales para los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Sevilla, la naturaleza de sus interacciones con ellos mismos y con su entorno (Benoliel, 1984: 3) en relación a nuestra temática.

A partir de la teoría fundamentada hemos ido entrelazando reflexiones de la doctoranda en relación a las entrevistas transcritas. Esta metodología cualitativa nos ha facilitado mediante el hilo conductor generado determinar cuál es el eje central de las representaciones sociales y sobre el que se estructuran las mismas (Glaser & Strauss: 1967). Y nos ha ayudado a comprender y explicar consideramos que, con eficiencia y claridad un fenómeno de tanta carga subjetiva como es el de la percepción sobre la conciliación. De cara a situar el enfoque de nuestra investigación, el marco teórico ha sido creado a partir de estudiar sobre lo que hemos considerado el núcleo de dicha temática, el rol del empleo.

Partiendo que se trata de estrategias para conseguir armonizar los espacios productivo y reproductivo, nos hemos acercado a las diferentes perspectivas y enfoques, dado el carácter trasdisciplinar de la temática. A partir de ello, hemos procedido a una clasificación en función de las metodologías utilizadas, valorando la oportunidad de las variables analizadas.

Existen extensos estudios, tanto en desarrollo de los aspectos legales, como sobre los usos del tiempo en los espacios productivo y reproductivo, con las consiguientes consecuencias de las dobles e incluso triples jornadas para las mujeres. Sobre todo, porque ellas según la opinión general, son las que vienen ocupándose y sino al menos, responsabilizándose del trabajo doméstico, así como del rol referido a los cuidados.

Desde la economía se han realizado investigaciones acerca de los costes y beneficios de que las mujeres sigan reproduciendo dichos estereotipos. Nos ha resultado revelador las aportaciones más recientes en la línea de la Economía de los cuidados⁷, por su enfoque hacia la visibilización del trabajo en el ámbito doméstico. Se comprueba que este rol sigue siendo desempeñado fundamentalmente por las mujeres, pese a encontrarnos en una sociedad que aboga por la sostenibilidad y por tanto por la justicia social.

Consideramos que nuestro trabajo se enmarca en dicha línea de investigación, poniendo en valor dicho rol por su incidencia en la calidad de vida. Por ello, nuestro objetivo final es formular una propuesta de intervención en cuyo diseño se haga partícipe el propio colectivo, a partir de conocer cómo perciben las mujeres y los hombres la falta de corresponsabilidad en los espacios que diariamente tienen que armonizar. Dado el carácter multidimensional de esta temática, consideramos esencial dirigir sugerencias para la mejora de aquellos factores facilitadores o mediadores de las posibilidades de conciliación, en la medida que repercutirían en última instancia de manera positiva en la salud auto-percibida en este contexto universitario.

Las dimensiones relacionadas con la percepción del tema que nos ocupa han sido verificadas a través de un panel de personas expertas en conciliación. Dicho panel se ha

⁷ Según esta vía definitoria, trabajo de cuidados es “aquél que se realiza por afecto, o por un sentido de la responsabilidad para con otra gente, sin esperar una remuneración pecuniaria inmediata” (Folbre, 1995: 75). Dicho autor distingue tres motivos diferentes para cuidar, el altruismo, la reciprocidad a largo plazo y un sentimiento de cumplimiento de una obligación o responsabilidad; o sea, “ideas de amor, obligación y reciprocidad” (2001: xii).

En este sentido, a la hora de construir el cuestionario como instrumento, y crear nuestro sistema categorial hemos elegido tanto variables sociodemográficas y laborales de las personas participantes en este contexto universitario; como aquellas otras variables de las que queríamos conocer su carácter predictivo en cada una de las dimensiones que se precisa armonizar.

Algunas de ellas forman parte de instrumentos ya validados en algunas disciplinas a las que nos hemos acercado para desarrollar nuestra fundamentación teórica y que abordamos a continuación.

Escala auto esquema de género

Hemos considerado fundamental aplicar esta escala dada la perspectiva de género que pretendíamos incorporar a nuestro estudio, porque no sólo las variables sociodemográficas y laborales pueden explicar la percepción respecto a las posibilidades de conciliar el espacio personal, familiar, laboral y social; sino que puede ser fundamental el pensarse con identidad esquemática o no de género, cuando hablamos del desempeño de roles estereotipados.

Se ha utilizado una forma reducida del Inventario de Roles Sexuales de Bem⁸, que nos ha permitido recoger información acerca de cómo se auto-perciben los empleados/as públicos respecto a su identidad de género, a partir de la variable categórica de análisis el “*Auto esquema de género*”.

Cuadro 2. Ítems de la escala Auto esquema de género

V16 Auto esquema de género
1. Atlético/a, deportivo/a
2. Cariñoso/a
3. Personalidad fuerte
4. Sensible a las necesidades de los demás
5. Desea arriesgarse, amante del peligro
6. Comprensivo/a
7. Compasivo/a
8. Dominante
9. Cálido/a, afectuoso/a
10. Tierno/a, delicado/a, suave
11. Agresivo/a, combativo/a
12. Actúa como líder
13. Individualista
14. Amante de los niños
15. Lloro fácilmente
16. Duro/a
17. Sumiso/a
18. Egoísta

Fuente: BSRI (Bem, 1974)

⁸ El Inventario de Roles Sexuales de Bem (BSRI) fue publicado en los años 70 como el primer instrumento orientado a medir la instrumentalidad-masculinidad y expresividad-feminidad como dimensiones independientes. Este instrumento mide las respuestas de las personas en función de la posesión auto-percibida de atributos expresivos e instrumentales positivos y que se consideran socialmente deseables para mujeres y hombres, respectivamente. Respondiendo al BSRI, la persona indica el grado en que cada atributo es auto descriptivo (Bem, 1974).

Escala conflicto inter-rol

Para conocer la percepción sobre las sinergias entre el ámbito laboral y familiar y viceversa, hemos utilizado parte del instrumento que mide el *Conflicto Inter-Rol*, y hemos adaptado la escala elaborada según las indicaciones de Netemeyer et al. (1996). Dicha escala consta de 5 ítems, cada uno de los cuales pretende analizar la percepción en relación al origen del conflicto: bien en el ámbito familiar o en el laboral, y sus puntuaciones han sido adaptadas de 1 a 5 en la escala Likert en nuestro estudio.

Cuadro 3. Ítems pertenecientes a la escala Relación Trabajo-Familia

V15 Conflicto inter-rol	
V15.1	Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante
V15.2	Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar
V15.3	Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar
V15.4	He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares
V15.5	Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión

Fuente: Netemeyer et al., 1996

Escala satisfacción roles vitales

Partiendo del efecto mediador de las satisfacción con las distintas esferas que configuran a las personas en el conflicto inter-rol, hemos utilizado un instrumento que mide el grado de satisfacción con los *Roles vitales* (empleo, doméstico, maternal, amigos, pareja y/o carrera profesional, según Vera, Martínez & Paterna (1997).

Cuadro 4. Ítems pertenecientes a la escala Satisfacción Roles Vitales

V17 Satisfacción roles vitales	
V17.1	Empleo
V17.2	Doméstico
V17.3	Maternal
V17.4	Amigos
V17.5	Pareja
V17.6	Carrera profesional.

Fuente: Vera et al., 1997

Escala centralidad de empleo

Al centrarnos en el espacio productivo, hemos querido conocer qué factores determinaron la elección del puesto de trabajo, si el/la empleado/a tiene cubiertas sus expectativas y por tanto si está satisfecho/a con el mismo, así como el significado expresivo o instrumental del rol empleo para dicho colectivo. En el diseño de la dimensión de *centralidad en el empleo* hemos utilizado una adaptación de la escala de centralidad del MOW (1987), cuyas puntuaciones han sido adaptadas de 1 a 5 en nuestro estudio.

Cuadro 5. Ítems pertenecientes a la escala Centralidad en el Empleo

V13 Centralidad del empleo	
V13.1	Oportunidad para aprender cosas
V13.2	Buenas relaciones interpersonales
V13.3	Horario flexible
V13.4	Desarrollarte como persona
V13.5	Un trabajo que realmente te gusta
V13.6	Buen sueldo
V13.7	Independencia y autonomía
V13.8	Me proporciona autoestima y estatus
V13.9	Me mantiene ocupada

Fuente: Mow (1987)

Escala de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Para abordar la valoración respecto a las posibilidades de *Conciliación*, así como sus *Dificultades y Limitaciones*, hemos utilizado la “Escala de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” de Fraguela, Lorenzo & Varela (2011).

Cuadro 6. Relación de ítems pertenecientes a la escala Conciliación

V19 Posibilidades de conciliación	
V19.1	Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia
V19.2	Tengo tiempo suficiente para mí mismo/a
V19.3	Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria
V20 Factor 2: Dificultades y limitaciones de conciliación	
V20.5	Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre
V20.6	El trabajo dificulta el cuidado de mi familia
V20.7	Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo
V20.9	El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo/a

Fuente: Fraguela et al., 2011

Para conocer si existen indicadores de corresponsabilidad en los hogares del colectivo, hemos diseñado una variable que mide la percepción acerca del reparto de las tareas domésticas y de los tiempos de ocio en el espacio privado, entendiendo dichos aspectos como indicadores de calidad de vida según la literatura reciente⁹: *V32 Reparto equilibrado de los tiempos en el hogar*.

⁹ Dichos indicadores ponen de manifiesto que la corresponsabilidad, más allá del tiempo compartido dedicado al espacio reproductivo, debería contemplarse como un tiempo equitativo, para lo que en lenguaje de equidad, debería tener en cuenta los tiempos que sin tener un valor tangible, tiene un valor cuyo coste se traduce en percepción de salud más negativa para las mujeres, lo que corrobora que estudios que defienden que muchas las personas a las que les gustaría realizar actividad física durante su tiempo de ocio, pero no pueden (Moscoso & Moyano, 2009).

Considerando la importancia de la accesibilidad a la información respecto a las medidas de conciliación implementadas en el contexto universitario, hemos incorporado en el cuestionario la variable *V34 Dispone de información acerca de las medidas de conciliación*.

Dichos datos han sido contrastados con la información que hemos obtenido de *V35 Especifique las medidas de conciliación de las que ha hecho uso*, y la revisión de los recursos existentes en el portal institucional.

Partiendo de la relevancia de la responsabilidad social, y concretamente de un entorno laboral con una actitud pro-activa hacia la corresponsabilidad, hemos incluido para valorar dicha implicación, el siguiente indicador: *V33 Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo*.

Para poder formular una propuesta de intervención de carácter participativa hemos recabado propuestas de mejora tanto a través del cuestionario, a partir del ítem *V36 Qué otras medidas propondría para poder conciliar su vida personal, laboral y profesional*, así como del panel de personas expertas en conciliación y de la entrevista en profundidad. Resaltamos la diversidad de las integrantes del panel tanto por los sectores representados (P.A.S. y P.D.I.), como por las categorías profesionales y la diversidad de áreas de conocimiento representadas.

En cuanto a la entrevista en profundidad a una informante clave, nos ha permitido completar la información acerca de las estrategias de conciliación, sus dificultades, limitaciones y efectos según el contexto normativo universitario.

Escala salud auto-percibida

El estudio de la salud auto-percibida y los efectos de la conciliación en la *calidad de vida* de los empleados/as públicos, se ha realizado a través del instrumento validado El SF-36 Health Survey. Se trata de una encuesta de salud diseñada por el Health Institute, New England Medical Center, de Boston Massachusetts, que a partir de 36 preguntas mide nueve conceptos genéricos sobre la salud que no son específicos de una patología, ni de un grupo de tratamiento o edad.

Permite detectar tanto estados positivos como negativos de la salud auto-percibida desde el plano físico al estado emocional. Su aplicación está muy extendida en el campo de la salud en su versión española de SF-36v2™ Health Survey © 1996, 2000 adaptada por J. Alonso et al. (1995). Y aunque actualmente existen otros instrumentos, estudios psicométricos han demostrado la correlación y la validez del mismo según abordamos en otro apartado.

Las dimensiones que podemos valorar son la transición de salud modificada **D0 Evolución Declarada de la Salud** (valoración de la salud actual comparada con la de un año atrás), **D1 Función Física** (limitaciones físicas), **D2 Rol Físico** ((interferencia en el trabajo y actividades diarias), **D3 Dolor Corporal** (intensidad del dolor y su efecto en las actividades), **D4 Salud General** (valoración personal de la salud), **D5 Vitalidad** (sentimiento de energía), **D6 Función social** (interferencia en la vida social habitual), **D7 Rol Emocional** (interferencia en el trabajo u otras actividades diarias), **D8 Salud Mental** (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta).

Tipo de datos

Los datos utilizados para la fundamentación teórica han sido de tipo documental, a partir de la revisión de la literatura académica, de las estadísticas de la propia institución a través de su anuario (2015), así como de otros correspondientes a bases de datos relacionadas con nuestro objeto de estudio.

En cuanto al marco legislativo, se ha realizado una prospección desde el ámbito europeo al institucional, incluyendo la normativa vigente en dicha materia.

También hemos analizado datos de elaboración propia tanto cuantitativos como cualitativos, obtenidos a través de la explotación de los cuestionarios gestionados a partir de OPINA¹⁰, y de la transcripción y categorización de las grabaciones de audio de las sesiones del panel de personas expertas en materia de conciliación y de la entrevista en profundidad realizada.

Población y Muestra

Ámbito: Organizacional: Universidad de Sevilla.

Universo: Los datos se corresponden con los efectivos en nómina a diciembre de 2014, según Anuario Estadístico 2015.

- *P.A.S.* 2.486
- *PDI*: 4.296

La encuesta se ha distribuido al total de empleados/as públicos, obteniéndose 556 respuestas, convirtiéndose este número en la muestra y la población objeto de nuestro estudio.

Criterios de selección de la Muestra

Para la selección de los participantes, se ha seguido un muestreo no probabilístico ya que la encuesta se ha distribuido masivamente, y han contestado aleatoriamente personas de distintos sexos, edad, sectores (P.D.I. y P.A.S.) y de distintas categorías profesionales. Esta muestra más que ser representativa a escala estadística, y por tanto generalizable, tiene una función exploratoria, completada con una triangulación de corte cualitativo. Con ella se trata de sondear y detectar datos relativos a dimensiones y factores que puedan mediar u obstaculizar las posibilidades de conciliación.

A la hora de hacer el estudio se ha pretendido que fuera lo más participativo posible, y conscientes del volumen de ítems a responder por parte de los participantes, hemos decidido no hacer uso de listas de distribución al objeto de una comunicación más personalizada, realizando por tanto la distribución por correo electrónico a las direcciones de correo institucional del P.D.I. y P.A.S, con las dificultades que conlleva tanto la recopilación de datos personales con

¹⁰ La aplicación OPINA permite modelar encuestas desde cualquier punto con acceso a Internet. Los destinatarios del Servicio de Creación de Encuestas OPINA son el personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla.

motivo de la Ley de Protección de Datos¹¹, como las dificultades de envíos masivos de correos electrónicos por problemas de spams, ya que el servicio de correos de la Universidad de Sevilla, a través del gestor de correos buzón web, filtra los envíos masivos como si de “correos basura” se tratara.

Con la intención de recabar la mayor información posible, hemos realizado la difusión de manera clasificada por áreas de conocimiento. El volumen de preguntas y sub-preguntas en cada dimensión analizada, y la obligatoriedad de responder a todas las preguntas para obtener el mayor número posible de datos, ha sido una dificultad añadida.

Por todo ello, hemos tenido que decidir en los momentos de la distribución inicial, dadas las incidencias para su cumplimentación dar carácter voluntario, de tal manera que la persona contestara solo aquellas preguntas que deseara. De este modo hemos priorizado el carácter participativo, recopilando la mayor información posible del mayor número de individuos, ya que nuestra intención era triangular los datos con los grupos focales y la entrevista en profundidad, lo que efectivamente luego hemos realizado.

Técnica y análisis de datos

A partir de la triangulación metodológica de los datos obtenidos a través del cuestionario, hemos abordado en primer lugar el análisis cuantitativo, previa validación de las dimensiones a través del panel de expertas en materia de conciliación. A continuación hemos llevado a cabo el análisis cualitativo de la información recogida tanto en el panel como en la entrevista, permitiéndonos contrastar la propia experiencia en este contexto universitario.

Para la operacionalidad de las variables, ha sido preciso transformar los datos recogidos a través de la herramienta de gestión de encuestas disponible en la Universidad de Sevilla, OPINA 2, en archivos con extensión csv para a continuación importarlos desde Excel.

La exposición y análisis de los resultados se ha realizado agrupando las variables según las dimensiones asociadas con la percepción sobre la conciliación: variables *socio-demográficas*; dimensión *empleo* que incluye el factor más importante para la elección del puesto de trabajo, satisfacción en el empleo y la centralidad del mismo; dimensión *relación trabajo-familia-trabajo* o conflicto inter-rol; la satisfacción con los *roles vitales*; dimensión *conciliación*, que incluye reparto de tiempos en las tareas doméstico y del ocio, implicación del entorno laboral en dicha materia, información de las medidas implementadas en la Universidad, *posibilidades, dificultades y limitaciones para conciliar*; y por último, dimensión *calidad de vida*, que incluye la percepción en las nueve dimensiones que miden la salud auto-percibida según el instrumento validado SFV-36.

En la medida que dicho aplicativo ha generado por cada pregunta y sub-pregunta, en el caso de ítems multi-variantes, tantas variables como posibles respuestas por cada grado de

¹¹ La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, (LOPD) tiene por objeto garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor, intimidad y privacidad personal y familiar. (BOE núm. 298, de 14 de diciembre de 1999, páginas 43088 a 43099).

acuerdo, se ha procedido a la depuración manual de la matriz de datos, con los correspondientes sumatorios y promedios, para agrupar las variables según los factores o dimensiones citados.

Empezando por la Categoría de análisis *Auto esquema de género*. Para definir los perfiles según el instrumento de Bem (1974), hemos creado la variable V16, cuyas respuestas engloban adjetivos masculinos y femeninos. Los resultados se ha operacionalizado a partir de calcular el promedio de los ítems masculinos y femeninos¹².

Seguidamente para las dimensiones *V13 Centralidad en el empleo* y *V15 Conflicto inter-rol* hemos sustituido los valores perdidos por la media, recodificando en la misma variable, y posteriormente hemos calculado el sumatorio de las variables de un lado *V13.1 a V13.9*, y otro, de *V15.1 a V15.6*, para obtener la percepción en cada una de las dimensiones globalmente.

Tomando como punto teórico conceptual el valor 3, y existiendo un rango de valor mínimo de 9 a máximo de 45 en el caso de *V13*, y un valor mínimo de 6 a máximo 30 en *V15*, hemos creado tres rangos de valores, a partir de los cuales hemos consideramos como centralidad baja = 1 (de 9 a 26), centralidad media = 2 (de 27 a 35) y centralidad alta = 3 (de 36 a 45), así como conflicto inter-rol bajo = 1 (de 6 a 17), medio = 2 (de 18 a 23) y alto = 3 (de 24 a 30).

En cuanto a la *escala conciliación laboral*, se ha calculado el promedio de las variables que miden las posibilidades de conciliación: *V19.1, V19* y *V19.3*, así como de aquéllas que miden sus dificultades y limitaciones: *V20.5, V20.6, V20.7, V20.9*.

Por último, en cuanto a la *dimensión de la salud auto-percibida*, se ha tenido en cuenta la codificación de los datos obtenidos en el SF36 de acuerdo a la recodificación que plantea el cuestionario en la Tabla A.6. Hemos realizado la conversión de acuerdo al enfoque Rand Group que establece una graduación simple de las respuestas para cada ítem, transformando el puntaje a escala de 0 a 100 (lo mejor es 100). Las preguntas de 3 categorías se puntúan 0 – 50 - 100; las de 5 categorías se puntúan 0 - 25 - 50 - 75- 100. Luego, los puntajes de ítems de una misma dimensión se promedian para obtener los puntajes de las 9 escalas en valores de 0 a 100.

Hemos utilizado el paquete estadístico SPSS22 para realizar las pruebas estadísticas de carácter cuantitativo, cuya exposición se realizada en función de las distintas dimensiones que hemos analizado mediante las siguientes técnicas:

¹² Hemos configurado cuatro grupos similares y homogéneos para estudiar el fenómeno social de perfiles esquemáticos o no de género. A partir de un clúster de cuatro conglomerados: 1= masculinos, 2= andróginos, 3= femeninos y 4= indiferenciados.

a) **Estadísticas descriptivas**

A continuación, se detallan las pruebas estadísticas que hemos realizado:

- **Descriptivas exploratorias** para cotejar cómo se comportan las variables ordinales en función de las cualitativas, así como analizar la existencia de valores atípicos, las características de una distribución y contrastar la normalidad y homogeneidad de varianzas.
- **Tablas de frecuencias** de las variables cualitativas medidas en escalas ordinales y nominales¹³.
- **Estadísticas descriptivas** de las variables cuantitativas, con la opción de descriptivos.
- **Pruebas de normalidad Kolmogorov-Sminornov** al ser más de 50 casos para corroborar si las variables numéricas aleatorias se comportan normalmente, como requisito previo a la elección de la prueba estadística, paramétrica o no paramétrica, para los contrastes estadísticos y pruebas de correlación.
- **Clúster de cuatro conglomerados**: 1 = masculinos, 2 = andróginos, 3 = femeninos y 4 = indiferenciados.

b) **Contrastes de hipótesis**

Posteriormente, hemos realizado distintos contrastes de hipótesis, en función del cumplimiento de las pruebas de normalidad, para probar si existe o no dependencia entre las variables *sexo*, *edad*, *sexo-edad* y *auto esquema de género* con las variables *socio-demográficas*: tipologías de familias, categorías profesionales, régimen de dedicación, retribuciones de la unidad familiar, situación laboral de la familia, formación tanto académica como no reglada, así como responsabilidades familiares para el cuidado de hijos y otros familiares, con distintos grados de dependencia, en su caso.

Para los contrastes hemos utilizado diferentes técnicas, con la prueba Chi-cuadrado, hemos comprobado si existía independencia estadística entre cada una de las dimensiones con la variable dicotómica sexo. Para las variables no dicotómicas hemos utilizado la prueba W de Wilcoxon¹⁴, que es una prueba no paramétrica alternativa a T de Student, para comparar dos medianas, ya que las pruebas de normalidad han sido negativas.

Dichos contrastes también nos ha permitido conocer la **Centralidad** expresiva o instrumental del empleo, la satisfacción con el mismo, así como el factor determinante para su elección, la *Satisfacción con los Roles Vitales*, y la percepción del *Conflicto-Inter-Rol Trabajo-Familia-Trabajo*, y sobre las posibilidades de *conciliación* y sus *limitaciones y dificultades*, para finalmente abordar la **salud auto-percibida**. Y todo ello, para detectar si la

¹³ Estadísticamente con datos de escala de Likert la media no tiene mucho sentido, ya que en las distintas cuestiones la respuesta 3, por ejemplo, no tiene porqué significar exactamente lo mismo, porque es difícil expresar cuantitativamente el grado de acuerdo con una afirmación. No obstante, lo hemos incluido aquí, porque nos puede servir para hacernos una idea sobre si hay más o menos acuerdo con las distintas afirmaciones que se analizan y poder compararlas, teniendo en cuenta la limitación que acabamos de comentar.

¹⁴ Wilcoxon, F. (1945). Individual comparisons by ranking methods. *Biometrics bulletin*, 1(6), 80-83.

percepción en estas dimensiones es independiente o no de los distintos perfiles *socio-demográficos* y *profesionales*.

A partir de dichos contrastes se han realizado las correspondientes **tablas de contingencias** (en columnas, las variables categóricas; y en las filas, las variables ordinales de las distintas dimensiones).

c) **Análisis de correlacionales**

Para visibilizar las asociaciones entre las distintas dimensiones que de forma holística interactúan en esta temática, hemos realizado pruebas de correlación utilizando el estadístico Rho de Spearman que mide la fuerza y la dirección de una relación lineal y la proporcionalidad entre dos variables estadísticas. Como es sabido dos variables cuantitativas están correlacionadas cuando los valores de una de ellas varían sistemáticamente con respecto a los valores homónimos de la otra¹⁵.

En el análisis de correlaciones hemos considerado un nivel de significación (α) del 5% (0,05)¹⁶.

d) **Análisis factorial exploratorio**

Al objeto de analizar las diferencias entre variables nominales y cualitativas hemos realizado contrastes no paramétricos, ya que la prueba de normalidad resultó negativa, al obtener un valor de alfa inferior a 0,05. El estadístico utilizado de prueba ha sido Chi Cuadrado, en el caso de la variable dicotómica *VI Sexo* y en el resto de variables la prueba de Kruskal Wallis¹⁷, cuyos resultados se han incorporado en el **Anexo VI**.

El estudio de las asociaciones entre las distintas variables de cada dimensión, se ha realizado a partir de la prueba estadística de correlación paramétrica Rho de Spearman, dado que no se cumple la prueba de normalidad. Ello nos ha permitido obtener desde un punto de vista multidimensional los factores que interactúan en las posibilidades de conciliación, sus efectos y el carácter facilitador o limitador de las variables que interactúan en el contexto de estudio.

En el **Cuadro 7** se recogen las pruebas estadísticas realizadas cuyos resultados figuran en el capítulo de **Anexo VI**, según el siguiente detalle:

¹⁵ Resaltamos la importancia de dicha prueba en el campo de la medicina, porque aporta una respuesta cuantificable a la relación que en momentos determinados pueda existir entre dos variables, siendo esta un punto de partida para pronósticos y predicciones en problemas prácticos de salud (Cabrera, 2009).

¹⁶ Nivel de significación es la probabilidad de cometer error tipo I, es decir, de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

¹⁷ Kruskal Wallis (1952).

Cuadro 7. Pruebas estadísticas

difeDimensión/ variables	Tablas estadísticas descriptivas	Pruebas de normalidad	Contrastes de hipótesis	Diferencias significativas	Asociación
	Anexos				
Sociodemográficas	Tabla A.7	Tabla A.8	Tabla A.19 Tabla A.20 Tabla A.21 Tabla A.22	Tabla A.31 Tabla A.32	Tabla A.43
V13 Centralidad empleo	Tabla A.9	Tabla A.10	Tabla A.23 Tabla A.24	Tabla A.35 Tabla A.36	Tabla A.44
V15 Trabajo-Familia	Tabla A.11	Tabla A.12	Tabla A.25	Tabla A.37 Tabla A.38	Tabla A.45
V17 Roles Vitales	Tabla A.13	Tabla A.14	Tabla A.26	Tabla A.33 Tabla A.34	Tabla A.46
V19 Conciliación	Tabla A.15	Tabla A.16	Tabla A.27 Tabla A.28 Tabla A.29	Tabla A.39 Tabla A.40	Tabla A.47
V21 Calidad de vida	Tabla A.17	Tabla A.18	Tabla A.30	Tabla A.41 Tabla A.42	Tabla A.48

Fuente: Elaboración propia

En el **Cuadro 8** se detalla el cruce de variables estudiadas cuyos datos se han incorporado en la discusión de los distintos objetivos instrumentales.

Cuadro 8. Correlaciones estudiadas

Rho Spearman		V13 Centralidad empleo	V15 Conflicto inter-rol	V17 Roles Vitales	V19, V20, V32, V33, V34, V35, V36	V21 Calidad de vida
Variables sociodemográficas	V1 a V12	V13 V14 V18	V15	V17	V19, V20, V32, V33, V34, V35, V36	V21
V13 Centralidad empleo	V1 a V12	V13 V14	V15	V17	V19, V20, V32, V33, V34, V35, V36	V21
V15 Conflicto inter-rol	V1 a V12	V13	V15	V17	V19, V20, V32, V33, V34, V35, V36	V21
V17 Roles Vitales	V1 a V12	V13	V15	V17	V19, V20, V32, V33, V34, V35, V36	V21
Conciliación	V1 a V12	V13	V15	V17	V19, V20, V32, V33, V34, V35, V36	V21
V21 Calidad de vida	V1 a V12	V13	V15	V17	V19, V20, V32, V33, V34, V35, V36	V21

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta que este trabajo se encuadra en el área de las ciencias sociales, hemos considerado esencial a nivel metodológico enfocarnos en la percepción de quiénes la temática de la conciliación, ya que son quienes construyen la realidad, sobre todo en un contexto social de carácter dinámico por su constante cambio y evolución.

En este sentido, el análisis cuantitativo de los datos obtenidos a partir del cuestionario han sido completados con el estudio cualitativo de la entrevista semiestructurada a una informante clave en el área de la gestión de Recursos Humanos, siguiendo el protocolo de los profesores Robert Taylor & Steven Bogdan (1987). Así como de la información de las sesiones del panel de personas expertas en materia de conciliación. En consecuencia hemos podido cubrir aquellos silencios que la metodología cuantitativa no visibiliza, centrándonos en el contraste de los factores asociados a las estrategias de conciliación, sus limitaciones y las propuestas formuladas por el colectivo.

Panel de Personas Expertas en Materia de Conciliación

En el Encuentro de personas expertas en materia de conciliación personal, familiar, laboral y social, abordado en el apartado de aspectos metodológicos han sido consensuadas las dimensiones consideradas en conexión con nuestro objeto de estudio, y por tanto incorporadas en la fundamentación teórica. Dicha estrategia nos ha permitido profundizar en aspectos emergentes durante el análisis de los datos cualitativos, así como recopilar sugerencias para formular la propuesta de intervención.

Entrevista en profundidad

La información recabada durante el desarrollo de la entrevista realizada a una infórmate clave en el área de Recursos Humanos, ha sido incorporada en el Capítulo IV. Fundamentalmente hemos tratado de visibilizar qué estrategias de conciliación se utilizan, cuáles son las dificultades y limitaciones de los empleados/as públicos en la práctica en este contexto universitario, así como las propuestas de mejora formuladas desde una acción participante.

Para poder seguir el proceso de análisis del contenido extraído de los instrumentos cualitativos, las sesiones fueron grabadas y registradas en formato audio. El propósito ha sido reproducir con exactitud los matices más significativos de los distintos componentes de los grupos para su posterior prospección. Seguidamente se realizó la transcripción de los archivos de audio con el *software Spress Scribe*, al objeto de la categorización y numeración lineal, lo que nos ha permitido tratar, analizar e interpretar los datos mediante técnicas y programas de análisis cualitativo.

Las citas se han incorporado al hilo de la discusión del análisis cuantitativo para dar coherencia al discurso, triangulando de este modo las metodologías cuantitativas y cualitativas implementadas en la investigación.

Respecto al planteamiento metodológico de la técnica del análisis de contenidos de los paneles de expertas y entrevista, se ha utilizado el programa de análisis estadístico Nvivo 10,

para mostrar los resultados y profundizar en su interpretación. Esta fase del proceso ha sido abordada con dicho programa, por sus facultades para preparar y tratar esta tipología de datos, así como facilitar su organización para su análisis. Dado el volumen, esta herramienta nos ha permitido una mayor agilidad en las siguientes funciones: la división de los textos en unidades de significado (unidades textuales), la asignación de códigos y meta-códigos, el recuento de unidades de texto codificadas, el establecimiento de relaciones jerárquicas entre las categorías, la modificación de los sistemas de categorías, el examen y la investigación de los documentos, la recuperación de textos a partir de la codificación realizada o de palabras de interés, la construcción de matrices textuales, el establecimiento de relaciones entre códigos o la comprobación de hipótesis de carácter cualitativo (Valdemoros-San-Emeterio, Ponce de León & Sanz-Arazuri, 2011).

En el proceso de análisis, resaltamos la importancia de ser sujeto investigador e investigado, porque aunque dicho programa nos sirva de apoyo nunca puede efectuar el estudio por sí mismo porque necesita de la complementariedad de nuestras aportaciones como investigadoras (Rodríguez, Gil, García & Etxeberría, 1995).

El método seguido en el programa Nvivo10 queda recogido en el **Anexo VIII**.

En la investigación que realizamos, la combinación de los dos procesos de categorización ha provocado un árbol de categorías por cada dimensión, con sus correspondientes niveles de concreción. De tal manera que en cada uno de ellos se detallan otros apartados de análisis según el **Cuadro 9**.

Cuadro 9. Proceso de categorización

Categorías de identificación		Categorías teóricas	
Dimensión sociodemográfica	Variables analizadas	Dimensiones	Objetivos
Tipologías de Familias	Sexo Sexo-Edad Auto esquema de género	Empleo	Factor para la elección del puesto de trabajo Satisfacción en el empleo Centralidad expresiva o instrumental
		Trabajo-Familia	Conflicto espacios familiar y laboral
		Roles Vitales	Satisfacción roles vitales
Categoría profesional		Conciliación	Percepción sobre posibilidades de armonizar espacios productivos y reproductivos Estrategias y recursos Reparto tiempos en el hogar Implicación entorno laboral
		Salud percibida	Calidad de vida

Fuente: Elaboración propia

Tras la exploración de las unidades textuales, hemos incorporado información al análisis del cuestionario, para completarlo y dar visibilidad a aquellos aspectos que no pueden detectarse desde un estudio de corte cuantitativo. Esta triangulación nos ha permitido conocer en mayor profundidad la percepción de los efectos de las *posibilidades de conciliación en las mujeres y hombres del P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla*.

Para el contraste de los resultados, tanto para el marco conceptual como para los estudios empíricos, dado el volumen de documentación con la que hemos trabajado con

nuestra fundamentación teórica, nos ha resultado esencial utilizar el gestor bibliográfico Mendeley en combinación con el programa Nvivo 10.

Dicha triangulación de datos se sintetiza mediante las figuras generadas a partir del programa de análisis cualitativo donde se representan las palabras claves y que aparecen en el **Anexo IX**. Dichos términos son los que porcentualmente más aparecen en nuestra bibliografía, así como en la documentación generada a partir del análisis cualitativo. Gráficamente podemos comprobar que existen palabras que se repiten en las distintas dimensiones estudiadas, como consecuencia del carácter transversal y sistémico de nuestro enfoque.

Antes de formular la propuesta de intervención, realizamos un diagnóstico tomando como modelo indicadores de empresa “pro-activa” en materia de conciliación. Dicha propuesta se nutre de las aportaciones de carácter participativo, consensuadas y recabadas a partir de las distintas técnicas de recogida de datos, dando coherencia al estudio desde una perspectiva de género. Dado el volumen de variables que interactúan, solo se recogen aquellas claves por sus efectos en la salud auto-percibida.

En el **Cuadro 10** especificamos los instrumentos utilizados para los distintos tipos de datos, así como los análisis realizados en función de los fines perseguidos.

Cuadro 10. Análisis realizado según tipo de datos

Tipo de dato	Instrumento	Finalidad del instrumento	Naturaleza de los datos	Tipo de Análisis
Cuantitativo	Cuestionario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la percepción a través de una escala Likert (de 1 a 5 puntos). 2. Identificar los perfiles socio-demográficos y profesionales de las personas participantes. 3. Contrastar la percepción en las distintas dimensiones analizadas. 4. Conocer las estrategias utilizadas para conciliar. 5. Facilitar la evaluación de las medidas por parte de las personas usuarias. 6. Registrar propuestas de mejoras participativas. 	Preguntas cerradas con escalas de valoración y preguntas abiertas.	Medias. Medianas. Porcentajes de respuesta. Contraste de hipótesis. Análisis de Correlación.
Cualitativo	Panel de personas expertas en materia de Conciliación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar las dimensiones analizadas en el diseño del cuestionario. 2. Concretar el juicio personas expertas en materia de conciliación para elaborar las propuestas de mejora. 	Preguntas abiertas.	Categorización y organización a partir de las matrices textuales.
	Entrevista a responsable en Recursos Humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profundizar en aspectos no visibles a través del cuestionario ni del panel de expertos/as. 2. Formular el juicio de informante clave para elaborar propuestas de mejora, a partir de las necesidades y limitaciones encontradas en la gestión de los Recursos Humanos. 	Preguntas abiertas.	Categorización y organización a partir de las matrices textuales.

Triangulación Nvivo 10

Fuente: Elaboración propia

PRIMERA PARTE
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I
CONTEXTO LEGISLATIVO DE LA
CONCILIACIÓN

Introducción

La necesidad de conciliar la vida personal, familiar y el trabajo ha sido planteada a nivel internacional y europeo como requisito necesario para la equidad de género. Se considera fundamental un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y en la familiar.

Actualmente se configura como un asunto clave en las agendas políticas porque se reconoce que afecta al conjunto de la sociedad. Y en este sentido, las medidas legislativas y las políticas cuyos objetivos son facilitar la conciliación van dirigidas a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

En el **Anexo I** detallamos una síntesis de la normativa vigente y de las medidas conciliación que se han implementadas en el marco de la política universitaria. Dichas acciones están alineadas a los objetivos previstos en las líneas estratégicas de la Universidad de Sevilla. En este sentido, teniendo en cuenta que entre los objetivos de análisis de nuestro estudio se ha establecido visibilizar si las medidas de conciliación en este contexto universitario son suficientes y eficaces, así como conocer si responden al modelo de institución corresponsable, consideramos fundamental determinar el grado de ejecución de las actuaciones previstas en materia de conciliación en los Planes de Igualdad de la Universidad de Sevilla.

Para contextualizar dichas medidas, hacemos un breve recorrido sobre cómo se incardinan en el Plan Estratégico de la Universidad, como modelo de funcionamiento político en un contexto universitario.

La Universidad de Sevilla implantó su misión y visión desarrollando una estrategia centrada en la comunidad universitaria y en las instituciones sociales interesadas, para lo que se tiene en cuenta la situación del entorno y del sector universitario. Esta Universidad desarrolla y despliega políticas, planes, objetivos y procesos para hacer realidad la estrategia.

Se establecieron una serie de objetivos para dar contenido a las grandes líneas por las que debe guiarse la gestión universitaria. Y para conseguir dichos objetivos se consideró preciso emprender acciones que garantizaran que la Universidad va avanzando adecuadamente para conseguirlos. Las acciones estratégicas son el instrumento que permite alcanzar los objetivos que se propone la Institución, configurándose como parte operativa del plan. El seguimiento y control del mismo se realiza mediante un cuadro de mando, a través del cual los responsables técnicos puedan medir si sus actividades crean valor y suponen un progreso en desarrollo de las acciones estratégicas previstas.

Las líneas estratégicas se agruparon conforme a los objetivos de un modo coherente, concretados en:

- Una Universidad excelente para aprender y enseñar.
- Una Universidad innovadora y punta de lanza en docencia e investigación.
- Una Universidad comprometida con las aspiraciones de sus estudiantes.
- Una Universidad moderna y renovada.
- Una Universidad integrada en su entorno.

- Una Universidad solidaria y comprometida con el medio ambiente.

Entre las acciones implementadas para conseguir que la Universidad de Sevilla pudiera alcanzar los objetivos fijados en las líneas estratégicas, se creó la **Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla**, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno el 16 de junio de 2009. Dicha creación es una estrategia para intentar lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, garantizando que todas las personas pudieran estar presentes en igualdad de condiciones en todos los niveles y sectores de la Universidad. La aprobación del **I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla** refleja el compromiso de la institución con el principio de Igualdad.

Dicho Plan se estructuró en torno a siete ámbitos:

- **Ámbito 1.** Política universitaria de igualdad.
- **Ámbito 2.** Responsabilidad con la sociedad.
- **Ámbito 3.** Comunicación e imagen institucional.
- **Ámbito 4.** Representatividad.
- **Ámbito 5.** Contexto laboral.
- **Ámbito 6.** Corresponsabilidad y conciliación.
- **Ámbito 7.** Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación.

A dichos objetivos estratégicos debían subordinarse las propuestas de actuación y los recursos; cada uno se concretó en varios objetivos específicos. Al considerarse el Plan como instrumento flexible al servicio de los usuarios, para cada uno de los objetivos específicos se definió una línea de actuación que marcó el rumbo de la política universitaria en materia de Igualdad en el período 2009-2012. Dichas líneas de actuación, supusieron la puesta en marcha de medidas facilitadoras de los objetivos que se concretaron y revisaron anualmente, durante el período de vigencia del mismo.

En el I Plan de Igualdad se señalaron líneas de actuación relacionadas con la conciliación que recogemos en el **Cuadro 11**. De esta manera se visibiliza si están previstas las acciones necesarias y, en caso afirmativo, si se acometen de manera suficiente, para dar cumplimiento a los objetivos o bien estratégicos o bien específicos dentro de cada ámbito de aplicación.

Cuadro 11. Líneas de actuación I Plan de Igualdad Universidad de Sevilla

<p>ÁMBITO 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO: Facilitar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>
<p>6. A) Favorecer un cambio cultural que propicie la corresponsabilidad y la conciliación.</p>
<p>LÍNEAS DE ACTUACIÓN</p>
<p>1.- Analizar la normativa mínima aplicable en materia de conciliación y diseño de propuestas de mejora. 2.- Realizar campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación. 3.- Llevar a cabo acciones informativas y formativas dirigidas a los miembros de la comunidad universitaria que favorezcan el cambio cultural que conlleve ejercer la corresponsabilidad. 4.- Estudiar y valorar los horarios del PDI, incluidos horarios de reuniones y periodos lectivos, que, permitiendo la formación permanente y la investigación y sin menoscabo de la búsqueda de la excelencia que caracteriza a la Institución, facilitan la corresponsabilidad y la conciliación y sensibilizar sobre el fomento del uso de los mismos por el profesorado con cargas familiares. 5.- Estudiar y valorar los horarios y periodos vacacionales del PAS que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación propiciando el uso de los mismos para el PAS con cargas familiares. 6.- Velar para que los cursos obligatorios o de promoción del PAS se realicen en horario laboral.</p>
<p>B) Impulsar y potenciar los servicios ofrecidos por el SACU tendentes a la conciliación, y facilitar su uso.</p>
<p>LÍNEAS DE ACTUACIÓN</p>
<p>7.- Analizar y difundir los recursos existentes facilitadores de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 8.- Impulsar mejoras en los servicios de escuelas infantiles ofrecidos por el SACU. 9.- Impulsar mejoras facilitadoras del periodo de lactancia a las madres miembros de la comunidad universitaria. 10.- Impulsar medidas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria en los periodos de vacaciones escolares de menores mediante la consolidación y ampliación de plazas en los campamentos infantiles (Proyecto Búho). 11.- Impulsar mejoras en los programas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria compatible con la atención a mayores y/o menores dependientes mediante la consolidación de los programas de respiro familiar y de alojamiento de universitarios y universitarias con personas mayores, discapacitadas y padres/madres con descendientes a su cargo. 12.- Potenciar mejoras en otros servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Banco del tiempo, Bolsa de canguros, servicios de lavandería y plancha, comidas a domicilio...) 13 – Programa de ayudas para estudiantes en situaciones de especial vulnerabilidad.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información disponible en página web de la Universidad de Sevilla

Para facilitar el seguimiento y control del plan estratégico de la Universidad de Sevilla, se elaboró el cuadro de mando, como un instrumento facilitador de su ejecución y seguimiento, para garantizar la existencia de un sistema de control a través de la valoración de diferentes indicadores. La acción de medir tiene consecuencias que van más allá de informar u obtener datos sobre el pasado, sobre lo que ha sucedido, es una manera de centrar la atención en el futuro porque los indicadores que eligen los responsables se refieren a todo aquello que es importante: los objetivos y acciones del plan estratégico. El cuadro de mando se asienta sobre la estrategia de la Universidad, y por tanto, es un reflejo de su plan estratégico.

El **II Plan Igualdad** fue aprobado por Consejo de Gobierno de fecha 14 de mayo de 2014 con una vigencia de 2014 a 2018, en el mismo se analiza la situación de hombres y mujeres en la Universidad de Sevilla (P.A.S., P.D.I. y estudiantes), al objeto de que de acuerdo con la legislación vigente, se acometan acciones que faciliten la equidad de género.

Con esta finalidad se realizó la convocatoria de ayudas del Plan de Igualdad en respuesta a la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Dicha ley en sus artículos 11.1, 14, 15, 45 y 46 establece la necesidad de adoptar “medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”. El presente Plan de Igualdad, comprende un total 5 ejes:

- Eje 1: Oportunidades para la Igualdad y no discriminación.
- Eje 2: Representación, participación y gestión de la Igualdad.
- Eje 3: Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad.
- Eje 4: Docencia e investigación.
- Eje 5: Imagen y difusión.

Entre las actuaciones realizadas por la Unidad de Igualdad, se encuentran las convocatorias de ayudas para estudios previstos en el I Plan de Igualdad de la Sevilla e implantación de medidas, por Resolución Rectoral de 29 de julio de 2010. En el **Cuadro 12** se recopilan aquellas actuaciones relacionadas con el eje transversal de la Conciliación. Siendo la celebración del Panel de Expertas en materia de conciliación cuyo análisis se aborda en esta tesis la que figura como Ayuda 6.A.4 (Ref. 434).

Cuadro 12. Resumen de las actuaciones de la Unidad de Igualdad I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla

OBJETIVO	LÍNEA DE ACTUACIÓN
Objetivo Estratégico	Facilitar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria.
Objetivo Estratégico	Favorecer un cambio cultural que propicie la corresponsabilidad y la conciliación.
	Línea de actuación a la que asocia el estudio.
Concedida ayuda 6.A.1	Analizar la normativa mínima aplicable en materia de conciliación.
Concedida ayuda 6.A.4	Estudiar y valorar los horarios del PDI, incluidos horarios de reuniones y periodos lectivos, que, permitiendo la formación permanente y la investigación y sin menoscabo de la búsqueda de la excelencia que caracteriza a la Institución, facilitan la corresponsabilidad y la conciliación y sensibilizar sobre el fomento del uso de los mismos por el profesorado con cargas familiares.

Fuente: Elaboración propia

1.1. Medidas implementadas en la Universidad de Sevilla

La Universidad de Sevilla a través del Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria (SACU), como unidad responsable de emprender las acciones para alcanzar los objetivos que establece la organización en su Plan Estratégico, ha implementado una serie de medidas de conciliación para su personal, según se detallan en el **Cuadro 13**.

Cuadro 13. Acciones emprendidas desde el SACU en función destinatarios/as

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CENTRADAS EN LA ATENCIÓN A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA	
PROGRAMA DE ESCUELAS INFANTILES	
Centros Infantiles	Centros Infantiles propios de la Universidad de Sevilla y los Centros Infantiles concertados con esta Universidad. El Nido de los Perdigones (Campus de la Salud). El Nido de la Palmera (Residencia Universitaria Rector Estanislao del Campo). El Nido del Paraguas (Campus Pirotecnia). Centro Infantil Limoncho (Santa Clara). Centro Infantil Pabellón de España (Cartuja). Centro Infantil Chiquitín (Mairena del Aljarafe). Horario escolar: 7:30 a 18.00 horas. Ludoteca: de 18:00 a 20:00 horas (menores de 8 años) 11 meses al año.
PROGRAMA DE CAMPAMENTOS VACACIONALES	
Proyecto Búho	Los hijos de los miembros de la comunidad universitaria participan en un campus de verano durante el horario laboral de sus padres-madres: La Universidad de Sevilla, ejemplo de buenas prácticas en medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Centros de la Universidad y Ludotecas. Edades: de 3 a 12 años. Período: Junio a Septiembre (9:00 a 14:00 horas) Navidad, Semana Santa y Feria 8:30 a 14:30 horas). Apertura 7:30 y cierre a 15:30 horas.
Campus Tecnológico Mindtech	Centros de la Universidad y Ludotecas Edades: de 8 a 17 años. Período: vacaciones escolares (9.00 a 14:00 horas).Apertura 8:30 y cierre 14:30 horas.
Campus deportivo de Verano	Instalaciones deportivas Universidad. Edades: de 8 a 17 años. Período: de junio a septiembre (9:00 a 14:00 horas). Apertura 8:00 y cierre 15:00 horas.
DEPORTE COMO MEDIDA CONCILIACIÓN:	
Abono Infantil	Realización de Deportes y actividades de psicomotricidad de acorde con la edad. Horario: Tarde.
LUDOTECAS	
Ludoteca	La Universidad de Sevilla ofrece a la Comunidad Universitaria el servicio de Ludoteca. Un espacio donde se favorece el desarrollo y el aprendizaje de los niños/as, ofreciendo no sólo el material y espacio adecuado, sino la orientación, ayuda y compañía que los niños requieren, siempre con la guía de personal cualificado. Residencia Universitaria Ramón Carande (lunes a viernes de 15.30 a 20.30 horas). Instalaciones del SADUS en Bermejales (lunes a jueves de 17.30 a 20.30 horas). Bermejales (lunes a jueves de 17.30 a 20.30 horas). Servicios complementarios: noches del pijama de 19.30 del viernes a las 10.30 del sábado y cumpleaños temáticos.
BOLSAS DE CANGUROS	
Bolsa Universitaria de Canguros	Formada por estudiantes jóvenes en su mayoría. Un programa gestionado por la Asesoría Pedagógica del SACU cuyo objetivo es favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Intenta dar respuesta a las necesidades planteadas (atención de niños/as, hijos/as durante periodos cortos de ausencia del padre, madre o ambos)

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CENTRADAS EN LA ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	
Programa de Respiro Familiar	La Unidad de Trabajo Social del SACU, pone a disposición de la Comunidad Universitaria el Programa de Atención a la Dependencia orientado a favorecer la calidad de vida de estas personas, a la vez que facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus miembros (Respiro Familiar).
Programa de Ocio y Tiempo Libre para Jóvenes en situación de dependencia	Proyecto de ocio y tiempo libre, para la realización de actividades lúdicas y de esparcimiento los fines de semana junto a otros miembros de la Comunidad Universitaria. Personas con situación de dependencia por discapacidad física o intelectual. Edades: de 13 a 30 años.
Convenios de plazas de residencia para mayores de	Convenios con empresas de Servicios Geriátricos para Ascendientes en primer y segundo grado de los miembros de la Universidad de Sevilla
Servicios Comidas a Domicilio	El Programa de atención a la Dependencia pone a disposición del PDI y del PAS, (incluyendo a sus familiares en situación de dependencia) el Servicio de Comidas a Domicilio a través de un convenio con la empresa Mediterránea de Guisos S.L. Se ofrecen comidas tradicionales y menús adaptados a todo tipo de dietas: celíacos, hipertensos, diabéticos, vegetarianos, platos sin colesterol, sin sal, sin lactosa, etc.
El Banco del Tiempo	El Banco de Tiempo es una red solidaria de ayuda mutua, que fomenta de manera comunitaria servicios de cooperación, favoreciendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas beneficiarias. En el Banco de Tiempo se intercambian servicios y actividades de formación y ocio. La moneda de cambio es siempre el tiempo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión documental portal web de la Universidad de Sevilla

Al margen de visibilizar las medidas que paulatinamente van implementándose, nuestro estudio pretende conocer si los empleados/as públicos tienen acceso a ellas a partir de conocer las estrategias que vienen utilizando. Dicha información se recaba del cuestionario, de las sesiones del panel de personas expertas en conciliación y de la entrevista en profundidad, y se incorporan en el apartado de análisis de resultados.

CAPÍTULO II
ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL DEL
PROBLEMA

Introducción

*No podemos resolver problemas pensando de la misma manera
que cuando los creamos.*

Albert Einstein (1879-1955)

La primera cuestión que nos planteamos es qué entendemos por conciliación. La Real Academia Española la define como “componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”. Dicha acepción expresa la oposición y la incompatibilidad, en este caso de espacios que necesitan coexistir como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo: el productivo, el reproductivo y el social.

Ambos sexos deben desempeñar roles en espacios en los que hasta ahora no tenían protagonismo. Por un lado, las mujeres en el espacio público y por otro lado, los hombres en el privado.

Estos roles, según la literatura académica, resultan incompatibles porque funcionan desde lógicas distintas; el productivo, desde la mercantilista y el dedicado a los cuidados¹⁸ cuyo debate es que funciona desde la sostenibilidad humana (Rivas, 2006). En este contexto emerge la conciliación como estrategia para armonizar los posibles conflictos inter-roles, tanto por la influencia del trabajo en la familia, como de la familia en el trabajo.

Pero, según dicho autor, aunque existan distintas fórmulas de flexibilidad laboral, es imposible conciliar lo que es irreconciliable. Sería preciso cambiar de paradigma desde el punto de vista social y empresarial, para lo que se necesitaría realizar un nuevo contrato social entre ambos sexos. Desde esta nueva perspectiva, la centralidad no estaría en el empleo sino en aquellas actividades generadoras de bienestar, calidad personal y social. Estaríamos cambiando nuestra concepción del mundo, y existiría la posibilidad de un equilibrio en los usos del tiempo entre hombres y mujeres en los espacios en los que interactúan.

Somos seres que necesitamos mantener la vida nuestra y de los demás, pero en condiciones dignas y respetuosas desde el puntos de vista ético. El trabajo doméstico y el de los cuidados “*se realizan sin remuneración, sin contraprestaciones, sin control del tiempo de trabajo, ni los recursos imprescindibles para cuidar, sin que exista una legislación que regule los términos laborales y evite situaciones de indefensión y abuso...*” (Alonso et al., 2003).

Este paradigma nos lleva a la necesidad de implementar medidas que aboguen por la justicia social y por tanto, la equidad entre los sexos. En esta línea, las estrategias europeas que inicialmente intentaban facilitar la conciliación con el objetivo de promover el empleo, sobre

¹⁸ Entendiendo por cuidados la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, la necesidad más básica y diaria que permite la sostenibilidad de la vida. Presenta una doble dimensión “material”, corporal –realizar tareas concretas con resultados tangibles, atender al cuerpo y sus necesidades fisiológicas e “inmaterial”, afectivo relacional relativa al bienestar emocional. Cuidar es “hacerse cargo de los cuerpos sexuados” y de las relaciones que los atraviesan (a la Deriva, P., 2005).

todo de las mujeres, han puesto en evidencia la importancia del tiempo de trabajo, a partir de las políticas de flexibilidad horaria.

Algunos estudios consideran que la organización del tiempo en la sociedad es uno de los factores que más directamente incide en el modo en que cada individuo armoniza y gestiona su tiempo personal. Y coincidimos en que puede ser como consecuencia de la centralidad del empleo, ya que todo gira en función del horario laboral. Ello condiciona que el derecho al tiempo de las personas quede en segundo plano, aunque las posibilidades de armonizarlo supongan mayor bienestar personal y familiar, así como mayor grado de equidad entre hombres y mujeres. De ahí que se fije entre los objetivos finales de las políticas públicas, los nuevos usos sociales del tiempo (Torns, T. et al., 2006).

En este sentido, una de las iniciativas recientes en la Europa del bienestar tiene que ver con las denominadas crono políticas, es decir, considerar el tiempo como un recurso valioso que es distinto del dinero y que tiene que ver con la vida, la riqueza personal y social (Conclusiones, D. D. E., 2004).¹⁹

Nuestro estudio trata de acercarse a las distintas líneas de trabajo que desde distintas disciplinas investigan agentes que actúan como facilitadores o limitadores de la conciliación como fenómeno personal, laboral y social. Con dicho fin, identificamos cómo hombres y mujeres vivencian el rol que actualmente se considera central en la sociedad, el empleo en relación con otros roles vitales; y cómo perciben las posibilidades de armonizar los distintos roles que desempeñan mientras inter actúan tanto en el espacio productivo, como en el reproductivo y en el social.

A continuación abordamos, la conceptualización y algunos trabajos empíricos con una breve reseña a la perspectiva de género que atraviesa nuestro estudio.

2.1. El género como categoría de análisis

Consideramos que un estudio que versa sobre las posibilidades de armonizar roles cuyo desempeño responde a veces, a conductas estereotipadas que asumimos como seres sociales, de manera naturalizada en función del sexo debe incorporar como categoría de análisis el género.

Se trata de realizar nuestra investigación desde un enfoque que, más allá del sexo, nos ayude a conocer el porqué de la construcción social y simbólica histórico-cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual²⁰ respecto a la conciliación.

¹⁹ El presente documento recoge la síntesis del trabajo, las conclusiones y las orientaciones técnicas propuestas por la Asistencia Técnica de la actividad “Foro de Ciudades por la Conciliación” impulsada por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias en el marco del proyecto Ítaca, Empleo e Igualdad en clave local, en el contexto de la Acción 3 de la Iniciativa Comunitaria Equal.

²⁰ Marcela Lagarde (1998) plantea que “la categoría de género analiza la síntesis histórica que se da entre lo biológico, lo económico, lo social, lo jurídico, lo político, lo psicológico, lo cultural; implica al sexo pero no agota ahí sus explicaciones”.

Según algunos autores, fue Robert Stolle (1968) quien conceptualizó las diferencias entre sexo y género al estudiar la identidad femenina y masculina en niños y niñas, considerándose la socialización como elemento clave en la adquisición identitaria.

Nuestro trabajo se enmarca en los estudios de género porque tiene una acepción específica y una intencionalidad explicativa (Money, 1955). Pretende identificar si la percepción acerca de conciliación y sus variables predictoras tiene distintos significados, al tratarse de estrategias para armonizar roles cuyo desempeño responden a formulaciones de género según plantea Gomáriz (1992).

De este modo, conocer si en estas diferencias de género, pueden detectarse relaciones de poder, al configurarse las mujeres como seres dependientes emocional y económicamente del hombre. Y por ello, adaptándose a las necesidades familiares y perpetuando de este modo, el desempeño de determinados roles. Especialmente el rol de los cuidados que tiene interiorizado con tal carga social que podemos visualizar en comportamientos cotidianos, de ahí que se sientan responsables de la gestión y del desempeño, y cuya práctica histórica va creando y recreando nuestra subjetividad (Foucault, 1982, 1984d) y manteniendo el sistema de dominación/subordinación establecido entre hombres y mujeres considerado “ilegítimo e irracional” (Frutos, 2008:9).

Algunos autores afirman que actualmente no se cuestiona la diversidad existente entre las personas, ni siquiera la relativa al género. (Martínez Benlloch, 1996), y que estas diferencias no justifican las desigualdades. Los derechos lo son de las personas independientemente de su cultura, su biología, su género, su sexo, sus creencias. La igualdad no está en los genes, siguiendo la terminología de Dawkins autor del *Gen egoísta*, sino en los memes, es decir, en la cultura.

Según las autoras Martínez Benlloch & Bonilla, los significados que cada cultura otorga a las diferencias anatómicas van a afectar al concepto que una persona tiene de sí misma (denominado en psicología auto concepto). Del mismo modo, afectará a las propias acciones, al pensamiento, al lenguaje y a las emociones, incluso al modo de percibir las acciones de los otros, lo que explicaría la percepción acerca de la existencia o no del conflicto inter-rol y de la conciliación como estrategia para abordarlo.

Se trata de una experiencia subjetiva del dimorfismo sexual de cuyos significados emerge el género. Por tanto, el género es una construcción psicosocial, una representación mental cuya génesis es social. Sin embargo, algunos autores defienden que en todas las culturas se mantienen las asimetrías entre los sexos y géneros. La percepción de sí mismo y del mundo está siempre mediada por categorías, y las categorías de género, al formar parte del imaginario cultural, se transmiten y perpetúan en un amplio conjunto de señales y mensajes que explícita o implícitamente se dan en lo cotidiano.

Hasta mediados del siglo XX, la investigación dominante defendió el determinismo biológico y la idea de complementariedad entre los sexos, por lo que mantuvo las creencias sociales relativas a las diferencias en un amplio conjunto de dimensiones psicológicas, y facilitó la justificación de la posición de subordinación de las mujeres. Las transformaciones sociales y la crítica a la universalidad del conocimiento científico, así como el desarrollo de la

investigación sobre las relaciones sociales y de poder entre los géneros, han generado el aumento de estos estudios.

Se profundiza en el análisis de las relaciones establecidas entre los sistemas sexo/género, personal y ecológico/cultural y se plantea la necesidad de trascender a los estereotipos y roles de género a fin de favorecer el desarrollo individual y, por tanto, el bienestar psicológico de los sujetos. Así como también se insiste en visibilizar las implicaciones psicológicas derivadas de las asimetrías de género que, por un lado, son internalizadas en los procesos de socialización, y por otro, se manifiestan en las relativas diferencias de comportamiento entre los sexos.

El "segundo sexo" no sólo ha nutrido a todo el feminismo que se ha hecho en la segunda mitad del siglo, sino que es el ensayo feminista más importante de la centuria. Es un ensayo filosófico que analiza el hecho de la condición femenina en las sociedades occidentales desde múltiples puntos de vista: el científico, el histórico, el psicológico, el sociológico, el ontológico y el cultural. Se trata de un estudio totalizador en el que se investiga el porqué de la situación en que se encuentra esa mitad de la humanidad que somos las mujeres" (Beauvoir, 2000).

Nuestro trabajo se plantea desde un enfoque de género porque defendemos la necesidad de evaluar la percepción que tienen hombres y mujeres desde su posición construida socialmente como seres masculinos y/o femeninos acerca de la conciliación, diferenciando en función de los roles sexuales y de género y los estereotipos sexuales y de género (Lewine, Thurston-Snoha & Ardery, 2006). Desarrollamos además, nuestra investigación mediante procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables sobre las actividades, resultados e impactos de las medidas implementadas en este contexto universitario, tratando de visibilizar cómo los estereotipos de género influyen en la forma de vivir esta temática (Nirenberg, Brawerman & Ruiz, 2000),

Podemos decir, que nuestro enfoque es de evaluación con perspectiva de género según los aspectos señalados (Volio, 2005)²¹, porque integramos la categoría de género en todo el proceso de formulación: desde la identificación del problema o situación sobre la que se quiere actuar, hasta las evaluaciones, pasando por la descripción de objetivos, resultados, actividades y la selección de los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitirán hacer el seguimiento y la evaluación del impacto y los resultados del proyecto de conciliación en este espacio universitario.

Nuestra investigación estudia la conciliación personal, familiar, laboral y social en el ámbito de la Universidad de Sevilla, desde un enfoque sistémico, creando un sistema de indicadores. Para lo cual, se valora cómo dicha institución aborda la temática, visibilizando las políticas implementadas y su incidencia en la percepción de los empleados/as públicos respecto

²¹ a) Hacer participar a las mujeres en el diseño de los procedimientos metodológicos con que se va a evaluar.

b) Incluyen a las mujeres en los grupos de trabajo, grupos focales o personas a entrevistar para recabar la información.

c) Se preocupan por determinar el impacto diferenciado que las políticas públicas, los programas y/o proyectos han tenido sobre su condición socio-económica y su posición política y social en relación con la de los hombres.

a dicha temática, en conexión a los factores asociados en los espacios productivo y reproductivo.

A tal efecto, se precisa hacer tanto una revisión de la legislación, como una aproximación a distintos enfoques teóricos y empíricos en la actualidad. Este enfoque nos permitirá conocer el grado de participación de este colectivo en el diseño de las medidas implementadas, así como elaborar propuestas de intervención de carácter participativo, en aras a la mejora para poder armonizar los espacios públicos y privados.

Nuestra tesis profundiza en la percepción sobre la conciliación, sus dificultades y limitaciones, y su incidencia en la calidad de vida (CVRS), en función de la configuración de perfiles esquemáticos o no de género y de las variables que actúan como predictoras, en los distintos espacios que se precisa armonizar y que desde un enfoque sistémico pondremos en conexión.

Abordamos nuestro trabajo incorporando el Mainstreaming y la transversalidad de género²², porque entendemos que el análisis de la conciliación debe incorporarse en todos los niveles de las políticas públicas, siguiendo las recomendaciones de la III Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en 1985 en Nairobi (Kenia). En dicha conferencia, se implementó dicha estrategia con el objetivo de identificar las medidas que debían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.

El tema de la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y social es un objetivo que desde hace tiempo se viene planteando por los poderes públicos. De ahí su regulación legislativa para guiar las actuaciones políticas. Si bien, de acuerdo con numerosos estudios teóricos, su finalidad ha sido paliar la escasa natalidad como consecuencia de la incorporación de la mujer al empleo; más tarde, ha pretendido garantizar la equidad en el ejercicio de los derechos y deberes de la ciudadanía. Sin embargo, las posibilidades de *conciliación* no se producen en la práctica cotidiana ni siquiera en los ámbitos en los que son directamente responsables.

Esto tal vez ocurra porque aunque el mapa social ha cambiado considerablemente, como consecuencia de la salida de la mujer al espacio productivo, el hombre no ha entrado al mismo ritmo en el espacio reproductivo. Este hecho ha demostrado la necesidad de arbitrar mecanismos que garanticen un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y en la privada, de ahí el enfoque de corresponsabilidad. Este concepto trasciende a la mera posibilidad de armonizar espacios públicos y privados, y aborda el reparto de responsabilidades en dicha distribución, no solo a nivel personal, sino organizacional y político.

²² El Parlamento Europeo, adoptó oficialmente el concepto de Mainstreaming de género, traducido como “transversalidad”, en 1997 en su resolución A4-0251/97: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (Beijing, 1995)

De ahí, que el grado de sensibilización con la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral va incrementándose no solo en las sociedades avanzadas, sino también en las emergentes (Hein ,2006: 23). Se considera fundamental que existan estudios empíricos que ayuden al avance en el campo de actuación de los agentes sociales que tienen responsabilidad en esta materia. En este sentido, los poderes públicos ampliarían los instrumentos para garantizar los cuidados, rol ejercido fundamentalmente por las mujeres, creando las infraestructuras necesarias, y aumentando tanto los permisos laborales como las transferencias monetarias a las familias para el cuidado de las personas dependientes.

Por su parte, las empresas y organizaciones, como corresponsables con el fomento de la cultura favorable a la conciliación en la organización, deben colaborar implementando medidas que promocionen los servicios desde la igualdad de los empleados y empleadas públicos. Y la sociedad, con unas actitudes que faciliten la equidad de género en los hogares con independencia de su actual configuración.

Partiendo de este enfoque, el fomento de la conciliación en todos los ámbitos se convierte en responsabilidad social de todos y todas. Sin embargo, actualmente se considera que no solo existe una brecha de género en la conciliación, sino que se ha convertido en una brecha de clase, como consecuencia de la externalización de los cuidados y del trabajo doméstico, que en muchos casos es desempeñado por mujeres migrantes y con escasos recursos²³.

Consideramos pues, que esta temática tiene unas repercusiones sociales, que van más allá de lo que a simple vista parece. Es necesario asumir nuevos retos porque el tiempo de unas mujeres se consigue a costa del tiempo de otras mujeres en muchos casos en riesgo de exclusión social, y por tanto, más desprotegidas. Estas mujeres se erigen como apoyo social importante para el desempeño y la perpetuación de roles estereotipados de género.

Por todo ello, es necesario promover la corresponsabilidad. De este modo, se facilitaría tanto la generación de hogares corresponsables como un entorno laboral “familiarmente responsable”. Consideramos que al dar voz a las personas interesadas en la adopción de medidas (empleados y empleadas públicos) se producirían sinergias en los sistemas de los que forman parte, garantizando mayor impacto económico, político y social.

Compartirnos la idea que establecer en el espacio doméstico relaciones más equitativas potenciado la colaboración y el trabajo reproductivo compartido, posibilitaría la conciliación como un elemento facilitador de calidad de vida, en la medida que facilita la cohesión social, convirtiéndose en un valor económico importante (CE, 2009).

²³ Los problemas de la crisis de los cuidados se transfieren de unas mujeres a otras, en base a ejes de poder, en una larga cadena que atraviesa las fronteras del mercado, del espacio doméstico e, incluso, de las naciones, cadena de la cual están sistemáticamente ausentes los hombres. El máximo exponente son las denominadas cadenas mundiales del afecto y la asistencia (Hochschild, 2001) o cadenas globales del cuidado (*Precarias a la deriva*, 2004), conformadas por mujeres en distintos puntos geográficos que se transfieren cuidados de unas a otras. Un extremo de la cadena puede ser una mujer en un país pobre que cuida (remunerada o no remuneradamente) a familiares de otra mujer que ha tenido que migrar y que, a su vez, permite que una mujer en un país rico pueda acudir a su empleo. Estas cadenas son de sumo interés, porque sacan a la luz múltiples aspectos, entre ellos: La interrelación entre las estrategias cotidianas de las mujeres para sacar adelante sus responsabilidades de cuidados con las desigualdades globales.

Nuestro estudio se enmarca en la línea de incorporar la perspectiva de género en la política de un contexto universitario como eje transversal. De ahí la importancia de visibilizar qué factores actúan en las posibilidades de conciliación, para formular una propuesta de intervención que responda a las necesidades de la realidad cotidiana de las mujeres y hombres en el contexto universitario.

De este modo, consideramos que las actuaciones públicas podrían contribuir a poner en valor la corresponsabilidad desarticulando las desigualdades y democratizando la vida doméstica (Buxarrais et al., 2013) y el entorno laboral. Dado el carácter sistémico, y según el modelo del desbordamiento²⁴, consideramos que se producirían dinámicas similares porque las generadas en un espacio actúan, de modelo en el otro, según Staines (1980).

Para conocer si la institución se configura como entidad corresponsable, o simplemente facilita la conciliación, nos hemos aproximado a las herramientas que rigen las actuaciones de la política universitaria, los Planes de Igualdad de la Universidad de Sevilla²⁵. Esta revisión nos ha permitido visibilizar²⁶ las acciones que la institución considera necesarias para el cumplimiento de los objetivos fijados dentro de las líneas incardinadas en el Plan Estratégico²⁷ de nuestra Universidad.

Una vez revisadas las medidas implementadas y su alineación a dichas, hemos analizado²⁸ la percepción de las mujeres y hombres del P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla. Y todo ello, según los distintos perfiles sociodemográficos y laborales al objeto de formular propuestas de intervención más eficientes.

En dichas sugerencias tendremos en cuenta las mejoras formuladas por el propio colectivo, dado el carácter participativo que pretendemos dar a este estudio, en coherencia con nuestro enfoque de género.

Esta investigación pretende conocer si la existencia de políticas públicas en materia de conciliación y una adecuada implementación de medidas, garantiza la eficacia de las mismas. Consideramos que existen otros factores que pueden provocar que las acciones no sean suficientes, para atender las necesidades reales de los empleados/as públicos de la Universidad de Sevilla.

Es necesaria la interiorización de la corresponsabilidad como valor en la organización, en la sociedad y particularmente en las personas que componen las unidades familiares.

²⁴ Se trata de uno de los cinco modelos que explica el proceso y la dinámica de la relación entre familia y trabajo (Zedeck & Mossier, 1990): el Modelo de Desbordamiento (Staines, 1980) que defiende que todo lo que ocurre en uno de los ámbitos es transferible al otro.

²⁵ I Plan de Igualdad 16/06/2009 y II Plan de Igualdad 14/05/2014.

²⁶ Hablamos de visibilizar porque una evaluación requeriría un trabajo en más profundidad en prospectiva.

²⁷ Plan Estratégico de la Universidad de Sevilla aprobado en Consejo de Gobierno de 17 de junio de 2008.

²⁸ Aunque este trabajo no es un longitudinal, hablamos del concepto impacto porque se enmarca dentro de una línea de investigación de trabajos futuros.

Destacamos que nuestro trabajo pretende crear un modelo para la evaluación de la conciliación en un contexto universitario y su incidencia en la calidad de vida relacionada con la salud.

Existen pocos estudios empíricos sobre los posibles conflictos entre el espacio doméstico y laboral, justificado por la mayor flexibilidad en dicho entorno (Evans & Bartolomé, 1984). Y en esta línea defiende que la menor flexibilidad y adaptabilidad del entorno laboral es la principal fuente de los conflictos inter-rol.

A la hora de aproximarnos a esta temática analizamos su conexión con variables estudiadas desde la literatura científica en relación con el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Algunos autores estudian cómo puede interferir el espacio productivo en el reproductivo, y en este sentido Greenhaus & Beutell (1985) definieron este conflicto como la consecuencia de las presiones incompatibles derivadas de los roles laborales y familiares, e identificaron tres tipos: el basado en el tiempo, el originado por la tensión y el agotamiento, y el relativo a la existencia de conductas y expectativas incompatibles.

Este conflicto se acucia sobre todo, en el colectivo más desfavorecido de la sociedad, las mujeres, porque son quienes con carácter general siguen siendo responsables de las tareas domésticas y del cuidado. A menudo se sugiere que las múltiples responsabilidades de la mujer tienen consecuencias negativas para su salud, (Sorensen & Vebrugge, 1987).

Estos autores plantean la necesidad de identificar las condiciones de trabajo que conducen a consecuencias positivas o negativas de salud. En esta línea de trabajo, algunos estudios empíricos analizan como factores la elección del puesto de trabajo, su centralidad expresiva o instrumental, así como el grado de satisfacción con el mismo (Meaning of Working Internacional Research Team [MOW], 1987) (Castillo, 1992). Dichos trabajos plantean que se dará mayor o menor conflicto en función de que sea percibido como un rol que sólo persigue cubrir necesidades de tipo material; o bien, pudiera ser el resultado de una orientación que, más allá de los ingresos, se concibe como instrumento que facilita el desarrollo personal, aumenta la autoestima, la autonomía y el autocontrol.

Por otro lado, algunas investigaciones han encontrado que el tipo de relación que se genera entre los espacios que deben armonizarse está plenamente conectado con la importancia que las mujeres y hombres dan a los distintos roles de su vida. En este sentido, muchas investigaciones desde la psicología revelan que si bien los múltiples roles pueden crear exigencias contradictorias de tiempo que ocasionen tensión y conflicto. También se considera que la implicación proporciona beneficios personales sustanciales, tales como la ampliación de recursos y recompensas, fuentes alternativas de autoestima, apoyo y control (Sorensen & Vebrugge, 1987), mejora de la vida familiar y satisfacción laboral (Pietromonaco, Manis & Frohardt-Lane, 1986); citado en Martínez, Vera, Paterna & Alcázar, 2002).

Algunos trabajos defienden que el desempeño de los roles en las mujeres tiene distintas repercusiones en su bienestar psicológico. En este sentido, Lapiere & Allen (2006) han distinguido entre bienestar afectivo y bienestar físico. El bienestar físico hace referencia exclusivamente a síntomas somáticos (p.e. fatiga, dolor de cabeza, náuseas), mientras que el bienestar afectivo se relaciona con emociones negativas como ansiedad, depresión o irritabilidad.

Estos autores encontraron una relación negativa entre estos dos tipos de bienestar y el conflicto trabajo-familia. Si bien el trabajo remunerado y el papel de esposa fueron predictoras de bienestar; no siendo igual con la experiencia de la maternidad (Baruch & Barnett, 1986).

Existen trabajos empíricos que asocian la percepción de tensiones o recompensas, a la falta de tiempo, a problemas con los niños y el sentimiento de culpa materna²⁹. Porque aunque se acepte la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el desempeño de un puesto de trabajo en ocasiones puede calificarse como “abandono familiar: la dedicación a la familia no debe quedar condicionada por los intereses laborales de la mujer. Sus oportunidades de promoción laboral, que en muchos casos implican una cierta movilidad geográfica, están supeditadas a su función “principal”: ser madre y esposa ” (Alberdi, 1999). Aunque, entre los aspectos gratificantes están los personales, los financieros y la mejora de la vida familiar desde el punto de vista económico, sobre todo en un contexto de crisis económica.

Resaltamos la importancia de conocer qué variables actúan sobre los estresores asociados a los roles familiares y laborales por su incidencia en la salud auto-percibida. Partimos del supuesto de que una mujer occidental de clase media puede que haya superado ya la rigidez del rol tradicional —en el sentido de tratarse de mujeres que no quieren renunciar a una carrera profesional propia— pero no por ello actúan al margen de los roles tipificados según el género en sus estrategias: la *doble presencia* femenina desde la asunción de la gestión y ejecución de buena parte del trabajo reproductivo (Rubio & Sierra, 2007).

Dentro del contexto universitario el estudio realizado por Asián, R. (2011), da algunas claves acerca de las barreras que pueden dificultar el desarrollo adecuado de la actividad laboral, y cómo inciden en éste y en sus condiciones de trabajo las necesidades de conciliación. De este estudio se desprende que hasta que se eliminen totalmente los roles de género, las mujeres continúan soportando en mayor medida que los hombres la responsabilidad de los cuidados de las personas dependientes y de las tareas domésticas. Por tanto, las mujeres son quienes disponen de menos tiempo de ocio. Sin embargo, se detecta un elevado grado de conformismo con la división de responsabilidades familiares poco igualitarias.

También este tema ha sido abordado a través de un Proyecto financiado por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla (Vázquez, M^a J., 2011), cuya finalidad ha sido realizar un análisis de la adecuación de los horarios de las actividades docentes presenciales a la conciliación laboral y personal del P.D.I. de la Universidad de Sevilla. Si bien, se concluye que aunque esta temática es parte importante de los programas electorales, no existen muchos estudios sobre este tema en el ámbito universitario, ni siquiera existe una implicación de dicho entorno laboral, ni a nivel de centro ni de departamento universitario.

En esta línea de investigación, nuestra tesis no solo aborda esta temática desde un enfoque multidimensional, sino que incorpora la perspectiva de género en la evaluación de la política pública en materia de conciliación en un contexto universitario. Este enfoque nos permitirá no solo analizar el impacto diferencial entre hombres y mujeres, sino podremos

²⁹ Aunque aparentemente la sociedad actual acepta la incorporación laboral de la mujer, se siguen transmitiendo una serie de imágenes y estereotipos que culpabilizan a las mujeres que desarrollan una actividad en el ámbito público.

identificar si existen diferencias en función de los índices de masculinidad, feminidad y androginia (Morales, 1993), en definitiva, según los empleados/as públicos se auto perciban con perfiles esquemáticos o no de género.

De este modo, esta tesis se alinea a las recomendaciones de la Unión Europea que invita a todos los Gobiernos y a los Agentes Sociales a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas.

Para ello, iniciamos el trabajo con una revisión del estado de la cuestión, exponiendo algunos resultados empíricos acerca de variables que actúan como predictoras de la satisfacción en los espacios que hombres y mujeres tienen que compatibilizar.

2.2. La conciliación

La complejidad multidisciplinar de esta temática explica la diversidad de enfoques a la hora de abordar este problema social. A continuación exponemos algunas aproximaciones que desde las Ciencias Sociales han analizado las implicaciones en las relaciones entre la familia y el trabajo, como consecuencia del nuevo mapa social.

2.2.1. La perspectiva sociológica

Esta perspectiva considera que persiste la estructura tradicional de valores, normas, creencias e identidades que son inherentes a un sistema de estatus y roles de género aunque se haya producido la emancipación económica de la mujer tras su incorporación al mercado de trabajo.

Tradicional y habitualmente, las mujeres han vivido orientando sus vidas hacia las prácticas afectivas y materiales orientadas al cuidado y a la atención de otros/as (Durán, 2004). Y aunque se les planteen conflictos de roles al tener que compartir sus tiempos, el rol de los cuidados se perpetúa a través del sentimiento de culpa de las mujeres. En numerosas ocasiones, ellas viven el tiempo dedicado al rol del empleo o a las acciones encaminadas a su proyección profesional, como una desatención al rol que socialmente tienen asignado, configurándose éste como un hecho social (Durkheim, 2005)³⁰.

Algunos autores consideran que es necesario un cambio de paradigma y del sistema de valores. En este sentido, Miguélez et al. (2005) sugieren la sustitución de las estrategias de conciliación por “políticas orientadas a transformar la manera masculina de ver y estar en el mundo y a revalorizar las tareas del cuidado y atención a las personas”. De este modo, la centralidad de la vida no estaría en el empleo, sino en la sostenibilidad de la misma, poniendo en valor el rol de los cuidados y, por tanto, cambiando la mirada desde la óptica femenina.

Plantean la necesidad de reducciones horarias de la jornada laboral con carácter sincrónico y cotidiano, en función de las distintas necesidades de cada persona según su ciclo vital. (Torns et al., 2004).

³⁰ Observatorio 7: *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual: Necesidades y demandas*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad (2005).

Por otro lado, Míguélez et al. (2005) consideran que la flexibilidad del trabajo es hoy la gran estrategia de las empresas. Sin embargo, acarrea una disponibilidad que a veces se convierte en incertidumbre para los/as trabajadores, sobre todo, en el empleo. Consideran que la estrategia de flexibilidad en términos económicos permite controlar mejor los costes de la producción, mientras que en términos políticos consigue controlar mejor las demandas de los trabajadores y de sus organizaciones.

2.2.2. La perspectiva económica

Las Teorías de la nueva economía familiar desarrolladas en la década de los años 80, en pleno auge del neoliberalismo, tienen su fundamento conceptual en la teoría económica neoclásica y en las teorías del capital humano (Becker, 1987). Dicho autor aplica a las estructuras familiares modelos econométricos y considera que las decisiones, que en principio creemos tomadas desde los afectos, obedecen a una racionalidad económica, buscando el maximizar las inversiones de tiempo y dinero de las personas. Desde esta visión, las formaciones familiares institucionalizan su relación por la seguridad económica; y sin embargo, otras deciden no hacerlo porque alguna de las partes forma parte de las clases pasivas, de modo que entrar en el sistema le supondría dejar de percibir algún tipo de prestación económica. Este planteamiento explicaría también, la decisión acerca del divorcio de los conyuges, por el detrimento económico que supone, sobre todo en un contexto de crisis económica.

El ser humano se presenta como un *homo economicus* cuyo comportamiento se mueve por obtener el máximo lucro, y donde la unidad familiar se compone por un conjunto y no de individuos aislados. De este modo, la familia tradicional (nuclear) analiza los costes de si compensa que la mujer se incorpore o no al mundo laboral. Las tesis economicistas de Becker permiten explicar cómo los cambios demográficos en nuestro país aumentan la tensión matrimonial, y surgen el conflicto inter-rol trabajo-familia al tener la familia que cambiar la distribución tradicional de roles, según la cual el hombre se centraba en la producción material de bienes, y la mujer en la de bienes no materiales, especialmente la de los hijos (Borderías et al., 1994).

Emerge en este nuevo mapa social el concepto de conciliación, como sugieren Junter-Loiseau & Tobler (1999), para conseguir la mediación entre ámbitos que no son ni equitativos ni democráticos. Desde aquí, dichas estrategias serían moderadoras del conflicto. No obstante, algunos autores consideran que no debería esperarse a que se ocasionara el conflicto trabajo-familia, ya que es predecible y genera incertidumbre (Garrido & Gil, 1993). Sobre todo, cuando dicho conflicto es un foco de estrés, insatisfacción y rotación laboral, absentismo y perjudica al rendimiento (Goodstein, 1994).

Entre las variables predictoras del conflicto, Alberdi aborda el estudio de la distribución del trabajo familiar entre los hombres y las mujeres. Concluye que si bien en las nuevas familias se aprecia una mayor participación masculina en las tareas domésticas típicamente consideradas femeninas, “el cambio de las actitudes no va paralelo a un cambio de comportamientos. Es fácil advertir la contradicción entre las imágenes favorables a la pareja que reparte con equilibrio sus tiempos y responsabilidades y la realidad que reflejan las encuestas acerca de las enormes diferencias todavía existentes entre las responsabilidades domésticas de uno y otro género, incluso en las parejas en las que los dos trabajan fuera del hogar” (Alberdi ,

1999: 9-21). Datos que han sido confirmados en el estudio de Asián (2011) tomando como fuente la Encuesta de empleo del Tiempo 2009-2010, INE³¹.

Aunque las familias no solo se enriquecen con el trabajo de las mujeres, sino que en ocasiones no pueden prescindir de sus ingresos; sin embargo, en ocasiones no se valora ese trabajo invisible que desempeñan las mujeres en el espacio privado. Esta invisibilidad provoca que los estereotipos de género se perpetúen y que continúen siendo el fundamento de la reproducción social (Beck-Gersheim, 2003)³² con independencia de la creciente presencia de nuevas formas familiares.

Algunos autores estudian la relación entre la incorporación de las mujeres al trabajo, su papel en las familias, con el descenso del índice de natalidad, la división del trabajo en el hogar y la división sexual del trabajo. Y formulan como propuestas al conflicto inter-rol, la negociación entre los cónyuges, argumentando como ventaja para las mujeres la satisfacción que puede producir la independencia económica al tener un trabajo remunerado (Alba, 2000)³³.

Pero según Hakim (2005), las mujeres no eligen la ocupación sino un puesto de trabajo que se adecúe a la priorización del rol de los cuidados, de ahí que cambien de puesto o de jornada laboral si ello les permite continuar con su desempeño. En muchos casos, de producirse una incompatibilidad entre los horarios se recurre a la red familiar, y en otras ocasiones a una ayuda pagada. Y excepcionalmente, sus parejas se encargan de las tareas de cuidado si ellas están trabajando y compensa a la economía familiar. Tal vez como consecuencia, de la falta de valoración de ese trabajo invisible que se viene desempeñando en el espacio privado.

En este modelo, los métodos que explican la toma de decisiones relativas a la natalidad y al empleo de la mujer en la familia (nuclear), se basan en el *análisis de costes*. Por lo que en la práctica, las mujeres realmente no disponen de la valorada independencia económica. Por ello, estos modelos han sido sometidos a una intensa crítica ideológica, en tanto se considera una teoría legitimadora del trabajo y el tiempo mercantiles como los únicos reconocibles: "El trabajo doméstico genera valores de uso directo que no tienen valor en el mercado, de ahí la opacidad de su función económica" (Benston, 1969).

La "cuestión de la mujer" se ignora en general, en los análisis de la estructura de clases de la sociedad, como consecuencia de que las clases se definen por su relación con los medios de producción, y para las mujeres esta relación no es exclusiva. Su situación es inferior a la de los hombres, pero el análisis de esta condición, por lo general, cae en discutir la socialización, la psicología, las relaciones interpersonales o el papel del matrimonio como una institución social.

³¹ El 38,7% de los varones (de 10 y más años) trabaja de forma remunerada y le dedica al trabajo una media diaria de 7 horas y 55 minutos, frente al 28,2% de las mujeres que dedican al trabajo 6 horas y 43 minutos diarios.

El 91,9% de las mujeres (de 10 y más años) realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los varones que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos.

³³ Citados en Observatorio 7: *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual: Necesidades y demandas*. Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad (2005).

2.2.3. La perspectiva crítica: materialismo dialéctico y feminismo.

Esta perspectiva plantea una ruptura teórica con la economía tradicional. El rol de los cuidados se propone como nuevo paradigma, dada la potencialidad tanto teórica como política de la economía feminista. Se formula por su capacidad de ofrecer una radiografía del funcionamiento socioeconómico mucho más ajustado a la realidad del que ofrece habitualmente la economía (Bengoa, 2013).

Se considera incorrecto el concepto de conciliación, al ser inviable la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mientras persista la división sexual del trabajo. Existen estudios que profundizan en el análisis de las relaciones tanto en el ámbito familiar como en el laboral, donde se detectan relaciones de clase y género. De ahí la necesidad de un nuevo contrato social como consecuencia de la crítica radical del sistema patriarcal-capitalista³⁴.

El análisis pone en evidencia la subordinación histórica y estructural de la reproducción a la producción, relación que se extrapola entre los sexos. El Estado, debería adoptar el papel compensatorio de los desajustes introducidos por el mercado en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, se refuerzan las pretensiones de separación y automatización del capital con respecto a la lógica de la reproducción y la ética del cuidado³⁵.

Esta ética del capital, hacia la producción y el beneficio, explicaría las resistencias de las empresas para implementar estrategias que faciliten la conciliación en los centros de trabajo, e incluso la obstaculización al cumplimiento de las medidas recogidas en la legislación. Se defiende que las mujeres no deben asumir el modelo de participación laboral masculino, porque en este caso ¿quién cuidaría de la vida humana con toda la dedicación que ello implica? (Carrasco et al., 2003).

Como consecuencia de la puesta en valor del trabajo relativo a los cuidados, aparece el término de deuda de cuidados o deuda patriarcal, referido a la enorme cantidad de trabajo de cuidados que las mujeres han realizado históricamente y que los hombres han realizado en menor proporción (Bengoa et al., 2014).

Para Carrasco et al. (2003), la clave está en el establecimiento de derechos individualizados y dejar de orientar las políticas de conciliación sólo a las mujeres en torno a la centralidad del trabajo productivo. Se trata de lograr un término medio, que incorpore el trabajo reproductivo como patrimonio de la vida pública y reestructure el tiempo de trabajo productivo. En otras palabras, la sociedad debe empezar a pensar también en femenino (Parella, 2008);

³⁴ En el capitalismo actual la relación antagónica entre los sexos se extiende por todo el espacio social y económico de las relaciones de producción y reproducción. El trabajo reproductivo se constituye, así, en un terreno en el que la lucha de clases y la lucha de sexos se funden de modo indisoluble (Combes y M. Haicault, 1994).

³⁵ En este contexto, el capital va a tratar de asignar la función reproductiva en primer lugar a la familia (recayendo principalmente sobre las mujeres) y, en segundo lugar, al Estado; ello para poder transferir sus costes de manera adecuada a sus intereses, de acuerdo a la lógica de la producción. Tal y como Combes & Haicault han señalado, “una referencia teórica muy frecuente consiste en partir de la asignación de espacios y tiempos de producción al capitalismo para proclamar la separación entre producción y reproducción con el riesgo de asignar la reproducción a la familia y el Estado” (Combes & Haicault, 1994: 543).

sobre todo en un contexto de crisis económica, en el que los cuidados han de ser asumidos por la ciudadanía.

Entre otros críticos, Maccines (2005), pone de relieve cómo las iniciativas de conciliación en los distintos países son el resultado de las políticas europeas de promoción del empleo, y no responden a una demanda social explícita. Desde los años ochenta, a nivel europeo se detecta una preocupación creciente acerca de las posibilidades de compatibilizar responsabilidades familiares y laborales. Estas inquietudes se materializan con la elaboración de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

La conciliación se configura como estrategia para implementar instrumentos de las políticas públicas, como permisos laborales (de maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad horaria, reducción de la jornada laboral por motivos familiares, etc.), los servicios (para el cuidado de niños o ancianos, especialmente) y transferencias económicas a las familias.

Así mismo, se establecen políticas sociales para sincronizar los tiempos urbanos a los ritmos de vida de la ciudadanía (Montero, 2006: 1), posibilitando la compaginación entre tiempo de trabajo retribuido, trabajo doméstico/familiar no remunerado y tiempo de no trabajo.

Dichas políticas implican planes reguladores de la ciudad (“planes del tiempo de las ciudades”), coordinando los horarios de apertura y cierre de las actividades comerciales y de los servicios, tanto públicos como privados. En este sentido, se facilita la accesibilidad a los transportes públicos, acercado los espacios y mejorando las condiciones para el ocio. Así como mediante la intervención en la organización del funcionamiento de las actividades de las instituciones educativas (calendario lectivo, plazas en los comedores escolares, etc.).

En el ámbito universitario, queremos resaltar el estudio realizado por Asián (2011), que consideró que si bien los avances en las medidas de conciliación por parte de la Universidad de Sevilla, según las percepciones de su personal de administración y servicios, han sido importantes y muy favorables en muchos términos; persiste la necesidad de seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de estas personas trabajadoras para que hombres y mujeres estén igualmente presentes en sus trabajos y en las mismas condiciones. Se considera que dichas medidas contribuirán a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas sin menoscabo de la productividad y la eficiencia de la propia Universidad y sus servicios.

En esta línea de investigación, resaltamos el trabajo de Vázquez (2011), que analizó la situación laboral y profesional, las cargas familiares y la percepción personal sobre la conciliación del personal docente e investigador dentro de sus Departamentos y Centros de trabajo. En dicho trabajo se concluyó que, a pesar de lo que se pueda pensar de antemano, el sexo de la persona encuestada no influye demasiado.

2.3. Conciliación e Identidad

A partir de la transversalidad de la conciliación como estrategia para armonizar dos espacios donde se desempeñan roles estereotipados, consideramos fundamental introducir como categoría de análisis, el auto-concepto de género. Ello nos permitirá analizar la percepción de

las relaciones y sinergias en función de las distintas tipologías de perfiles (esquemáticas o no de género), y de este modo conocer si las cuestiones de género influyen en cómo vivencian las personas las posibilidades de hacer compatibles los espacios productivo y reproductivo.

En Psicología, el auto esquema se refiere a estructuras de conocimiento preexistentes en la mente de las personas, respecto a un tema concreto a partir de la experiencia previa. Con el desarrollo de las nuevas escalas de masculinidades y feminidades, entre cuyos presupuestos se contempla su independencia (Bem, 1974), se describe el desarrollo de un nuevo inventario de los roles sexuales, materializados en la masculinidad y la feminidad como dos dimensiones independientes.

Los esquemas de género orientan cómo procesamos la información e influyen en las conductas de hombres y mujeres. A partir de esta conceptualización nace el término de androginia, para designar a aquellas personas que presentan en igual medida, rasgos masculinos y femeninos. La masculinidad y la feminidad representan dos conjuntos de habilidades conductuales y competencias interpersonales, que los individuos independientemente de su sexo, usan para relacionarse con su medio (Kelly & Worrel, 1977).

Partimos de la teoría del esquema de género de Bem (1981), quien propone que el auto-concepto de género deriva del esquema de género del individuo. De este modo, existen unos roles asociados a varones y mujeres, y mediante el proceso de socialización, niños y niñas aprenden cuál es el contenido social de estos esquemas, qué atributos deben tener según el sexo y por tanto, sobre sí mismos/as.

Esta teoría se centra no en el contenido de estos esquemas, sino en la influencia que ejercen sobre el procesamiento de la información relacionada con el género, incluso en el procesamiento de dicha información sobre sí mismo/a.

Considera que los individuos que se identifican con el rol de género tradicional de su sexo, es decir, las mujeres femeninas y los hombres masculinos, difieren del resto en que poseen una mayor facilidad para procesar la información general, y también el conocimiento de sí mismos y de los demás, de acuerdo con los esquemas de género que dicotomizan lo masculino y lo femenino. Llegando incluso la orientación del rol sexual a influir acerca de la percepción que tenemos sobre las atribuciones de éxito y de fracaso (Wong et al., 1985).

Desde la década de los setenta han surgido dos enfoques claramente diferenciados. El psicométrico, basado en la cuádruple tipología (perfiles masculinos, femeninos, andróginos e indiferenciados), y el cognitivista, que transforma la cuádruple tipología en un modelo dual: personas con esquema de género y personas sin esquema de género (Bem, 1981; Hamilton, 2003).

El paso de un enfoque a otro, iniciado básicamente por Bem en la década de los ochenta y que ha desarrollado ulteriormente el autor en 1993, tiene su justificación por las críticas, tanto de tipo teórico como metodológico, dirigidas específicamente al Bem Sex Role Inventory — BSRI— (Fernández y Coello, 2010). Estos autores consideran que se precisa la construcción de pruebas objetivas para la valoración de perfiles esquemáticos o no de género y sus consiguientes actitudes hacia los derechos de las mujeres (Fernández et al., en prensa, 998).

En esta línea existe una serie de investigaciones que relacionan entre la cuádruple tipología de personas derivada de las mismas (andróginas, masculinas, femeninas e indiferenciadas) con características psicológicas. Entre ellas, las actitudes hacia los derechos y responsabilidades de las mujeres o hacia el feminismo (Archer, 1989, Smith & Bradley, 1979; Toller et al., 2004). Existen las normas sociales establecidas y cumplen con las expectativas que se esperan de ellas en el desempeño de los distintos roles estereotipados (Saltzman, 1992).

Distinguen, por tanto, mujeres con auto esquema de género tradicional, sujetas al modelo normativo de mujer «ama de casa», cuidadora y esposa “amantísima”, de las «no tradicionales», mucho más independientes respecto de los roles de género asignados socialmente. Según Parella & Samper (2007) el tener un empleo remunerado no garantiza que las mujeres actúen de forma independiente a los roles de género, en la medida que existen otros factores que inciden en su auto-percepción.

Por otro lado, existen mujeres que sienten una limitación al tener que cumplir con los comportamientos que definen su rol de género asociado a su condición de mujer y que disponen de una mayor flexibilidad y variedad conductual (Martínez et al., 2002). Consideramos que esta situación propiciará la problemática de la doble presencia femenina, en la medida en que no quieren renunciar a la carrera profesional propia, y no dejan de actuar conforme a los estereotipos que vienen siendo establecidos para el sexo femenino. Resaltamos cómo este conflicto inter-rol incide en su salud auto-percibida y, por tanto, en su calidad de vida.

Existen personas, sobre todo mujeres y varones andróginos, aunque tal vez también los indiferenciados, que asimilan esa misma realidad trascendiendo la dicotomización (Bem, 1993). Algunos estudios centrados en el análisis de la percepción de los roles sexuales en diferentes grupos de mujeres señalan que las mujeres que no trabajan presentan actitudes más tradicionales respecto al mundo laboral que las que sí lo hacen, mientras que las divorciadas y casadas que trabajan son igualmente liberales en su actitud hacia el trabajo de la mujer (MacKinnon et al., 1984).

La incorporación de la mujer al rol productivo, y por tanto el estudio de la multiplicidad de roles, para conocer las posibilidades de compatibilidad, hace patente las diferencias de género respecto a la orientación hacia el trabajo remunerado y ante los roles relacionales. Algunos autores consideran que las mujeres son las que encuentran más incompatibilidad. Sin embargo, un análisis en mayor profundidad detecta el carácter predictor del auto-concepto en el conflicto inter-rol, siendo diferente para las mujeres andróginas y las indiferenciadas.

Tanto Lambert (1990) como Izraelí (1993) han señalado que los estereotipos de género son determinantes en la aparición del conflicto proponiendo que en las mujeres, las actitudes de género más tradicionales se relacionan con mayores índices de conflicto inter-rol.

Sin embargo, Martínez et al. (2002) concluyen que, son precisamente las mujeres no tradicionales (andróginas) las que más conflicto acusan frente a las femeninas, aunque pudiera deberse a las medidas utilizadas (auto-percepción frente a estereotipos de género).

A partir de ahí, si consideramos que el auto esquema es un determinante clave en cómo vivencian el rol del espacio reproductivo, intentaremos acercarnos al enfoque psicométrico que

define la cuádruple tipología de personas. De este modo, analizaremos a las personas con perfiles andrógino, masculino, femenino, o bien, indiferenciado. Y finalmente, también nos acercaremos al enfoque cognitivista que transforma aquél en un modelo dual, distinguiendo entre personas con o sin esquema de género (Bem, 1981; Halmilton, 2008)

En la medida que nuestro objetivo es formular una propuesta de intervención eficaz a las necesidades de los distintos perfiles sociodemográficos y profesionales, consideramos importante conocer si existen diferencias en función del auto esquema de género en los empleados/as de este contexto universitario. Así mismo, nos planteamos conocer si estas diferencias en función del grado de interiorización y aceptación de las normas estereotipadas de la sociedad como masculinas o femeninas, van más allá del sexo y de la edad. Influyendo en la posibilidades y dificultades para hacer compatibles los espacios públicos y privados, así como en la salud auto-percibida.

Entendemos que en el marco de nuestro estudio, aquellas mujeres con auto esquema de género tradicional o femenino pueden percibir como propias las tareas del ámbito reproductivo, al margen de si se dedican o no a un empleo remunerado. Su socialización, tanto del ámbito familiar como educativo, les lleva a responsabilizarse tanto del trabajo doméstico como del rol de los cuidados, bien mediante la ejecución directa o su gestión. En función de los ingresos de la unidad familiar, las mujeres pueden contar con la ayuda de otras mujeres-madres, como estrategia de conciliación; sobre todo en la actualidad, en un contexto de crisis económica.

Estrategia sin la cual muchas mujeres no podrían mantener sus empleos con la llegada de los hijos —sobre todo las mujeres con menos recursos, que no pueden costearse servicios privados— (Tobío, 2001).

En este contexto, la falta de accesibilidad a servicios públicos y gratuitos puede suponer tener que renunciar a la vida laboral o a la carrera profesional; o bien, adaptar su participación laboral a las necesidades reproductivas, asumiendo la centralidad de la ocupación del marido y concibiendo la propia como «complementaria», aunque a la vez imprescindible; en la medida que los ingresos del marido, no son suficientes para asegurar la solvencia económica del grupo familiar (Parella & Samper, 2007). De ahí que, en ocasiones se dé la agrupación familiar desde el punto de vista económico según la perspectiva de la economía del bienestar.

2.4. Conciliación y Formación

Si bien el empleo ocupa un lugar central en la vida de los empleados/as públicos, la formación es esencial para acceder al puesto de trabajo y poder desarrollar una carrera profesional con independencia del carácter instrumental o expresivo del mismo.

Por ello, nos resulta imprescindible conocer el tiempo que los empleados/as públicos dedican además de su jornada laboral a la formación no reglada, así como su influencia en las posibilidades de conciliación. Nos resulta relevante, cuando nos encontramos en una cultura de formación continua, por el cambio acelerado de la sociedad en un mundo globalizado que deja anticuado el conocimiento y los métodos de trabajo. En ese contexto, la educación y la formación deben centrarse más en la actualización y la modernización del conocimiento y las destrezas (Forcem, 2001).

Desde este enfoque podríamos considerar a los problemas de conciliación, como barreras profesionales o barreras relativas a la carrera (career related barriers) que han sido definidas como “eventos o condiciones, ya sean de la persona o de su ambiente, que dificultan el proceso de desarrollo profesional” (Swanson & Woitke, 1997: 446). Con ello se alude a ciertos factores internos de la persona, así como a otros externos, relativos al contexto o medio en que ésta se inserta. Se trataría, en este caso, de un factor que no solo influye en los problemas de conciliación, sino que limita en mayor grado el desarrollo profesional y personal.

Al objeto de encuadrar este factor en las distintas clasificaciones que se vienen realizando, Harmon (1997), Farmer (1985, 1997), Swanson & Woitke (1997) se han referido a barreras internas y externas; Swanson & Tokan (1991) a barreras sociales-interpersonales, actitudinales, e interaccionales; Phillips & Imhoff (1997), Russel & Burguess (1998), a barreras anteriores y posteriores a la inserción profesional; Fitzgerald & Weitzman (1992), y Melamed (1995) aluden a barreras debidas a la interacción de factores en el desarrollo profesional.

Conocer si se trata de un factor interno a la persona, o externo, relativo al contexto o medio en que los empleados/as públicos se insertan, nos permitirá poder estar en disposición de formular propuestas de intervención para contrarrestar su efecto como problema en la conciliación, y por tanto, en el desarrollo profesional.

Considerando además, que la cualificación profesional no solo fomenta el empleo, sino que facilita la cohesión social y económica, aspectos de capital importancia para nuestra sociedad. Y que según recomendaciones europeas debería incorporar en cada momento enseñanzas sobre las competencias fundamentales, tales como: TIC, idiomas, prevención de riesgos laborales, etc.

En este contexto universitario, dichas orientaciones se concretan en políticas formativas dirigidas a los sectores P.A.S. y P.D.I. para la formación y actualización continua en competencias transferibles al puesto de trabajo, así como en indicadores de responsabilidad social.

En una aproximación a la oferta formativa detectamos que se cumplen los indicadores de que la formación debe centrarse más en la actualización y la modernización del conocimiento y las destrezas (Forcem, 2001). Se confirma que estamos inmersos en el nuevo paradigma de la “formación a lo largo de toda la vida”, que según el Encuentro sobre “Políticas y prácticas de la formación continua en el marco europeo” comparten los Estados miembros de la Unión Europea. Sin embargo, observamos que es escasa la formación no reglada en competencias en valores sobre la equidad de género.

2.5. La Conciliación como estrategia para armonizar el conflicto inter-rol

El nuevo mapa social con del desempeño de nuevos roles, tras la incorporación de la mujer al empleo justifica que los legisladores desde el ámbito internacional al nacional hayan intentado facilitar su armonización a través de las políticas de conciliación. En este sentido, en España surge la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin embargo, según la literatura académica en estos espacios se producen sinergias difícilmente reconciliables, como consecuencia de que los individuos tienen que desempeñar múltiples roles que son incompatibles (Katz & Kahn, 1978). Esta teoría ha recibido críticas porque algunos estudios defienden que el desempeño de múltiples roles no se asocia necesariamente con el conflicto inter-rol.

Según Zedeck y Mossier (1990) dichas sinergias responden a distintos modelos teóricos de relación entre familia-trabajo y viceversa, entre los que se encuentran los siguientes:

1) El Modelo de Desbordamiento o generalización, defiende que todo lo que ocurre en uno de los ámbitos es transferible al otro. Existe por tanto, una similitud entre el entorno laboral y el familiar, de manera que las actitudes y el estado de ánimo que el trabajador o trabajadora experimenta en un espacio es trasladado al otro (Staines, 1980).

Sin embargo, una alta implicación en más de un rol no se relacionaría necesariamente con la manifestación de conflicto inter-rol (Baruch, Biener & Barnett, 1987). En este sentido, el matrimonio, la familia y el empleo no serían en sí mismos estresores, sino que la satisfacción con los roles del espacio reproductivo, pareja y familia estaría relacionada con la satisfacción laboral y una reducida sobrecarga de trabajo (Langan-Fox, 1996); estando interactuando en el estrés ocupacional el deseo de promoción en el empleo.

En la mayoría de los casos, lo que se produce es un desbordamiento del trabajo hacia la familia (Gutek et al. (1988), quienes consideran fundamental incorporar la perspectiva de género como variable explicativa porque permitiría aclarar aquellos casos en los que la acumulación de roles puede producir aumento o reducción del estrés.

Según Martínez-Pérez & Osca (2001), al igual que en otros trabajos con muestra de otro país (Eagle & Cols, 1997; Gutek & Cols., 1991)³⁶, no se observan diferencias entre el grupo de mujeres y el de varones. Tal vez, como consecuencia del cambio de modelo de pareja tradicional a nuevas formaciones familiares, más igualitarias donde ambos miembros, desean desarrollar una carrera profesional y por tanto, comparten sus responsabilidades familiares.

Estos autores encuentran cuatro variables laborales que actúan como ajuste en la relación familia-trabajo: la satisfacción laboral, el número de horas trabajadas semanalmente, el apoyo por parte de los supervisores y las intenciones de abandonar la organización. Y sin embargo, no confirman la hipótesis planteada sobre las relaciones existentes entre determinadas conductas laborales (absentismo, rendimiento y rotación) y las dimensiones del ajuste familia-trabajo.

2) Modelo de Compensación, defiende que hay una relación inversa entre el ámbito laboral y el familiar, así como entre la actividad laboral y el hecho de no trabajar. De tal manera que una privación en el laboral sería compensada por otras experiencias familiares o actividades no laborales. Las experiencias en ambos ámbitos tienden a ser antagónicas, pero en su conjunto se compensan o equilibran (Staines, 1980).

³⁶ en Durban (Sudáfrica).

En este modelo, la teoría de la *acumulación de roles* (Sieber, 1974) plantea la idea de que cuando se desarrollan de manera múltiple se pueden obtener más consecuencias positivas que negativas (interacciones sociales, desarrollo personal, aumento de la autoestima, etc.), con lo que los posibles efectos negativos quedarían compensados.

Dentro de este modelo, *la teoría de identidad social* de Tajfel & Turner (1971) explicaría que una persona pueda alcanzar el equilibrio entre familia y trabajo, asegurándose a separar las identidades en conflicto, e incluso llegar a sentirse satisfecha.

Por otro lado, *la teoría del intercambio social* considera que los trabajadores y trabajadoras pueden sentirse motivados a realizar un esfuerzo extra, a cambio de los beneficios sociales que puede ofrecer la empresa, como horarios flexibles o guarderías (Lambert, 2000).

3) El Modelo de Segmentación, afirma que el éxito en uno de los ámbitos no tiene por qué interferir en la eficacia del otro. El trabajo y la familia son entornos distintos y, por tanto, la persona puede funcionar con éxito en una esfera vital, sin que se produzca ninguna influencia en la otra (Evans & Bartolomé, 1984; Payton-Miyazaki, Brayfield, 1976; Piotrkowski, 1978).

4) El Modelo de la Teoría Instrumental, sugiere que uno de los ámbitos (laboral o familiar) es el fundamental para conseguir los recursos, ciertos logros y la satisfacción en el otro (Evans & Bartolomé, 1984; Payton-Miyazaki & Brayfield, 1976).

5) El Modelo de la Teoría del Conflicto, nos indica que la satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio en los roles familiares o viceversa, resultando ambos ámbitos incompatibles, debido a que atienden a distintas normas y requerimientos (Evans & Bartolomé, 1984; Greenhaus Beutell, 1985; Payton- Miyazaki & Brayfield, 1976).

Esta perspectiva considera como variables predictoras del conflicto: el tiempo, la tensión, el agotamiento, las conductas y expectativas incompatibles. Partiendo del carácter limitado del tiempo como recurso, las personas bien se dedican a una tarea o a otra. Con lo que una mayor implicación o dedicación de tiempo al trabajo induciría a experimentar conflicto trabajo-familia, y la mayor implicación familiar, provocaría conflicto familia-trabajo (Greenhaus y Beutel, 1985)

El conflicto estaría basado en las demandas del contexto (profesional o familiar), en la medida que al sujeto se le exigen tareas en un dominio que le impiden la participación o el compromiso en otro tipo de contexto. Situación que pueden ocasionar la depresión y el burnout (Bacharach, Bamberger & Conley, 1991)

Estudios empíricos posteriores profundizan en dichas variables predictoras aportando nuevos datos que se concretan en nuevas líneas de investigación que profundizan en dichos factores.

Entre los estresores laborales más estudiadas según (Zedeck & Mosier, 1990) estarían las siguientes:

- a) El status laboral (Staines, Pottick & Fudge, 1986) y la satisfacción laboral (Barlingng & Rosenbaum, 1986). Por otra parte, Wiley (1985) halló que si la familia interfiere en las

cuestiones laborales, el nivel de satisfacción laboral sería más bajo, es decir, un conflicto con el rol laboral mediado por el familiar produce un menor compromiso y una mayor insatisfacción laboral (Martínez-Pérez & Osca, 2001). La satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio en los roles familiares o viceversa (Greenhaus & Beutell, 1985)

- b) El trabajo como eje central de la vida (Near et al., 1980). Existe una relación directa y positiva entre la importancia del rol laboral, el conflicto de roles (Greenhaus & Kopelman, 1983) y las condiciones laborales (Staines et al., 1986; Presser, 1986).
- c) Las expectativas respecto del rol laboral y el compromiso laboral (Cooke & Rousseau, 1984); (Barling & Rosenbaum, 1986). Sobre todo, en el caso de las mujeres con hijos pequeños (Holahan & Gilbert, 1979).
- d) La satisfacción profesional y la formación (Osherson & Dill, 1983).
- e) La participación social (Near et al., 1980).

Se considera que actúan como predictoras las características de la tarea y del horario. En cuanto al tiempo y su influencia en la determinación de las decisiones de la mujer sobre sus proyectos personales, se ha generado un acercamiento de ciertas investigaciones hacia esta problemática. En este sentido, Cordoni (1993) señala que los tiempos de trabajo siguen siendo definidos sobre la base de una división sexual del trabajo tradicional que ya no existe en la realidad y por tanto, no responde a las necesidades y demandas de las mujeres.

Respecto a la reestructuración del tiempo, las mujeres eligen ciertas formas de enfocar su porvenir personal. Bouffard (1986) analizó las aspiraciones de diferentes grupos de mujeres y el perfil motivacional que mostraba cada una de las muestras. Los resultados confirmaron que las mujeres plantean sus perspectivas de futuro dependiendo de sus vivencias y situaciones actuales. Así, las amas de casa se preocupan por el cuidado de su familia, las mujeres estudiantes desean alcanzar una buena realización académica y aquéllas que trabajan se interesan por su cumplimiento en el trabajo y gozar de un cierto tiempo de ocio.

Con posterioridad, el estudio de Gracia, González & Peiró (1996) señala como influyentes en el conflicto los estresores derivados del rol laboral (ambigüedad, conflicto intra-rol). Concluyen que las características de la tarea y del horario, la implicación, relevancia y aspiraciones laborales no cobran relevancia por sí mismos, sino en la medida en que son mediadores del conflicto.

Estos resultados fueron corroborados parcialmente por Marín, Infante & Rivero (2002) quienes hallaron que las tensiones del rol laboral se relacionaban significativamente con las percepciones del conflicto trabajo-familia, mientras que las tensiones del rol familiar aparecían asociadas con la percepción de conflicto familia-trabajo. Estos autores encontraron que la sobrecarga de rol era el antecedente más significativo del conflicto trabajo-familia, seguido de la ambigüedad y el conflicto de rol. Sin embargo, la importancia de la tensión laboral como determinante de la percepción de conflicto sólo aparecía en trabajadoras cuya prioridad era el trabajo, y por tanto, el empleo ocupaba un lugar central en sus vidas.

Otros estudios resaltan la existencia de variables predictoras comunes a los dos espacios como es el carácter limitado de los recursos. Esto significa que a mayor número de horas dedicadas al trabajo remunerado, menor es el número de horas de que se dispone para dedicarse al trabajo doméstico³⁷, y mayor la ansiedad experimentada, tanto en hombres como en mujeres (Sorensen et al., 1987).

Según Martínez-Pérez & Osca (2001)³⁸ de acuerdo con la *teoría de los recursos limitados* (Greenhaus & Beutell, 1985) a más horas de dedicación al trabajo, mayor conflicto inter-rol, tal como demostró Gutek et al. (1991), pero sólo ocurre en el caso de los varones.

No encontraron que las horas de trabajo en la casa influyeran en el conflicto inter-rol. Esto podría deberse a la interferencia del trabajo en la familia (conflicto inter-rol trabajo-familia) y no de la familia en el trabajo (conflicto inter-rol familia-trabajo), tal como define su modelo de inversión temporal o Racional.

Por otro lado, respecto a la sobrecarga de rol, ambigüedad e implicación, Izraeli (1993) analizó algunas condiciones laborales y familiares, aparte del compromiso del rol, en relación a dicho conflicto. Considera que hombres y mujeres experimentan el mismo nivel de conflicto dependiendo de las exigencias en cada uno de los contextos, debido a que el compromiso laboral y la vida familiar son igualmente importantes para ambos. Sin embargo, concluyó que el género debía considerarse una variable predictora, porque los hombres con menos estereotipos de género experimentaban más conflicto de rol que las mujeres más pro-feministas, debido a que no pueden igualar su dedicación a lo laboral y lo familiar; el hombre debe cumplir en mayor medida que la mujer con su compromiso laboral.

También confirmó que el exceso de tiempo dedicado al área laboral estaba asociado al conflicto del rol sólo para el caso de los hombres, debido a que durante la semana no pueden cumplir con su rol familiar. La presencia de niños pequeños en casa y la preocupación por el cumplimiento del rol laboral también aparecen asociados con el conflicto inter-rol.

Posteriormente se han ido introduciendo otra serie de variables como posibles predictoras del conflicto o mediadoras de la relación trabajo-familia.

Gutek et al. (1991) y Frone et al. (1992) estudiaron que el conflicto puede darse en dos direcciones, de modo que el trabajo puede influir en la familia, y ésta en el trabajo. Son constructos distintos con causas y consecuencias diferentes. Si bien, el conflicto trabajo-familia tendría su origen en estresores laborales, el conflicto familia-trabajo dependería de estresores familiares, siendo la repercusión distinta en función del dominio de influencia, con consecuencias afectivas y conductuales en las familias, y laborales en el trabajo.

Así, Higgins et. al, (1992) encontraron una relación directa o positiva entre el compromiso laboral y el conflicto de rol, llegando a la conclusión de que cuando el trabajo

³⁷ Efecto sustitución en Economía.

³⁸ Estudio psicométrico de la versión española de la escala de «Conflicto familia-trabajo» de Kopelman et al., (1983).

interfería en la vida familiar, la calidad de ésta descendía. Estos autores se basan en la naturaleza bidireccional y recíproca del fenómeno familia-trabajo.

El conflicto en el trabajo puede provocar insatisfacción con el rol familiar debido a las dificultades para desempeñarlo adecuadamente ya que, con frecuencia, los asuntos familiares han de acomodarse a las restricciones y demandas laborales.

Por su parte, Bleda & Martínez (2002) analizaron que un alto compromiso laboral estaba relacionado con una gran centralidad en el trabajo, y que estas variables son mediadoras de una alta satisfacción laboral y del conflicto de rol. De este modo, el nivel de compromiso y el grado de importancia de los roles laborales y familiares están asociados con la compatibilización entre ambos.

En este sentido, las mujeres no percibían excesivos problemas en la compatibilización de sus roles familiares y laborales, aunque sí manifestaban una insatisfacción laboral. Se comprobó que los altos niveles de centralidad de empleo y de deseo de formación contrastan con la explicación de que las mujeres son objeto de altos niveles de conflicto dada su necesidad de atender tanto a las demandas laborales como a las familiares (Lundbert et al., 1994).

Otras investigaciones realizan un análisis del conflicto en cuanto a los efectos de un dominio sobre otro. Así Greenhaus & Beutell (1985) analizan las consecuencias familia-trabajo (CWF) y Burke (1988) analiza el conflicto trabajo-familia (CFM) en cuanto a sus efectos sobre la vida familiar y laboral.

A) Consecuencias en la familia

Gutek et al. (1991) plantean el *modelo de inversión temporal o racional*, contraponiéndolo a la perspectiva que toma en cuenta las expectativas del rol sexual; *Modelo de expectativas de Rol*, por el que se considera que no es tanto la inversión de tiempo la que genera el conflicto, sino la adecuación del rol desempeñado por el trabajador/a según lo que tradicionalmente es propio por su género.

Los estresores laborales, como consecuencia de la jornada laboral, pueden provocar tensión que se traslada al hogar, creando una fuente de problemas físicos y mentales (dolor de cabeza, irritaciones, preocupaciones), confirmando la hipótesis del desbordamiento o *spillover* (MacEwen & Barling, 1992).

En cuanto al efecto en los menores del hogar, el mayor número horas trabajadas se relaciona con menor rendimiento escolar y una mayor motivación laboral de las madres se asocia con mayor apoyo de éstas al rendimiento académico del niño y una mayor motivación de las niñas.

B) Consecuencias en la vida laboral

Según algunos autores el conflicto existe una correlación débil con antecedentes demográficos, pero fuerte con las características del trabajo, el apoyo social, los niveles de trabajo y el estrés no laboral (Gutek et al., 1991). Este modelo de investigación ha recibido un considerable apoyo empírico.

La incidencia, exceptuando el conflicto basado en el tiempo, se materializa con el síndrome burnout, falta de satisfacción y compromiso laboral, disminución del rendimiento de trabajo (Lambert et al., 2009).

Algunos autores describen que tanto el conflicto trabajo-familia como el familia-trabajo se relaciona positivamente con el estrés laboral (Judge et al., 1999), y el primero, con la satisfacción laboral.

En cuanto a los facilitadores laborales, recientemente ha surgido un nuevo modelo teórico para explicar la relación existente entre estos dos ámbitos: la *teoría del ajuste familia trabajo*. Dado que dicha teoría es muy actual, no han sido muchas las investigaciones que hasta la fecha han tratado de analizar la posible relación existente entre las variables laborales o personales y dimensiones como la facilitación trabajo-familia y la facilitación familia-trabajo.

Si nos centramos en la facilitación trabajo-familia, se constata que dicha dimensión está relacionada con variables laborales como la satisfacción laboral y el apoyo por parte de los supervisores.

La satisfacción laboral hace referencia a un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. Así, por ejemplo Locke (1976) la define como “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”, y para Muchinsky (2000: 238) es “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo”. De esta forma, afirman que un trabajador se siente satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad (Leal et al., 2004: 115).

Para otro grupo de autores, el concepto va más allá de las emociones y es descrito como una actitud generalizada ante el trabajo. Así, Bravo et al. (2002: 347) la definen como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo”. Brevemente definida, una actitud representa una predisposición a responder de forma favorable o desfavorable a personas u objetos del entorno (Gamero, 2005: 21).

Los estudios de Wright & Hamilton (1978) confirmaron investigaciones anteriores acerca de la mayor satisfacción en el trabajo de las personas mayores, en relación a las personas más jóvenes.

Abordaron tres posibles explicaciones para esta tendencia, que se detallan a continuación:

1. La situación actual de los trabajadores tiene un conjunto de valores post-materiales que contradicen las demandas del sistema industrial y que tiene efectos negativos en la satisfacción con el trabajo.
2. La mayor satisfacción de los trabajadores de edad se debe a que tienen mejores puestos de trabajo.

Según los estudios de Larocco & French (1980), no existían evidencias de que el apoyo social y las relaciones con los amigos predijesen satisfacción laboral.

Por su lado, Locksley (1980) no encontró evidencia de que el grado de interés en la actividad laboral fuera consecuencia del ajuste marital ni de la compañía de esposas.

En cuanto al carácter predictor de la familia, Wiley (1985) halló que si la familia interfiere en las cuestiones laborales el nivel satisfacción laboral sería más bajo.

El conflicto trabajo familia aparecía asociado a una baja satisfacción laboral, ya que se reduciría la percepción de conflicto de roles. Kossek & Ozeki (1999) encontraron un efecto moderador del control en la relación conflicto y satisfacción laboral.

Los estudios sobre conflicto de rol coinciden en que éste influye de forma negativa en el estado de salud y en los niveles de satisfacción laboral y bienestar en general.

Según Bruck et al. (2002; 60 (3): 336-53) quienes analizaron la relación entre el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo y la satisfacción en el trabajo³⁹, esta última era la única forma de conflicto significativamente relacionada con la satisfacción laboral. Sus resultados pusieron de relieve la importancia de considerar tanto la forma como la dirección del conflicto, así como la importancia de las implicaciones prácticas para las organizaciones.

También Aguirre & Martínez (2006) pusieron de manifiesto la importante influencia que cuatro variables laborales: la satisfacción laboral, el número de horas trabajadas semanalmente, el apoyo por parte de los supervisores y las intenciones de abandonar la organización, ejercen sobre el ajuste familia-trabajo. Concluyó que mayores niveles de conflicto trabajo-familia están asociados con menor satisfacción laboral en el caso de las mujeres, pero no en el de los varones. Sin embargo, mayores niveles de facilitación trabajo-familia se relacionan con mayor satisfacción laboral y mayor apoyo por parte de los supervisores, en el caso de los varones, pero no en el de las mujeres.

Una actitud de comprensión y escucha hacia sus obligaciones familiares por parte de su supervisor, les resulte insuficiente para conciliar su vida laboral y familiar, si esta actitud no se traduce en prácticas concretas que faciliten el ajuste entre dichos ámbitos. La no existencia de diferencias en los niveles de conflicto experimentados por varones y mujeres puede estar reflejando un cambio en el modelo de pareja, es decir, la evolución del modelo tradicional a un modelo de pareja más igualitario en el que ambos desarrollan una carrera profesional y comparten sus responsabilidades familiares.

Aunque los estresores familiares han sido menos estudiados que los laborales, y que además se les concede menos importancia, Hughes et al. (1992) han señalado que es posible identificar algunas variables relevantes respecto del ámbito familiar, tales como, el conflicto interpersonal, la cautividad del rol (sentirse atrapado cuando se prefiere hacer otra cosa) y la relación establecida con la pareja (Handy, 1978).

³⁹ WFC; work-family conflict; FWC; family-work conflict; WFF; work-family facilitation; FWF; family-work facilitation. Los resultados indicaron que el WFC estaba significativamente relacionado con ambos tipos de satisfacción en el trabajo, pero la relación fue significativamente más fuerte con la satisfacción laboral compuesta de la satisfacción laboral global. Consideró tres formas de conflicto de manera simultánea (en base al tiempo, a base de esfuerzo, y basada en el comportamiento),

Las condiciones subjetivas también han sido variables explicativas, ya que se confirma que lo más importante en el ajuste entre el hogar y el trabajo es la percepción de una adecuada correspondencia o equilibrio entre ambos (Pittman, 1994). Con frecuencia, no son tanto las condiciones objetivas, sino las subjetivas las que determinan la aparición y sentimiento de conflicto e incompatibilidad entre las funciones.

Entre las condiciones subjetivas, las mujeres tienden a percibir menor control que los hombres en relación a sus relaciones interpersonales y ciertos eventos de su vida, sobre todo conforme aumenta su dedicación en el trabajo fuera de casa (Sherman, Higgs & Williams, 1997). En concreto, Noor (2002) halló un efecto moderador del control en la relación conflicto y satisfacción laboral.

El conflicto trabajo familia aparecía asociado a una baja satisfacción laboral, pero dicha relación estaría moderada por los niveles de *locus* de control, de tal forma que si el control interno es alto, aumentaría la satisfacción laboral, ya que se reduciría la percepción de conflicto de roles (consistente con los estudios de Kossek & Ozeki, 1999).

Por su parte, Wayne et al, (2004) investigaron la relación entre los rasgos de personalidad, los conflictos y la facilitación entre los roles laborales y familiares. Llegaron a la conclusión que el conflicto se relaciona negativamente con el trabajo y la familia los resultados (por ejemplo, menor esfuerzo y trabajo de la familia y de satisfacción), mientras que la facilitación se relaciona positivamente con los mismos resultados.

Las Organizaciones han reconocido los costos económicos de la CWF y han desarrollado los esfuerzos para reducirlo (por ejemplo, opciones de trabajo flexibles). El descubrimiento de la función de la personalidad y los beneficios de los roles laborales y familiares no reduce la responsabilidad de organizaciones o política pública para ayudar a los empleados a equilibrar su vida laboral y familiar. Debe hacerse hincapié en que los rasgos de personalidad sirven principalmente para mejorar o mitigar las condiciones existentes.

Teniendo en cuenta que algunos factores están relacionados con el conflicto y la facilitación en la misma dirección (por ejemplo, el número de horas trabajadas), algunas técnicas destinadas a reducir conflictos pueden servir para reducir también la facilitación. El conocimiento de las diferencias individuales puede ayudar a maximizar la eficacia de los programas de organización; por ejemplo, los Programas de Asistencia al Empleado (P.A.E.).⁴⁰

En cuanto a la relación entre equilibrio trabajo-familia y variables sociodemográficas, Ford et al. (2007) estudiaron si las responsabilidades por hijos pequeños suponían mayores conflictos para interactuar en estas dos áreas, como consecuencia de la elevada demanda de responsabilidades de crianza. Se concluyó que no existía relación significativa, tal vez por los altos niveles de autoeficacia ya que existe evidencia de que la autoeficacia regularía efectos de una serie de variables de los padres, madres e hijos sobre la calidad de la parentalidad.

⁴⁰ Los Programas de Asistencia al Empleado se amplían y abarcan cuatros objetivos (Presnall, 1985): resolver los problemas laborales; actuar sobre el lugar de trabajo, enfocando los problemas humanos como asuntos a resolver; humanizar el lugar de trabajo; y desarrollar nuevas acciones, sabiendo que las áreas de la salud, el trabajo, las relaciones humanas, etc., interaccionan entre sí.

Otra variable mediadora en el espacio reproductivo es la variable apoyo social, que ha sido estudiada a partir de House y French (1980). Señalan que los trabajadores que reciben apoyo social muestran un mayor bienestar psicológico, una mayor satisfacción laboral y un mayor rendimiento. Dicho apoyo y las relaciones con los amigos son variables predictoras de la satisfacción laboral según Larocco et al. (1980).

Frone et al. (1992a) realizaron el análisis de la variable apoyo social y su vinculación con los niveles de depresión y ansiedad.

Adams et al. (1996) plantean un modelo más integrador, en el que tienen en cuenta aportaciones de las distintas teorías y sugieren que la relación familia-trabajo puede ser simultáneamente caracterizada tanto por el conflicto, como por el apoyo. Concluyeron que niveles altos de compromiso familiar están asociados a altos niveles de apoyo emocional por parte de los miembros de la familia y a una alta satisfacción con la vida a partir de la Escala de apoyo social para trabajadores⁴¹

Por otro lado, un alto compromiso laboral estaría relacionado con una gran centralidad del trabajo, actuando como mediador de una alta satisfacción laboral y el conflicto de rol. Parece pues, que el nivel de compromiso y el grado de importancia de los roles laborales y familiares están asociados con la compatibilización entre ambos.

Posteriormente, Frone et al. (1997) consideraron que el apoyo familiar está relacionado con variables familiares (sobrecarga familiar, tiempo dedicado a la familia, tensión familiar, etc.) y no lo relacionan directamente con variables laborales, salvo a través del conflicto familia-trabajo.

Aryee et al. (1999) analizaron el papel del apoyo de la pareja en una muestra de empleados de Hong Kong. Los resultados demostraron que aquellas personas con un gran número de responsabilidades familiares, tenían un menor nivel de conflicto familia-trabajo cuando contaban con el apoyo de sus parejas.

En un estudio realizado con mujeres en Malasia se encontró que aquellas mujeres que trabajaban un elevado número de horas, experimentaban menos conflicto trabajo-familia si contaban con el apoyo de sus maridos. La implicación psicológica en la familia también puede atenuar o exacerbar el nivel de conflicto. Esta variable hace referencia a la importancia que tiene para la persona dedicarse a sus roles familiares, lo cual puede tener efectos positivos o negativos sobre el conflicto.

Por ejemplo, Frone & Rice (1987) encontraron que el nivel de implicación en casa actuaba como una variable moderadora entre el nivel de implicación en el trabajo y el nivel de conflicto trabajo-familia. Estos resultados sugieren que aquellas personas que están muy implicadas en sus trabajos tienen más dificultades para equilibrar su vida laboral y familiar si además están muy implicadas en sus roles familiares.

⁴¹ El "Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores" de King et al., (1995).

En relación al debate entre efecto principal o moderador del apoyo social, como plantean estos autores, y más recientemente Viswesvaran et al. (1999), consideran la relación entre el apoyo social y el bienestar. En la medida que el apoyo siempre será positivo, sobre todo en momentos difíciles.

El apoyo familiar para el trabajo no está relacionado con variables laborales, como la satisfacción o la implicación, lo que va en la línea con los resultados hallados por otros autores (Adams et al., 1996; Aryee et al., 1999; Frone et al., 1997) y confirma la hipótesis de la especificidad del apoyo.

En la investigación de Moorosi-Mokolatsie (2006) queda de manifiesto que las mujeres que manifestaban mayor apoyo social, ya sea de sus maridos, empleadas domésticas o familiares, presentaban menores dificultades en el equilibrio trabajo-familia.

La pareja también se ha estudiado como una fuente de apoyo social y de interacción social. Las mujeres que trabajaban y que tenían pareja e hijos, percibían un mayor número de oportunidades para establecer relaciones sociales y redes de interacción social, en comparación con las mujeres que tenían hijos, pero no tenían pareja (Duncan, 2006) encontró que el apoyo elevado del compañero(a) y una baja frecuencia de conflictos constituyen aspectos fundamentales que inciden en la satisfacción con la pareja.

Para las familias con dobles ingresos, Gracia et al. (1996) identificaron dos áreas específicas con especial repercusión: los cambios en la distribución del tiempo doméstico y la intensificación del problema relacionado con el ajuste entre el trabajo y la familia. Aunque también analizan los estresores derivados del rol laboral (ambigüedad, conflicto inter-rol), características de la tarea y del horario, implicación, relevancia y aspiraciones laborales, y distribución del tiempo doméstico.

Ello a su vez, provocaría una influencia inversa, esto es, una interferencia de la familia sobre el trabajo a través de la insatisfacción y la sobrecarga familiar. Esta idea confirma los trabajos de: Frone et al., 1994; Frone et al., 1992b; O'Driscoll et al., 1992.

Las causas de una mayor participación parental, y por tanto apoyo de la pareja fueron abordadas por Paterna & Martínez (2009) que realizan un estudio para identificar las variables implicadas en la participación parental, incluyendo las tareas domésticas y cuidado de hijos/as, siguiendo la línea planteada por Deutsch et al. (1993), no reduciéndose a las tareas de cuidado de los niños y en muestras de hombres exclusivamente, tal y como han hecho otros autores (ver Gaunt, 2005; McBride et al., 2005).

Concluye que los hombres mantienen una ideología masculina y unos roles de género más tradicionales (Levant et al., 1992) que las mujeres, así como un mayor nivel de neo sexismo, mientras que éstas, con una carga emocional mayor, tal y como Erickson (2005) halló, perciben en mayor medida la injusticia en la distribución de los roles y tienen una mayor conciencia de género.

En realidad, si los hombres, de acuerdo con varios estudios (Henderson-King & Stewart, 1994; Sinn, 1997; Tougas et al., 1995; Wade & Brittan-Powell, 2001), puntúan más en las normas de masculinidad, roles y neo sexismo, también deberían mostrar actitudes más negativas hacia la igualdad de género, y por tanto, tendrían menos conciencia de género que las

mujeres. Sin embargo, justamente esta última variable ha sido la única, junto a accesibilidad, en la que no se han encontrado diferencias significativas entre ambos. Tanto hombres como mujeres coinciden en que la realización de las tareas domésticas las realiza casi siempre ella, mientras que en el cuidado de los niños, se percibe que tanto hombres como mujeres dedican tiempos parecidos a dicho cuidado. En las tareas domésticas los roles de género y la percepción de injusticia son las variables con mayor capacidad explicativa de las diferencias. En las tareas de cuidado es la conciencia de género la variable discriminadora.

Las variables psicosociales de género⁴² son mejores predictoras de la participación paternal que las socio-laborales; mientras que para las mujeres, son estas últimas, las más explicativas de dicha participación. Cuando los ingresos son más elevados; la percepción de la distribución de las tareas por parte de la pareja muestra que es la mujer quien se atribuye una mayor realización de éstas.

Mientras que la flexibilidad en el horario es lo más significativo para la disponibilidad de las mujeres en el cuidado de los niños en tareas puntuales como las reuniones del colegio o llevarles al médico (accesibilidad). Se considera que el número de horas de trabajo de la madre fuera de casa estaría relacionado con la participación parental (Erickson, 2005; Gaunt, 2005).

Como conclusión, creemos importante señalar que el trabajo emocional ha sido una variable importante a considerar en este estudio, por ser una gran desconocida en el tema analizado y por las aportaciones que su análisis nos ha facilitado. Como se verá en el análisis de correlaciones aparece un dato significativo, su relación positiva y significativa con las dimensiones de participación parental, conciencia de género y percepción de injusticia, y negativa con variables como la ideología masculina, roles de género y neo sexismo, pero sólo en el caso de los hombres.

En ocasiones, la Autoeficacia parental es la causa que explica que se perpetúen los estereotipos de género. En este sentido, Hastings & Brown (2002) y Bouma & Schweitzer (1990) señalan que los padres que se sienten más efectivos tienden a ser más capaces de hacer frente a problemas conductuales y situaciones complejas con respecto a sus hijos, lo que implicaría que madres con una alta autoeficacia podrían hacer frente a las demandas de sus hijos/s sin importar, ni número ni edad de los mismos.

Respecto las diferencias entre la Autoeficacia Parental percibida entre mujeres profesionales con y sin cargos de dirección, no se presentan diferencias significativas, ya que ambos grupos de mujeres presentaron altos índices de autoeficacia. Esto corrobora la teoría, y lo señalado por diversos autores, acerca de que la autoestima, la autoeficacia y la confianza en sí mismo mejoran el rendimiento del otro papel, ya que pueden estimular la motivación, establecimiento de metas, esfuerzo y persistencia. Por lo demás, una persona con una alta autoeficacia puede tener una fuerte iniciativa cuando desea organizar el trabajo o la familia, lo que puede ayudar a evitar cualquier fuente de conflicto entre estos dos ámbitos (Di Paula & Campbell, 2002; Erez & Judge, 2001).

⁴² Norma de estatus para responsabilidad, conciencia de género y trabajo emocional para accesibilidad, y trabajo emocional para las tareas domésticas.

Estudios avalados por una investigación de Erdwins et al. (2001) donde queda demostrado que un alto sentido de autoeficacia parental en mujeres influye positivamente en la sobrecarga por las demandas de múltiples roles. Sin embargo, es importante considerar como una hipótesis, con base en estos buenos resultados, el factor de la deseabilidad social, ya que los padres pueden evaluar su rol enmarcándolo dentro de sus creencias, lo que no necesariamente indica que puedan ser los más eficaces.

Situación similar sucede en la Autoeficacia Parental, donde las mujeres que perciben mayor apoyo social de sus parejas ante situaciones adversas, como dificultades financieras, suelen conservar una alta autoeficacia, teniendo el mismo efecto cuando este apoyo es proporcionado por una relación positiva intergeneracional, ya sea una tía, una abuela u otro (Elder et al., 1995; Mayor et al., citados en Lipsmeyer, 2005).

Lo anterior, según Lipsmeyer (2005), se debe a que si la madre siente que está siendo validada en la relación con su pareja, de co-paternidad, entonces es probable que esto también surta efecto en la forma cómo se percibe en su papel como madre. Por otro lado, Lederberg & Prezbindowski (2000) señalan que el nivel educacional de las madres podría ser un factor determinante en el nivel de autoeficacia materna, lo que en el caso de esta investigación indicaría que las madres educadas en la universidad pueden presentar interacciones significativamente de mayor calidad.

Existe una relación significativa y negativa entre Autoeficacia Parental y las dimensiones inter-acción negativa trabajo-familia y familia- trabajo, lo cual es corroborado en investigaciones de Cinamon & Rich (2002) y Shuguang (2008), señalando que esto se debe a la interacción del tiempo asignado al trabajo, en detrimento de la familia.

Del mismo modo, esto se puede deber a lo señalado por Farkas-Klein (2008), según el cual un padre que cree en sus capacidades, tenderá a sentirse más satisfecho y capaz de realizar una tarea. Por el contrario, un padre que no crea en sus capacidades, tenderá a no ser capaz de llevar a cabo sus tareas y sentirse satisfecho con ellas, lo que provocará un conflicto en los ámbitos de su vida por no poder cumplir con sus funciones adecuadamente.

Jiménez & Fuentes (2013) analizan las diferencias en los niveles de equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con y sin cargos de dirección en organismos públicos. Sus resultados no concuerdan con estudios anteriores, donde se señalaba que mujeres con cargos de dirección, tendían a mostrar un menor equilibrio trabajo- familia debido a que, tal como lo señala Moorosi-Mokolatsie (2006), asumir cargos de alta gestión trae consigo un estrés adicional asociado con un nivel mayor de inflexibilidad y restricción, lo que se puede deber a la imagen del jefe ideal que sugiere a alguien que está dispuesto a poner las obligaciones del trabajo por encima de obligaciones familiares (Ely & Meyerson, 2000), así como, lidiar con normas implícitas que establecen que la mujer es la que se debe hacer cargo del hogar y de la crianza de los hijos, lo que les dificulta aún más negociar el equilibrio entre el trabajo y la familia. A excepción de la dimensión interacción negativa trabajo- familia, donde se mostró una diferencia significativa entre mujeres profesionales con y sin cargos de dirección.

Según lo señalado por Moorosi-Mokolatsie (2006), una vez que las mujeres están en cargos de dirección deben hacer competir sus compromisos profesionales con las

responsabilidades familiares, y para no ser tratadas de incompetentes, según lo señalado por Ely & Meyerson (2000), sobreponen las responsabilidades de su trabajo ante la familia, aunque al mismo tiempo tratan de cumplir sus responsabilidades familiares, lo que obviamente genera un conflicto desde el trabajo hacia la familia. Sin embargo, según Martínez-Pérez & Osca, (2001), el conflicto en el trabajo está relacionado con el conflicto en la familia en el caso de las mujeres. En los hombres, la ausencia de relación entre los dos tipos de conflicto se podría explicar en términos de la *teoría de la segmentación* (Evans & Bartolomé, 1984; Payton-Miyazaki & Brayfield, 1976; Piotrkowski, 1978), ya que el conflicto en el ámbito laboral y el familiar parecen estar desvinculados.

Otra razón que podría explicar que las mujeres profesionales con cargos de dirección puntúen más alto en esta dimensión, es que los sujetos que están más ocupados en el trabajo que en la familia presentan mayor conflicto trabajo-familia, razón que parece ser muy lógica pensando en que estos cargos demandan mayor responsabilidad (Adams et al., 1996; Frone et al., 1997; Netemeyer et al., 1996).

C) Consecuencias en la empresa

Goff et al. (1990) estudiaron dentro del apoyo organizacional, el apoyo por parte de los supervisores. Mayores niveles de apoyo por parte de los supervisores están asociados con menores niveles de conflicto trabajo-familia.

Según algunas líneas de investigación, la cultura empresarial a favor de la conciliación supone la retención del capital humano (Grover & Crooker, 1995), e incide positivamente en la productividad de éstos (Bailyn, 1993; Eaton, 2003). Según Beauvais et al. (1999), estas políticas favorecen el compromiso efectivo e impiden la intención de abandonar a las empresas.

En este sentido, la flexibilidad horaria incide en la falta de absentismo y rotación, así como en el incremento de la satisfacción laboral (Pierce & Newstrom, 1983). Por otra parte, la información sobre medidas de conciliación dirigida a los menores se relaciona con menor rotación y mayor compromiso de los padres (Grover & Crooker, 1995). Sin embargo, la falta de satisfacción o el bajo rendimiento repercutiría en los resultados empresariales.

En cuanto a los factores que influyen en la implementación de medidas de conciliación, destacamos el tamaño de la organización, la presencia de mujeres directivas (Ingram & Simons, 1995), así como el interés por conseguir un alto compromiso con programas de calidad, que ayuden a mantener la fidelidad del empleado (Osterman, 1995).

2.6. Conciliación y la Centralidad en el Empleo

Los valores e intereses de los individuos que desempeñan distintas ocupaciones son distintos, hay distintos patrones, por ello, elegir una ocupación equivale a elegir un modo de vida.

Anastasi (1970)

El papel que el empleo ocupa en la vida de las personas ha sido considerado una variable predictora del conflicto inter-rol. De ahí que acercarnos a dicha dimensión, a sus significados y evolución nos permitirá comprender cómo las posibilidades de conciliación es una temática mucho más compleja y que precisa de un cambio de paradigma, en el que la centralidad no esté en el empleo, sino en la sostenibilidad humana.

Los valores laborales son las cualidades que las personas desean de su trabajo y son más fundamentales que los intereses según Super (1970). Prior (1979) afirma que son indicativos de las preferencias laborales y no imperativas de moral. Para Ruiz & Wilpert (1988) hablar del valor del resultado del trabajo es hacerlo de los valores o reforzadores asociados al trabajo, y explican las razones por las que las personas quieren trabajar, y que pueden ser intrínsecas y extrínsecas.

Según Hechter (1993), las personas pueden orientar sus actos de acuerdo a valores instrumentales o inmanentes. Los primeros, nos permiten acceder a determinados recursos, tales como riqueza, status o poder, con los que obtener una gran variedad de bienes y servicios. Sin embargo, con los segundos, podemos conseguir bienes y objetivos deseados por sí mismos, no intercambiables por otros. De ahí que los valores laborales tengan implicaciones en la carrera que elegimos, el ambiente preferido y las decisiones que se toman (Dose, 1997).

Las creencias, valores y actitudes de las personas hacia el trabajo, se aprenden tanto en el proceso de socialización previo a su desempeño, como durante su realización. Ello explicaría su evolución en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional (Salanova, 1992).

Se trata de un conjunto de cogniciones flexibles y sujetas a cambios y modificaciones en función de las experiencias personales y los cambios en aspectos situacionales o contextuales (Salanova, Gracia y Perió, 1996). Dicho rol ha sido reconocido como un valor central en la mayoría de las sociedades estudiadas (Zanders, 1994; Harding & Hikspoors, 1995; World Values Survey 1995-1997).

En la Encuesta Europea de Valores se evaluó la importancia del trabajo en relación con otros valores sociales como la familia, la amistad, el ocio, la religión y la política. La gran mayoría calificó el trabajo como el segundo o tercer valor más importante junto con la familia y la amistad (Harding & Hikspoors, 1995: 442). La llamada centralidad del trabajo, medida como la importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas, también resultó ser muy significativa. Se demuestra que el trabajo es algo central y muy importante en la vida social.

En la sociedad del consumo el trabajo sigue teniendo un valor importante, junto a la familia y la amistad, pero ya no genera un compromiso moral tan fuerte. El trabajo deja de ser

un valor inmanente para convertirse en un valor instrumental. El trabajo se convierte en un valor de intercambio, por el cual accedemos a los bienes y servicios del mercado. Se trabaja para vivir y no se vive para trabajar. Todo ello implica un cambio profundo en el significado del trabajo, aunque siga manteniendo su importancia social en el sistema de valores.

En las sociedades más desarrolladas económicamente, esta orientación instrumentalista del trabajo suele traducirse en una pérdida relativa de centralidad, como se desprende de los datos obtenidos en la *World Values Survey 95-97*. Por regla general, los países más ricos sitúan el trabajo en tercer lugar de importancia.

En cuanto a la evolución del significado del trabajo, Salanova et al. (1995) definieron experimentalmente cinco patrones de significados de trabajo con una muestra de jóvenes que acaban de incorporarse al mercado laboral: adición al trabajo, nueva ética del trabajo, función social del trabajo, ética del tiempo libre y valor instrumental específico.

A medida que se incrementa el Producto Nacional Bruto per cápita, disminuye el porcentaje de gente que considera el trabajo como algo muy importante (Veira, 1998: 26). Para Inglehart, esta convergencia cultural se concreta en la difusión de los valores post-materialistas en las sociedades capitalistas avanzadas (Inglehart, 1977, 1991 y 1998).

Otros autores prefieren hablar de individualización como hilo conductor de la convergencia (Este et al., 1994). La individualización se define como la demanda de más autonomía personal y la búsqueda de la autorrealización a través del trabajo. Ambas preferencias —autonomía y autorrealización— expresan valores relacionados tanto con el post-materialismo como con la individualización. De aquí que no resulte extraño el incremento de la expresividad. Se considera que la expresividad en el empleo tiene que ver muy directamente con variables individuales tales como nivel de ocupación o el nivel de estudios (Russell, 1998), fruto de una sociedad que deriva hacia valores no exclusivamente productivistas.

Pero en el ámbito del trabajo puede estimarse, de acuerdo con Zanders, que las grandes diferencias existentes entre los mercados laborales de cada nación y en las diversas situaciones de trabajo individuales, así como en las distintas preferencias, solo puede ser comprendido como una convergencia en la pluralidad (Zanders, 1994: 144.).

En este sentido, la individualización significa pluralidad de valores y búsqueda de la autorrealización personal. Así como decrece la importancia del nivel de vida frente a la calidad de vida, también se supone que las conductas se orienten más a la calidad del trabajo antes que a los ingresos. En el ámbito del trabajo, esto significa una mayor valoración de los aspectos intrínsecos del trabajo frente a los aspectos extrínsecos. Los primeros, son los que se derivan de la propia tarea, como por ejemplo que el trabajo sea interesante o presente desafíos; mientras que los segundos, son todos aquellos que rodean las circunstancias del trabajo, como las vacaciones, el horario o las buenas relaciones con los compañeros.

Inglehart (1998: 58) sostiene que “la seguridad existencial hace crecer la importancia del bienestar subjetivo y la preocupación por la calidad de vida; para mucha gente, estos objetivos son más importantes que el crecimiento económico: Las metas centrales de la modernización, el crecimiento y el logro económico, aún se valoran positivamente, pero está disminuyendo su importancia relativa. (...) también se está produciendo un cambio gradual en lo

que motiva a la gente a trabajar: el acento cambia de la maximización de los ingresos y la seguridad en el trabajo a una mayor insistencia en el trabajo interesante y significativo”.

Las preferencias por unos aspectos u otros, segmentan a la población en dos categorías. Por un lado, los expresivos, que buscan en el trabajo su propia autorrealización, y por otro lado, los instrumentales o calculadores, cuya preferencia se orienta hacia un trabajo que tenga buenas vacaciones, buen sueldo y estabilidad. Si la hipótesis del post-materialismo es correcta cabría esperar una correlación positiva entre desarrollo económico y difusión de las actitudes expresivas en detrimento de las instrumentales. También es de esperar un descenso de la centralidad del trabajo con el desarrollo económico. En ambos casos, aunque ello implique recortar los ingresos, podemos predecir una mayor demanda de valores relacionados con la calidad de vida en el trabajo y más tiempo libre.

Desde otra perspectiva, Etzioni Dose (1997) habla de la *voluntary simplicity* como un nuevo estilo de vida que está tomando cuerpo en las sociedades desarrolladas. La *voluntary simplicity* supone diversos grados de renuncia al consumo conspicuo, sobre todo entre las clases acomodadas. El éxito de la difusión de estos nuevos valores post-productivistas dependerá de que sean percibidos como fuente de satisfacción personal (Etzioni, 1999: 1-9). Consecuentemente, la reducción del consumo, expresividad en el trabajo y un mayor tiempo de ocio, podrían configurar las demandas sociales en la actualidad. Por lo demás resulta curioso constatar que este panorama de menos trabajo, más ocio y más calidad de vida formó parte del programa reivindicativo obrero en los inicios de la industrialización. La obra de Lafargue *El derecho a la pereza* (1980) es un buen testimonio de ello.

En cuanto al supuesto declive de la centralidad del trabajo en los países más ricos caben dos interpretaciones teóricas que compiten entre sí y que pueden tener resultados prácticos muy diferentes. De un lado, están quienes atribuyen la pérdida de centralidad del trabajo a causas objetivas como son el desempleo, y el deterioro institucional del contrato laboral. De otro lado, quienes perciben la pérdida de centralidad como el resultado de la emergencia de un nuevo sistema de valores orientado a una mayor calidad de vida donde el trabajo ya no es la única fuente de status e identidad social.

El contrato laboral en las sociedades industriales ha sido la fuente primordial de ingresos y de status para los individuos; por consiguiente, tener un empleo es crucial tanto en términos normativos, como económicos (Offe & de Deken, 2000: 593).

Pero esta centralidad del contrato laboral ha sido erosionada en las últimas décadas debido a factores tecnológicos y económicos. De este modelo el papel central del contrato laboral en la trayectoria vital de las personas ha ido pasando a segundo plano, como consecuencia del recorte gradual de la duración del tiempo absoluto dedicado al trabajo en el período activo, debido al alargamiento de la fase de formación y a la explicación de que la pérdida de centralidad del trabajo es consecuencia de un cambio general en el sistema de valores estaría conectada con la hipótesis del post-materialismo (Inglehart, 1977, 1991 y 1998).

2.6.1. Rol empleo

La importancia relativa del rol del trabajador a otros roles vitales fue estudiada por Dubin (1956), quien muestra que el papel central de trabajo (CMR) está positivamente

relacionado con la tarea autonomía y con las condiciones de organización del sector de la propiedad, del tipo de unidad de sistema de producción, la producción y la estabilidad. Sin embargo, está débilmente relacionado con las orientaciones de los gerentes de producción relativos al intercambio de información, la supervisión general y la autonomía en trabajo.

La varianza de la CMR se explica por atributos personales de género, la educación y la capacitación para el trabajo, y por el resultado de la satisfacción en el trabajo.

Dubin et al. (1975) y Dubin (1996) distinguen entre centralidad absoluta, referida a la importancia del trabajo para el individuo en términos globales -el valor que se atribuye al trabajo como rol a desempeñar en la vida-, y centralidad relativa, la importancia del trabajo frente a otras facetas de la vida: el ocio, etc... depende más del trabajo concreto que se lleva a cabo en el presente, por lo que influye más de la situación y es más inestable.

Dichos autores encontraron que los trabajadores con un interés central de la vida (CLI) en el trabajo tienen un alto nivel de compromiso con su organización del trabajo y un mayor nivel de atracción a las características individuales de su organización que los trabajadores con otras orientaciones del CLI. Los trabajadores para los que el trabajo no es el eje central tienen un bajo nivel de compromiso con la organización y se sienten atraídos de forma selectiva a las características de su organización que lo emplea.

Los trabajadores con un CLI de enfoque flexible no tienen ningún nivel especial de compromiso con la organización y muestran la mayor variabilidad en la evaluación de la capacidad de atracción de las operaciones de trabajo. Sólo las características más generales de las organizaciones están estrechamente relacionadas con las orientaciones del CLI de los empleados.

2.6.2. Roles familiares

Aunque algunos estudios encuentran que algunos hombres y mujeres indican que lo más importante en sus vidas son los roles familiares (Gutek y otros, 1991), el mayor número de horas dedicadas a los aspectos domésticos supone una sobrecarga para la mujer, lo cual puede ser antecedente de un conflicto de roles (Izraelí, 1993)

Otros consideran que los roles familiares, de pareja y los hijos son los que se consideran más relevantes (Netemeyer et al. (1996), y por otro lado, algunos autores (Vera et al., 1997) y Martínez et al. (2002) corroboran que los hijos siguen siendo lo más relevante para las madres que cuentan con un empleo fijo.

Algunas investigaciones han confirmado que el desarrollo femenino puede llegar a ser más pleno con ambos tipos de roles: a través de la maternidad y la dedicación a tiempo completo en un trabajo remunerado (Lewis, 1991).

La representación social de la procreación ha sido consensualmente aceptada como natural, convirtiéndose el rol maternal en un hecho normalizado y en una importante base para la construcción social de las diferencias de género, y así poder justificar la división sexual del trabajo existente en la sociedad (Comas D'Argemir, 1995).

Las investigaciones más recientes se han centrado en el análisis del nivel de satisfacción de la mujer ante la dualidad de roles -maternidad y trabajo-, así como, el grado de conflicto experimentado al tener que hacer compatibles ambas parcelas (Brannen & Moss, 1988).

La conceptualización dicotómica de la categoría de madres ha sido criticada por reduccionista: las madres trabajan o no trabajan. Tal conceptualización no sólo iguala trabajo con empleo, sino que además obvia otros muchos factores que afectan a la experiencia de las madres en el trabajo remunerado y en la familia, como pueden ser la etnicidad (Granrose, 1988), el estatus marital (Kamerman, 1981) o la ideología (Gordon, 1990), (Rapoport & Rapoport, 1977).

En ocasiones, la necesidad de ingresos ha justificado la aceptación social de ciertas madres trabajadoras, por lo que no se les exige que se dediquen de forma exclusiva y a tiempo completo a la maternidad (Kamerman, 1981; Brannen & Moss, 1988). La construcción social del ideal de madre, el modelo laboral masculino y los estereotipos sobre madres que trabajan, crean importantes dilemas a éstas. La necesidad de manejar tal dilema ha tenido como consecuencia reforzar los estereotipos laborales y minimizar, aparentemente, las diferencias y discrepancias con el ideal de ser madre. Por otra parte, tener que conformarse al modelo masculino de trabajo supone considerables costes personales.

Breakwell (1986) analizó la importancia de la autoestima para la formación de la identidad. La maternidad, como parte de la identidad de la mujer, provee a ésta de recursos importantes para alcanzar un buen nivel de autoestima. Sin embargo, aquellas mujeres identificadas fielmente con su rol doméstico, sin un trabajo remunerado, aisladas de lo social y sin autonomía propia, tienden a perder parte de su autoestima y a caracterizarse por una definición de sí mismas estática (Oakley, 1974).

La internalización de la ideología sobre la maternidad ha servido para perpetuar el círculo vicioso de la desigualdad de género, de ahí que una de las luchas feministas más importantes por la igualdad haya sido redefinir dicho ideal, y ofrecer nuevos datos sobre cómo el trabajo remunerado puede satisfacer las necesidades psicológicas y sociales, además de las económicas, de las mujeres, e incluso que la satisfacción laboral conlleva una importante parte de realización y desarrollo personal.

Existen otros colectivos de mujeres cuya identificación con la cultura organizacional masculina es profundamente elevada, definiendo su propia realidad desde esta misma perspectiva (Brittan & Maynard, 1984), e incluso criticando a aquellas mujeres que no optan por esta conformidad con los valores masculinos.

Barnett y Baruch (1985) comprobaron que es el rol maternal el mayor determinante del estrés, independientemente de que la mujer trabaje o no, e incluso que son las madres sin empleo las que perciben más la sobrecarga de roles y un mayor número de conflictos.

Sin embargo, una investigación con grupos de mujeres campesinas del Perú mostró que éstas no percibían ese conflicto de rol. Estas mujeres se definían por su rol de madres y de esposas, y defendían que su trabajo era favorable para la familia (Campaña, 1982).

La revisión realizada por Baruch & Barnett (1986) de una serie de estudios, sobre las consecuencias del trabajo asalariado en la vida de la mujer, demostró que éste resultaba en sí mismo muy gratificante, aunque las condiciones socio laborales no fuesen muy satisfactorias. El trabajo económicamente reconocido produce una capacidad de autonomía que propicia un buen equilibrio psicológico.

El porcentaje de mujeres casadas que trabajan ha aumentado considerablemente, hecho que parece estar vinculado, entre otros aspectos, al grado de insatisfacción y de frustración que la mujer experimenta en su relación de pareja (Locksley, 1980). Los estudios demuestran que la satisfacción marital está relacionada con las actitudes hacia los roles sexuales; la inadecuación a los roles tradicionales establecidos supone ciertos conflictos de pareja, y en relación al trabajo, el fuerte compromiso con la profesión supone una insatisfacción para ambos miembros de la pareja (Nicola & Hawkes, 1986). En el caso de que ambos trabajen, la satisfacción personal prevalece sobre la laboral (Rotheram & Weiner, 1983).

Paterna & Martínez Martínez (2003) analizaron el grado de tradicionalismo respecto a los roles familiares y la actitud hacia el trabajo, así como, el lugar que ocupa éste en la vida de las mujeres y su relación con otros roles vitales. Sus resultados corroboraron el nivel de gratificación del trabajo asalariado en la vida de la mujer a pesar de que las condiciones socio laborales no fuesen muy adecuadas (Baruch y Barnett, 1986).

Dicha satisfacción estaría en función de la posible compatibilidad con los roles familiares. Las experiencias de mayor satisfacción son los hijos y la pareja, mientras que el trabajo doméstico resultó ser el menos satisfactorio.

2.7. La calidad de vida

*Nuestros cuerpos son nuestros jardines;
nuestras decisiones, nuestros jardineros.*

William Shakespeare

El origen de la «calidad de vida» como concepto se sitúa en los nuevos movimientos sociales de los años 60 (Díez et al., 1997), que reivindicaron una gestión política más participativa, entre cuyos valores sociales emergentes se incluyeron la protección a la naturaleza, la igualdad de sexos y la paz. Así, se origina en estrecho vínculo con el bienestar social y evoluciona hacia un concepto ambiguo que comprende todas las áreas de la vida (Sastre et al., 2003).

Existen numerosos intentos por definir y medir la calidad de vida, tantos como disciplinas. Concretamente, desde el enfoque del desarrollo humano, se considera que identificar los aspectos que conciernen a la calidad de vida implica detectar las necesidades humanas que se deben cubrir en primer lugar (Pérez, 2001). No podemos dejar de resaltar el enfoque de Senn, el cual *"se basa en una visión de la vida en tanto combinación de varios quehaceres y seres, en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos"* (Nussbaum & Sen, 1996).

Senn reconoce en Marta Nussbaum haberse ocupado especialmente de las conexiones aristotélicas, ya que su obra parte de dos tradiciones: la de la filosofía clásica y el liberalismo político; sin embargo, esa síntesis la realiza Nussbaum, según algunos autores, en un estilo *"que no se nota"*. La propuesta de la autora parte del enfoque de Rawls (1971), quien establece, en *Teoría de la Justicia*, una lista de "bienes primarios" que todos los individuos racionales aspiran a poseer como requisito previo para llevar adelante su propio proyecto de vida. Tales bienes serían, por ejemplo, libertades políticas, oportunidades profesionales, derecho a la salud, vivienda digna, ingresos suficientes, etc.

Nussbaum persigue *"un enfoque que sea respetuoso por la lucha de cada persona por su florecimiento, que trate a cada persona como un fin"* y, en ese sentido entiende que la propuesta de Rawls, está excesivamente centrada en el ingreso y los recursos. La propuesta de Nussbaum es muy cercana al *enfoque de las capacidades* formulado inicialmente por Amartya Sen y se caracteriza por examinar la vida real de las personas tal y como se desarrolla en su marco social y material.

La pregunta central que plantea el enfoque de las capacidades en relación a la vida de una persona no es lo satisfecha o insatisfecha que está con su vida (enfoque utilitarista), tampoco la cantidad de ingresos que recibe o los recursos que consume (enfoque de Rawls), sino *"qué es lo que es realmente capaz de ser y hacer"*. Si se toma la clasificación de Doyal & Gough (1994), las necesidades humanas se pueden agrupar en dos básicas: salud física y autonomía.

La primera, queda satisfecha cuando los individuos no padecen de manera prolongada una o más dolencias. La segunda, es la capacidad de elección entre dos opciones informadas y se fundamenta en el grado de comprensión que una persona tiene de sí misma y del entorno, la capacidad psicológica y las oportunidades objetivas. En ellas, quedan incluidos el trabajo, la renta, la educación y el ocio.

Desde este punto de vista, y sin perjuicio en considerar a la familia por sí sola como influyente de la salud física, se puede afirmar que la conciliación es un satisfactor de autonomía. Y en este sentido, no sólo contribuye al desarrollo socio-económico de las personas, sino también a la calidad de vida humana.

La conciliación es un concepto político, solución de un conflicto y reflejo de un problema que, ante todo -pero no exclusivamente-, de género. Y aunque sus antecedentes puedan situarse en los primeros estudios sobre la relación entre el trabajo remunerado y la familia, el concepto político nacerá de la mano de los programas de igualdad de oportunidades vinculados a las reivindicaciones feministas, como solución a una situación incompatible y, en consecuencia, contribuidoras de calidad de vida.

Por otra parte, la vida actual, caracterizada por un aumento en la longevidad, no está necesariamente asociada a mejor calidad de vida. El aumento de la frecuencia y velocidad de los cambios -revolución tecnológica-, la inseguridad constante, el exceso de información, el desempleo o el multi-empleo, los cambios en la estructura familiar (divorcios, uniones inestables, ambos padres en el mercado laboral), la pérdida de motivaciones, lealtades, valores, etc... señalan los múltiples factores estresantes a que estamos sometidos la mayoría de los seres humanos.

Se conoce que el estrés predispone a la enfermedad y deteriora la calidad de vida⁴³. El Grupo de Trabajo Europeo de la Organización Mundial de la Salud (Levi, L., 2001) estima para 2020, que el estrés sea la causa principal de muerte, vinculándola en primer lugar, a afecciones cardiovasculares y a las depresiones, con su consecuente riesgo suicida.

Para Schumaker & Naughton (1996)⁴⁴ la calidad de vida es la *percepción subjetiva*, influenciada por el estado de salud actual, de la capacidad para realizar aquellas actividades importantes para el individuo.

⁴³ Según datos de la Encuesta Nacional de Salud del Ministerio de Sanidad, la percepción de un estado de salud bueno o muy bueno disminuye con la edad. El nivel socioeconómico muestra una clara relación con el estado de salud auto percibido. Según se desciende en la escala social, basada en la ocupación, se observa una caída en la valoración positiva del estado de salud, que pasa de 86,5% en la clase I a 68,5% en la clase VI. El gradiente es más acentuado en mujeres, de 85,4% en clase I a 62,4% en clase VI. La dimensión que presenta problemas con mayor frecuencia en el momento de la entrevista es el dolor/malestar, que afecta al 24,8% de la población de 15 y más años. El 3,9% sufre dolor fuerte o extremo (2,1% de los hombres y 5,7% de las mujeres). Otro 20,9% padece dolor o malestar moderado o leve. La ansiedad/depresión afecta al 14,6% y los problemas para caminar al 13,9%. El 10,9% manifiesta tener problemas para realizar las actividades de la vida cotidiana y un 6,1% para lavarse o vestirse.

⁴⁴ En Schwartzmman, L. (2003): Calidad de Vida Relacionada con la Salud: Aspectos Conceptuales.

Según la O.M.S. (2014), la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

Calidad de vida es una noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa y social así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas.

Según estudios realizados existen otros factores, más allá del dinero, que causan felicidad o infelicidad: "La felicidad puede tener significados diferentes para cada persona, pero su logro implica trabajar para poner fin a los conflictos, la pobreza y otras circunstancias desafortunadas en las que viven tantos de nuestros semejantes" (Di Tella et al., 2003).

El mundo necesita un nuevo paradigma económico que reconozca "la paridad de los tres pilares del desarrollo sostenible", el social, el económico y el medioambiental porque, como ha señalado el Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, "juntos definen nuestra felicidad global".

A partir del enfoque de Rawls (1971), se establece, en *Teoría de la Justicia*, una lista de "bienes primarios" que todos los individuos racionales aspiran a poseer como requisito previo para llevar adelante su propio proyecto de vida. Tales bienes serían, por ejemplo, libertades políticas, oportunidades profesionales, derecho a la salud, vivienda digna, ingresos suficientes.

La Asamblea General de la O.N.U., en la resolución 66/81, de 12 de julio de 2012, decretó el 20 de marzo el día internacional de la felicidad, para reconocer la relevancia de la felicidad y el bienestar como aspiraciones universales de los seres humanos y la importancia de su inclusión en las políticas de gobierno. Las grandes cifras macroeconómicas, incluso las más directamente relacionadas con lo social, como el empleo, no dan una idea de cómo se distribuye la renta, ni de cómo la mayor o menor extensión y la calidad de la salud o la educación, afectan al nivel de riqueza, o de cuánto afecta a la economía la mayor o menor estabilidad política, o la apertura al exterior, por no hablar de otros factores más intangibles que también determinan el desarrollo, como el rol de la mujer, el nivel de tecnificación, el grado de libertad y democracia, o la gestión del medio ambiente.

La calidad de vida es un concepto amplio que abarca una serie de diferentes dimensiones, que se pueden medir a través de un conjunto de dimensiones con un número asociado de indicadores para cada uno. Abarca factores objetivos -por ejemplo, control de los recursos materiales, la salud, la situación laboral, condiciones de vida y muchos otros- y la percepción subjetiva que se tiene de ellos; ésta última, depende en gran medida de las prioridades y necesidades de los ciudadanos.

La conciliación y la salud están consideradas indicadores de calidad de vida en el empleo según Eurostat, ofrece una publicación virtual de indicadores de calidad de vida proporcionando estadísticas recientes sobre la calidad de vida en la Unión Europea (U.E.). La publicación presenta un análisis detallado de las diferentes dimensiones de la calidad de vida,

complementando el indicador tradicionalmente utilizado como medida del desarrollo económico y social, el Producto Interior Bruto (P.I.B.).

La Agencia Eurostat concluye que, aunque es difícil medir la calidad de vida de los ciudadanos (europeos), los resultados preliminares muestran que vale la pena ir más allá de las cifras del P.I.B. es necesario un enfoque multidimensional para obtener una visión más completa de la calidad de vida y evitar conclusiones erróneas.

2.7.1. La Calidad de Vida Relacionada con la Salud

La incorporación de la medida de la Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS) ha sido una de las mayores innovaciones en las evaluaciones (Guyatt et al., 1993). Esencialmente incorpora la percepción del paciente, como una necesidad en la evaluación de resultados en salud, debiendo para ello desarrollar los instrumentos necesarios para que esa medida sea válida y confiable y aporte evidencia empírica con base científica al proceso de toma de decisiones en salud (Testa, 1996).

Desde comienzos de la última década del siglo pasado, el estudio de la Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS) ha logrado captar la atención de muchos investigadores que intentan dar respuesta científica a la necesidad de incluir en las evaluaciones en salud la percepción de los usuarios respecto de su bienestar. La definición propuesta en 1993 deja de lado, al menos en forma explícita, la palabra “bienestar” como parte de la definición. Sin embargo, en la medida en que éste es un campo dinámico, de reciente desarrollo, comienzan a aparecer otros conceptos, no necesariamente compartidos por todos los investigadores, pero que tienen su anclaje en la definición de salud de la O.M.S. de 1948: “... un estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no meramente la ausencia de enfermedad”.

Los métodos actuales de evaluación de Calidad de Vida en Relación a la Salud se han desarrollado sobre todo a partir de tres tradiciones de investigación (Angermeyer et al., 2000). La investigación de la felicidad, proveniente de la tradición psicológica, definida en Jones (1953) como un constructo psicológico posible de ser investigado. La primera investigación en los EE.UU. en 1960 (Gurin et al., mostró que la “felicidad y el bienestar” no podían reducirse solamente al grado de humor positivo experimentado.

Estudios posteriores evidenciaron la independencia de los efectos positivos y negativos relacionados con el bienestar. Estudios como los de Costa & Mc Crae (1980) y Abbey & Andrewes (1985) mostraron la relación del efecto positivo con el control interno, la tendencia a la acción, el apoyo social y la extraversión, mientras los efectos negativos muestran mayor asociación con el estrés, la depresión y la neurosis. La demostración por parte de los psicólogos de que las respuesta subjetivas -sentimientos, deseos- podían evaluarse de modo confiable y válido, a través de test, contribuyó a jerarquizar este campo del conocimiento y llevó al desarrollo importante de la psicometría como soporte técnico de las evaluaciones (Barge-Schaapveld et al., 2000).

La investigación de indicadores sociales proveniente de las ciencias sociales, que se centró en los determinantes sociales y económicos del bienestar. En 1930 se realiza la primera evaluación de bienestar material (King) y en los años 50, aparece por primera vez el término

calidad de vida (Ordway, 1953). Los estudios posteriores comenzaron a mostrar la escasa o nula relación entre indicadores objetivos de satisfacción con la vida y las apreciaciones subjetivas. A partir de entonces, las líneas de investigación en el campo social divergen, desde las que continúan centrándose en indicadores objetivos a las que se concentran en indicadores subjetivos. Dentro de esta línea, diversos investigadores siguen discutiendo si la satisfacción debe medirse globalmente o en relación a distintos ámbitos de la vida específicos (Feist et al., 1995).

Los distintos modelos teóricos sobre necesidades humanas, desarrollados por filósofos, antropólogos, científicos sociales y políticos, incluyen, a pesar de sus diferencias teóricas las siguientes categorías de necesidades (Angermeyer & Killian, 2000): necesidades fisiológicas - alimentación, agua, aire, cobijo de las fuerzas de la naturaleza, etc.-, de relación emocional con otras personas, de aceptación social y de realización y sentido.

El estado de salud de una población era medido tradicionalmente por la tasa de mortalidad y esperanza de vida, a pesar de que, ya en los años 50, la tasa de mortalidad de los países desarrollados de Occidente alcanzó un equilibrio, volviéndose una medida ineficaz para diferenciar el estado de salud de las poblaciones de estos países. La mayor prevalencia de enfermedades crónicas, como consecuencia de la disminución o eliminación de las enfermedades infecciosas, así como el desarrollo de tecnologías médicas que atenuaban el dolor y el malestar, sin que eso implicase una prolongación de la vida, hicieron necesaria la aparición de otras medidas de resultados más sensibles.

A comienzos de los años 80 aparece un desarrollo de perfiles de salud, como el Perfil de Impacto de la Enfermedad (Bergner et al., 1981); Perfil de Salud de Nottingham (Hunt & Mc Ewen, 1986); SF-36⁴⁵ (Ware et al., 1996). Los economistas también hicieron aportes importantes al destacar la importancia de la evaluación de medidas de preferencia y/o utilidad.

Las tres tradiciones han desempeñado un rol importante en la aplicación del concepto de CVRS que, sin embargo, deja aún muchos aspectos sin resolver. Muchos investigadores toman un enfoque operativo y sugieren que sus instrumentos miden el constructo de Calidad de Vida, aunque lo más habitual es que en realidad midan algún aspecto de la capacidad funcional del sujeto, o de lo que siente o prefiere –Perfiles de Salud, Índice de Katz, Medidas de Bienestar Psicológico, que son en realidad instrumentos de detección de psicopatología etc. (Badia et al., 2002) –.

Muchos instrumentos están más centrados en las propiedades psicométricas -validez y confiabilidad de la información recogida- que en explicitar el modelo conceptual del que parten. Todo ello, genera confusión a la hora de tener una definición consensuada de la C.V.R.S.

La Organización Mundial de la Salud retoma el tema, al crearse en 1991 un grupo multicultural de expertos que avanza en la definición de Calidad de Vida y en algunos consensos básicos que permitan ir dando a este complejo campo alguna unidad. Esta definición y puntos de consenso fueron la base de la creación del instrumento de Calidad de Vida de la O.M.S. (WHOQOL-100), que, a diferencia de otros instrumentos, parte de un marco teórico

⁴⁵ El Cuestionario de Salud SF-36 es uno de los instrumentos más utilizados, validados y traducidos en el campo de la medición de la CVRS.

para su construcción, desarrolla el instrumento en forma simultánea en distintas culturas, utiliza metodologías cualitativas como los grupos focales, para evaluar la pertinencia para los futuros usuarios de los aspectos incluidos en la evaluación. La OMS define calidad de vida como la “percepción del individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones” (OMS, 1994).

El Grupo WHOQOL-100 (1995) estable una serie de medidas que han sido aceptadas científicamente en relación a las medidas de calidad de vida relacionada con la salud que se especifican en:

1. Subjetivas: Recoger la percepción de la persona involucrada.
2. Multidimensionales: Relevar diversos aspectos de la vida del individuo, en los niveles físico, emocional, social, interpersonal, etc.
3. Incluir sentimientos positivos y negativos.
4. Registrar la variabilidad en el tiempo: La edad, la etapa vital que se atraviesa (niñez, adolescencia, adultez, adulto mayor), el momento de la enfermedad que se cursa, marcan diferencias importantes en los aspectos que se valoran.

Minayo et al. (2000) señalan la relatividad del concepto de Calidad de Vida, que si bien, en última instancia remite al plano individual -es cómo la persona siente y se ve a sí misma, independientemente de que esta evaluación sea o no compartida por los demás- tiene, al menos 3 marcos de referencia:

1. Histórico: Cada sociedad tiene parámetros diferentes de calidad de vida en distintos momentos históricos.
2. Cultural: Los distintos pueblos tienen parámetros diferentes en virtud de sus tradiciones culturales, a partir de las cuales se van construyendo los valores y las necesidades. El estudio transcultural de la O.M.S., durante el desarrollo del instrumento de evaluación de Calidad de Vida (WHOQOL-100), mostró el distinto valor cultural atribuido a mantener un nivel de independencia física entre personas de EE.UU., donde la importancia de la autonomía personal, de valerse por sí mismo y no depender de nadie, es un valor en sí mismo, en relación a países orientales donde tal concepción sería considerada “egoísta”.

Pero donde el auto-validismo asegura no ser una carga para los demás (WHOQOL Group, 1995; Szabo, 1997). Igualmente los estudios clásicos sobre la percepción del dolor en distintas grupos en los EE.UU. mostraron una mayor tolerancia al dolor en los anglosajones, con respecto a italianos y judíos, donde culturalmente está más “permitido” expresar el dolor físico y psíquico. Igualmente los estados de “trance” son aceptados en comunidades del África, no atribuyéndoles un sentido patológico, así como en algunas comunidades rurales, en distintas partes del mundo, tienen una mayor tendencia a aceptar al esquizofrénico como parte de su ecosistema (Kuyken et al., 1994).

Los instrumentos de evaluación de C.V.R.S. deben combinar características que le den sustento conceptual, confiabilidad y validez (que midan lo que realmente dicen medir), pero es

fundamental además que sean relevantes culturalmente, es decir, que pregunten sobre las cosas que realmente les importan a las personas en un lugar determinado y en un momento histórico dado.

Un trabajo realizado en Inglaterra en pacientes con Sida (Hunt, 1998) indicó la presencia de prioridades muy diferentes en relación a salud de las que se incluyen habitualmente en los cuestionarios. Por ejemplo, se señaló la necesidad de amar y ser amado, la capacidad de disfrutar una broma, vivir libre de discriminación, poder hacer arreglos financieros, emocionales y espirituales en relación a la propia muerte, tener suficiente dinero para satisfacer sus necesidades, disfrutar de la música, la naturaleza, etc.

1. *Clase social a la que se pertenece:*

Las expectativas que cada uno tiene en relación a su propia vida tienen una estrecha relación con la clase social a la que se pertenezca. Este aspecto merece una reflexión aparte que muestra que tanto los indicadores subjetivos –percepción-, como los llamados objetivos - ingresos, empleo, oportunidades de acceso a la salud- son igualmente valiosos, dependiendo del objetivo de la evaluación. Cuando nos referimos exclusivamente al individuo, y aún más específicamente al individuo viviendo con su enfermedad, es válido evaluar la percepción de su nivel de bienestar o malestar con la situación que tiene y tomarlo como base para decisiones significativas.

Pero, cuando estamos pensando en términos sociales más amplios o de políticas de Estado, no sería ético considerar que si alguien que vive en la pobreza está satisfecho con su situación en la vida (porque no tiene mayores expectativas, porque nunca conoció otra realidad), la sociedad en su conjunto y el Estado en particular no sean responsables de la modificación de esa situación.

Este criterio es recogido en el Índice de Desarrollo Humano (IDH), adoptado por el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), que incluye en su determinación la renta per cápita, la salud, evaluada por la esperanza de vida al nacer, y la educación, considerando la tasa de alfabetización de adultos y la matrícula en educación primaria, secundaria y terciaria.

La investigación reciente en psico-neuro-inmuno endocrinología comienza a sentar bases empíricas que establecen relaciones entre estado de ánimo e inmunidad, y a su vez, la influencia sobre el estado de ánimo de la esperanza, las “ganas de vivir” o, inversamente, el desaliento, la pérdida de sentido, la soledad.

Con el avance de la investigación psico-neuro-inmuno-endócrina comenzarán a comprenderse mejor los mediadores fisiológicos que explican el papel de los sucesos vitales estresantes y el soporte social, en la salud y en la calidad de vida percibida (Ross, 1994; Hytko, Kright, 1999; O’Connel et al., 1999; Brady et al., 1999; Shosharah, 1999).

Consideramos la calidad de vida como un proceso dinámico y cambiante que incluye interacciones continuas entre el paciente y su medio ambiente. De acuerdo a este concepto, la calidad de vida en una persona enferma es la resultante de la interacción del tipo de enfermedad y su evolución, la personalidad del paciente, el grado de cambio que inevitablemente se produce

en su vida, el soporte social recibido y percibido y la etapa de la vida en que se produce la enfermedad (Schwartzmann et al., 1999). Dicho resultado se mide en la percepción del grado de bienestar físico, psíquico y social y en la evaluación general de la vida que hace el paciente, teniendo en cuenta los cambios que estas situaciones pueden producir en el sistema de valores, creencias y expectativas.

Los procesos de adaptación a las situaciones van llevando igualmente a cambios en la valoración, los patrones temporales o inter-personales en relación a los cuales se realiza la evaluación son también cambiantes. Esta característica humana nos la recuerda Lewis Carroll en su famoso libro *Alicia en el país de las maravillas*: “Sabía quién era cuándo me levanté en la mañana, pero desde entonces he cambiado muchas veces”.

Desde el punto de vista clínico es entonces posible intentar probar la relación entre el proceso de adaptación a la enfermedad, estudiando los mecanismos de afrontamiento (coping), así como los patrones en relación a los cuales la persona se compara y los valores y expectativas en relación a sus logros personales, modificados o no por el proceso de adaptación.

La calidad de vida resultante dependería de la medida en que los mecanismos de afrontamiento y la adecuación de las expectativas permitiera que la brecha entre expectativas y percepción de la situación actual no fuese tan desproporcionada. En este mismo sentido actuaría el soporte social percibido, mientras que la acumulación de sucesos vitales que producen estrés, además de la propia enfermedad, incidirían negativamente (pobreza, desempleo, duelos, etc.).

La verificación empírica de este modelo permitiría contar con la evidencia científica para pasar del modelo biomédico, que apunta fundamentalmente a los aspectos biológicos de la enfermedad (signos, síntomas), a un modelo integral bio-psico-social que, además de tomar en cuenta todos los aspectos clínicos relevantes, basados en la mejor evidencia disponible, agregue la consideración de los factores psicosociales, a través de intervenciones que, apuntando a mejorar el soporte social y flexibilizar mecanismos de afrontamiento, permitan promover la mejor calidad de vida posible, recordando la frase de Bacon con la que comenzamos este artículo: “El oficio de la medicina no es sino tocar la curiosa arpa que es el cuerpo humano y restituirle su armonía”.

2.7.2. La Conciliación como indicador de Salud Laboral

Podemos destacar dos aproximaciones a la conciliación que se relacionan con la calidad de vida. Por un lado, desde la perspectiva de género, la vida laboral interactúa inevitablemente con la familiar, máxime si por calidad se entiende bienestar y satisfacción con el empleo.

Por otro lado, desde un enfoque psico-social, la satisfacción y el bienestar en el ámbito laboral necesitan modelos más integradores que tengan en cuenta a la familia, por las sinergias que tienen los distintos tipos de familia.

Algunos estudios sociológicos relacionados con la calidad de vida en el trabajo en España (Sastre et al., 2003; ECVT, 1999-2003⁴⁶) se centran fundamentalmente en aspectos vinculados a la situación y evaluación con el puesto o ámbito remunerado.

Muñoz & Martínez, (2006) estudian cómo influyen algunos factores individuales, organizacionales y ergonómicos en la relación estrés en el trabajo y carga de trabajo mental. En cuanto al papel que la carga de trabajo mental juega en la presencia del estrés, se encontró que tres elementos son los que constituyen factores de riesgo: la demanda mental, la demanda temporal y la frustración ante la tarea.

Además de la carga tanto cualitativa como cuantitativa que se impone al trabajador, estos factores son reconocidos como importantes estresores en el trabajo, y tienen relación con irregularidades en el flujo de trabajo, que salen del control del propio trabajador.

Esto coincide con lo afirmado por Cooper et al. (2001). El efecto que tienen las jornadas más intensas y más largas en la generación de estrés en el trabajo se confirma con los presentes resultados, que indican que los trabajadores que desempeñan jornadas de más de 40 horas tienen mayor riesgo de presentar estrés, lo cual coincide con lo confirmado por una amplia cantidad de estudios (Cooper, et al., 2001; Smith et al., 2002).

Se encontró que a nivel individual, las variables edad, sexo y el tener vida en pareja están asociadas con el estrés laboral. En cuanto a la edad, se encontró que los trabajadores cuya edad fluctúa entre los 20 y 29 años presentan un mayor riesgo de sufrir estrés que los trabajadores de mayor edad, lo que puede tener relación con un factor (no analizado en el presente estudio), que es la inestabilidad laboral, ya que este grupo etéreo es el más susceptible de sufrir despidos al momento de haber algún recorte de personal.

Sin embargo, la literatura consigna que los trabajadores menores a 29 años no presentan cambios en el nivel de estrés, lo cual si ocurre con las personas de mayor edad (Kalimo eta al., 1987).

Uno de los principales hallazgos de este estudio, es el que se refiere al papel que juegan los factores ergonómicos en la generación de estrés. Tanto el trabajo con la extremidad superior como el manejo manual de materiales, constituyeron factores de riesgo significativos para el estrés. Esto concuerda con lo señalado por Karasek & Theorell (1990) quienes ampliaron el modelo demanda/control, agregando las demandas físicas del trabajo.

Estas demandas son tan importantes como las psicológicas, ya que algunos factores, tales como la fuerza ejercida, las posturas inadecuadas y las cargas estáticas, aumentan el riesgo de fatiga, así como problemas músculo-esqueléticos (Putz-Anderson, 1988).

En cuanto a las consecuencias del conflicto inter-rol, Adams et al. (1996) ponían de manifiesto la influencia recíproca de los ámbitos familiar y laboral, considerando el conflicto entre familia y trabajo como una fuente importante de estrés y otros correlatos psicofisiológicos de carácter negativo ya observados por otros autores, como la insatisfacción laboral y la insatisfacción con la vida (Frone et al., 1992a), la depresión y el *burnout* (Bacharach et al., 1991).

Los estudios sobre conflicto de rol coinciden en que éste influye de forma negativa en el estado de salud y los niveles de satisfacción laboral y bienestar en general (Kossek & Oze-ki, 1999; Perrewe et al., 1999). Por otra parte, las investigaciones de Baruch et al. (1987) concluyeron que el trabajo fuera de casa, las demandas familiares, los costes-beneficios del

empleo y los efectos de la multiplicidad de roles suponían dos fuentes de estrés para la mujer, perjudicando su salud física y psíquica.

Los problemas familiares -conflictos maritales o insatisfacción familiar- han sido catalogados como los mayores estresores en la vida de las mujeres (Dytell et al., 1985), siendo el éxito en la esfera privada el que determina el nivel de autoestima de éstas (Steward & Salt, 1981). Junto a las expectativas laborales y de pareja, los significados que la mujer otorga a las responsabilidades domésticas también parecen estar relacionados con su bienestar psicológico, relaciones familiares y división del trabajo en el hogar. Perry et al. (1992) concluyen en su estudio que las esposas que eran ambivalentes respecto de sus responsabilidades familiares, o que veían su empleo de modo secundario al de sus esposos, mostraban mayores niveles de depresión, sobrecarga y menor satisfacción marital.

Sin embargo, pese al estrés provocado por no desear perder los primeros años de desarrollo del niño, y a la presión social para asumir un rol más tradicional, ninguna de las mujeres del estudio de Grbich (1994) abandonó el empleo, e incluso muchas de ellas, mejoraron significativamente sus carreras profesionales, llegando a percibirse de forma más asertiva.

En la investigación de Langan-Fox (1996) se encuentra que mujeres con tres o más hijos estaban muy motivadas laboralmente y mostraban altos niveles de satisfacción laboral: las demandas familiares estaban asociadas con el malestar en aquellas mujeres cuya calidad de rol laboral reducía el grado de autonomía en el empleo.

Los roles de baja calidad implican a menudo restricciones de tiempo, guiones irregulares y bajo control, lo que provoca un deterioro de la salud (Westman & Etzion, 1995). Por el contrario, los roles de alta calidad, incluso cuando son varios, pueden detener o compensar ese efecto. De esta forma, los síntomas físicos son más elevados para aquellas mujeres con hijos sólo cuando la calidad de su rol es baja. Por ejemplo, en la investigación de Lennon & Rosenfield (1992) los síntomas físicos son más elevados para aquellas mujeres con hijos sólo cuando la calidad del rol es baja.

La coincidencia de varias exigencias en una determinada edad puede ver reducida la calidad de rol. Como mostró Levinson (1986), es posible que madres con niños pequeños y que están también tratando de consolidar sus carreras profesionales sufran estrés en sus múltiples roles debido a que el período entre los 20 y los 30 años es crucial para la constitución familiar, el avance ocupacional y el logro de metas vitales.

Algunas investigaciones y estadísticas parecen confirmar que las mujeres con empleo, y alrededor de los treinta, han encontrado dificultades para armonizar su vida familiar, personal y laboral. Por el contrario, las ejecutivas con bienestar familiar, y que se encuentran en una etapa donde sus conflictos de rol están minimizados, manifiestan mayor satisfacción y disponibilidad de tiempo para sus vidas personales. Aunque siempre se ha pensado que el rol maternal sería potencialmente la mayor fuente de estrés para la mujer, Langan-Fox & Poole (1995) advierten que en las directivas y profesionales, el rol de esposa fue el más estresante.

Van-derZee et al. (1997), con dos muestras distintas, encuentran también una relación consistente entre apoyo social y distintas medidas de bienestar psicológico. Además, son numerosos los trabajos que analizan la influencia del apoyo en la interacción familia-trabajo y

su repercusión sobre la salud y el bienestar psicológico (Frone, Russell & Cooper, 1992; Iwata & Suzuki, 1997; Johnson & Johnson, 1997; Parasuraman, Greenhaus & Gran-Rose, 1992; Parasuraman et al., 1996; Thomas & Ganster, 1995), entre otros.

Sanz-Vergel, (2011) analizó las relaciones entre el trabajo y la familia: el día a día de los trabajadores, de modo que su estudio dentro del campo de la Salud Laboral es fundamental, al ser el conflicto inter-rol uno de los riesgos psicosociales que más atención está recibiendo en los últimos años, como consecuencia de una serie de cambios tanto a nivel económico como social (Moreno-Jiménez & Báez). De hecho, un estudio realizado en 2005 por el Instituto de la Mujer, refleja que el 51% de las mujeres y el 40% de los hombres consideran que el equilibrio entre la esfera laboral y familiar resulta complicado⁴⁷. Entre las variables, los largos horarios de trabajo en respuesta a la competitividad empresarial, o la incorporación de la mujer al mercado laboral, generan nuevas estructuras organizacionales y también familiares, que afectan al trabajador.

El conflicto trabajo-familia ha sido considerado en sí mismo como una fuente de estrés que tiene una serie de consecuencias a nivel organizacional y familiar. Además, la calidad de vida del trabajador/a y la satisfacción profesional y personal del empleado/a, son efectos positivos de las políticas de conciliación que benefician directamente a los colaboradores de las organizaciones.

En un meta-análisis realizado en 2007 por Ford, Heinen & Langkamer⁴⁸, se ha encontrado que cada tipo de conflicto conduce a efectos negativos en el otro dominio (por ejemplo, el conflicto trabajo-familia conduce a insatisfacción familiar, mientras que el conflicto familia-trabajo conduce a insatisfacción laboral). Sin embargo, algunos autores han encontrado que también pueden existir efectos dentro del mismo dominio.

Las investigaciones realizadas parecen coincidir en que ambos tipos de conflicto se asocian con mayores niveles de tensión psicológica. Por su parte, Lapierre & Allen han distinguido entre bienestar afectivo y bienestar físico. El bienestar físico hace referencia exclusivamente a síntomas somáticos (p.e. fatiga, dolor de cabeza, náuseas), mientras que el bienestar afectivo se relaciona con emociones negativas como ansiedad, depresión o irritabilidad. Estos autores encontraron una relación negativa entre estos dos tipos de bienestar y el conflicto trabajo-familia.

Por lo tanto, cuando las energías empleadas en el trabajo te impiden dedicarte a tus responsabilidades familiares, es más probable que se experimenten síntomas físicos y emociones negativas. Por su parte, Mauno, Kinnunen & Pyykkö (1998) distinguieron tres dimensiones del bienestar: síntomas físicos, agotamiento (para referirse a síntomas de carácter emocional) y estado de ánimo negativo en el trabajo. Los resultados demuestran que el conflicto trabajo-familia se relaciona positivamente con estas tres dimensiones.

⁴⁷ Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual: Necesidades y demandas". Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

⁴⁸ Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations Journal of Applied Psychology, 92(1), 57-80. Recuperado el 6 de diciembre de 2010 de <http://www.ovid.com>

Por último, otra variable ampliamente estudiada ha sido el bienestar subjetivo de la persona. Este término, hace referencia al grado de satisfacción que las personas tienen con su vida. La mayoría de estudios que han analizado esta variable, han encontrado que aquellas personas que experimentan altos niveles de conflicto suelen estar menos satisfechas con su vida en general. La satisfacción vital es la variable que no pertenece al ámbito laboral más relacionada con el conflicto trabajo-familia, ya que se utiliza como un índice de en qué medida el desempeño de roles múltiples es personalmente satisfactorio y promueve el bienestar personal

En general, las investigaciones concluyen que mayores niveles de conflicto trabajo-familia están asociados a menores niveles de satisfacción vital, así como estrés, baja productividad y falta de compromiso (Kossek & Oseki., 1999), en retrasos y ausentismos según Hammer et al. (2003), que afectan negativamente a una empresa.

El conflicto trabajo-familia, surge por una variedad de factores y circunstancias que se presentan en el entorno laboral y que las personas perciben de forma negativa en la interacción entre un contexto y el otro. Según Idrovo (2006), las circunstancias sociodemográficas actuales, evidencian de manera puntual que muchas personas viven un conflicto entre el trabajo y la familia.

Y no sólo las mujeres que trabajan fuera del hogar, sino también los hombres, por lo que el conflicto entre trabajo y familia no es un fenómeno a causa del género femenino al incorporarse al mundo laboral; sino que tiene que ver con las posturas de la sociedad hacia el trabajo, hacia los roles desempeñados en cada contexto. Se trataría pues, de una respuesta ante una serie de acontecimientos que generan malestar, según la percepción de cada individuo hacia su ambiente, ya sea laboral y/o familiar. Teniendo como consecuencias psicosociales a nivel del bienestar de las personas, de igual forma, así como en el desempeño en los roles del trabajo y de la familia.

Entre las líneas más actuales sobre conflicto trabajo-familia, y en general sobre la dinámica del estrés laboral, se encuentra un concepto que parece clave para amortiguar los efectos de los estresores; se trata del concepto de *recuperación del estrés*.

El concepto de recuperación de estrés es definido por Geurts & Sonnentag como “un proceso de relajación psicofisiológica tras la exposición a una situación que requiere un esfuerzo” (Geurts & Sonnentag: 2006 p.485). Desde este punto de vista, la recuperación puede considerarse como un proceso opuesto al proceso de estrés. En el campo del conflicto trabajo-familia, se han empleado varios de estos términos, sin embargo, ninguno de estos estudios han recogido exactamente la experiencia de recuperación como una variable que interviene en el proceso de conflicto.

Por ejemplo, el conflicto trabajo-familia tiene importantes implicaciones para la salud, como el desarrollo de una elevada necesidad de recuperación y un mayor nivel de fatiga. Por su parte, Taris y colaboradores utilizaron el término de *oportunidades de recuperación*, para hacer referencia al hecho de que las personas con altos niveles de conflicto trabajo-familia, tienen menos oportunidades para recuperarse, ya que el esfuerzo invertido en conseguir conciliar estos ámbitos dificulta o incluso impide esta recuperación.

Sin embargo, aunque hacen referencia a que el conflicto reduce las oportunidades para recuperarse, no utilizan ninguna medida específica de recuperación. De hecho, en el campo del conflicto trabajo-familia, la recuperación aún no se ha considerado como una variable central que puede tener un papel importante en el proceso.

Cuando hablamos de recuperación, en realidad podemos hablar de varios tipos en función de cuándo y cómo ésta tenga lugar. Así pues, podemos realizar una distinción cuando la recuperación tiene lugar en un contexto laboral, lo cual se conoce como recuperación interna, o en un contexto no laboral, conocido como recuperación externa. La recuperación interna se refiere a aquellos descansos que se realizan durante la jornada laboral, como una parada para tomar un café o para comer. Estos descansos son importantes para contrarrestar la fatiga y poder mantener un rendimiento adecuado.

De hecho, se ha encontrado que la ausencia de estos descansos breves explica menos parcialmente las altas tasas de estrés entre las personas que trabajan en una oficina. Por otra parte, la recuperación externa es aquella que tiene lugar una vez finalizada la jornada laboral.

Este tipo de recuperación es importante porque con frecuencia, la recuperación interna no es suficiente, y es necesario que las personas tengan además la oportunidad de recuperarse tras el esfuerzo realizado en el trabajo, ya sea durante las horas restantes del día, durante los fines de semana, o durante períodos más largos como las vacaciones.

Diversos estudios han demostrado cómo la recuperación externa se relaciona positivamente con el bienestar de los empleados, así como con su compromiso laboral y su rendimiento. Por ejemplo, cuando se realizan actividades positivas durante las vacaciones como tomarse tiempo para relajarse o aprender cosas nuevas, posteriormente aumentan los niveles de bienestar y de rendimiento. Sin embargo, si durante este período la persona tiene que enfrentarse a otra serie de situaciones estresantes aunque sea fuera del entorno laboral, aumenta el cansancio, y la persona tiene que realizar un esfuerzo mayor al incorporarse de nuevo a la rutina.

Los efectos negativos de la falta de recuperación también se han encontrado en períodos más cortos de tiempo. De hecho, las experiencias vividas durante el fin de semana, o incluso en las horas posteriores a la jornada laboral, pueden ser de gran importancia para mantener el bienestar y un nivel óptimo de rendimiento.

Según se ha observado la responsabilidad por parte de las empresas con respecto al balance entre WFI ⁴⁹ha sido variable, es decir, que en algunos casos según estudios mencionados anteriormente, hay empresas donde no se encuentran responsables ni comprometidas hacia la conciliación o implementación de métodos para disminuir dicho conflicto, aunque sí se presentan organizaciones donde realmente implementan métodos para hacer algo al respecto y en párrafos anteriores se propusieron algunos de ellos.

Desde el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, se han señalado las propiedades del apoyo social para reducir los efectos de algunos estresores y el bienestar de

⁴⁹ Abarca (2007), quien expresa en sus estudios que los modelos teóricos del conflicto entre trabajo y familia comprenden dos perspectivas, una, la interferencia del trabajo hacia la familia (WFI), y, el conflicto desde la familia hacia el trabajo (FWI).

los empleados (Beehr & McGrath, 1992; Eisenberger et al., 1997; Johnson & Johnson, 1997; Schaubroeck & Fink, 1998 (citados por Martínez, D., 2002: 311), puesto que el apoyo social es visto como una forma de recurso para el individuo, donde se le ayuda a superar ciertas condiciones.

Salcedo Giraldo, (2011) estudia la responsabilidad en las organizaciones: balance en el conflicto trabajo-familia. Busca exponer la responsabilidad de las empresas u organizaciones, como ambiente laboral, para promover herramientas moderadoras que promuevan el balance entre el conflicto trabajo-familia, el cual repercute en la salud y bienestar de los colaboradores. De esta forma, para conocer la importancia del equilibrio entre tal conflicto y tener organizaciones saludables, se hace necesario dar un breve acercamiento sobre algunas implicaciones que conllevan al conflicto trabajo-familia, exponiendo algunos antecedentes sobre el tema que ayuden a vislumbrar cómo se ve afectada la salud y el bienestar de las personas por tal fenómeno en la sociedad actual. Por otro lado, a partir de las implicaciones que acarrea el conflicto dentro de las organizaciones y para la calidad de vida de los colaboradores, presentar de qué modo desde el ámbito laboral y la labor del psicólogo, se puede contribuir para fomentar el equilibrio entre los dos ambientes.

Es así como estos autores demuestran que no existe una conciencia por parte de los directivos acerca del problema que acarrea para las personas, y para las empresas, la falta de armonía y equilibrio entre la vida familiar y laboral. De hecho, observando la investigación realizada por Mañas & Garrido (2008), tienen como datos de información que solo 23 de 100 empresas en España declararon tener políticas de conciliación y son menos las empresas que de hecho demuestran estar haciéndolo.

La necesidad de que las empresas adquieran responsabilidad para poder tener un balance entre los dos contextos es porque “(...) son quienes establecen los métodos de organización del trabajo y a la vez son responsables de una parte importante del bienestar de sus trabajadores.” (Navarro, 2004:124).

De ahí que, son las organizaciones quienes deben hacerse eco de las nuevas necesidades, porque el trabajo no es solamente el ámbito en el cual se maximizan los recursos, es también un espacio de expresión de las capacidades humanas. Por consiguiente, “(...) las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente “sanos” y que para poder conseguirlo, las políticas de recursos humanos deben estar sincronizadas.” (Salanova et al., 2005: 349). El nuevo desafío al que enfrenta el ámbito laboral es lograr armonizar productividad con bienestar psicológico, siendo una serie de requerimientos que apuntan a una mayor y mejor integración del trabajo a la vida plena de las personas, esto incluyendo la vida familiar.

Según Mañas & Garrido (2007), consideran que según directivos de empresas españolas, un 39,1% creen que las medidas de conciliación tienen incidencia positiva en la calidad de vida de los colaboradores y un 32,8% en la satisfacción personal y profesional. Dichos autores consideran que “las políticas de conciliación afectan mucho a la empresa, mejorando el clima de trabajo y contribuyendo a la gestión del personal.”

Las medidas o políticas que tienen como objetivo la conciliación de WFI determinan conjuntamente el bienestar del trabajador/a, y así mismo, identifican puntos de intervención

preventiva para futuras investigaciones o estudios. Las estrategias que utilicen las empresas son imprescindibles para fomentar la conciliación entre trabajo y familia, porque conlleva a una mejor calidad de vida para las personas, y también trae consigo organizaciones saludables y más que saludables, positivas. A causa de dicho planteamiento, es que se busca enfocar hacia formas de conciliación de WFI, según Salanova et al. (2005).

Estos cambios organizacionales, a su vez, implican en los puestos de trabajo y por tanto también influyen en la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados. Si no se gestionan bien estos cambios, a la larga puede conllevar la aparición de organizaciones “enfermas” que se caracterizan por su falta de efectividad y de adaptación al entorno.”

La mejora y la búsqueda de herramientas que permitan disminuir el estrés, tener motivación y satisfacción laboral dentro de su puesto de trabajo, es lo que aleja a las personas de una mala relación entre las demandas que generan el trabajo y las que genera la familia. Por lo que la mejora del desempeño se amplía también a la mejora de la calidad de vida laboral y organizacional en un sentido más amplio, en donde tiene cabida la mejora de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores.” (Salanova et al., 2005: 353). Por lo que sería necesario rediseñar el entorno laboral para que no sea el competidor de la vida familiar, sino más bien un entorno positivo en las vidas de las personas, que sea el aspecto en el que entran en juego sus capacidades más específicas.

Las medidas se pueden agrupar, según Chinchilla et al. (2003), en la flexibilidad, servicio, apoyo profesional y beneficios sociales. Referente a la primera, estos autores plantean que se puede ver reflejado en horarios flexibles de trabajo, autocontrol y la evaluación basada en objetivos, y esto teniendo en cuenta el control que tiene el empleado sobre su propio trabajo, para que así no exista un “desbordamiento de un campo a otro: del trabajo hacia la familia o que la familia invada el campo profesional.” (Chinchilla et al., 2003: 6). Este autor considera que el horario flexible es utilizado por el 59% de las empresas, configurándose como una herramienta que permite al empleado/a poder controlar su horario de trabajo.

Nuevamente, retomando Chinchilla, Poelmans & León (2003), se habla de otra posibilidad de conciliación o balance entre trabajo y familia, flexibilidad en el espacio. Ellos se refieren a ésta como la capacidad de ofrecer la opción de trabajar en casa o en la oficina, y se podría realizar desde el punto de vista que la tecnología permite cortar tiempo y distancia, lo que llega a beneficiar al empleado/a y a la organización. Como ejemplo proponen las videoconferencias, que son usadas por el 47% de las empresas en Suiza o Países Bajos. Con este tipo de herramienta tecnológica, “los empleados pueden estar en reuniones por videoconferencia con los colegas o clientes en otras ciudades para evitar viajes (...)” (Chinchilla et al., 2003: 12). De esta manera, acorde con Navarro (2004), las medidas de flexibilidad llegan a ser una de las mejores y más importantes que se han incorporado en las empresas.

Otro medio de bienestar y medida de balance para los trabajadores, es el hecho de fomentar la política de servicios. Chinchilla et al. (2003), exponen que entre menor sea la carga de trabajo fuera de la empresa, menos preocupado estará el colaborador y más trabajará. Una forma de servicio sería el pago de las guarderías, pues se estima que el 12,7% de las empresas españolas, llegan a implementar este método. Aunque es de aclarar que este es el método menos utilizado por las empresas, según lo que encontraron Chinchilla, Poelmans & León (2003), en sus estudios.

Mencionando un último punto de políticas que se pueden implementar en las empresas, sería las políticas de asesoramiento, Chinchilla, Poelmans & León (2003) expresan que este tipo de medidas también llegan a implementarse en las empresas para la conciliación. Dichas normas se hacen preventivas contra el estrés, "(...) porque capacita al empleado individual para gestionar su estrés, los conflictos, la presión de tiempo y las nuevas responsabilidades adquiridas en la familia" (Chinchilla, Poelmans & León, 2003, 19), y se hacen medios preventivos contra el estrés en la medida que si se retoma solamente el significado del estrés, según plantea Levy L. (2010) se encuentra que es una especie de "reactivación" o "aceleración" ante las respuestas del cuerpo a las exigencias o presiones del entorno. Y si bien se analiza cada una de las cuatro medidas anteriormente planteadas, llegan a ser mediadoras ante las presiones que se llegan a presentar en el entorno para las personas.

Retomando la última política, sobre asesoramiento, se hace posible mencionar que Chinchilla et al. (2003) exponen que uno de los tipos de asesoría puede ser, Gestión del tiempo, donde los cursos ayudan a los colaboradores a organizarse mejor. Este tipo de asesorías es utilizado por el 51,3% de las empresas donde dichos autores realizaron el estudio. En últimas, este recurso busca equilibrar trabajo y familia, capacitando al trabajador en aspectos específicos.

En este orden de ideas, según Martínez & Osca (2001), las personas que cuentan con una red de contactos sociales, ya sea la pareja, amigos o familia, personas que les atienden material y psicológicamente se ha visto que tienen una vida más saludable que aquéllos que no disponen de tal apoyo. Dicho soporte por medio de los contactos sociales favorece mejores índices de salud porque según Karasek (1986) los puestos de trabajo con gran exigencia y poco control, así como un escaso apoyo social en el trabajo, son los que mayor riesgo de enfermedades presentan.

De este modo, para encontrar la conciliación entre trabajo familia, según lo que se ha venido tratando, es necesario la ejecución de políticas o normas que generen impacto positivo en los colaboradores, en tanto que según Levy (2010), el trabajo además de respetar la vida y la salud de los trabajadores/as dejando tiempo libre para el descanso, también debe permitir servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales.

Siguiendo con este orden de ideas, puesto que el fin del trabajo se centró en demostrar la importancia de la responsabilidad y compromiso por parte de las empresas con respecto al conflicto trabajo-familia, se dice que el desempeño laboral tiene implicaciones en las empresas, y según lo establecido por Allen et al., 2000 (citado por Idrovo, 2006),

A causa de las distintas consecuencias que da como resultado el WFI y que impacta a la sociedad se da la necesidad que desde la disciplina, Psicología del Trabajo, se implementen medidas de conciliación dentro de las organizaciones. Es por ello, que se han presentado estudios basados a la orientación en pro del bienestar de los trabajadores, se va encaminando a una nueva cultura organizacional que busca la forma de conciliar entre el WFI, de esta forma, las empresas no solo están buscando el bienestar de sus colaboradores, sino que también se estarían convirtiendo en organizaciones saludables con un alto enfoque al desarrollo de las capacidades humanas, brindándoles la posibilidad de tener equilibrio entre su trabajo y la familia.

Al mismo tiempo las empresas aun no cuentan con un verdadero compromiso que permita generar políticas o medidas para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas; por tal razón se hace reiterativo que desde la Psicología del trabajo y las organizaciones, se continúe la búsqueda de formas para contribuir a organizaciones saludables y mejorar la calidad de vida en los colaboradores por medio del apoyo social, flexibilidad de horarios, asesoramiento en temas que les ayude a conllevar responsabilidades en ambos contextos, entre otros planteados, son recursos encontrados en las investigaciones realizadas en torno al Instituto de la Mujer (2008)⁵⁰.

En este marco, el teletrabajo fue rápidamente visto como una solución a una gran variedad de problemas individuales, organizacionales y sociales, ya que se suponía que a través del teletrabajo no sólo se reduciría el tráfico de las ciudades, sino que también se crearían nuevas oportunidades para la ocupación de personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos, reduciría los costes laborales, incrementaría la productividad e, incluso, mejoraría la calidad de vida de los/as trabajadores/as incrementando su satisfacción laboral y reduciendo el estrés (Angell, 2000; Nilles, 1976; McLuhan & Powers, 1989; Toffler, 1980).

2.7.3 Las desigualdades de género en salud

En la medida en que nuestro estudio tratamos de visibilizar las diferencias de género en la conciliación, consideramos fundamental conocer los efectos que sus dificultades produce en los hombres y las mujeres, y sobre todo, la repercusión en la salud. Existen estudios, sobre las repercusiones sobre la salud de las desigualdades entre las mujeres y los hombres (Artazcoz, 2004) quienes defienden que las diferencias biológicas son sólo una parte de los factores que influyen en las diferencias en salud entre ambos sexos; sino que las características de género, socialmente construidas, también determinan en gran medida el estado de salud.

La división sexual de los espacios en los que se divide la vida social, familiar y profesional, el estudio de los determinantes sociales de la salud de las mujeres adopta un marco conceptual basado en los roles, en el que los papeles de madre y esposa se consideran centrales y el trabajo remunerado un papel adicional. Por el contrario, el análisis de los determinantes sociales de la salud de los hombres se centra en la ocupación.

La división sexual del trabajo determina no solo las actitudes y los valores respecto a los espacios que deben armonizar hombres y mujeres, sino diferentes oportunidades y recursos con las consiguientes diferentes reacciones o vivencias en similares condiciones de vida. Estos factores estructurales son origen de las distintas posiciones de hombres y mujeres en la sociedad, y según algunas investigaciones ocasionan las diferencias y desigualdades en la salud.

Artazcoz ((2004) señala que iniciativas como las del Grupo de Género y Salud Pública en el seno de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS) o, más recientemente, la Red Temática de Investigación de Salud y Género (RISG), ilustran el creciente interés por las desigualdades de género en la agenda de salud pública. Resalta cómo la investigación de las diferencias de salud en los hombres se ha centrado en las diferencias de clase social y ha dejado de lado la influencia de los roles familiares; sin embargo, el estudio de

la salud de las mujeres ha olvidado la importancia de la posición socioeconómica. Defiende por tanto la necesidad de integrar género y clase, en la medida en que el impacto de los múltiples roles en ambos sexos, varían según la clase social. Aunque considera como dificultad para su medida en el sexo femenino la menor centralidad del trabajo remunerado en la vida de ellas, por su mayor precariedad.

En el artículo de Borrell et al. (2006) se recomienda la utilización de indicadores no sexistas. En un reciente informe sobre la situación de la mujer en España, el Consejo Económico y Social (CES, 2004)) señala que el empleo, la situación profesional y las condiciones de trabajo presentan luces y sombras. Destaca las dificultades de las mujeres para la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que se aborda en tres artículos del monográfico⁵¹.

García-Calvente et al. (2008) subrayan que en España el cuidado informal se resuelve a costa del trabajo y el tiempo de las mujeres, sobre todo las de menor nivel educativo, sin empleo y de clases sociales inferiores, y se escribe en «femenino singular». Ser madre en nuestro país no es fácil.

Como señalan Maroto-Navarro et al. (2004), para las mujeres tener un hijo significa un cambio en el modo de vida cotidiano que implica la desaparición de muchas actividades placenteras, elemento que, además, incide en la falta de cohesión con la pareja. Es necesario replantear las políticas sociales y sanitarias para una efectiva conciliación de la vida laboral y familiar entre las mujeres en términos de igualdad con los hombres.

La Comisión para reducir las desigualdades sociales en Salud en España (2009) muestra también la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres, que no son sólo diferencias biológicas, sino que son también desigualdades de género debidas a las diferencias sociales que se dan entre sexos. Estas diferencias están asociadas a la distinta socialización de mujeres y hombres que determina diferentes valores, actitudes y conductas, las desigualdades en el poder y en el acceso a los recursos y la profunda división sexual del trabajo. Ello se traduce en peores condiciones laborales para las mujeres, con menores salarios y con una doble carga de trabajo fuera y dentro del hogar que repercute en su estado de salud. Pero las desigualdades de género en salud también repercuten negativamente en los hombres. Así por ejemplo, los comportamientos de riesgo asociados a la masculinidad tradicional, como el mayor consumo de tabaco, son responsables en buena medida de la menor esperanza de vida de los hombres.

Feldman & Saputi (2007) evalúan la calidad de los roles sociales (recompensas y estresores) en mujeres trabajadoras y su relación con la salud mental y los efectos moderadores del apoyo social sobre los estresores asociados a los roles familiares; el rol laboral y la salud mental. Los resultados indicaron que el apoyo social estuvo positivamente relacionado con menores niveles de ansiedad y problemas de salud mental. Entre sus hallazgos, la importancia del apoyo social y en especial el apoyo de grupos y religioso como factor protector en mujeres con roles múltiples. Más que el aspecto cuantitativo, el aspecto cualitativo de las experiencias

⁵¹ Artazcoz L, Escribà-Agüir V, Cortès I. Género, trabajos y salud en España. Gac Sanit 2004;(Supl 2):24-35. García-Calvente MM, Mateo-Rodríguez I, Maroto-Navarro G. El impacto de cuidar en la salud y la calidad de vida de las mujeres. Gac Sanit 2004;(Supl 2):83-92. Maroto-Navarro G, García Calvente MM, Mateo-Rodríguez I. El reto de la maternidad en España: dificultades sociales y sanitarias. Gac Sanit 2004;(Supl 2):13-23.

de las mujeres en sus roles sociales constituye la clave para comprender su percepción acerca de su salud mental o física.

En este grupo, la cualidad del rol fue una variable predictora de las consecuencias sobre la salud mucho más significativa que las variables de tenencia de roles o nivel educativo. Dichos hallazgos fueron consistentes con estudios sobre mujeres que trabajaban y su relación con indicadores de salud, como el estrés (Barnett & Baruch, 1985; Baruch & Barnett, 1986; Hibbard & Pope, 1993; Feldman, 2001; Gómez, 2006).

Sin embargo, según algunos estudios a mujeres con mayor número de preocupaciones relacionadas con el trabajo manifestaron dos veces más síntomas de ansiedad, en comparación con las mujeres con menos preocupaciones. Esto contradecía a la literatura de que las mujeres parecen más vulnerables a las preocupaciones asociadas con los problemas domésticos y, específicamente, a las tensiones conyugales, el trabajo doméstico y a la relación con sus hijos (Baruch et al. 1987; Duxbury & Higgings, 1991). Este hallazgo también refleja el cambio que las mujeres han experimentado en el curso de las últimas décadas en cuanto a lo que constituyen sus fuentes de estrés y preocupaciones.

Las situaciones estresantes que más frecuentemente se asociaron con la cualidad del rol del trabajo fueron las de exceso de trabajo, falta de oportunidades de desarrollo de su carrera, insatisfacción con su salario y falta de reconocimiento. Este hallazgo concuerda con el de Barnett & Marshall (1991) y Aneshensel (1986) quienes encontraron que el exceso de trabajo era predictora de problemas de salud mental en mujeres trabajadoras y que se incrementaban más aún cuando percibían que su compensación era inadecuada. Narayanan et al. (1999) reportaron que el exceso de trabajo y la falta de control constituían las fuentes de estrés más importantes en empleadas de oficina.

Por su parte, Melchior et al. (2007) encontraron que una alta demanda psicológica del trabajo (carga de trabajo excesiva, presiones extremas del tiempo) incrementa el riesgo de presentar depresión o ansiedad al doble, en comparación con quienes tienen baja demanda laboral.

Los estresores asociados al rol de pareja se relacionaron con mayor ansiedad y angustia. Estos resultados indican que la cualidad percibida del rol de pareja parece ser un mejor predictor de la salud mental y bienestar de la mujer. Según Barling (1990), Piechowski (1992), Almeida et al. (1993) y Rosenfield (1989) tener o no tener pareja conlleva un efecto de protección o de riesgo para la salud y el bienestar de las mujeres que está determinado por la presencia de variables tales como la satisfacción conyugal o la satisfacción con la pareja, la distribución justa de responsabilidades en el hogar y la percepción de control de las condiciones familiares o del trabajo.

Tener el apoyo de la pareja constituía un factor de protección para resolver situaciones estresantes, mientras que una relación conflictiva con la pareja se reflejaba de manera negativa en los indicadores de salud. En este sentido, Duncan (2004) encontró que el apoyo elevado del compañero/a y una baja frecuencia de conflictos constituyen aspectos fundamentales que inciden en la satisfacción con la pareja.

La pareja también fue percibida como una fuente de apoyo social y de interacción social. En lo que respecta a la percepción de las fuentes de apoyo social, en el presente estudio, las mujeres que trabajaban y que tenían pareja e hijos percibían un mayor número de oportunidades para establecer relaciones sociales y redes de interacción social, en comparación con las mujeres que tenían hijos, pero no tenían pareja.

La figura masculina representa una fuente de seguridad y de calidad de vida, no sólo desde el punto de vista económico, sino también social y psicológico, tanto para las mujeres como para el resto de la familia (Recagno-Puente & Platone, 1998). Smith et al. (1993) reportaron que la presencia del apoyo social de la pareja se asocia con una reducción de síntomas y de angustia psicológica y mitiga el efecto adverso de factores estresantes en el hogar. Este efecto se ve maximizado cuando la pareja también comparte las tareas domésticas y las responsabilidades de crianza de los hijos (Mederer, 1993; Rosenfield, 1992).

Según Hale et al. (2005) la percepción de pertenencia a un grupo incidía positivamente en la percepción de salud de las mujeres, sugiriendo que la sensación de conexión con un grupo es el componente clave del apoyo social para la salud física.

Las redes de interacción social y el apoyo religioso se han vinculado con la salud y el bienestar (Maton & Wells, 1995; Ventis, 1995; Berkman & Syme, 1979). El carácter predictor de mejor salud ha sido corroborado por Meneses et al. (1999) en un estudio realizado en Venezuela. Otro estudio realizado en nuestro medio también demostró que las mujeres venezolanas recurrían a la religión como estrategia de afrontamiento al estrés (Feldman-Naim, 1991). Se ha considerado como única fuente de apoyo social que protegía a este grupo de mujeres contra la depresión cuando experimentaban elevados niveles de estrés en el trabajo y con la pareja. Estos resultados ponen de relieve no sólo las características socioculturales de la familia latinoamericana, y especialmente de las mujeres, quienes con mayor frecuencia son las responsables de la educación y del bienestar moral y espiritual de sus hijos, sino también el hecho de que las instituciones religiosas ofrecen a las mujeres una fuente más estructurada y estable de interacción social y de apoyo de grupos. Un resultado inesperado fue el de la ausencia de asociación entre la cualidad del rol de madre y la salud. Esto es particularmente sorprendente considerando que en otros estudios el rol parental ha sido considerado como la principal fuente de estrés en las mujeres (Baruch y Barnett, 1985; Cohen et al., 1990).

2.7.4. Utilidad del constructo Cuestionario de Salud SF-36

Según los autores Vilagut et al. (2005) la versión española del SF-36 es uno de los instrumentos genéricos más utilizados en el territorio nacional, tanto en estudios descriptivos que miden el impacto sobre la CVRS en distintas poblaciones de pacientes como para la evaluación de intervenciones terapéuticas, utilizado como referencia en la validación de nuevos instrumentos de medición.

Entre dichos estudios, resaltamos el de Rebollo et al. (2007), quienes analizaron el índice de utilidad de la versión española del Cuestionario de Salud SF-36: validez del índice SF-6D frente al EQ-5D. Concluyeron sobre la adecuada validez convergente frente al más utilizado en España hasta el momento, el EQ-5D. La correlación entre ambas medidas de utilidad, SF-6D y EQ-5D, es suficiente para confiar en la validez del nuevo instrumento. No obstante, hallaron que el SF-6D tendría menores intervalos de puntuación y mayor «efecto suelo» (menor

capacidad para detectar diferencias entre los peores estados de salud), y el EQ-5D, mayores intervalos y mayor «efecto techo» (menor capacidad para detectar diferencias entre los mejores estados de salud).

Posteriormente, Madariaga & Nuñez-Antón, (2008) analizaron aspectos Estadísticos del Cuestionario de Calidad de Vida relacionada con la salud (CVRS). Estos autores consideran que es un parámetro destacado en la medición de resultados en salud. Al ser un concepto difícil de medir y realizarse su medición a través de cuestionarios, resaltan las propiedades psicométricas de un cuestionario.

Aunque el Cuestionario de Salud SF-36 es uno de los instrumentos más utilizados, validados y traducidos en el campo de la medición de la CVRS, su adaptación cultural, el diseño del estudio y el análisis de los resultados plantean cuestiones estadísticas importantes que deben tratarse con cautela. Concluyen que es preferible utilizar la misma técnica de análisis para todas las dimensiones, puesto que de esta forma se podrán comparar los resultados obtenidos en las 8 dimensiones conjuntamente.

2.7.5. Riesgos emergentes en la salud

El estrés se puede definir como un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta de la persona, bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda tiene importantes consecuencias (Mc Grath, 1970). El estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al mismo puede reducir la efectividad en el trabajo y causar daños a la salud.

Estos autores analizan desde una perspectiva proactiva estrategias válidas de afrontamiento. Entre ellas, señalan el apoyo social dentro y fuera del ambiente laboral. Se resalta la influencia positiva o negativa en la evolución de su salud, que han sido muy investigados en relación con el estrés.

Este apoyo social hace referencia a cuatro dimensiones (House, 1981):

- Apoyo emocional que implica interés, comprensión, estima, afecto, etc...
- Apoyo instrumental o ayuda directa en forma de dinero, tiempo, trabajo.
- Apoyo informativo: información consejo y sugerencias para la resolución de problemas.
- Apoyo evaluativo: retroinformación sobre la actuación de la persona.

El apoyo emocional es el más relevante, así como también se destaca la importancia de la implicación de los superiores (González & Osca, 2004). Para los jóvenes españoles, fuera del lugar del trabajo, la familia desarrolla funciones compensatorias, complementarias y conciliadoras. En ella encuentran una forma de aceptación, cuidado y seguridad que no depende del rendimiento, y buscan, en la medida de lo posible, un espacio libre conflictos, de estrés (IJE, 2004)⁵².

⁵² Informe de Siniestralidad Laboral (2004). UGT. Madrid.

Entre las estrategias institucionales para prevenir el estrés laboral, según las recomendaciones que figuran en la Guía de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (2000), hay que controlar el contenido y las condiciones del trabajo, los términos del contrato, las relaciones sociales en la empresa, la salud, el bienestar y la productividad. Las principales recomendaciones para prevenir el estrés y las enfermedades relacionadas con el trabajo son las siguientes:

- Horarios de trabajo y estrés: Diseñar horarios de trabajo que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deberían ser estables y predecibles, con una rotación que vaya en sentido mañana-tarde-noche.

- Participación/control y estrés: Permitir que los trabajadores tomen parte en las decisiones o actuaciones que afecten a sus puestos de trabajo (por ejemplo, organización de tareas).

- Carga de trabajo y estrés: Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos del trabajador y prever un tiempo de recuperación en caso de tareas especialmente arduas, físicas o mentales.

- Contenido de la tarea y estrés: Diseñar las tareas para que tengan sentido, estimulen, aporten sentimientos de satisfacción y la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.

- Roles y estrés: Definir claramente los roles y las responsabilidades en el trabajo de cada empleado.

- Entorno social y estrés: Es importante brindar oportunidades de interacción social, incluso la posibilidad de recibir apoyo social y emocional y ayuda mutua entre compañeros de trabajo.

- Carrera profesional, perspectivas de futuro y estrés: Sería muy recomendable evitar la ambigüedad en cuestiones como la seguridad del empleo y el desarrollo de la carrera, así como potenciar el aprendizaje permanente y la empleabilidad.

Los datos de las encuestas sobre esta temática ofrecen resultados contradictorios: según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2003 y 2004), los niveles de estrés de la población joven son inferiores a los del resto de población trabajadora. Sin embargo, los datos que nos proporciona la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003) muestran un resultado opuesto: los niveles de estrés para los jóvenes de 25 a 30 años son superiores a los de otros grupos de edad. Esta contradicción necesita ser resuelta con cierta celeridad, desarrollando nuevas líneas de investigación, y estableciendo estrategias de afrontamiento que permitan a los jóvenes desarrollar su actividad laboral con un nivel adecuado de salud, variable fundamental para su propia vida, y para su proceso de integración social.

SEGUNDA PARTE
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

CAPÍTULO III

VALIDEZ Y FIABILIDAD DEL CONSTRUCTO

Introducción

Antes de abordar la exposición y análisis de los resultados, identificamos los factores que pueden considerarse más importantes según nuestro marco teórico por su carácter facilitador o limitador en la percepción de la conciliación en este contexto universitario. Para ello, hemos utilizado como técnica estadística la de componentes principales, la cual nos ha facilitado sintetizar los datos y relacionarlos entre sí, y por tanto conocer los aspectos que deben incluirse en el análisis de esta temática.

3.1. Constructo y validez del cuestionario

Hemos utilizado como técnica estadística para determinar la validez del constructo del cuestionario, el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) por componentes principales (ACP) a partir de un doble análisis. Por un lado se analiza el instrumento en general, y por otro, cada una de las dimensiones para comprobar la coherencia de las conexiones que hemos estudiado. Con carácter previo, hemos realizado la prueba KMO (Kaiser, Meyer & Okin) y la Prueba de esfericidad de Bartlett⁵³.

Vemos cómo en la Prueba de esfericidad de Bartlett, que evalúa la aplicabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas, el grado de significación es 0,000 por lo que si Sig. (p-valor) < 0.05 aceptamos H₀ (hipótesis nula): como consecuencia, se puede aplicar el análisis factorial. En cuanto al test de contraste para evaluar si el modelo factorial (o la extracción de los factores) en su conjunto es significativo, hemos llevado a cabo la prueba KMO (Kaiser, Meyer & Olkin), y nos ha dado un resultado que el test es excelente al ser KMO ≥ 0.9.

Tabla 1. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,910
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	14128,524
	gl	741
Sig.		,000

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

Para minimizar el número de factores y el número de variables con cargas altas dentro de cada factor, y así, mejorar la interpretación, hemos implementado el método de rotación Equamax. Solo hemos aceptado como valores R de Pearson > 0,4, siguiendo a Floyd & Widaman, 1995.

⁵³ El test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) relaciona los coeficientes de correlación, r_{jh} , observados entre las variables X_i y X_h , y a_{jh} son los coeficientes de correlación parcial entre las variables X_i y X_h . Cuanto más cerca de 1 tenga el valor obtenido del test KMO, implica que la relación entre las variables es alta. Si KMO ≥ 0.9, el test es muy bueno; notable para KMO ≥ 0.8; mediano para KMO ≥ 0.7; bajo para KMO ≥ 0.6; y muy bajo para KMO < 0.5.

La prueba de esfericidad de Bartlett evalúa la aplicabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas. El modelo es significativo (aceptamos la hipótesis nula, H₀) cuando se puede aplicar el análisis factorial.

Prueba de esfericidad de Bartlett:

Si Sig. (p-valor) < 0.05 aceptamos H₀ (hipótesis nula) > se puede aplicar el análisis factorial.

Si Sig. (p-valor) > 0.05 rechazamos H₀ > no se puede aplicar el análisis f

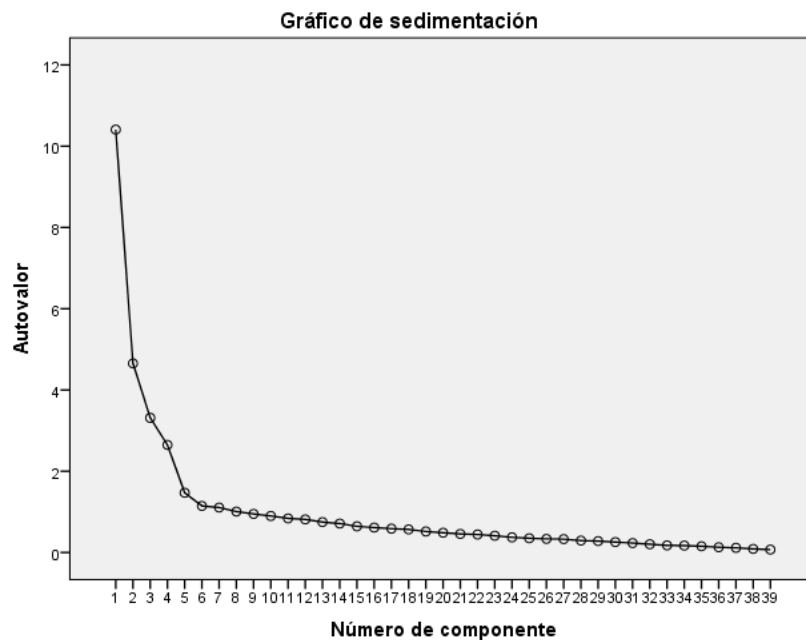
Tal como se observa en la **Tabla 2**, el análisis factorial del instrumento muestra 8 factores cuyo autovalor es superior a 1 y que explican el 66,036% de la varianza obtenida.

Tabla 2. Lista de componentes principales sobre el instrumento

Componente	Auto valores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,409	26,689	26,689
2	4,654	11,932	38,621
3	3,314	8,498	47,119
4	2,648	6,789	53,908
5	1,469	3,767	57,675
6	1,146	2,939	60,614
7	1,107	2,837	63,451
8	1,008	2,584	66,036

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

En el gráfico de sedimentación se observa la estructura factorial, que suele ser empleado también como contraste gráfico para conocer el número de componentes que debemos considerar. Según este criterio se retienen todas las componentes que están situadas previamente a la zona de sedimentación, entendiéndose por esta la parte del gráfico en la que los componentes empiezan a no presentar pendientes fuertes, que en nuestro caso podemos comprobar que es a partir de la componente ocho.



Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

Las comunalidades⁵⁴ son superiores a 0,5 lo que implica que todas las variables están muy representadas en cada factor⁵⁵, según reflejamos en la **Tabla 3** donde aparecen las variables ordenadas por su peso factorial:

Tabla 3. Comunalidades		Inicial	Extracción
Salud Auto-percibida			
D0	¿Cómo diría usted que es su salud comparada con la de hace un año?	1,000	,437
D1	Función Física	1,000	,543
D2	Rol Físico	1,000	,651
D3	Dolor Corporal	1,000	,598
D4	Salud General	1,000	,523
D5	Vitalidad	1,000	,571
D6	Función Social	1,000	,677
D7	Rol Emocional	1,000	,684
D8	Salud Mental	1,000	,583
Grado de importancia de aspectos laborales			
V13.1	Oportunidad para aprender cosas	1,000	,706
V13.2	Buenas relaciones interpersonales	1,000	,451
V13.3	Horario flexible	1,000	,482
V13.4	Desarrollarte como persona	1,000	,688
V13.5	Un trabajo que realmente te gusta	1,000	,688
V13.6	Buen sueldo	1,000	,624
V13.7	Independencia y autonomía	1,000	,594
V13.8	Me proporciona autonomía y estatus	1,000	,582
V13.9	Me mantiene ocupada	1,000	,560
Relación entre tu trabajo y tu familia.			
V15.3	Me siento frustrada en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar	1,000	,636
V15.4	He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares	1,000	,646
V15.5	Me siento incómoda por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión	1,000	,763
V16	Auto esquema de género	1,000	,613
Grado de satisfacción con los siguientes roles:			
V17.2	Doméstico	1,000	,829
V17.3	Maternal	1,000	,605
V17.4	Amigos	1,000	,781
V17.5	Pareja	1,000	,701

⁵⁴ Se denomina "comunalidad" a la proporción de la varianza explicada por los factores comunes en una variable.

⁵⁵ Este coeficiente representa la correlación lineal múltiple de cada variable con los factores.

V17.6	Carrera profesional	1,000	,796
Conciliación y sus dificultades y limitaciones			
V19.1	Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia	1,000	,813
V19.2	Tengo tiempo suficiente para mí mismo/misma	1,000	,748
V19.3	Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria	1,000	,803
V20.5	Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre	1,000	,827
V20.6	El trabajo dificulta del cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo/a	1,000	,820
V20.7	Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo	1,000	,786
V20.9	El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo/misma	1,000	,734
Corresponsabilidad familiar y del entorno laboral			
V32	Opinión acerca de las funciones domésticas	1,000	,626
V33	Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo	1,000	,582

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

En la estructura factorial que aparece en la **Tabla 4**, se comprueba cómo existen variables explicativas en más de un factor (resaltadas en rojo), lo que confirma el carácter sistémico de nuestra temática de estudio.

	Componentes							
	1	2	3	4	5	6	7	8
D0			-,421					-,442
D1.rec			,633					
D2.rec			,772					
D3.rec			-,683					
D4.rec					,655			
D5.rec					,574			
D6.rec			-,776					
D7.rec			,704					
D8.rec			,423		,577			
V13.1	,538					-,451		
V13.2	,452			,469				
V13.3	,464							
V13.4	,522			,543				
V13.5	,562			,495				
V13.6				,424		,470		

V13.7	,531			,536				
V13.8	,416			,557				
V13.9				,439				
V15.1		,799						
V15.2								,430
V15.3		,749						
V15.4		,720						
V15.5		,840						
V16	-,770							
V17.1	,860							
V17.2	,848							
V17.3	,739							
V17.4	,836							
V17.5	,797							
V17.6	,830							
V19.1	,745	-,473						
V19.2	,621	-,585						
V19.3	,777	-,422						
V20.5	,729	,447						
V20.6	,705	,481						
V20.7	,705	,455						
V20.9	,709	,419						
V32							-,426	,478
V33							,656	

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

Para clarificar dicha estructura sin perder poder explicativo, realizamos el test de rotación Equamax para minimizar el número de factores y el número de variables que tienen saturaciones en cada factor. Aceptamos valores de R de Pearson $>0,4$. Y hemos obtenido la siguiente matriz de componentes de la **Tabla 5**

Tabla 5. Relación de ítems asociado a cada factor de la escala

Matriz de componente rotado								
	Componentes							
	1	2	3	4	5	6	7	8
D0				-,436		-,409		
D1				,710				
D2				,782				
D3				-,749				
D4							,588	
D5							,696	
D6				-,747				
D7				,635				
D8							,712	
V13.1			,808					
V13.2			,443		,449			
V13.3								
V13.4			,772					
V13.5			,763					
V13.6					,756			
V13.7			,507		,544			
V13.8			,489		,550			
V13.9					,699			
V15.1		,812						
V15.2						,619		
V15.3		,766						
V15.4		,754						
V15.5		,838						
V16	-,642							
V17.1	,792							
V17.2	,810							
V17.3	,644							
V17.4	,777							
V17.5	,736							
V17.6	,792							
V19.1	,755							
V19.2	,700							
V19.3	,746							
V20.5	,546	,693						
V20.6	,520	,711						
V20.7	,500	,670						
V20.9	,483	,660						

V32	-,710
V33	,616

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

En la **Tabla 6** aparecen las variables en función de los factores asociados a la temática de la conciliación ordenadas según su peso factorial. Aunque para estudios posteriores rechazamos los ítems con cargas factoriales en más de un factor, quedando el instrumento reducido en los términos recogidos en la **Tabla 15**.

Tabla 6. Relación de ítems asociados a cada factor del instrumento

Factor 1. Grado satisfacción roles vitales		
	ítem	Peso factorial
V17.2	Rol Doméstico	,810
V17.1	Rol Empleo	,792
V17.6	Rol Carrera Profesional	,792
V17.4	Rol Amigos	,777
V19.1	Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia	,755
V19.3	Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria	,746
V17.5	Rol Pareja	,736
V19.2	Tengo tiempo suficiente para mí mismo/misma	,700
V17.3	Rol Maternal	,644
V16	Auto esquema de género ⁵⁶	-,642
Factor 2. Relación Trabajo-Familia		
	ítem	Peso factorial
V15.5	Me siento incómodo/a por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión	,838
V15.1	Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costo y agobiante	,812
V15.3	Me siento frustrado/a en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar	,766
V15.4	He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares	,754
V20.6	El trabajo dificulta el cuidado de mi familia	,711
V20.5	Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre	,693
V20.7	Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo	,670
V20.9	El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo/a	,660

⁵⁶ Resaltamos en rojo aquellas variables en las que el peso factorial es de signo negativo.

Factor 3. Centralidad valores expresivos del empleo		
	ítem	Peso factorial
V13.1	Oportunidad para aprender cosas	,808
V13.4	Desarrollarte como persona	,772
V13.5	Un trabajo que realmente te gusta	,763
Factor 4. Salud auto-percibida		
	ítem	Peso factorial
D2	Rol Físico ((interferencia en el trabajo y actividades diarias)	,782
D3	Dolor Corporal (intensidad del dolor y su efecto en las actividades)	-,749
D6	Función social (interferencia en la vida social habitual)	-,747
D1	Función Física (limitaciones físicas)	,710
D7	Rol Emocional (interferencia en el trabajo u otras actividades diarias)	,635
D0	Evolución Declarada de la Salud (valoración de la salud actual comparada con la de un año atrás)	-,436
Factor 5. Centralidad valores instrumentales del empleo		
	ítem	Peso factorial
V13.6	Buen sueldo	,756
V13.9	Me mantiene ocupado/a	,699
V13.8	Me proporciona autoestima y estatus	,550
V13.7	Independencia y autonomía	,544
V13.2	Buenas relaciones interpersonales (compañeros, jefes, etc.)	,449
Factor 6. Conciliación trabajo-familia		
	ítem	Peso factorial
V15.2	Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar	,619
Factor 7. Salud auto-percibida		
	ítem	Peso factorial
D8	Salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta)	,712
D5	Vitalidad (sentimiento de energía)	,696
D4	Salud General (valoración personal de la salud)	,588
Factor 8. Corresponsabilidad		
	ítem	Peso factorial
V32	Opinión acerca de las funciones domésticas	-,710
V33	Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo	,616

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

En este nivel de análisis se observa la visión general de las dimensiones explicativas de la percepción respecto a la conciliación, que coinciden con propuestas inicialmente en nuestra tesis.

Mostramos los resultados del segundo nivel de análisis, que se concreta mediante las pruebas de validez de cada escala de manera independiente. Con ello, conseguimos profundizar

en los factores asociados a la percepción sobre las posibilidades de compatibilizar los espacios productivo y reproductivo.

3.2. Análisis factorial a nivel de Escala

Con el objetivo de establecer un modelo teórico explicativo de los factores asociados a la percepción sobre la conciliación, exponemos los resultados del segundo nivel de análisis. Para ello, hemos realizado las pruebas de validez a cada escala de manera independiente.

Tabla 7. Pruebas KMO y Bartlett por factor

Factor 1. Satisfacción roles vitales		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,933
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl Sig.	5743,769 45 ,000
Factor 2. Relación trabajo-familia		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,884
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl Sig.	3491,784 28 ,000
Factor 3. Centralidad valores expresivos del empleo		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,711
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl Sig.	519,776 3 ,000
Factor 4. Salud auto-percibida		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,770
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl Sig.	1015,049 15 ,000
Factor 5. Centralidad valores instrumentales del empleo		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,749
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl Sig.	604,201 10 ,000
Factor Conciliación		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,500
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl Sig.	1,336 1 ,248

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

En la **Tabla 8** exponemos los factores obtenidos por cada escala así como la varianza explicada, la hemos ordenado en función del porcentaje de varianza explicada.

Tabla 8. Componentes principales en las escalas del instrumento

	Escala	componentes	Total	% de varianza
V17	Roles vitales	1	7,205	72,048
V13	Centralidad valores expresivos empleo	1	2,147	71,576
V15	Relación Trabajo-Familia	2	4,990	62,374
V19	Conciliación		1,049	52,459
V13	Centralidad valores instrumentales empleo		2,504	50,079
V21	Salud auto-percibida		2,973	49,556
V15	Relación Familia-Trabajo		1,296	16,199

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

Seguidamente presentamos por separado, los resultados del Análisis Factorial para cada uno de los factores analizados.

3.2.1. Análisis factorial: Escala Roles Vitales

Del análisis de la Escala Roles Vitales se extrae un factor que explica el 72,04% de la varianza, se observa que cubre los roles personales, familiares, profesionales, sociales e identitarios.

Tabla 9. Relación de ítems asociados a la Escala Roles Vitales⁵⁷

	Componentes	1
V17.1	Rol Empleo	,913
V17.2	Rol Doméstico	,910
V17.6	Rol Carrera Profesional	,886
V17.4	Rol Amigos	,882
V19.3	Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria	,876
V19.1	Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia	,870
V17.5	Rol Pareja	,835
V19.2	Tengo tiempo suficiente para mí mismo/misma	,793
V17.3	Rol Maternal	,756
V16	Auto esquema de género	-,749

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

⁵⁷ Resaltamos V16 Auto esquema de género por su valor negativo

3.2.2. Análisis factorial Escala: Relación Trabajo-Familia

Como se vió en la Tabla 8 de la Escala Relación Trabajo-Familia se extraen dos factores, denominados Relación Trabajo-Familia que explica el 62,37% de la varianza y Relación Familia-Trabajo que explica el 16,19% de la varianza, que exponemos en la **Tabla 10**.

Tabla 10. Relación de ítems asociados a la Escala Relación Trabajo-Familia

Componentes		1	2
V20.5	Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre	,907	
V20.6	El trabajo dificulta del cuidado de mi familia	,878	
V20.7	Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo	,876	
V20.9	El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo/misma	,850	
V15.3	Me siento frustrado/a en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar		,850
V15.5	Me siento incómodo/a por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión		,810
V15.4	He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares		,792
V15.1	Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costo y agobiante		,761

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

3.2.3. Análisis factorial: Escala Centralidad Valores Expresivos del Empleo

En esta Escala se obtiene un factor que explica el 71,57% de la varianza.

Tabla 11. Relación de ítems asociados a la Escala Centralidad Expresiva del Empleo

Componentes		1
V13.5	Un trabajo que realmente te gusta	,854
V13.4	Desarrollarte como persona	,847
V13.1	Oportunidad para aprender cosas	,837

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

3.2.4. Análisis factorial: Escala Salud Auto-percibida

Del análisis de la cuarta Escala en la que hemos fusionado los dos factores⁵⁸ relativos a la salud auto-percibida por razones de operacionalidad, se extrae un factor que explica el 49,55% de la varianza.

⁵⁸ Un primer factor agruparía aquellas dimensiones de salud auto-percibida en las que los indicadores de conciliación actúan con signo positivo (D2, D7 y D1), y el segundo aquellas en los actúan con signo negativo (D6, D3 y D0), según peso su peso factorial.

Tabla 12. Relación de ítems asociados a la Escala Salud Auto-percibida

Componentes		1
D2.	Rol Físico	,809
D6	Función Social	-,795
D3	Dolor Corporal	-,728
D7	Rol Emocional	,710
D1	Función Física	,686
D0	¿Cómo diría usted que es su salud comparada con la de hace un año?	-,428

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

3.2.5. Análisis factorial: Escala Centralidad Valores Instrumentales del Empleo

Del análisis de la quinta Escala se extrae un factor que explica el 50,07% de la varianza.

Tabla 13. Relación de ítems asociados a la Escala Valores Instrumentales del Empleo

Componentes		1
V13.7	Independencia y autonomía	,762
V13.8	Me proporciona autonomía y estatus	,754
V13.6	Buen sueldo	,705
V13.9	Me mantiene ocupado/a	,666
V13.2	Buenas relaciones interpersonales (compañeros, jefes, etc.)	,643

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

3.2.6. Análisis factorial: Escala Corresponsabilidad

Del análisis de la sexta Escala se extrae un factor que explica el 52,45% de la varianza.

Tabla 14. Relación de ítems asociados a la Escala Relación Trabajo-Familia

Componentes		1
V33	Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo	,724
V15.2	Relación entre tu trabajo y tu familia. Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar	,724

Fuente: Elaboración propia a partir del Método de extracción: análisis de componentes principales

En cuanto a la saturación del factor obtenido en cada escala se observa una alta correlación con el factor, por lo que en conclusión podemos afirmar que la validez del constructo es aceptable y nos permite considerar que el instrumento que aportamos satisface nuestros objetivos de estudio.

3.3. Fiabilidad del cuestionario

Después de validar la adecuación de los factores a analizar mediante la triangulación señalada, para verificar la validez del instrumento diseñado hemos realizado el análisis de fiabilidad, lo que nos permite estudiar las propiedades de las escalas de medición y de los elementos que las constituyen. El procedimiento de análisis de fiabilidad calcula medidas de fiabilidad de la escala utilizadas normalmente y nos proporciona información sobre las relaciones entre elementos individuales de la escala.

La escala de Conciliación no la hemos podido calcular al constar de un solo ítem. Y en la escala de Corresponsabilidad el coeficiente resultante es de ,317 y por tanto no alcanza el mínimo de fiabilidad en este caso.

Para estudios posteriores, nuestra aportación sería recomendar el empleo de una versión reducida del cuestionario inicial en la que se eliminasen los ítems *V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar*, *V32 Opinión acerca de las funciones domésticas* y *V33 Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo*. Como consecuencia desaparecerá el Factor 6. *Equilibrio entre el trabajo y la familia* y el Factor 8 *Corresponsabilidad familiar y empresaria*, al no alcanzar el mínimo de fiabilidad.

Por todo ello, nuestra propuesta de cuestionario queda configurada tal como aparece en la **Tabla 15**:

Tabla 15. Psicometría del instrumento de medida

Factor	ítem	Fiabilidad Alfa de Cronbach
Satisfacción roles vitales	V17.2, V17.1, V17.6, V17.4, V19.1, V19.3, V17.5, V19.2 V17.3, V16	,994
Relación trabajo-familia	V15.5, V15.1, V15.3, V15.4	,941
Centralidad expresiva	V13.1, V13.4, V13.5	,896
Salud auto-percibida 1	D2, D3, D6, D7, D1	,868
Centralidad instrumental	V13.6, V13.9	,791
Conciliación	V15.2	_*
Salud auto-percibida 1	D8, D5, D4	,908
Corresponsabilidad	V32, V33	,317

*Sólo 1^{er} ítem

Fuente: Elaboración propia a partir del SPSS

Tomando como referencia los criterios de George & Mallery (2003), resulta que los indicadores que miden la instrumentalidad y la expresividad del empleo son tanto aceptable como bueno, al haber obtenido unos coeficientes alfa > 7 y > 8 . En cuanto a la medición de la salud auto-percibida resulta buena en la dimensión 1 y excelente en la 2, por los valores del coeficiente alfa superior a 8 y 9, respectivamente.

También resultan excelente los indicadores para medir el grado de satisfacción con los roles vitales y el conflicto inter-rol trabajo-familia, al ser superior el coeficiente alfa a 9.

3.4. Validación metodológica del cuestionario: Panel de Expertas en conciliación.

El cuestionario que hemos elaborado y distribuido aparece como **Anexo II**, y en él, se recogen las distintas dimensiones que han sido descritas con anterioridad. Para validarlas como variables predictoras o mediadoras en nuestro objeto de estudio, se celebró un “Encuentro de personas expertas en materia de conciliación laboral, familiar y personal”. El evento desarrollado en dos sesiones en turno de mañana y otro de tarde, para facilitar la conciliación de las personas asistentes, que recibió una Ayuda de la Unidad de Igualdad en concurrencia pública⁵⁹.

Nuestro estudio se enmarca en una de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad: Medida 1.2.3 “Realizar un estudio sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación de la U.S”, y sobre sus propuestas de mejora, según el Objetivo 1.2. “Garantizar la

⁵⁹ Resolución de 30 de Abril de 2014, Convocatoria 2014 de Ayudas para el desarrollo de iniciativas en materia de Igualdad de Género (Universidad de Sevilla)

igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad”, previsto en el eje 1 “Oportunidades para la Igualdad y no Discriminación de dicho Plan”.

La metodología utilizada ha sido implementada en numerosos trabajos de investigación en el área de Ciencias Sociales. La finalidad de este tipo de instrumento ha sido validar las dimensiones que pretendíamos analizar para profundizar en la temática de conciliación. El procedimiento seguido aparece recogido en el **Anexo IV**, previa difusión de un documento base para contextualizar la dinámica de grupo focal, cuyos objetivos fueron:

- ❖ Identificar y determinar la situación actual.
- ❖ Exponer los resultados obtenidos en trabajos anteriores presentando resultados parciales de esta investigación.
- ❖ Inclusión de fórmulas para recabar buenas prácticas.
- ❖ Lograr una mayor comprensión de una realidad a partir de diferentes perspectivas y realizar una prospección futura de la situación actual.
- ❖ Proponer soluciones y estrategias futuras.

Para dar respuesta a los objetivos planteados, se aplicaron técnicas que pudieran facilitar la estructuración de los temas sugeridos, la generación de ideas, el consenso de opiniones expertas y el alcance de recomendaciones propuestas. Estas técnicas se han empleado para alcanzar diferentes objetivos del estudio en cuestión. Se ha implementado una combinación de dos metodologías aplicables en dos fases diferenciadas: sesión grupal y una entrevista semiestructurada. A continuación se detallan las fases del trabajo desarrollado:

3.4.1. Selección personas expertas en materia de conciliación

Se seleccionaron e invitaron tanto a expertos/as en materia de igualdad y conciliación, como a responsables de emprender acciones para la dotar de medidas según el Plan Estratégico de la Universidad.

Aunque faltaron personas invitadas, esto no ha sido óbice para que pudiéramos conseguir una valiosa información desde distintos perfiles profesionales y diversas áreas de conocimiento de la Universidad de Sevilla.

3.4.2. Difusión del panel con personas expertas en conciliación

La difusión se realizó en el portal web de la Universidad de Sevilla a través del Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria, como responsable de implementar las medidas relativas en materia de Igualdad en la Universidad de Sevilla y de la se ha obtenido una Ayuda para la celebración del Encuentro. “**Encuentro de personas expertas en materia de conciliación laboral, familiar y personal**”. (Ref. 434)

Realización: 28 y 29 de octubre de 2014. (Sesiones con diferentes horarios)

Publicidad: Cartel-programa

Diseño y elaboración de cartelería para publicidad en Centros universitarios y elaboración de documentación para las personas asistentes al Encuentro.

A partir de la exposición de los resultados obtenidos en los análisis realizados, se ha recabado información de forma abierta, dando la oportunidad a las expertas a realizar su propio análisis de la realidad y sugerir mejoras en las líneas que entiendan más relevantes. Este tipo de estrategia ha permitido desplegar una metodología mixta de investigación, alternando preguntas estructuradas previamente por el equipo coordinador, con preguntas abiertas surgidas durante el Encuentro.

3.4.3. Desarrollo de la sesión grupal con el panel de expertas

La finalidad del trabajo en grupo con las personas expertas ha sido facilitar la generación de ideas y el análisis de problemas, de un modo estructurado, permitiendo al final de la reunión grupal alcanzar un número determinado de conclusiones que sirva para elaborar informes de propuestas y recomendaciones.

En la sesión convocada se ha llevado a cabo una sesión presencial del grupo de personas expertas en materia de conciliación desde distintas áreas de conocimiento, para dinamizar el trabajo de elaboración de conclusiones y propuestas sobre las pautas futuras a seguir. El resultado se ha incorporado en este estudio.

En el grupo se ha trabajado de manera práctica sin que se requiriera la elaboración de marcos teóricos previos, ni grandes debates, puesto que se cuenta con un documento previo que ya conocen las participantes del grupo y que figura como **Anexo IV**.

3.4.4. Metodología desarrollada en el trabajo en grupo

La dinámica del grupo se ha gestionado por tres personas técnicas: una, la doctoranda, contextualizando el encuentro en el marco normativo y de actuación de la Universidad de Sevilla y exponiendo los resultados presentados respecto a algunos aspectos analizados; una persona moderadora del grupo, facilitadora de la dinámica grupal y de la generación de acuerdos consensuados; y otra persona de apoyo para tomar notas y observar el debate.

Se citó al grupo al que se envió previamente el documento de apoyo con las líneas estratégicas resultante de las entrevistas con los fundamentos y objetivos del trabajo que se iban a llevar a cabo durante el Encuentro.

La presentación de los temas a tratar se formular en forma de preguntas claras y concisas. A continuación, se abrió un turno de intervención de las participantes en torno a los temas contenidos en el documento, que contenía las líneas estratégicas extraídas de las entrevistas personales.

Finalmente se debatieron las propuestas, eligiéndose por el grupo un número determinado consensuado; aunque estaba prevista la votación, no fue necesaria porque se alcanzó el acuerdo por asentimiento.

3.4.5. Redacción de un documento final de propuestas y recomendaciones

A la vista de las necesidades y valoraciones que se ha consensuado en la reunión grupal y en la entrevista en profundidad, se redactó un informe final de propuestas y recomendaciones, documento que se propone como una guía de buenas prácticas, tomando como modelo a Chinchilla (2006).

3.4.6. Celebración de una Jornada pública de presentación del trabajo y las propuestas

Se pretende celebrar una jornada pública donde se pueda difundir los resultados obtenidos en este estudio, haciendo públicas las propuestas formuladas por las personas que configuraron el panel de expertas, así como las aportaciones recogidas en el estionario y a través de la entrevista en profundidad. Planteamos este objetivo como futura línea de actuación ante la Unidad de Igualdad.

3.4.7. Preguntas Claves

Las preguntas claves que se propusieron fueron:

¿Por qué este Encuentro?

¿Cuáles son las dimensiones?

¿Existe correlación entre problemas de conciliación y la formación continua?

¿Cuál cree que influye más en la otra?

¿Existe relación entre conciliación e identidad?

¿Existe relación entre la conciliación y la salud?

¿Qué propuestas de mejora formula?

¿Qué estrategias futuras considera que la Universidad de Sevilla debe implementar?

3.5. Entrevista en profundidad

Una vez analizados los datos obtenidos en el Encuentro con personas expertas en materia de conciliación, se ha celebrado una entrevista en profundidad. El informante clave ha sido una responsable en el área de Recursos Humanos, al objeto de que desde su experiencia como madre trabajadora y responsable en el área de gestión pudiera transmitirnos las situaciones que plantean los empleados públicos respecto a sus necesidades de conciliación, así como las dificultades y limitaciones que encuentran en el marco de la normativa y medidas implementadas en la Universidad de Sevilla.

3.5.1. Preguntas Claves

Las preguntas tenían como objetivo detectar el grado de conocimiento por parte de los empleados/as público de las medidas de conciliación implementadas, sus dificultades y limitaciones, Así como, las estrategias de conciliación en función de los distintos perfiles profesionales.

Los datos recabados tanto en el Panel de personas Expertas en materia de conciliación, como en la entrevista en profundidad a una Informante Clave, se incorporan como **Anexo VIII**.

3.6. Proceso de triangulación metodológica

En este apartado exponemos los resultados obtenidos en el proceso de triangulación metodológica (Ruiz, 2005)⁶⁰. La discusión de los datos cualitativos referidos a factores, estrategia y propuestas de conciliación se realiza según procedimiento utilizado en los estudios cualitativos.

De acuerdo al enfoque de la teoría enraizada (Glaser & Strauss, 1999)⁶¹, las categorías han ido emergiendo progresivamente a partir del análisis de los datos, por lo tanto, las categorías no ha sido determinadas a priori con carácter cerrado. Sino que al utilizar la metodología exploratoria y cualitativa, han surgido nuevas categorías con características similares (Hopkins et. al., 1989; Taylor & Bogdan, 1987; Turner, 1981).

Los factores que resultaban de interés analizar, se han validado, no solo a partir de los paneles de expertas en materia de conciliación, sino también a través de la revisión bibliográfica y su tratamiento en el programa cualitativo Nvivo10. Esta metodología nos ha permitido comprobar cómo los conceptos que aparecen fundamentalmente en la literatura científica están asociados a dimensiones que hemos estudiado y que aparecen recogidos en el árbol de palabras de la **Figura 4**.

⁶⁰ Una gran parte de los científicos sociales han considerado que cuanto mayor sea la variedad de las metodologías, datos e investigadores empleados en el análisis de un problema específico, mayor será la fiabilidad de los resultados finales.

⁶¹ Glaser, B. G. & Strauss, A. (1967). 1999. *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*.

Figura 4. Árbol de palabras. Validación de factores de análisis

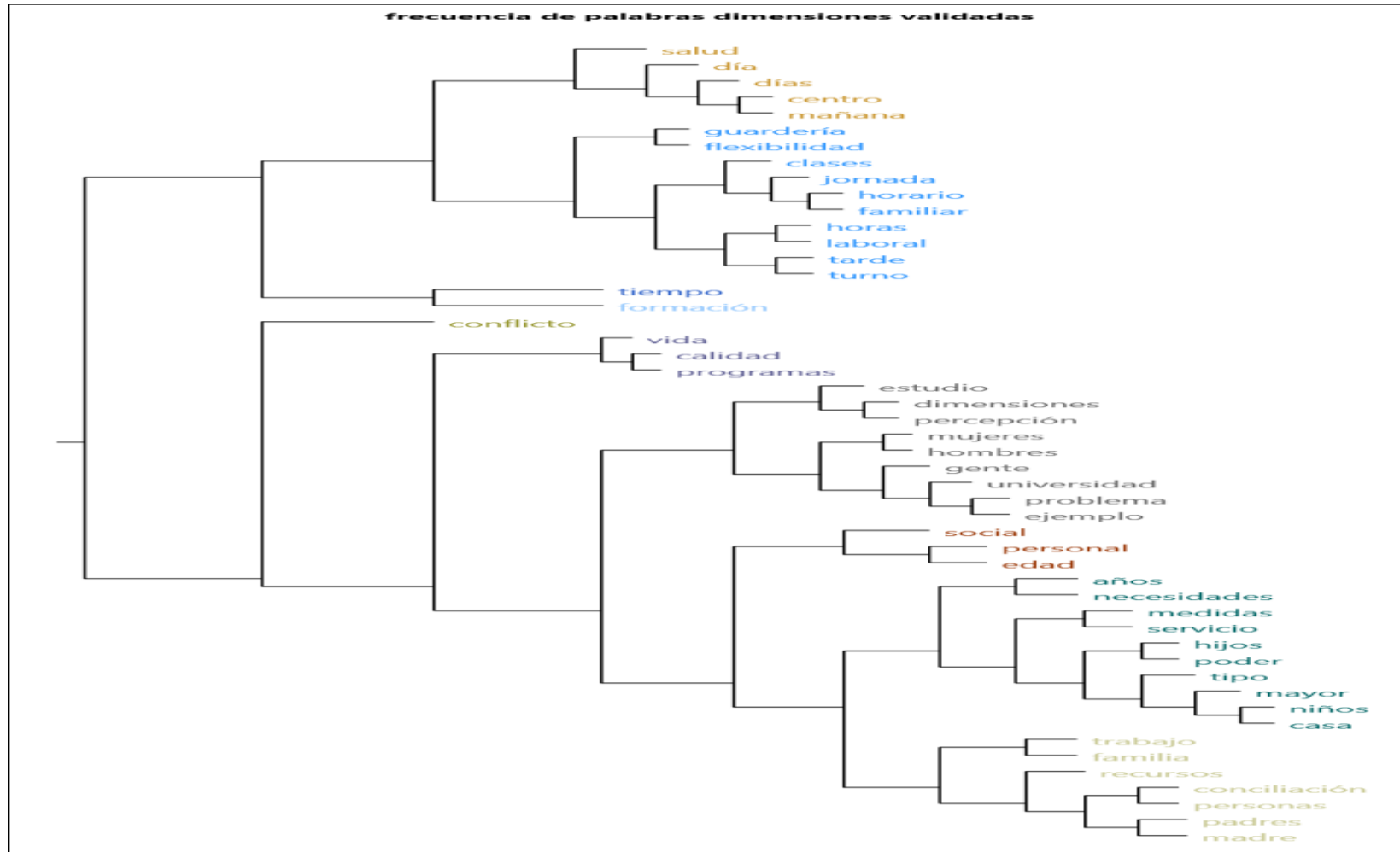


Fuente: Elaboración propia

De los 89 recursos analizados inicialmente para nuestra fundamentación teórica, a través del programa Nvivo 10 de análisis cualitativo hemos realizado una búsqueda de las palabras que tienen más relevancia como categorías de análisis, y podemos observar según la Figura 4 que los términos que aparecen con mayor relevancia son el **tiempo** y la **formación**, lo que confirma el interés y nuestro enfoque de investigación.

En el diagrama de la **Figura 5** de conglomerados podemos visualizar cómo se agrupan las distintas categorías asociadas a los factores que desde un enfoque multidimensional están relacionados con la percepción sobre las posibilidades de conciliación y sus dificultades, resaltando de manera significativa los conceptos asociados al reparto de tareas y de ocio, así como a la formación, palabras claves en nuestra investigación.

Figura 5. Validación factores conciliación



Fuente: Elaboración propia

El tratamiento de la información se ha realizado mediante la importación en el programa cualitativo Nvivo10 y hemos contrastado con los datos correspondientes a las transcripciones de los dos grupos focales: panel de personas expertas en conciliación y la entrevista a la Informante clave. En el **Anexo III** se describe la metodología utilizada para el desarrollo del panel de expertas en materia de conciliación, así como respecto a la entrevista a informante clave, desde los preceptos de la teoría enraizada⁶².

El proceso metodológico de la herramienta para el estudio cualitativo queda recogido en el **Anexo VIII**. Se ha iniciado con la codificación y agrupación de éstos en categorías o familias que se refieren a un mismo concepto o tema, lo que nos permite iniciar el primer nivel de interpretación. Por otra parte, al abordar los recursos bibliográficos, de su análisis emergieron también categorías, a partir de las cuales se ha realizado el proceso de triangulación e interpretación que hemos ido incorporando a la discusión de los resultados según el **Cuadro 14**.

Cuadro 14. Proceso de triangulación metodológica

TRIANGULACIÓN	Fundamento teórico	Análisis cuantitativo	Análisis cualitativo	Análisis cualitativo	Análisis cualitativo
Dimensiones/Factores Categorías		Instrumento	Panel de expertas sesión 1	Panel de expertas sesión 2	Entrevista informante clave
Sociodemográficas		Cuestionario			
Centralidad					
Satisfacción Roles vitales					
Relación Trabajo-Familia					
Conciliación					
Salud auto-percibida					
Metodología	REVISIÓN TEÓRICA	SPSS	NVIV010		

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las estrategias que vienen siendo utilizadas por los empleados/as públicos han sido clasificadas en función del sexo, categoría profesional y tipologías de familias, por entender que son importantes, dada las diferencias significativas que hemos detectado en el análisis cuantitativo, además del carácter mediador y facilitador de la formación familiar como estrategia de conciliación, según nuestro marco teórico.

Así pues, el primer nivel consta de un análisis de los resultados obtenidos sobre estrategias y propuestas de conciliación, así como el peso específico que tiene para cada

⁶² La Teoría Fundamentada (Grounded Theory) es un método de investigación en el que la teoría emerge desde los datos (Glaser y Strauss, 1967). Es una metodología que tiene por objeto la identificación de procesos sociales básicos (PSBs) como punto central de la teoría.

informante y encuestado. Intentamos diferenciar entre recursos y propuestas, aunque a veces las personas participantes mezclan ambas categorías en el discurso.

Este proceso nos permite transferir de lo específico a lo general e identificar las categorías con mayor peso específico. Así como, visibilizar la casuística de estrategias de conciliación, con los matices y variaciones de cada informante.

La hipótesis se ha trasladado a cada caso en particular, para descubrir matices diferenciales entre los informantes y poder valorar las posibles causas de estas diferencias. En el segundo nivel de análisis hemos triangulado los resultados, con los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo, así como nuestra fundamentación teórica, lo que nos ha permitido comparar y completar los resultados, que hemos recogido en el apartado de valoración de los resultados y discusión.

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN
DE LOS RESULTADOS

Introducción

En este capítulo presentamos los resultados obtenidos en nuestro estudio. Los hemos separado y los mostramos asociados a cada uno de los objetivos instrumentales de nuestro estudio que coinciden con las distintas dimensiones asociadas según nuestro constructo, para medir la percepción acerca de la conciliación como estrategia en el conflicto inter-rol.

Por un lado el análisis descriptivo nos permitirá conocer los distintos perfiles sociodemográficos y laborales de los empleados/as públicos que han participado en nuestro estudio. Por otro, para conocer la percepción de las personas encuestadas respecto a los factores analizados, hemos realizado exploraciones estadísticas incluyendo a las variables categóricas y a los distintos ítems que componen cada dimensión investigada. Los resultados nos han permitido aceptar nuestras hipótesis de partida: existen diferencias significativas en función del sexo, edad y/o auto esquema de género.

Para conocer la incidencia entre los factores, los estudios de correlación nos han permitido visibilizar, no sólo cómo incrementa o disminuye el grado de acuerdo en los indicadores de las dimensiones analizadas, sino la interrelación entre las distintas dimensiones al objeto de formular una propuesta de intervención destinada a la mejora de la percepción en variables predictoras de los factores asociados a nuestro objeto de estudio

Teniendo en cuenta que los análisis estadísticos realizados han sido los mismos por cada dimensión, para evitar ser reiterativos, aunque se han realizado con la secuencia que exigen las pruebas estadísticas en el programa SPSS22 (descriptivos, exploratorios, prueba de normalidad, contrastes, asociaciones), la exposición de los resultados y los planteamientos de hipótesis $-H_0$ y H_1 - para su confirmación y rechazo), las pruebas se presentan en los **Anexos V y VI**, aunque se incorporan los resultados en el análisis en el momento secuencial de su realización. De este modo, realizamos las principales valoraciones de los resultados cuantitativos y cualitativos, así como las refutaciones y confirmaciones de los trabajos empíricos que han estudiado algunas variables conectadas con objetivos instrumentales de nuestra investigación.

Al hilo de la discusión, aparecen reflexiones de la doctoranda como empleada pública de este contexto universitario, intentando conectar su experiencia personal con el objeto de la tesis. Ante el volumen de datos que hemos analizado, en este trabajo presentamos aquellas valoraciones más significativas por su asociación con la salud auto-percibida, objetivo final de nuestra investigación. De este modo, al final de cada apartado, solo exponemos aquellos gráficos con los datos más relevantes y las variables asociadas con cada objetivo instrumental. Sin embargo, las pruebas estadísticas que apoyan nuestro trabajo y algunos gráficos que visualmente pueden facilitar la exposición de los resultados los incorporamos al apartado de Anexos.

4.1. OBJETIVO INSTRUMENTAL: Elaboración y validación de un instrumento para evaluar la incidencia de las posibilidades de conciliación en las mujeres y hombres del P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla

Tal como expusimos en el apartado metodológico, el cuestionario que figura en la **Tabla 16** nos permite analizar la percepción de los/as empleados/as públicos acerca de las posibilidades y dificultades de conciliación en un contexto universitario, desde un enfoque multidimensional en relación con la salud auto-percibida. Así como, la posibilidad de intervenir para la mejora de las variables que actúan como facilitadoras y/o limitadoras en dicha percepción.

Tabla 16. Instrumento de diagnóstico

Factor	ítem	Fiabilidad Alfa de Cronbach
Satisfacción roles vitales ⁶³	V16 V17.1, V17.2, V17.3, V17.4 V17.5, V17.6 V19.1, V19.2, V19.3	,994
Relación trabajo-familia, familia-trabajo ⁶⁴	V15.1., V15.3, V15.4, V15.5	,941
Centralidad expresiva ⁶⁵	V13.1, V13.4, V13.5	,896
Salud auto-percibida ⁶⁶	D1, D2, D3, D6, D7	,868
Centralidad instrumental ⁶⁷	V13.6, V13.9	,791
Conciliación trabajo-familia ⁶⁸	V15.2	-
Salud auto-percibida ⁶⁹	D4, D5, D8	,908
Corresponsabilidad ⁷⁰	V32, V33	,317

Fuente: Elaboración propia

⁶³ V17.1. Rol empleo, V17. Rol doméstico, V17.3. Rol maternal, V17.4. Rol amigos, V17.5. Rol pareja, V17.6. Rol carrera profesional, V16. Auto esquema de género.

⁶⁴ V15.1. Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante, V15.3 Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar, V15.4 He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares, V15.5. Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión.

⁶⁵ V13.1. Oportunidad para aprender cosas, V13.2. Buenas relaciones interpersonales (compañeros, jefes, etc.), V13.4. Desarrollarte como persona, V13.5. Un trabajo que realmente te gusta.

⁶⁶ D1 Función Física (limitaciones físicas), D2 Rol Físico ((interferencia en el trabajo y actividades diarias), D3 Dolor Corporal (intensidad del dolor y su efecto en las actividades), D4 Salud General (valoración personal de la salud), D5 Vitalidad (sentimiento de energía), D6 Función social (interferencia en la vida social habitual), D7 Rol Emocional (interferencia en el trabajo u otras actividades diarias).

⁶⁷ V13.6. Buen sueldo, V13.9. Me mantiene ocupada.

⁶⁸ V15.2. Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar.

⁶⁹ D0 Evolución Declarada de la Salud (valoración de la salud actual comparada con la de un año atrás). D1 Función Física (limitaciones físicas), D2 Rol Físico ((interferencia en el trabajo y actividades diarias). D4 Salud General (valoración personal de la salud), D5 Vitalidad (sentimiento de energía), D8 Salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta).

⁷⁰ V32. Opinión acerca de las funciones domésticas, V33. Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo.

4.2 OBJETIVO INSTRUMENTAL: Análisis de los perfiles de los empleados/as públicos de la Universidad, en función del criterio esquemático o no de género.

Analizar los perfiles socio-demográficos de los empleados/as públicos participantes en el estudio

En relación a la categoría V1 Sexo, de los 439 entrevistados/as han respondido 206 hombres y 217 mujeres, lo que representa un 47,8% y 50,3% respectivamente. La diferencia hasta completar el 100% se corresponde con personas que no han manifestado su sexo⁷¹.

Las mujeres tienen mayor índice de participación en este estudio que los hombres, sobre todo si tenemos en cuenta el porcentaje que representan en la comunidad universitaria (55,72% hombres y 44,27% mujeres según el Anuario Estadístico). Existiendo una diferencia porcentual de 11,45 puntos a favor de las mujeres, han participado con una diferencia porcentual de 2,5 puntos. Se constata que existe un índice de concentración (ICm= 6,03 e ICh= 3,53) según el Informe del II Plan de Igualdad⁷².

Podemos confirmar, según las correspondientes pruebas estadísticas, que el sexo influye en cómo los empleados/as públicos viven esta temática, así como los factores que interactúan en ella, y por tanto en los indicadores de salud auto-percibida, tal como expusimos en el *Estudio de la conciliación en el contexto público: el caso de la Universidad de Sevilla* en Perspectivas Económicas Alternativas (Álvarez Orive et al., 2014)

También ha resultado concluyente introducir la variable sexo-edad, al ser un aspecto que no aparece desagregado en las estadísticas universitarias, ni siquiera en el informe recogido en el II Plan de Igualdad (2014-2018)⁷³. La combinación de dichas categorías nos ha permitido completar la información y por tanto realizar un análisis en mayor profundidad, aunque solo se ha detectado de manera significativa con algunas variables.

⁷¹ De los cuales un 32% pertenecen al sector P.A.S.: 16,10% hombres y 32,80% mujeres, y un 67,23% al sector P.D.I.: 16,24% hombres y un 34,56% mujeres).

⁷² Brecha de Género (BG). Es la diferencia entre los índices de distribución (ID) de mujeres y de hombres, midiéndose en porcentaje. Cuando BG está entre -20% y 20%, la categoría está equilibrada en términos legales. Los valores por debajo de -20% indican desequilibrio por exceso de hombres (masculinizada), mientras que los valores por encima de 20% indican desequilibrio por exceso de mujeres (feminizada).

Índice de Concentración (ICm e ICh) ICm es el porcentaje de mujeres de una categoría con respecto al total de mujeres en el colectivo que se trate; por ejemplo, el porcentaje de mujeres catedráticas sobre el total de mujeres del PDI o sobre el de profesoras funcionarias. ICh es el porcentaje de hombres de una categoría con respecto al total de hombres en el colectivo que se trate.

Estos indicadores toman como referencia cada uno de los sexos por separado. Se utilizan para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de un mismo colectivo, pero no informan sobre la relación entre sexos. Indicadores intrasexo que muestran la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos y es útil para estudiar la prevalencia de los "techos de cristal".

⁷³ Aprobado en Consejo de Gobierno del 14 de mayo de 2015 (Acuerdo 11.2).

En este sentido, comprobamos cómo la sensibilidad con esta temática aumenta conforme se incrementa la edad, detectando la mayor participación en hombres y mujeres de 40 a 50 años, con una representación del 19,4% y 23,4% respectivamente. Resaltamos que los hombres tienen mayor índice de participación en el caso de menores de 30 años y mayores de 50 años, precisamente en el grupo que existe una brecha de género⁷⁴.

Si tenemos en cuenta que el grupo de 40 a 50 años se encuentra en una etapa vital en la que se requiere ejercer el rol de los cuidados, podríamos pensar que dicho rol está siendo también asumido por los los hombres, de ahí la necesidad de introducir la variable *auto esquema de género* (V16) por tratarse del desempeño de roles estereotipados.

Según se observa en la **Tabla 17**, las personas participantes en este estudio tienen un alto grado de formación tanto académica como no reglada⁷⁵, y sin embargo, con escasa formación en materia de igualdad. Entendemos que ello, añadido a que mayoritariamente forman parte de familias tradicionales (nucleares), ocasiona la falta de modelos para gestionar sus modos de funcionamiento desde la equidad a nivel micro familiar.

“no se ha dado el caso, los problemas que han pedido conciliación vamos a decir, no sé si eso vale, pero que son personas, tú siempre te das cuenta por lo que hablo con ellas, son familias estructuradas, no son personas que hayan tenido algún problema de pareja, ni de nada de eso, porque en el caso ese, ese problema de pareja, sí que puede afectar, porque claro, una madre que pongamos, o un padre, pero normalmente es la madre la que se queda con los hijos, en los casos que nosotros conocemos”

Experta 5: pág. 412, 296

Tabla 17. Resumen del perfil de participantes del estudio.

Variables sociodemográficas	Datos recabados
V1 Sexo	50,3% mujeres ⁷⁶ 47,8% hombres
V2 Edad	2,4% menores de 30 años 23,0% de 30 a 40 años 43,1% 40 a 50 años 31,5% más de 50 años

⁷⁴ <30 años (mujeres 0,7%, hombres 1,6%) y >50 años (mujeres 13,1%, hombres 17,8%).

⁷⁵ Resaltamos la mayor participación de mujeres tituladas en diplomaturas y/o grados, frente a los hombres, en cuyo caso los más representados están en posesión de títulos de formación profesional. En cuanto a la no reglada, se detecta que en aquella formación que requiere más de 50 horas ya sea dentro o fuera de la institución, los hombres están más representados cuando se realiza fuera de horario de trabajo, mientras que las mujeres la realizan dentro del mismo, no restando por tanto tiempo al espacio privado.

⁷⁶ Según el Anuario Estadístico 2015/16 estos porcentajes son (44,27% mujeres 55,72% hombres).

Variables sociodemográficas	Datos recabados	H	M
V10 Sexo-Edad	menores de 30 años	1,6%	0,7%
	de 30 a 40 años	10,3%	12,4%
	de 40 a 50 años	19,4%	23,4%
	Más de 50 años	17,8%	13,1%
V16 Auto esquema de género	Andróginos 43,1%	21,8%	21,8%
	Femeninos 39,5%	17,6%	20,2%
	Indiferenciados 16,6%	8,1%	7,9%
	Masculinos 0,7%	0,2%	0,5%
V10 Formación Académica	Estudios Primarios	3,4%	2,5%
	Formación Profesional	3,7%	3,1%
	Bachiller	3,1%	2,8%
	Diplomatura/Grado	2,5%	3,1%
	Licenciatura	7,3%	9,6%
	Máster	2,5%	3,9%
	Varias	24,2%	25,9%
V12.1 Universidad de Sevilla fuera de horario de trabajo	Hasta 20 horas	7,5%	6,5%
	De 20 a 30 horas	5,8%	6,5%
	De 30 a 40 horas	1,50%	5,30%
	De 40 a 50 horas	0,50%	1,50%
	Más de 50 horas	7,50%	5,80%
V12.2 Universidad de Sevilla en horario de trabajo	Hasta 20 horas	31,20%	32,00%
	De 20 a 30 horas	8,00%	9,20%
	De 30 a 40 horas	2,70%	2,20%
	De 40 a 50 horas	1,90%	2,40%
	Más de 50 horas	4,60%	3,90%
V12.3 Otra Institución fuera de horario de trabajo	Hasta 20 horas	5,80%	6,50%
	De 20 a 30 horas	0,70%	1,20%
	De 30 a 40 horas	0,50%	0,50%
	De 40 a 50 horas	0,00%	0,20%
	Más de 50 horas	3,40%	3,60%
V12.4 Otra Institución dentro del horario de trabajo	Hasta 20 horas	4,40%	5,80%
	De 20 a 30 horas	0,70%	0,00%
	De 30 a 40 horas	0,20%	0,70%
	De 40 a 50 horas	0,00%	0,20%
	Más de 50 horas	0,70%	0,50%
V12.5 Materia de Igualdad	Hasta 20 horas	3,60%	6,10%
	De 20 a 30 horas	0,20%	0,50%
	De 30 a 40 horas		
	De 40 a 50 horas	1,00%	0,50%
	Más de 50 horas	1,00%	0,50%

Fuente: Elaboración propia

Consideramos esencial incorporar la categoría de análisis *V16 auto esquema de género* al analizar la percepción sobre la conciliación; sobre todo, porque se trata de estrategias para armonizar espacios con distintos paradigmas de funcionamiento. Dicha categoría nos permite situarnos desde la subjetividad de cómo se piensan hombres y mujeres ante dicha temática.

En ocasiones, más allá del sexo nos permite conocer cómo viven los empleados/as públicos desde el plano personal en el espacio reproductivo, las medidas implementadas en su entorno laboral, y por tanto, el modelo de sinergias que se recrean con el espacio productivo; bien desde la armonización o desde el conflicto.

En el **Cuadro 15** presentamos los índices de participación según el auto esquema de género, desagregados por sexo. Incorporamos los índices de género que confirman la brecha detectada en el Informe del II Plan de Igualdad tanto en los menores de 30 años como en los mayores de 50 años.

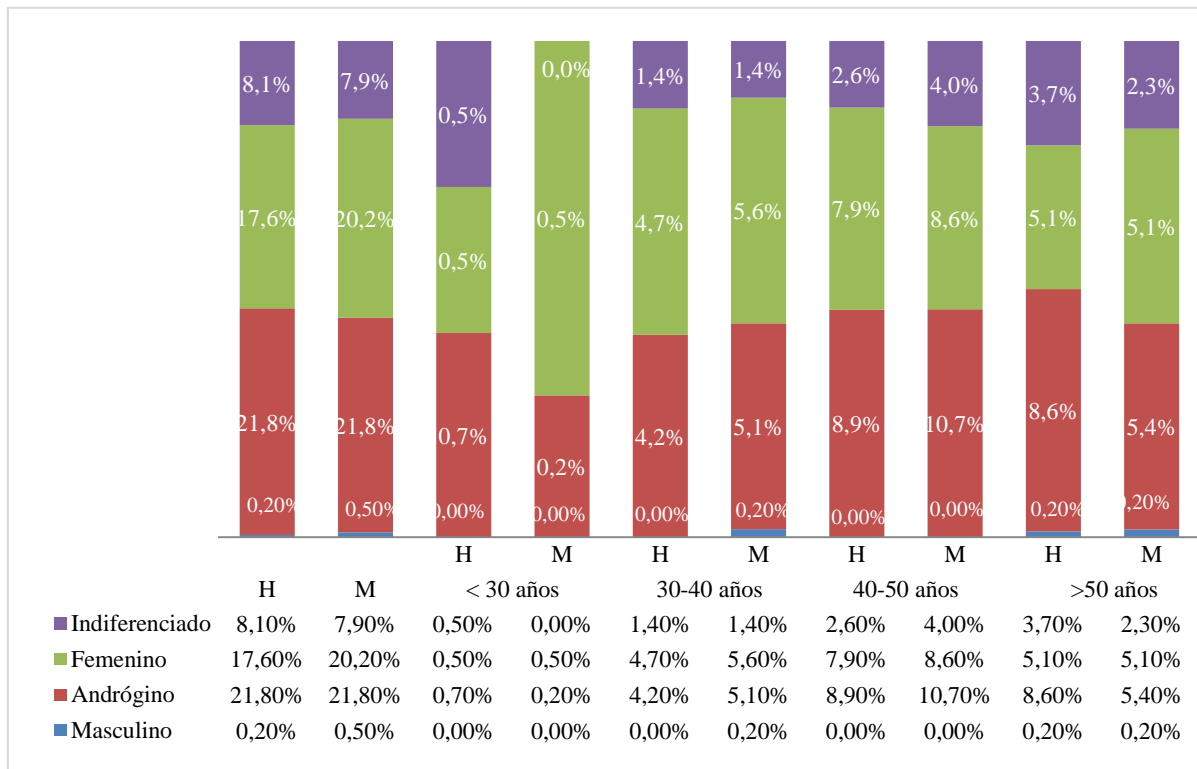
Cuadro 15. V16 auto esquema en función del sexo

BG	IC _h	IC _m	V16	H	M
0,30%	0,004%	0,009%	Masculino	0,20%	0,50%
0	0,45%	0,43%	Andrógino	21,80%	21,80%
2,6%	0,36%	0,40%	Femenino	17,60%	20,20%
-0,2%	0,16%	0,1%5	Indiferenciados	8,10%	7,90%

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se representan los perfiles según auto-concepto de género en función del sexo y la edad porque hemos detectado diferencias significativas con una significación estadística del (0,00) en ambos casos.

Figura 6. V16 Auto esquema de Género según sexo-edad



Fuente: Elaboración propia

Comprobamos que, con carácter general, los hombres y las mujeres se identifican con el perfil andrógino cuyas características son reconocidas sin esquema de género, y por tanto es el más equitativo. Aunque no existe una brecha de género, existe una diferencia del índice de concentración de 2 puntos porcentuales, por lo que los hombres se auto- perciben en mayor porcentaje como no esquemáticos de género. Estos datos confirman los estudios de Heilbrum (1981) en contraposición a Bem (1974), quien sugería que el porcentaje de andróginos era mayor en las mujeres.

Los índices de androginia son más representativos conforme aumenta la edad de los empleados/as públicos, si bien a la edad de 40 a 50 años aparece un punto de inflexión a la baja, descendiendo en los mayores de 50 años. Esta edad coincide con etapas vitales en las que se van asumiendo responsabilidades en el cuidado de los mayores. Entendemos que las personas se sienten en contradicción. De un lado las mujeres, porque se piensan desde la equidad, y sin embargo, tienen que cumplir con los comportamientos que definen su rol de género asociado a su sexo (Martínez y otros, 2002). Y por su parte los hombres deben introducirse en un rol que no ha venido ejerciendo si quiere hablar en un lenguaje desde la equidad.

Vemos cómo el perfil femenino y el indiferenciado se dan en mayor porcentaje en el grupo de mujeres de 40 a 50 años, al que pertenecen mujeres que aunque tienen mayor número de responsabilidades familiares con distintos grados de dependencia, manifiestan mayor acuerdo con las medidas de conciliación⁷⁷. Este perfil supera al andrógino en la edad de 30 a 40 años, coincidiendo con la maternidad, tal vez porque en un contexto de crisis económica, con la llegada de los hijos difícilmente pueden costearse servicios privados (Tobío, 2001).

Respecto al perfil masculino con una brecha de género del 0,30% se da sobre todo en las mujeres de 30 a 40 años y los hombres de más 50 años. En el caso de los hombres se identifican con el perfil propio de su sexo; y en el caso de las mujeres, con el sexo contrario, quizás por la necesidad de hacerse visibles en un espacio donde todavía encuentran dificultades para desarrollarse como profesionales en términos de equidad.

Y como consecuencia por tanto, del conocido “techo de cristal” y “suelo pegajoso” que impide a las mujeres que puedan desarrollarse profesionalmente con todo su potencial. Estos resultados coinciden con algunos estudios que demostraron que las mujeres son superiores en feminidad (Bem, 1974) y aquéllos que consideran que hay más mujeres masculinas que hombres femeninos (Basow, 1980). Lo que se ha interpretado como un apoyo a la idea de que la tipificación sexual del varón es más rígida que la de la mujer.

Podemos confirmar que el auto-concepto de género se reafirma conforme aumenta la edad, al ser variables correlacionadas, sobre todo en el caso de los perfiles femeninos⁷⁸. Este hecho explicaría la percepción positiva de las mujeres respecto a las posibilidades de conciliación⁷⁹, pese a que vivencian el conflicto inter-rol aunque en menor grado que los

⁷⁷ Valoración media en el grupo de 40 a 50 años: hombres (2,32), mujeres (2,39)

⁷⁸ V2 (,111*) asociada a V16.

⁷⁹ V16 asociada a V19.1 V19.2 V19.3 V20.5 V20.6 V20.7 V20.9
-,489** -,457** -,514** -,465** -,470** -,461** -,458**

hombres. Estos datos contradicen los estudios sobre la relación entre roles profesionales y domésticos de Wiersma (1994), quien consideró que la mujer experimenta más conflicto inter-roles porque dedica más tiempo al cuidado de la casa y los niños, lo que puede producir sobrecarga de roles y aislamiento social.

Se trata pues, con carácter general⁸⁰, de un colectivo de mujeres y hombres maduros que aunque estén socializados en roles estereotipados, se encuentran en un contexto legal que aboga por la equidad de género. Por lo que ambos sexos son conscientes de sus derechos de igualdad y desean procurar dinámicas familiares en pro de la equidad.

Consideramos que existen diferencias a la hora de percibir el tema de conciliación como estrategia en el conflicto inter-rol, basadas entre otros factores, en la forma de entender los derechos y deberes de las mujeres, ya sea desde una actitud de equidad, o asumiendo roles estereotipados que perpetúan las desigualdades sociales. Estamos, por tanto, de acuerdo con Fernández (2010), pues el análisis del auto-concepto nos permite conocer aspectos y actitudes que no se visibilizan en un primer análisis, a partir de las categorías sexo y/o sexo-edad, y los resultados de nuestro estudio así lo confirman.

En nuestro caso, hemos encontrado como variables explicativas de la configuración de perfiles esquemáticos o no de género, la *edad* (V2), la *categoría profesional* (V7) y la *formación no reglada*, entre ellas en materia de igualdad, donde en las pruebas estadísticas se detectan los siguientes índices de correlación: (,111), (-,148) y (-,108) respectivamente.

4.2. Incidencia de las variables sociodemográficas de los empleados/as públicos sobre el conflicto inter-rol y las posibilidades de conciliación

Se constata, a partir de los análisis de contingencias que los hombres participantes en este estudio son aquellos que tienen más responsabilidad por *hijos menores de 3 años* (V4.1) y de *6 a 8 años* (V4.3), así como los que *conviven con otros familiares a su cargo* (V5) sin dependencia alguna.

Tabla 18. Perfil familiar de los participantes en el estudio

V3 Tipología de Familias	Hogares nucleares	80,6%	82,9%		
	Hogares monoparentales	11,7%	9,7%		
	Hogares extensos	4,4%	5,1%		
	Hogares ensamblados	3,4%	1,4%		
	Hogares homo parentales	0,0%	0,9%		
V4 Responsabilidades familiares	<3 años	98,80%	1	46,6%	49,6%
		1,20%	2	0,5%	0,5%
	3-6 años	97,20%	1	46,6%	48,7%
		2,60%	2	0,9%	1,6%
		0,20%	3	0,2%	0,0%
	6-8 años	11,40%	1	6,5%	4,9%
	0,90%	2	0,5%	0,5%	

⁸⁰ Como se ha comentado, la mayor participación en la encuesta se da en el grupo de 40 a 50 años (23,4% mujeres y 19,4% hombres), en el que ambos sexos responden mayoritariamente al perfil andrógino.

		87,50%	3	40,8%	44,8%
		0,20%	más		
	8-10 años	99,80%	1	47,8%	50,1%
		0,20%	2	0,0%	0,2%
	10-12 años	99,10%	1	47,1%	50,1%
		0,90%	2	0,7%	0,2%
	12-14 años	98,40%	1	46,9%	49,7%
		1,60%	2	0,9%	0,7%
			3		
	14-16 años	99,80%	1	47,8%	50,1%
		0,20%	2	0,0%	0,2%
	16-18 años	99,80%	1	47,8%	50,1%
		0,20%	2	0,0%	0,2%
			3		
	> 18 años	12,50%	1	6,0%	6,5%
		85,80%	2	41,1%	42,9%
		1,40%	3	0,7%	0,7%
		0,20%	4	0,0%	0,2%
V5 Otras responsabilidades familiares	no dependiente		0	20,0%	23,4%
			1	27,8%	26,9%
	dependiente parcial		0	25,8%	27,4%
			1	22,0%	23,0%
	dependiente total		0	26,9%	29,0%
			1	20,9%	21,3%

Fuente: Elaboración propia

Para los hombres, este tipo de responsabilidades familiares se asocia negativamente con algunos indicadores del conflicto inter-rol ⁸¹ y de las dificultades de conciliación, tal vez como consecuencia de que este grupo de hombres, al formar parte con carácter general de modelos de familias tradicionales (nucleares), estén perpetuando los roles de género, y no ejercen por tanto el rol de los cuidados.

Consideramos que tanto mujeres como hombres no tienen modelos de personas, de familias, ni de cultura corresponsable, lo que genera en las mujeres sobre todo, el conocido sentimiento de “culpa” y el conflicto inter-rol; pudiendo incidir en su salud auto-percibida. En numerosas ocasiones viven el tiempo dedicado al rol del empleo, o a las acciones encaminadas a su formación y proyección profesional, como una desatención hacia el rol que socialmente tienen asignado (Durkheim, 2005). Pero no se trata de un sentimiento de culpa individual, sino que se detecta a nivel social, lo que detectamos durante el desarrollo del propio panel de personas expertas en materia de conciliación:

⁸¹	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5
V4.2	,067	-,113**	,100*	,060	,049
V4.3	-,084*	-,020	-,073	-,005	-,032
V4.7	-,002	-,089*	-,010	,001	-,008

“el problema es que por muchos recursos que tú pongas, la culpabilidad sigue siendo un problema gordísimo,....”

Experta 6: pág. 380, 324

“pero no sólo tuya, es que te culpabiliza toda la sociedad, te culpabiliza tu madre, te culpabiliza tu marido, es que te culpabiliza tu hijo...”

Experta 5: pág. 380, 325

“pero significa la cuestión de la investigación y si... tiene que ir sin ningún sentimiento de culpa, tiene que decir,... si me tengo que ir a Bruselas 3 meses, reunirme en las comisiones, es que.... Es que hay un problema para encontrar mujeres en las comisiones... en los programas marcos, es claro... se tienen que ir”

Experta 6: pág. 382, 352

Ellas desean desarrollarse en sus carreras profesionales, así como ejercer el rol de cuidadoras que viven como naturalizado, pero las exigencias y los tiempos que les requiere cada uno de los espacios son, según la literatura académica, incompatibles. Desde este enfoque, consideramos esencial conocer el carácter estresor de determinadas variables, así como la posible relación con la salud auto-percibida en este colectivo.

Compartimos además, que este mecanismo cuyo engranaje se basa en el sentimiento de culpa, permite que el rol se perpetúe manifestándose con la fuerza de un hecho social, facilitando la cohesión social (Rankin, 1993). Los roles se perpetúan a costa del trabajo invisible y de la salud de quienes asumen los roles de género.

Se detecta que las situaciones familiares a mayores índices de conflicto inter-rol y dificultades para conciliar son consecuencia de la convivencia con *personas en situación de dependencia parcial o total* (V5.2 y V5.3). Estos casos se dan, sobre todo, en mujeres de más de 50 años, lo que podría explicar su mayor participación en la encuesta⁸².

Estos datos nos dan indicios de que son ellas, las que formando también parte de familias nucleares, se hacen cargo del cuidado de estas personas. Lo que supone un conflicto en las dos direcciones: del trabajo en la familia y de la familia en el trabajo. Y con mayor incidencia en las *posibilidades de disponer de un tiempo libre para sí* (V20.7) donde observamos el mayor índice de correlación 345** y ,328** según el grado de dependencia según la **Tabla 19**.

⁸² En realidad, por lo común, las políticas de conciliación suelen tener como objetivo prioritario las mujeres casadas o que viven en pareja y con hijos o hijas de corta edad. Rara vez se contempla la conciliación como algo que atañe a ambos géneros y rara vez se amplía su alcance a las necesidades derivadas de la atención a las personas mayores dependientes; al mismo tiempo, tampoco suele ser habitual una atención decidida a las familias monoparentales (véase la síntesis de Dex y Joshi 1999). También los imaginarios sociales en torno a la problemática de la conciliación comparten esas mismas limitaciones, como hemos tenido ocasión de comprobar en anteriores investigaciones (Torns, Borràs y Carrasquer 2003).

Tabla 19. Resumen de los ítems que correlacionan con el Factor Relación Trabajo-Familia⁸³

Responsabilidades familiares V4		V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9
V4.1 (menor de 3 años)	Coef.	,046	,080	,071	,016	-,011	,020	,052	,076	,027
	Sig.	,285	,060	,097	,705	,798	,637	,218	,073	,533
V4.2 (de 3 a 6 años)	Coef.	,067	-,113**	,100*	,060	,049	,137**	,079	,114**	,082
	Sig.	,115	,008	,019	,160	,251	,001	,065	,007	,053
V4.3 (de 6 a 8 años)	Coef.	-,084*	-,020	-,073	-,005	-,032	-,043	-,057	-,099*	-,072
	Sig.	,049	,645	,086	,901	,448	,308	,184	,020	,089
V4.4 (de 8 a 10 años)	Coef.	-,069	,051	-,061	,068	-,038	,049	-,022	,018	,017
	Sig.	,104	,229	,151	,111	,375	,253	,612	,669	,695
V4.5 (de 10 a 12 años)	Coef.	-,040	-,001	-,024	-,005	-,015	-,091*	-,091*	-,069	-,104*
	Sig.	,347	,986	,568	,903	,719	,033	,031	,107	,014
V4.6 (de 12 a 14 años)	Coef.	,020	-,006	,052	,012	,043	-,008	-,012	,005	,003
	Sig.	,631	,891	,218	,785	,317	,854	,771	,911	,935
V4.7 (de 14 a 16 años)	Coef.	-,002	-,089*	-,010	,001	-,008	,060	,035	,029	,059
	Sig.	,968	,037	,819	,975	,859	,157	,405	,492	,168
V4.8 (de 16 a 18 años)	Coef.	,013	,060	,016	-,038	-,029	,042	,039	-,006	,037
	Sig.	,761	,156	,708	,378	,493	,318	,364	,888	,385
V4.9 (más de 18 años)	Coef.	,047	,054	,048	,043	,021	,114**	,055	,018	,044
	Sig.	,273	,202	,263	,310	,621	,007	,196	,668	,304
Otros familiares V5.1 (no dependiente)	Coef.	,057	,088*	,096*	-,003	,007	,250**	,273**	,335**	,303**
	Sig.	,178	,039	,024	,943	,867	,000	,000	,000	,000
Otros familiares V5.2 (dependiente parcial)	Coef.	,168**	,107*	,163**	,007	,008	,262**	,226**	,345**	,284**
	Sig.	,000	,012	,000	,873	,852	,000	,000	,000	,000
Otros familiares V5.3 (dependiente total)	Coef.	,180**	,127**	,182**	,036	,027	,257**	,229**	,328**	,285**
	Sig.	,000	,003	,000	,393	,525	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

⁸³ V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante.
V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar.
V15.3 Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar.
V15.4 He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares.
V15.5 Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión.
V20.5 Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre
V20.6 El trabajo dificulta el cuidado de mi familia.
V20.7 Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo.
V20.9 El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo/a.

“son familias estructuradas, no son personas que hayan tenido algún problema de pareja, ni de nada de eso, porque en el caso ese, ese problema de pareja, sí que puede afectar, porque claro, una madre que pongamos, o un padre, pero normalmente es la madre la que se queda con los hijos, en los casos que nosotros conocemos ¿no?, vemos que son niños pequeños que no le pueden dejar, entonces sí, habría problemas de ansiedad, sí habría problemas en esos casos, de inestabilidad, de nerviosismos, pero en este caso, yo creo que no se han dado ¿por qué? Porque son los dos trabajadores, y creo con trabajos bastante bien remunerados, con lo cual, o bien, han tenido ayuda, o pueden pagar guarderías o colegios, en lo único que ha afectado el hecho de estar más o menos tiempo con ellos, coincidir la pareja comiendo que a veces, es que no coincidimos, si ella trabaja por la tarde, pues no coinciden, no se ven, si trabajan los dos por la mañana, pues tienen que tener los niños hasta cierta hora fuera de la casa, y recogerlos después, y entonces están con ellos”

Experta 5: pág. 412, 296

Y vemos, cómo lo que en principio parecía afectar más a los hombres, realmente afecta más a personas con perfiles masculinos. Datos que contradicen los resultados de Lambert (1990) y los de Izraelí (1993), quienes señalaron que la aparición del conflicto se da, sobre todo, en las mujeres con actitudes de género más tradicionales. Sin embargo, confirman los de Martínez et al. (2002) quienes consideraron que existe una relación entre el auto esquema y el conflicto, y en este sentido son precisamente las mujeres no tradicionales (andróginas), las que más conflicto acusan frente a las femeninas.

Esta situación, al parecer contradictoria, nos lleva a la necesidad de profundizar sobre los factores que están influyendo en esta percepción, debido a su incidencia en la salud auto-percibida, según se desprende de los resultados de nuestro estudio. Respecto a las causas que explicarían la mayor participación de los hombres mayores de 50 años, entendemos que podría responder a que se encuentran en pleno proceso de promoción en el empleo, así como con la necesidad social de incorporarse al tema de los cuidados⁸⁴. De ahí que este grupo de edad encuentre mayores dificultades, al ser el rol no aprendido y que van asumiendo paulatinamente.

“eso, porque tienen una compensación, porque si no uno u otro, si uno un día no puede o se encuentra mal, o los niños están malos, se quedan en casa, siempre, alguno pide un día”....

Experta 5: pág. 413, 310

“El problema es que el número de horas de clase, más el número de horas dedicado a trabajos de fin de Grado, fin de Máster, prácticas, tareas

⁸⁴ Una actividad realizada dentro de grupos reducidos de personas y destinado a satisfacer las necesidades del grupo, su supervivencia y reproducción. Las EET muestran que entre 2003 y 2010 “los hombres han incrementado el trabajo doméstico y de cuidados en 24 minutos diarios como media social y las mujeres lo han reducido en 13 minutos, aunque las mujeres siguen realizando como media social 2 horas 13 minutos más que los hombres diariamente. En cambio, en relación al trabajo de mercado, ellos han reducido el tiempo de dedicación diario en 28 minutos (debido al desempleo) y ellas lo han incrementado en 13 minutos” (Vivas, E. et al. 2014).

administrativas, etc., unido a las exigencias de la investigación, hace muy difícil conciliar la vida doméstica. Finalmente, se consigue sacrificando la investigación, pero esto conlleva el problema de que la investigación es el único medio a través del cual se puede ascender profesionalmente y mantener cierto estatus en la Universidad”.

Experta 6: pág. 24, 1114

El auto esquema de género explicaría que las mujeres, pese a tener más responsabilidades de personas dependientes, manifiesten que consideran suficientes las medidas de conciliación. Consideramos que a partir de determinada edad, es probable que ya tengan sus propias estrategias además de que se sientan responsables del rol de los cuidados, y si no pueden ejercerlo, encomiendan su ejercicio a otras mujeres de su entorno próximo, indicios de su alta autoeficacia parental.

Compartimos la visión de estudios que muestran que si la mujer siente que está siendo validada en la relación con su pareja, de co-paternidad, incide en la forma de cómo se percibe en su papel como madre, y encomienda la gestión que considera propia de forma intergeneracional (Lipsmeyer, 2005). Para ello, cuenta con otras mujeres de su familia (Elder y otros, 1995; Mayor et al., citados en Lipsmeyer, 2005. De este modo, ella hace suya esa tarea para la que se siente eficaz e imprescindible en ocasiones, asumiendo el rol maternal-paternal como propio de su sexo aunque se sienta en contradicción.

En otras ocasiones, hacen uso de las redes informales a través de las cuales gestionan el rol de personas cuidadoras.

“y yo creo que esa percepción de cada una, algo que apuntaba... hace un momento, el tema de las redes sociales”

Experta 10: pág. 368, 179

Estas estrategias ocasionan que los roles de género se perpetúen incluso en esas redes informales a las que acuden, al estar compuestas por otras mujeres, tal como se indica en algunos estudios. Y este proceso se retroalimenta ante la escasez de recursos públicos que propicia la variedad de estrategias privadas de carácter informal.

Las madres trabajadoras hacen uso de procesos de sustitución y delegación entre mujeres. La abuela materna emerge como un personaje clave (Fernández Cordón, Tobío Soler, 2005). La ayuda intergeneracional entre mujeres no es exclusiva en nuestra sociedad, sino que ha sido observada también en otros países (Bloch & Buisson, 1996; Attias-Donfut & Segalen, 1998).

En ocasiones se ha interpretado como una forma de solidaridad de las madres hacia las hijas en un momento histórico de rápido e intenso cambio social que éstas –la primera generación de madres trabajadoras– protagonizan (Tobío, 2001). Consideramos que esta situación, agravada como consecuencia de la crisis económica que obstaculiza la posibilidad de externalizar los cuidados, ocasiona que se generen vínculos de dependencias con las “abuelas”, con el consiguiente sentimiento de sentirse en deuda porque ellas hacen lo que las propias madres no pueden hacer personalmente con sus propios hijos.

En otras ocasiones, las mujeres, a la vista de las limitaciones que han ido encontrando para su desarrollo formativo y profesional por las dificultades de conciliación, han utilizado como estrategia replegarse al espacio reproductivo, abandonando la idea de progresar en sus carreras profesionales. Por ello, partiendo de la corresponsabilidad como estrategia para conseguir la equidad, podemos confirmar las limitaciones para su implementación, sobre todo a nivel familiar. De hecho, en el espacio privado se detecta un reparto desigual de las tareas domésticas y de los tiempos de ocio, pese a mejorar la calidad de vida de la familia como sistema al no sobrecargar a parte de sus miembros.

Observamos que, aunque las mujeres perciben que el reparto no es equilibrado, y que ellas consideran que sus parejas tienen más tiempo de ocio⁸⁵, tienen interiorizado el rol de los cuidados como propio de su sexo. Siguen incorporando la palabra ayuda en lugar de términos como compartir o colaborar. Se sienten responsables, no ya solo del desempeño de dicho rol, sino en el caso de externalizarlos, de su gestión. Se confirma de este modo el papel protagonista de la mujer según el estudio de Blanco G, Feldman L. (2000). Y por tanto, que siguen siendo el fundamento de la reproducción social (Beck-Gersheim, 2003: 126).

Y esta interiorización, lo detectamos en el lenguaje utilizado incluso durante el desarrollo del panel de expertas en conciliación, pese a la formación en materia de igualdad. Si bien, este tipo de formación se asocia a perfiles no esquemáticos de género, persiste la utilización de un lenguaje no inclusivo.⁸⁶

“Hay que atender a las personas dependientes porque las labores de cuidados no son solo... y a partir de ahí, empieza a tener otro concepto distinto porque es que si no, es, sobrecargar a las mujeres, vamos a ayudarlas, pero vamos a seguir con el mismo modelo”.

Experta 5: pág. 76, 216

Nos situamos en la línea de algunos estudios que muestran que, a pesar de los avances producidos en los últimos años en materia de corresponsabilidad, los estereotipos de género siguen reproduciéndose, no ya sólo entre los más jóvenes (García y otros, 2010) incluso en el contexto universitario: “tanto los chicos como las chicas destacan que «el tiempo de atención a la familia y al hogar» y el «esfuerzo por compatibilizar familia y trabajo» [...], atañen más a las mujeres” (Rodríguez, Vila & Freixa, 2008: 63). Sino que añadimos que persiste en todos los sectores universitarios, al margen de la formación en materia de igualdad, como se observa en los empleados/as públicos tanto del P.D.I. como del P.A.S. de la Universidad de Sevilla.

“si hablamos desde la perspectiva de la corresponsabilidad, es que somos corresponsables, tanto hombres como mujeres, a la hora de organizar nuestro tiempo”.

⁸⁵ V32: reparto equilibrado (hombres: 87,9%, mujeres 59,4%), la pareja tiene más tiempo de ocio (hombres: 12,1%, mujeres 39,6%) .

	V1	V8	V33	V12.4	V2.1
V32	,307*	,099*	-,099*	,093*	,251**

⁸⁶ V12. 5 asociado a V16 (-,108)

Experta 5: pág. 367, 165

A partir de las correspondientes pruebas estadísticas, Chi- Cuadrado en el caso de la variable dicotómica *Sexo* (V1), y la prueba de Kruskal Wallis en el *auto esquema de género* (V16), donde hemos obtenido un $p \leq 0,05$, podemos afirmar con un nivel de confianza del 95%, que se rechaza la hipótesis nula (H0): No existen diferencias significativas en los perfiles socio-demográficos de los empleados/as públicos según su sexo, edad y auto esquema de género.

4.3. OBJETIVO INSTRUMENTAL: Descripción y análisis de la percepción de empleados/as respecto a la centralidad expresiva o instrumental del empleo

4.3.1. Perfiles laborales participantes en el estudio

El sector más representado en nuestro estudio es el correspondiente al Personal Docente e Investigador frente al Personal de Administración y Servicios con porcentajes del 67,23% y 32,80%, respectivamente.

Si bien, la categoría profesional con mayor participación en el P.D.I. es la de profesorado Titular de Universidad⁸⁷, con un 35,7%; en el Sector PAS es el personal laboral Grupo III y IV, con un 15,3%. Se detectan regímenes estatutarios distintos (funcionariado y laboral).

En cuanto al régimen de dedicación, la mayoría es a tiempo completo en su puesto de trabajo, en las mujeres con un 42,5%, y en los hombres con un 42,2%.

Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, sus parejas trabajan con carácter general a media jornada, aunque sobre todo en el caso de las mujeres con una diferencia porcentual de 16 puntos.

Las retribuciones familiares de los participantes oscilan entre 33.000 y 43.000 siendo mayores los ingresos en el caso de los hombres (19,1%) que de las mujeres (18,1%). Datos que en este caso no coinciden con la brecha salarial del 23,25% según Informe de U.G.T. publicado en prensa recientemente.

Tabla 20. Resumen perfil participantes del estudio

Variables empleo		Datos recabados	
		H	M
V6 Situación laboral de las parejas	No trabaja por motivos familiares	6,0%	6,7%
	Desempleado/a	3,2%	3,2%
	Trabaja media jornada	22,5%	38,5%
	Trabaja jornada completa	0,9%	1,9%
V7 Categoría profesional (mayoría por sector)	PAS Funcionario Grupo A1, A2	0,7%	2,6%
	PAS Funcionario Grupo C1, C2	5,6%	9,7%
	PAS Laboral, Grupo I, II	1,2%	3,5%
	PAS Laboral Grupo III, IV	7,4%	15,3%
	PAS Laboral Grupo V	0,0%	0,5%
	PAS Funcionario Interino	1,2%	1,2%
	Catedrático/a de Universidad	2,8%	2,6%
	Profesorado Funcionario Titular de	18,6%	35,7%
	Profesorado Funcionario Titular de Escuela	1,2%	1,6%
	Profesorado Ayudante	2,6%	4,6%
Profesorado Colaborador	1,2%	2,8%	

⁸⁷ Los porcentajes de representación según el sexo en el sector P.D.I. (hombres 16,2%, mujeres 18,6%), y en el sector P.A.S (hombres 7,9%, mujeres 7,4%).

	Profesorado Contratado Doctores	2,1%	7,2%
	Profesorado Asociado	2,6%	3,5%
	Profesorado Sustituto Interino	2,8%	4,2%
V8 Régimen de dedicación	Tiempo parcial	2,6%	3,7%
	Tiempo completo	42,2%	42,5%
	Exclusiva	3%	4,2%
V9 Retribuciones unidad familiar	De 0 a 17.000 euros	5,1%	7,2%
	42% entre 17.000 y 33.000 euros	15,3%	16,7%
	21% entre 33.000 y 43.000 euros	19,1%	18,1%
	15% entre 0 y 17.000 euros	3,7%	5,1%
	11% más de 53.000 euros	4,6%	3,2%
V11 Grado de adecuación nivel académico	Sí	46,3%	52,4%
	No	43,1%	55,4%

Fuente: Elaboración propia

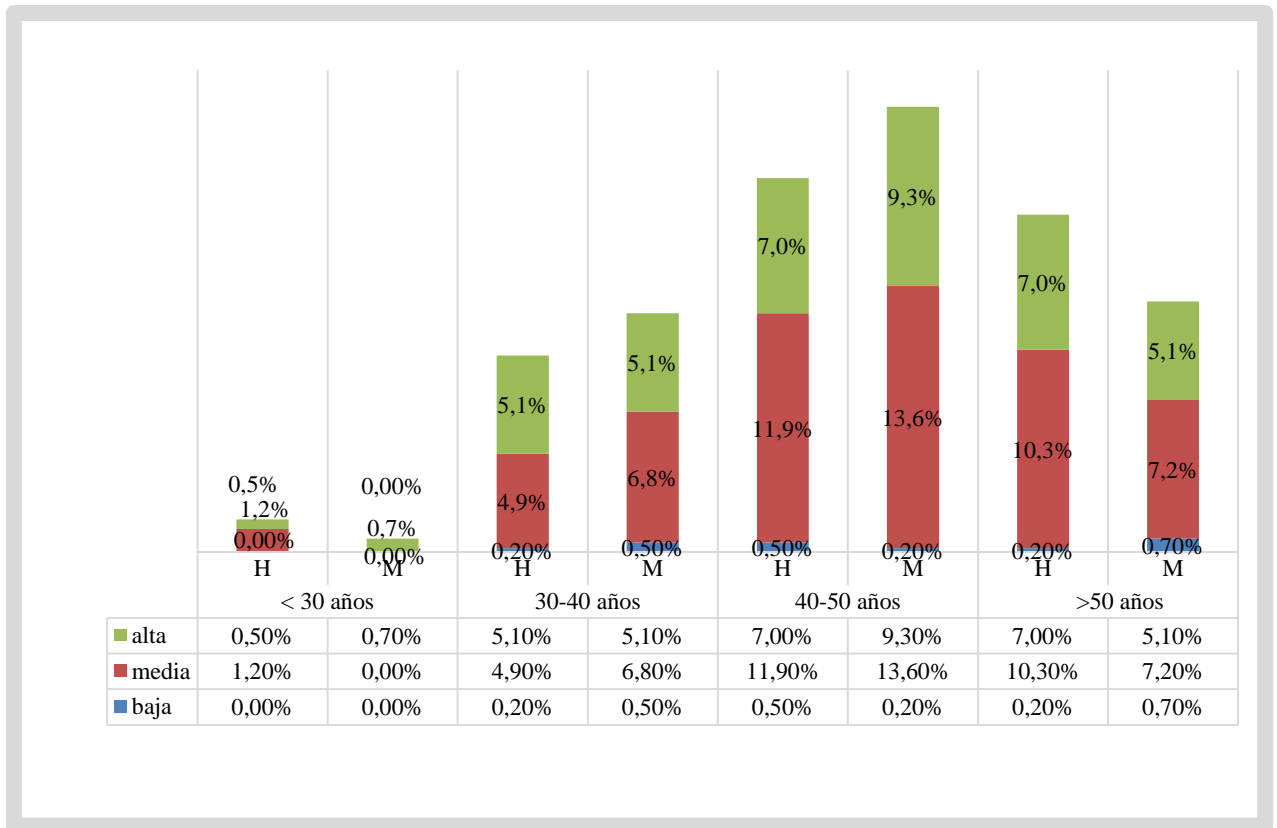
4.3.2. Centralidad del empleo en un contexto universitario

En este contexto universitario el empleo ocupa para la mayoría de los empleados/as públicos una centralidad media (61%). Los índices de centralidad alta son más elevados en las mujeres que en los hombres⁸⁸ e incrementan conforme aumenta la edad. Sin embargo, se da un punto de inflexión a partir de los 50 años, pasando a ser más alta en los hombres tanto en el nivel medio como alto⁸⁹ en una etapa en la que el rol de los cuidados cobra mayor relevancia.

⁸⁸ Centralidad alta: mujeres (28,5%), hombres (27,1%).

⁸⁹ Centralidad media: hombres (10,3%) frente a las mujeres (7,2%). Centralidad alta: hombres (7%), mujeres (5,1%).

Figura 7: V13 Centralidad en el Empleo según Sexo-Edad



Fuente: Elaboración propia

Estos resultados son consistentes con trabajos que muestran que los primeros años de empleo pueden producir cambios respecto a la centralidad importantes en los jóvenes (Nicholson & Arnold, 1991; Schulenberg et al., 1988; West & Nicholson, 1989). A su vez, están en contra de la tesis de la estabilidad en el constructo de las metas laborales (Gracia, Salanova & González, 1996), quienes defendían que los valores acerca del trabajo se mantienen estables, a pesar de que puedan modificarse en función de las distintas etapas por las que atraviesa un sujeto a lo largo de su vida y las experiencias que vive en el trabajo.

Compartimos pues, que el significado del trabajo no es un constructo que se configure durante la infancia y permanezca inalterable el resto de la vida. Por el contrario determinadas experiencias, como la incorporación al mundo laboral (Salanova, 1991) o los primeros años de empleo, pueden cambiar dichos significados. A partir de nuestro estudio, confirmamos que existen otros factores que inciden en la expresividad o instrumentalidad del empleo, como puede ser la necesidad de ejercer el rol de los cuidados.

En la **Tabla 21** se detalla la percepción respecto a indicadores de la centralidad expresiva o instrumental en función de las categorías sexo, edad y auto esquema de género.

Tabla 21. Resumen de las medias de centralidad expresiva e instrumental del empleo

	< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género			
	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
V13.1 Oportunidad para aprender cosas	3,86	4,67	4,31	4,12	4,01	4,03	4,16	4,05	4,5	4,24	3,98	3,59
V13.2 Buenas relaciones interpersonales	3,53	4,33	4,05	4,06	3,88	3,97	3,99	3,85	4,00	4,03	3,88	3,44
V13.3 Horario flexible	3,57	4,67	4,12	3,99	4,10	4,08	4,2	3,98	4,25	4,25	3,99	3,62
V13.4 Desarrollarte como persona	3,84	4,06	4,22	4,11	3,94	4,04	4,00	4,04	3,5	4,24	3,93	3,55
V13.5 Un trabajo que realmente me gusta	3,89	4,67	4,42	4,39	4,15	4,16	4,15	4,1	4,16	4,10	4,12	3,70
V13.6 Buen sueldo	3,62	4,33	3,75	3,58	3,66	3,61	3,74	3,79	4,5	3,80	3,64	3,27
V13.7 Independencia y autonomía	3,53	4,33	3,98	4,08	3,84	3,94	3,93	3,88	4,75	4,11	3,82	3,42
V13.8 Me proporciona autoestima y estatus	3,66	3,74	3,47	3,58	3,42	3,41	4,67	3,41	4,25	3,75	3,36	3,04
V13.9 Me mantiene ocupada	2,70	3,33	2,79	2,85	2,81	2,92	2,94	2,81	4	2,97	2,77	2,53

Fuente: Elaboración propia

Si bien la centralidad alta se da sobre todo en perfiles no esquemáticos de género (andróginos), la mayoría que tiene una centralidad media responde al perfil con esquema de género femenino. Entendemos que en coherencia con el rol que tienen que desempeñar en dicha etapa vital, en la medida que se trata de mujeres de 40 a 50 años.

Respecto al análisis del carácter expresivo o instrumental de la centralidad en el empleo, se observa cómo los valores expresivos⁹⁰ son los más valorados, con independencia de que sean perfiles esquemáticos o no de género. Mientras que los perfiles femeninos e indiferenciados prefieren *un trabajo que les guste* (V13.5), los perfiles andróginos prefieren la *oportunidad de aprender cosas* (V13.1) y *desarrollarse como personas* (V13.4).

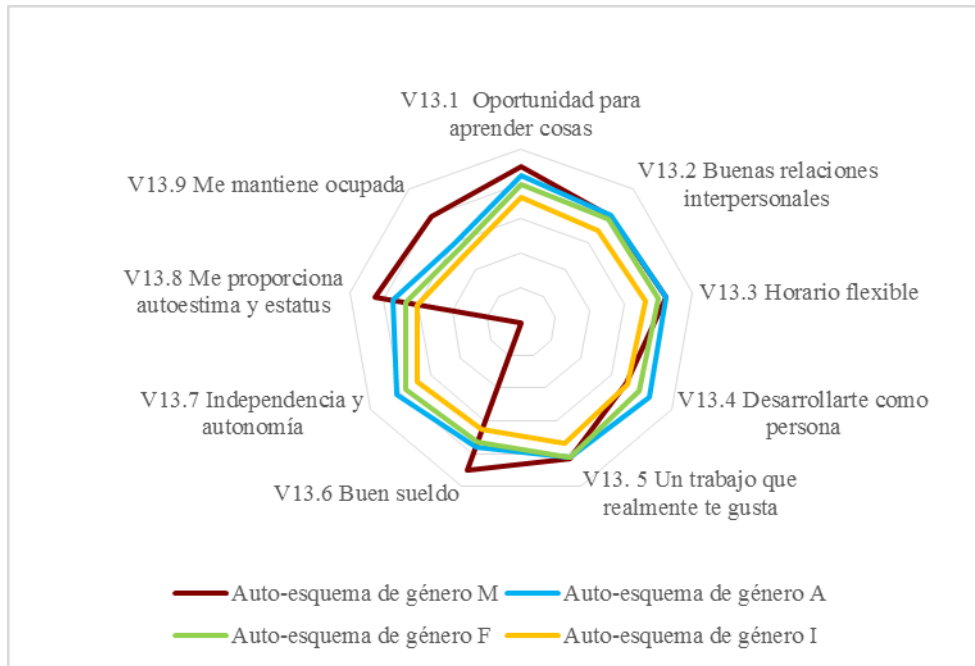
Por otro lado, las personas con perfiles masculinos valoran que el empleo les proporcione *independencias y autonomía* (V13.7). Y son los que más valoran el carácter instrumental del *sueldo* (V13.9), en coherencia tanto con los estereotipos de género, como con las posibilidades de externalizar el rol de los cuidados al no considerarlo como propio.

Sin embargo, mientras que dichas preferencias instrumentales o expresivas tienen como consecuencia, según las correspondientes pruebas de correlación estadística, que perfiles esquemáticos o no de género perciban mayor conflicto inter-rol en *Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar* (V15.3); aunque los perfiles masculinos consideran que *con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar* (V15.2).

Estos datos confirman parcialmente los estudios de Russell (1998), quien considera que es muy probable que la proporción de personas que prefieren valores expresivos del empleo tenga que ver directamente con variables individuales tales como nivel de ocupación o nivel de estudios, lo que expondremos en el apartado siguiente.

⁹⁰ Centralidad expresiva: V13.1, V13.4, V13.5, Centralidad instrumental: V13.6, V13.9.

Figura 8: V13 Centralidad en el Empleo según auto esquema de género



Fuente: Elaboración propia

A partir de las correspondientes pruebas estadísticas, Chi Cuadrado, en el caso de la variable dicotómica *Sexo* (V1), y la prueba de Kruskal Wallis en el *auto esquema de género* (V16), donde hemos obtenido un valor $p \leq 0,05$, podemos afirmar, con un nivel de confianza del 95%, que se rechaza la hipótesis nula (H0): No existen diferencias significativas según su sexo y género en la percepción acerca de la centralidad, expresividad e instrumentalidad del empleo es distinta según el sexo y personas con perfiles esquemáticos o no de género

4.3.3. Asociación de las variables socio-demográficas y los valores expresivos e instrumentales de la centralidad en el contexto universitario

Según se observa en las pruebas estadísticas, la *configuración familiar* (V3) tiene un papel muy importante a la hora de basar la centralidad del empleo en valores expresivos, alcanzando su mayor significación con un 99% en poder elegir *un trabajo que guste* (V13.5).

Aunque la *formación académica* (V10) está asociada con valores expresivos del empleo con una significación del 99%, una *mayor adecuación del puesto de trabajo* a dicha formación (V11) incide negativamente en la misma. Tal vez como consecuencia de falta de motivación.

En cuanto a las *responsabilidades familiares*, comprobamos cómo se asocian de distinta manera a la centralidad en el empleo. En el caso de responsabilidades familiares bien por descendientes *menores de 3 años* (V4.1), como *otras personas no dependientes* (V5.1) se asocia a mayores indicadores de centralidad en valores expresivos. Sin embargo mayores responsabilidades por *hijos de 14 a 16 años* (V4.7) o por la convivencia con *otros familiares con distinto grado de dependencia* (V5.2 y V5.3), suponen una mayor valoración de la

centralidad instrumental del sueldo (V13.6.), tal vez como consecuencia de la necesidad de externalizar los cuidados.

Resaltamos cómo la *categoría profesional* (V7) y las *retribuciones familiares* (V9) inciden negativamente en la centralidad del *sueldo* (V13.6), lo que parece lógico, porque son variables que llevan implícito mayores ingresos, bien por la categoría del empleado/a público o de la agrupación familiar en su conjunto, funcionando en este caso como una unidad económica, permitiendo basar la centralidad de empleo en valores expresivos.

Tabla 22. Resumen de los ítems que correlacionan con los Factores Centralidad Expresiva e Instrumental en el Empleo

		V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.5	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9
V3	Coef.	-,125**	-,046	-,042	-,085*	-,160**	-,046	-,110**	-,035	,011
	Sig.	,003	,280	,329	,045	,000	,284	,010	,416	,792
V6	Coef.	,049	,000	,067	-,027	,031	,007	-,001	-,107*	-,057
	Sig.	,252	,993	,115	,521	,465	,869	,984	,011	,181
V7	Coef.	,190**	,027	,047	,095*	,168**	-,052	,101*	,006	-,124**
	Sig.	,000	,529	,271	,025	,000	,225	,017	,885	,003
V8	Coef.	-,173**	-,012	-,093*	-,128**	-,195**	-,037	-,154**	-,044	,021
	Sig.	,000	,773	,029	,003	,000	,379	,000	,297	,628
V9	Coef.	,044	-,025	,043	,012	,004	-,088*	-,048	,015	,008
	Sig.	,306	,551	,310	,773	,932	,039	,260	,716	,847
V10	Coef.	,238**	,074	,185**	,150**	,273**	,008	,160**	,157**	-,021
	Sig.	,000	,115	,000	,001	,000	,856	,001	,001	,650
V11	Coef.	-,222**	-,093*	-,115**	-,106*	-,181**	,040	-,099*	-,055	,075
	Sig.	,000	,029	,007	,012	,000	,343	,020	,197	,078
V4.1	Coef.	,056	,081	,084*	,092*	,100*	,032	,133**	-,005	,006
	Sig.	,187	,056	,049	,031	,019	,453	,002	,899	,891
V4.3	Coef.	-,053	,045	-,008	-,011	-,084*	,119**	-,053	-,043	,023
	Sig.	,210	,295	,855	,795	,047	,005	,214	,310	,592
V4.7	Coef.	,047	-,002	,078	-,008	,037	,091*	-,036	,050	,002
	Sig.	,272	,967	,068	,858	,389	,033	,403	,237	,959
V5.1	Coef.	,246**	,057	,183**	,205**	,211**	,029	,166**	,148**	,048
	Sig.	,000	,178	,000	,000	,000	,495	,000	,000	,258
V5.2	Coef.	,441**	,235**	,362**	,384**	,383**	,105*	,340**	,269**	,079
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,064
V5.3	Coef.	,427**	,229**	,350**	,358**	,371**	,095*	,315**	,227**	,082
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,000	,000	,053

Fuente: Elaboración propia

4.4. OBJETIVO INSTRUMENTAL: Descripción y análisis de la percepción de empleados/as públicos respecto a la satisfacción de los roles vitales como predictoras del conflicto inter-rol

La centralidad en valores instrumentales o expresivos del empleo está asociada al grado de *satisfacción de los roles vitales* (V17) como variables predictoras del *conflicto inter-rol* (V15), según las pruebas estadísticas correspondientes. A partir de esta constatación valoramos la percepción de los empleados/as públicos en este contexto universitario. En la **Tabla 23** y en la **Tabla 24** aparece el ranking en función de las categorías de análisis *sexo* (V1) y *género* (V16).

Mientras que para los hombres el rol más importante es el *empleo* (V17.1), para las mujeres es la *pareja* (V17.5). Estos datos confirman parcialmente los estudios de Netemeyer (1996), quien consideró que los roles familiares, de pareja e hijos, son los que se consideran más importantes. Sin embargo, en nuestro caso la pareja sí ocupa un lugar preferente para ellas, aunque los hijos ocupan el cuarto lugar para ambos sexos.

Aunque la visión predominante en el pasado ha sido que el rol laboral era algo añadido para las mujeres, según Martínez, Vera, Paterna & Alcázar (2002) éstas pueden mantener un alto compromiso con la familia, a la vez que se implican fuertemente en su empleo.

Precisamente, y siguiendo una de las hipótesis derivada de la teoría de la generalización, cabe esperar que una alta implicación en más de un rol no se relacione, necesariamente, con la manifestación de conflicto inter-rol (Biener & Barnett, 1987), lo que confirmamos en nuestro estudio.

Tabla 23. Resumen Ranking satisfacción con los roles vitales según el sexo

Ranking	VI (H)		VI (M)	
	Rol Vital	media	Rol Vital	media
1º	V17.1 Empleo	3,09	V17.5 Pareja	3,05
2º	V17.5 Pareja	3,07	V17.4 Amigos	2,96
3º	V17.4 Amigos	2,99	V17.1 Empleo	2,88
4º	V17.3 Maternal	2,87	V17.3 Maternal	2,80
5º	V17.2 Doméstico	2,85	V17.6 Carrera Prof.	2,75
6º	V17.6 Carrera Prof.	2,81	V17.2 Doméstico	2,73

Fuente: Elaboración propia

Al introducir el *auto esquema de género* (V16), comprobamos en la **Tabla 24** que los perfiles femeninos e indiferenciados valoran más positivamente el *empleo* (V17.1). Sin embargo, para los femeninos la *carrera profesional* (V17.6) ocupa el último lugar. Estos datos corroboran que la mujer que trabaja está experimentando una reestructuración, de tal forma que el impacto en su desarrollo profesional está siendo minimizado. Este hecho podría responder a que se trata de mujeres cuya identificación con la cultura organizacional masculina es profundamente elevada, definiendo su propia realidad desde esta misma perspectiva (Brittan & Maynard, 1984), e incluso critican a aquellas mujeres que no optan por esta conformidad con los valores masculinos (Baruch & Breakwell, 1986).

En cuanto a los perfiles masculinos y andróginos coinciden en el ranking de sus roles vitales, configurándose la pareja (V17.5) como el rol con el que se encuentran más satisfechos.

Tabla 24. Resumen Ranking satisfacción con los roles vitales según el auto esquema de género

	V16 (Masculino)		V16 (Andrógino)		V16 (Femenino)		V16 (Indiferenciado)	
	Rol Vital	media	Rol Vital	media	Rol Vital	media	Rol Vital	media
1°	V17.5 Pareja	4,25	V17.5 Pareja	3,76	V17.1 Empleo	3,36	V17.1 Empleo	0,40
2°	V17.4 Amigos	3,75	V17.1 Empleo	3,58	V17.5 Pareja	3,34	V17.4 Amigos	0,37
3°	V17.1 Empleo	3,50	V17.4 Amigos	3,54	V17.4 Amigos	3,31	V17.6 Carrera Prof.	0,35
4°	V17.6 Carrera Prof.	3,25	V17.6 Carrera Prof.	3,41	V17.3 Maternal	3,21	V17.5 Pareja	0,32
5°	V17.2 Doméstico	3,00	V17.2 Doméstico	3,37	V17.2 Doméstico	3,11	V17.2 Doméstico	0,29
6°	V17.3 Maternal	1,50	V17.3 Maternal	3,37	V17.6 Carrera Prof.	3,07	V17.3 Maternal	0,23

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al carácter mediador de la satisfacción en los roles (V17)⁹¹ en el *conflicto inter-rol* (V15)⁹², se observa cómo los roles maternos (V17.3) y amigos (V17.4) actúan como variables predictoras en el conflicto **Trabajo Familia** con una significación del 99% y 99,85%, respectivamente, como consecuencia de que los empleados/as públicos consideran *costoso y agobiante el compatibilizar el trabajo y el hogar* (V15.1). Se confirma que las exigencias del espacio productivo son incompatibles con el espacio reproductivo y social.

Se observa que el rol maternal es el único que se asocia positivamente al considerar *ver reducidas las posibilidades de mejora a causa de las cargas familiares* (V15.4). Sin embargo, no se relaciona con *sentirse incómodo/a por no atender adecuadamente a la familia por las demandas de la profesión* (V15.5). Estos datos confirman la percepción de los empleados/as públicos de que el rol maternal reduce las posibilidades de mejora en el espacio productivo. Consideramos que pudiera ser consecuencia de la autoeficacia parental, lo que explicaría su asociación con una significación del 99% con las *posibilidades de no mezclar los problemas del trabajo y del hogar* (V15.2).

En cuanto a la satisfacción con la *pareja* (V17.5), rol del espacio reproductivo actúa como variable mediadora en el conflicto **Familia Trabajo** porque, aunque los empleados/as se sienten *frustrados por atender el hogar* (V15.3), con una significación del 99,97% no ven *reducidas las posibilidades de mejora a causa de las cargas familiares* (V15.4). Consideramos

⁹¹ V17.1 Empleo, V17.2 Doméstico, V17.3 Maternal, V17.4 Amigos, V17.5 Pareja, V17.6 Carrera profesional

⁹² V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante
 V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar
 V15.3 Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar
 V15.4 He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares
 V15.5 Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión

que ello es así como consecuencia de que con frecuencia *consiguen no mezclar los problemas del trabajo y del hogar* (V15.2), con una significación del 100%. Por tanto, se confirma la importancia de la pareja como mediadora del conflicto inter-rol según los estudios de Aryee y colaboradores (1999) que analizaron el papel del apoyo de la pareja.

Tabla 25. Resumen de los Roles Vitales que correlacionan con el Conflicto Inter-rol⁹³

		V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5
V17.1	Coef.	,032	,315**	,061	-,137**	-,192**
	Sig.	,450	,000	,155	,001	,000
V17.2	Coef.	,016	,330**	,086*	-,152**	-,177**
	Sig.	,708	,000	,042	,000	,000
V17.3	Coef.	,175**	,244**	,250**	,104*	,000
	Sig.	,000	,000	,000	,014	,992
V17.4	Coef.	,104*	,328**	,157**	-,084*	-,102*
	Sig.	,015	,000	,000	,049	,016
V17.5	Coef.	,081	,241**	,128**	-,086*	-,071
	Sig.	,058	,000	,003	,042	,094
V17.6	Coef.	,050	,243**	,046	-,205**	-,145**
	Sig.	,237	,000	,279	,000	,001

Fuente: Elaboración propia

Estos datos coinciden con “los resultados demostraron que aquellas personas con un gran número de responsabilidades familiares tenían un menor nivel de conflicto familia-trabajo cuando contaban con el apoyo de sus parejas. La implicación psicológica en la familia también puede atenuar o exacerbar el nivel de conflicto. Esta variable hace referencia a la importancia que tiene para la persona dedicarse a sus roles familiares, lo cual puede tener efectos positivos o negativos sobre el conflicto” (Sanz Vergel, 2011: 115-126).

En la misma línea, se confirman los estudios de Frone & Rice (1997: 45-53), los cuales encontraron “que el nivel de implicación en la casa actuaba como una variable moderadora en la implicación en el trabajo y el conflicto trabajo-familia. Por lo que se sugiere que la implicación en ambos espacios suponen más dificultades para equilibrar la vida laboral y familiar”.

Se confirma, por tanto, que la satisfacción en los roles relacionados con el espacio productivo, como la relacionada con el espacio reproductivo, están asociadas positivamente con la percepción de *conseguir no mezclar los problemas del trabajo y del hogar* (V15.2).

Estos datos podrían explicarse por el concepto de auto-eficacia parental, y corroboran parcialmente los estudios de Greenhaus & Kopelman (1981), que consideraban que existe una relación directa y positiva entre importancia del rol laboral y el conflicto de roles. Y por tanto, un buen nivel de satisfacción procedería de la compatibilidad de roles en ambos contextos y de

⁹³ V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante.

V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar.

V15.3 Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar.

V15.4 He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares.

V15.5 Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión.

no percibir exigencias para la dedicación exclusiva a uno de los dos ámbitos (Kamerman, 1981; Brannen & Moss, 1988).

A partir de las correspondientes pruebas estadísticas, Chi Cuadrado, en el caso de la variable dicotómica *Sexo* (V1), y la prueba de Kruskal Wallis en el *auto esquema de género* (V16), donde hemos obtenido un valor $p \leq 0,05$, podemos afirmar, con un nivel de confianza del 95%, que se rechaza la hipótesis nula (H0): No existen diferencias significativas en la satisfacción con los roles vitales, en función del sexo y perfiles esquemáticos o no de género.

4.4.1. Variables sociodemográficas asociadas a la satisfacción con los roles vitales

Si bien el *sexo* (V1), la *edad* (V2) y la *familia* (V3) no actúan como mediadoras en la satisfacción de los *roles vitales* (V17), *las responsabilidades familiares por cuidados de hijos menores de 3 años* (V4.1) explican la satisfacción con los *roles maternos* (V17.3), *amigos* (V17.4) y *pareja* (V17.5). Sin embargo, *las responsabilidades por hijos de 10 a 12 años* (V4.5) se asocian negativamente al rol *maternal*.

En cuanto a las responsabilidades por el cuidados de familiares con distintos grados de dependencia (V5) inciden en la satisfacción de los roles vitales, en general con una significación del 99%.

Tabla 26. Resumen de variables sociodemográficas que correlacionan con los roles vitales

		V17.1 Rol empleo	V17.2 Rol doméstico	V17.3 Rol maternal	V17.4 Rol amigos	V17.5 Rol pareja	V17.6 Rol carrera
V3	Coef.	-,067	-,048	-,047	-,016	,020	-,060
	Sig.	,117	,259	,265	,714	,631	,161
V6	Coef.	,082	,076	,028	,058	,040	,073
	Sig.	,055	,073	,506	,173	,346	,084
V7	Coef.	,077	,056	,063	,024	,058	,081
	Sig.	,072	,187	,136	,579	,170	,057
V8	Coef.	-,073	-,046	-,072	-,076	-,051	-,054
	Sig.	,085	,283	,089	,074	,230	,205
V9	Coef.	,022	,050	,017	-,001	,000	,036
	Sig.	,612	,244	,688	,984	,997	,399
V10	Coef.	,174**	,135**	,063	,081	,107*	,162**
	Sig.	,000	,004	,175	,084	,022	,000
V11	Coef.	-,125**	-,062	-,022	-,072	-,060	-,142**
	Sig.	,003	,144	,606	,089	,156	,001
V4.1	Coef.	,064	,058	,095*	,110**	,115**	,074
	Sig.	,134	,175	,025	,009	,007	,080
V4.2	Coef.	,002	-,004	-,022	,012	,066	,020
	Sig.	,960	,927	,604	,782	,119	,635
V4.3	Coef.	-,034	-,070	-,055	-,053	-,054	-,056
	Sig.	,423	,101	,197	,213	,202	,187

V4.4	Coef.	-,008	,003	,033	,037	,025	-,040
	Sig.	,854	,936	,437	,378	,564	,342
V4.5	Coef.	-,038	-,062	-,090*	-,052	-,045	-,034
	Sig.	,374	,142	,035	,223	,294	,427
V4.6	Coef.	,014	-,007	,005	-,009	-,051	,040
	Sig.	,738	,871	,903	,825	,231	,346
V4.7	Coef.	,021	,005	-,005	-,062	,016	,035
	Sig.	,619	,909	,916	,145	,713	,406
V4.8	Coef.	,053	-,063	-,018	,013	,008	,082
	Sig.	,214	,140	,671	,763	,854	,053
V4.9	Coef.	,008	,036	,015	-,016	-,054	,010
	Sig.	,855	,402	,717	,710	,205	,816
V5.1	Coef.	,244**	,256**	,269**	,248**	,312**	,303**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V5.2	Coef.	,389**	,377**	,355**	,321**	,267**	,401**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V5.3	Coef.	,394**	,352**	,347**	,312**	,295**	,398**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000

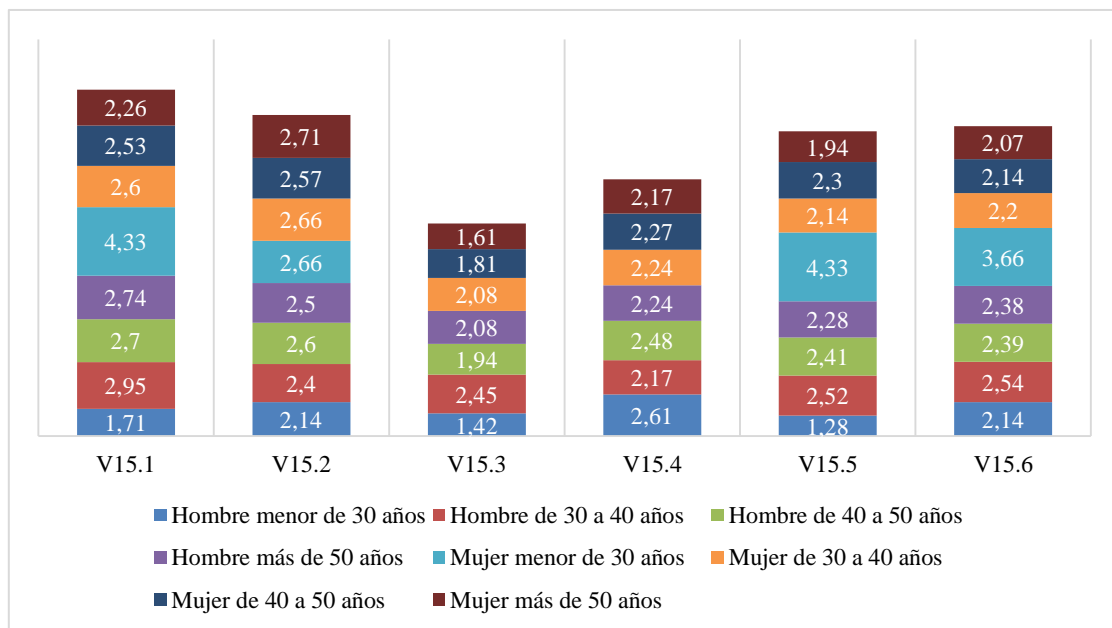
Fuente: Elaboración propia

4.5. OBJETIVO INSTRUMENTAL: Descripción y análisis de la percepción de los/las empleados/as públicos respecto al conflicto inter-rol (trabajo-familia-trabajo)

De nuestro estudio se desprende que en la escala del conflicto inter-rol un 45,8% está poco de acuerdo con el mismo. Los hombres son quienes perciben mayor conflicto entre los espacios donde se desarrollan las funciones profesionales y domésticas⁹⁴; datos que confirman los estudios de Holahan & Gilbert (1979) y Pleck, Staines & Lang (1980), que concluyeron que las mujeres no siempre encontraban mayor conflicto que los hombres. En esta misma línea se encuentra Martínez-Osca (2001) y Marín et al. (2002).

En cuanto al análisis de los indicadores que miden el espacio en el que se produce el conflicto inter-rol, se observa que los empleados/as públicos tienen mayor grado de acuerdo en que *hacer compatibles trabajo y hogar, resulta muy costoso y agobiante* (V15.1). Detectántose sobre todo en mujeres menores de 30 años y hombres de 30 a 40 años, edad crucial para la constitución familiar, el avance ocupacional y el logro de las metas vitales, resultados que confirman las conclusiones de Levison (1986). Estas circunstancias explicarían el menor conflicto percibido por mujeres mayores de 50 años y hombres menores de 30 años.

Figura 8. Conflicto Inter-rol en función del sexo y edad⁹⁵



Fuente: Elaboración propia

⁹⁴ V15 (hombres: 2,74, mujeres: 2,61).

⁹⁵

V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante.

V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar.

V15.3 Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar.

V15.4 He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares.

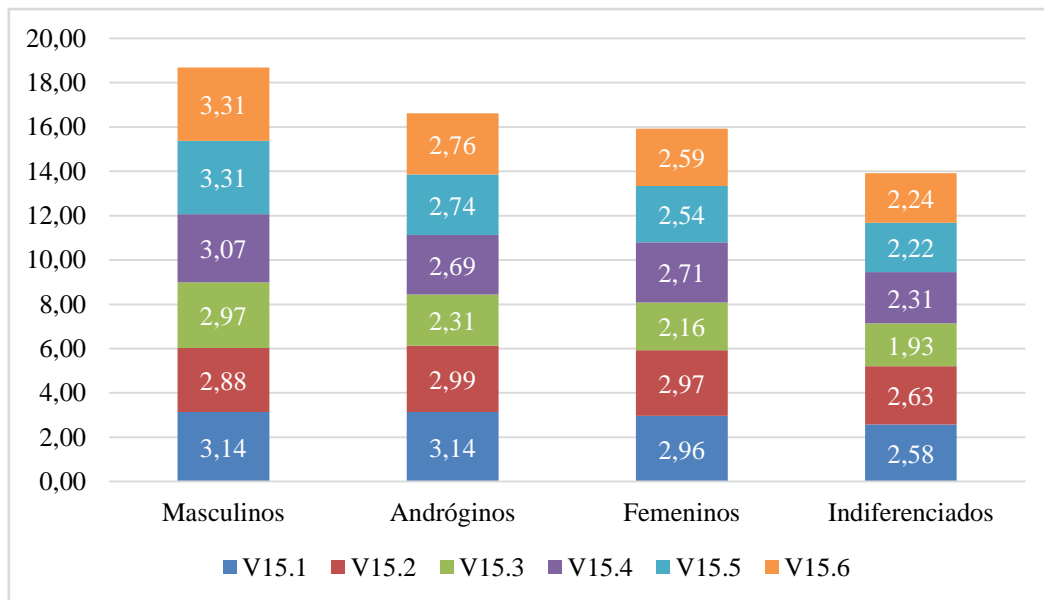
V15.5. Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión.

V15.6. Mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares.

Desde el punto de vista del género, podemos confirmar que existe una relación entre los perfiles esquemáticos o no de género y la percepción del conflicto inter-rol, así como de las estrategias de conciliación y sus dificultades. En este sentido, los perfiles masculinos perciben mayor conflicto entre los espacios productivo y reproductivo, alcanzado mayores índices en indicadores del conflicto trabajo-familia *Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante* (V15.1) y *Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión* (V15.5), factores que abordamos en otro apartado.

Dichos perfiles masculinos también encuentran mayores *dificultades para conciliar según la valoración media en la dimensión dificultades de conciliación* (V20) (3,56), en contraposición a los perfiles femeninos (2,83), en la línea de Parella, S., & Samper, S. (2007: 157-175), al ser mujeres con auto esquema de género tradicional, sujetas al modelo normativo de mujer «ama de casa», cuidadora y esposa “amantísima”, de las «no tradicionales», mucho más independientes respecto de los roles de género asignados socialmente.

Figura 9. Conflicto inter-rol en función del auto esquema de género



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, los perfiles sin esquema de género (andróginos), aunque perciben el mismo conflicto inter-rol trabajo-familia *Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante* (V15.1), son los que manifiestan mayor acuerdo con *Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar* (V15.2), con una media de (2,99), factor que mide las posibilidades de conciliación.

Estos datos confirman parcialmente los resultados de Hughes et al. (1992); Handy, (1978), así como Martínez, Vera, Paterna & Alcázar (2002), quienes concluyeron que son precisamente las mujeres no tradicionales (andróginas) las que más conflicto acusan frente a las femeninas.

Sin embargo, se contradice con los estudios de Lambert (1990) e Izraelí (1993), que señalaron que los estereotipos de género son determinantes en la aparición del conflicto,

proponiendo que, en las mujeres las actitudes de género más tradicionales se relacionan con mayores índices de conflicto inter-rol.

El hecho de que se dé el conflicto en los perfiles andróginos corrobora la hipótesis de flexibilidad (Evans y Bartolomé, 1984), según la cual la menor flexibilidad y adaptabilidad del entorno es la principal fuente de los conflictos inter-rol.

Se confirma, por tanto que la androginia es una forma de auto esquema altamente dependiente del contexto. Sin embargo, no parece confirmarse que dicha configuración garantice mayores niveles de ajuste, salud y equilibrio, tal y como la teoría de la androginia ha propuesto. Al respecto será preciso investigar si, como en algunos casos se ha defendido, la androginia no es sino una trampa para la mujer puesto que implica la asunción del modelo masculino (Netemeyer et al., 1996).

Por otro lado, contradicen algunos estudios, como los de Wiersma (1994), quien ha indicado que las mujeres experimentan más conflicto inter-roles; los de Frone, Russell & Cooper (1992a) que no encontraban diferencias en función del género. Así como los de Izraelí (1993) que analizó algunas condiciones laborales y familiares, aparte del compromiso del rol, en relación a dicho conflicto: hombres y mujeres experimentan el mismo nivel de conflicto dependiendo de las exigencias en cada uno de los contextos, debido a que el compromiso laboral y la vida familiar son igualmente importante para ambos.

En cuanto a las variables sociodemográficas que influyen en el conflicto inter-rol, **Trabajo-Familia**, en *Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante* (V15.1) actúan como facilitadoras la *situación laboral de la pareja* (V6), la categoría profesional (V7), *la formación no reglada en la Universidad de Sevilla fuera del horario de trabajo* (V12.1) y *la convivencia con otros familiares con distintos grados de dependencia* (V5.2 y V5.3). Por otro lado, actúan como limitadoras del conflicto el *régimen de dedicación* (V8), *la adecuación del puesto de trabajo a la formación académica* (V11), *los descendientes de 6 a 8 años* (V4.3) y el *auto esquema de género* (V16).

En cuanto a *sentirse incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión* (V15.5), son variables limitadoras la *categoría profesional* (V7) y como facilitador *formación no reglada en la Universidad de Sevilla dentro del horario de trabajo* (V12.2)

Respecto al **conflicto Familia-Trabajo**, actúan como facilitador en el conflicto de *sentirse frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar* (V15.3), la *categoría profesional* (V7), *la formación no reglada en la Universidad de Sevilla fuera del horario de trabajo* (V12.1) y *la convivencia con otros familiares al margen del grado o no dependencia* (V5) inciden como facilitadoras en dicho conflicto. Mientras que el *sexo* (V1), el *auto esquema de género* (V16) y el *régimen de dedicación* (V8) son limitadores del conflicto.

En cuanto a *ver reducida la posibilidad de mejora a causa de las cargas familiares* (V15.4) sólo influye en el conflicto la categoría profesional (V7).

Por su parte las posibilidades de evitar dicho conflicto, y por tanto *con frecuencia conseguir no mezclar los problemas del trabajo y del hogar (V15.2)*, depende de *la formación no reglada en la Universidad de Sevilla fuera del horario de trabajo (V12.1)*, *formación no reglada en otra Institución fuera del horario de trabajo (V12.3)*, así como la *convivencia con otros familiares con independencia del grado de dependencia*, en su caso (V5). Sin embargo, limitan dichas posibilidades de conciliación la *categoría profesional (V7)*, los *descendientes de 3 a 6 años (V4.2)* y *de 14 a 16 años (V4.7)*, así como el *auto esquema de género (V16)*.

Tabla 27. Resumen de variables sociodemográficas que correlacionan con el conflicto inter-rol

	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5
V1	-,077	,057	-,140**	-,012	-,030
	,112	,236	,004	,804	,538
V2	,005	-,017	-,050	-,039	,000
	,917	,735	,310	,423	,997
V3	-,059	-,009	-,055	-,023	-,008
	,167	,841	,200	,590	,856
V6	,095*	,030	-,009	,013	-,005
	,025	,477	,831	,760	,905
V7	,143**	-,084*	,099*	,141**	,191**
	,001	,047	,020	,001	,000
V8	-,091*	-,041	-,085*	-,001	-,062
	,032	,340	,045	,972	,147
	554	554	554	554	554
V9	,016	,047	,047	,051	,044
	,715	,269	,273	,231	,303
V10	,083	,063	,086	,017	,041
	,075	,176	,065	,719	,376
V11	-,120**	-,051	-,069	-,061	-,080
	,005	,234	,105	,152	,061
V12.1	,113*	,104*	,101*	,021	-,034
	,012	,020	,024	,647	,451
V12.2	-,001	,041	,071	-,003	-,091*
	,978	,363	,112	,938	,044
V12.3	,005	,093*	,003	-,029	-,085
	,919	,038	,954	,521	,058
V12.4	,072	-,030	,056	-,021	,000
	,109	,500	,213	,644	,999
V12.5	,008	-,008	,038	-,032	-,063
	,853	,852	,404	,480	,165
V4.1	,046	,080	,071	,016	-,011
	,285	,060	,097	,705	,798
V4.2	,067	-,113**	,100*	,060	,049
	,115	,008	,019	,160	,251
V4.3	-,084*	-,020	-,073	-,005	-,032
	,049	,645	,086	,901	,448
V4.4	-,069	,051	-,061	,068	-,038
	,104	,229	,151	,111	,375

V4.5	-,040	-,001	-,024	-,005	-,015
	,347	,986	,568	,903	,719
V4.6	,020	-,006	,052	,012	,043
	,631	,891	,218	,785	,317
V4.7	-,002	-,089*	-,010	,001	-,008
	,968	,037	,819	,975	,859
V4.8	,013	,060	,016	-,038	-,029
	,761	,156	,708	,378	,493
V4.9	,047	,054	,048	,043	,021
	,273	,202	,263	,310	,621
V5.1	,057	,088*	,096*	-,003	,007
	,178	,039	,024	,943	,867
V5.2	,168**	,107*	,163**	,007	,008
	,000	,012	,000	,873	,852
V5.3	,180**	,127**	,182**	,036	,027
	,000	,003	,000	,393	,525
V16	-,206**	-,157**	-,250**	,009	-,046
	,000	,000	,000	,841	,277

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la corresponsabilidad, como estrategia en el conflicto inter-rol se observa que no influyen las distintas *tipologías de familias* (V3); sin embargo estamos de acuerdo con autores que consideran que no es suficiente pretender, una corresponsabilidad en el seno de los hogares, sino que también es necesario implementarla en el entorno laboral, conforme resalta Osca & Martínez (2002). Aunque algunos estudios encuentran que consiguen disminuir dicho conflicto (Thompson et al., 1999) mientras que otros encuentran que el conflicto ni aumenta ni disminuye (Mennino et al., 2005). Y de esta forma, a partir de la implementación de medidas de conciliación dentro de las organizaciones en pro del bienestar de los trabajadores y de las trabajadoras, se va encaminando a una nueva cultura organizacional.

Esta nueva cultura busca la forma de conciliar entre el Conflicto Trabajo Familia (WFI), buscando el bienestar de sus colaboradores, y convirtiéndose en organizaciones saludables con un alto enfoque al desarrollo de las capacidades humanas, brindándoles la posibilidad de tener equilibrio entre su trabajo y la familia.

Resaltamos por tanto, la importancia de que en este contexto universitario exista una cultura corresponsable, porque esta institución establece entre sus principios la igualdad, libertad, justicia, solidaridad y pluralismo, principios que se transfieren a la sociedad al ser transmisora del conocimiento. Y en este contexto, nos planteamos qué principios estamos transmitiendo a las nuevas generaciones en un contexto de educación superior respecto al tema que nos ocupa.

“No, no, corresponsabilidad. Porque además se hablaba de conciliación para que las mujeres pudieran, los hombres se olvidaban. Yo creo que es una corresponsabilidad de toda la sociedad, o sea, porque las nuevas generaciones, las señoras lo paren, pero la educación es una cosa, ¿qué pasó, con las instituciones educativas, toda esa, chicos y chicas que van naciendo,

que van formando parte del grupo humano?, entonces eso es una idea de que todos, yo pienso muchas veces”.

Experta 5: pág. 366, 162

De los resultados de la encuesta se desprende que un 47% de los empleados/s públicos considera que *el entorno laboral tiene poca implicación en esta temática* (V33). Sobre todo, las mujeres de 40 a 50 años, seguidas de los hombres de más de 50 años. Aunque estos grupos responden mayoritariamente a perfiles andróginos, no existe asociación significativa del auto esquema de género y este indicador. Actúan como variables facilitadoras la *tipología de familia* (V3) y la categoría profesional (V7), con una significación estadística de (-,104*) y (-,144**), respectivamente.

Los empleados/as públicos que forman parte de familias monoparentales perciben menor implicación de su entorno en materia de conciliación que aquellos/as que forman parte de hogares nucleares. Se confirma que las familias se configuran como apoyo social, aunque no se asocia con el reparto equilibrado del tiempo para las tareas domésticas y el ocio en los hogares en cuya percepción influyen el sexo y el régimen de dedicación⁹⁶.

Podemos confirmar que en este contexto se perpetúa la falta de corresponsabilidad en los hogares, en la institución y consiguientemente, en el sistema educativo. Resaltamos la importancia de este estudio de caso, porque en este espacio de educación superior se forma a los futuros educadores, agentes socializadores, y son espacios para la creación y difusión del pensamiento crítico, conforme los valores de equidad de género. Entendemos que, en este macro sistema donde los sexos interactúan es vital desentrañar los factores que perpetúan las diferencias de género. De ahí, la necesidad de abordar la centralidad del empleo, ya que es el paradigma que rige la vida de los individuos, y sus indicadores están asociados a la percepción sobre la implicación del entorno y en la salud auto-percibida. Consideramos que solo desde la comprensión de los factores que influyen en su centralidad, podremos caminar hacia la sostenibilidad al poner en valor el rol de los cuidados.

Lo que nos lleva a plantearnos cómo viven el conflicto inter-rol, cuáles son las estrategias de conciliación y cómo repercute en su salud, y por tanto calidad de vida, tema que abordaremos más adelante.

A partir de las correspondientes pruebas estadísticas, Chi Cuadrado, en el caso de la variable dicotómica *Sexo* (V1), y la prueba de Kruskal Wallis en el *auto esquema de género*,(V16), donde hemos un obtenido un valor $p \leq 0,05$, podemos afirmar, con un nivel de confianza del 95%, que se rechaza la hipótesis nula (H0): No existen diferencias significativas según su sexo y autoesquema género en la percepción del conflicto inter-rol.

⁹⁶ [1] V32
V1 ,307**
V8 ,099*

4.6. OBJETIVO INSTRUMENTAL: Descripción y análisis de la percepción de los empleados/as públicos respecto a las posibilidades y limitaciones de conciliación

4.6.1. Valoración de los indicadores

La mayoría de los empleados/as públicos está poco de acuerdo con las medidas de conciliación, siendo las mujeres las que están más satisfechas⁹⁷. El mayor grado de acuerdo se da en el grupo de mayores de 50 años, en los casos de *Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia* (V19.1) y en *Tengo tiempo suficiente para mí mismo/a* (V19.2)⁹⁸, y en el grupo de 30 a 40 años en *V19.3. Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria* (V19.3).

“yo creo que el tema de la conciliación se centra, fundamentalmente, en las mujeres, la mujer...los hombres no tienen ese problema. Estoy hablando de medidas de conciliación y en la forma que es compatible el uso de tiempo para tareas laborales, para uso personal”

Experta 10: pág. 368, 178

“Nosotros cuando usamos el uso de tiempo de hombres y mujeres, lo hicimos con Ana Solano, no sé si os acordáis, con Rosa...de la mujer en la salud pública andaluza, pues hicieron un esquemita muy bonito, Ana Solano y su equipo, teníamos 4 grupos de edad. Jovencitas, medianitas, ... jubilación y las que estaban ya casi jubiladas, bueno pues, en todos los grupos de edad había diferencias significativas, claras entre hombres y mujeres, siempre el tiempo mayor que dedicaban las mujeres era la atención a los demás, y en cambio el tiempo que dedicaban a los hombres, era distinto y variaba”.

Experta 5: pág. 373, 230

“Por ejemplo la mujer jubilada, siempre, tiempo a la familia, los hombres a los medios de comunicación, estaban todo el día leyendo el periódico. Luego, en la época de mayor trabajo, las mujeres, de trabajo total, trabajo en el hogar y trabajo fuera del hogar, las mujeres siempre trabajaban más horas, y siempre más al hogar, y los hombres, menos horas, y más a un trabajo remunerado, que les repercutía positivamente sobre su desarrollo profesional.”.

Experta 5: pág. 373, 231

Desde el punto de vista del género, los perfiles no esquemáticos son los que están más de acuerdo con los distintos indicadores de *conciliación*⁹⁹. La autoeficacia parental podría

⁹⁷ V19 (mujeres: 2,46, hombres: 2,28)

⁹⁸ V19.1 asociada a D4 (,099*), D6 (,097*) y D8 (,090*)
V19.2 D4 (,110**), D8 (,112**)

⁹⁹

	D1	D2	D4	D6	D8
V19.3	-,115**	-,111**	,084*	,102*	,105*

explicar esta percepción de ambos grupos que mayoritariamente responden al auto esquema de género andrógino. Estos resultados contradicen los datos de Asián (2011), aunque debemos matizar que su objeto de estudio fue el P.A.S. y en el nuestro englobamos los dos sectores (P.D.I. y P.A.S.). Por otro lado, tampoco confirman los resultados de Martínez, Vera, Paterna & Alcázar (2002), porque en su caso las mujeres no tradicionales (andróginas), acusaban más conflicto que las femeninas, aunque pudiera deberse a las medidas utilizadas (autopercepción frente a estereotipos de género).

Eto, según Lipsmeyer (2005), se debe a que si la madre siente que está siendo validada en la relación con su pareja, de co-paternidad, entonces es probable que esto también surta efecto en la forma cómo se percibe en su papel como madre. Por otro lado, Lederberg & Prezbindowski (2000) señalan que el nivel educacional de las madres pudiese ser un factor determinante en el nivel de autoeficacia materna, lo que en el caso de esta investigación indicaría que las madres educadas en la universidad pueden presentar interacciones significativamente de mayor calidad.

Respecto a las **dificultades de conciliación**, las mujeres menores de 30 años son las que consideran tener menos tiempo libre, al tener mayor grado de acuerdo *Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre* (V20.5) y *Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo* (V20.7). También perciben mayor conflicto trabajo-familia, ya que alcanzan mayores índices en *El trabajo dificulta el cuidado de mi familia* (V20.6), y en *el cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo* (V20.9). Aunque este último indicador queda excluido de nuestro análisis factorial por su carácter reiterativo.

Los hombres perciben mayores dificultades conforme aumenta su edad, pero se detecta un punto de inflexión a los 50 años, aunque siguen percibiendo mayor conflicto que las mujeres. Sin embargo en las mujeres las limitaciones disminuyen conforme aumenta su edad.

Desde el punto de vista del género, las personas que responden a perfiles masculinos encuentran mayores dificultades para disfrutar de tiempo libre al tener un valor medio más elevado en los indicadores *Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo* (V20.7) y *el cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo/a* (V20.9).

Sin embargo, los no esquemáticos de género también encuentran dificultades para disponer de tiempo libre según la valoración de *Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre* (V20.5), y consideran *que el trabajo dificulta el cuidado de su familia* (V20.6).

Cuadro 16. Medias de percepción de conciliación por categorías sexo, edad, sexo-edad y auto esquema de género

	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9	V19.1	V19.2	V19.3
Masculinos	,50	0,00	3,75	4,00	0,00	2,50	2,75
Andróginos	3,07	2,75	3,08	3,06	3,08	2,58	3,01
Femeninos	2,93	2,57	2,90	2,96	2,85	2,32	2,64
Indiferenciados	0,25	,170	0,28	0,18	0,36	0,25	0,40
Hombre menor de 30 años	2,00	2,00	2,14	1,71	2,14	2,00	2,29
Hombre de 30 a 40 años	2,77	2,32	2,66	2,89	2,32	1,80	2,41
Hombre de 40 a 50 años	2,77	2,55	2,71	2,68	2,56	2,13	2,28
Hombre más de 50 años	2,60	2,35	2,53	2,40	2,45	2,07	2,45
Mujer menor de 30 años	4,33	3,00	4,67	3,00	0,00	1,33	2,00
Mujer de 30 a 40 años	2,70	2,20	2,70	2,76	2,80	2,26	2,70
Mujer de 40 a 50 años	2,51	2,18	2,51	2,68	2,61	2,09	2,47
Mujer más de 50 años	2,27	2,00	2,23	2,19	2,83	2,46	2,54

Fuente: Elaboración propia

4.6.1. Valoración en el espacio reproductivo: equidad en el reparto de tareas domésticas y ocio

Nuestros resultados coinciden con numerosos estudios que consideran que la incorporación de la mujer al ámbito laboral no ha venido acompañada de un sistema de apoyo familiar adaptado a su nuevo rol social. Tales circunstancias le obligaría a asumir una mayor carga de trabajo, afectando negativamente a su calidad de vida. El modelo de familia generalizado en nuestra sociedad (nuclear) incrementa el volumen de trabajo femenino. Como consecuencia de la socialización tanto de hombres como de mujeres en roles estereotipados de género, las mujeres seguirían realizando la mayor parte de las tareas del hogar (la doble jornada) y ocupándose del cuidado de los hijos y de otras personas dependientes.

“La conciliación atañe a la familia y a sus responsabilidades, relacionando los tiempos de trabajo y la posibilidad de compaginarlos con la variedad de actividades personales de los trabajadores”

“La conciliación personal siempre se suele pensar en las mujeres que están al servicio de los demás y entonces nos quedamos sin tiempo”

Experta 3: pág. 324, 12

En nuestro estudio se desprende que el reparto de las tareas no es equilibrado. Estos datos corroboran los resultados de Asián (2011), que consideraba que los hombres se sienten más implicados. De hecho en nuestro estudio, manifiestan que las tareas domésticas están repartidas equilibradamente con un 87,9%, lo que contradice la opinión de las mujeres que mayoritariamente opinan que sus parejas tienen más tiempo de ocio (39,6%).

Esta apreciación, al parecer contradictoria pudiera responder a la falta de concienciación de los tiempos que requiere el espacio reproductivo. La externalización del trabajo doméstico no supone un reparto equilibrado del mismo. Las mujeres continúan haciéndose cargo de la coordinación, según estudios en los que se demuestra que es más difícil conciliar la vida laboral y familiar en las mujeres que en los hombres (Catalina et al., 2008).

En muchos casos, debido a que la mujer es la que más se responsabiliza de las tareas familiares (Linehan et al., 2002), el cuidado del hogar y de los hijos hace que tenga más riesgo de sufrir estrés en el trabajo (Brisson, 2000; Spielberger, Vagg, & Wasala, 2003) porque se incrementan las demandas laborales, lo que provoca que tengan menos tiempo para dedicar a la familia (Hobfoll, 2002).

Coincidimos por tanto, que en las familias con dobles ingresos se identifican dos áreas específicas con especial atención en esta temática: los cambios en la distribución del tiempo doméstico y la intensificación del problema relacionado con el ajuste entre el trabajo y la familia (Gracia, González y Peiró, 1996).

Para analizar las categorías de análisis que pueden estar influyendo en esta apreciación, comprobamos que son los hombres de 30 a 40 años quienes consideran que el reparto es equilibrado, edad en la que recientemente se han creado las nuevas unidades familiares, y donde la corresponsabilidad podríamos pensar que se está implementando. Pero justamente, es en este grupo de edad donde las mujeres consideran en segundo lugar que la pareja tiene más tiempo de ocio, ya que son las menores de 30 años las que consideran que la pareja tiene más tiempo de ocio, edad en la que aún no tienen con carácter general responsabilidades familiares, dado el retraso de la maternidad actualmente.

Sin bien los hombres, conforme aumenta su edad, consideran que el reparto es menos equilibrado, las mujeres cuanto mayor es su edad, más de acuerdo están con su reparto, salvo en las mayores de 50 años que disminuye el grado de acuerdo, lo que nos puede dar indicios de qué sexo se está haciendo cargo de los cuidados de los mayores, por la etapa vital.

Por ello, los hombres conforme tienen más edad consideran que su pareja tiene más tiempo de ocio, al considerar que se están implicando en la esfera de los cuidados, y las mujeres sin embargo consideran cuanto mayor es su edad, que su pareja tiene menos tiempo de ocio, por lo que parece indicar que efectivamente reconocen cómo el hombre va introduciéndose en los cuidados.

Comprobamos cómo el dimorfismo sexual incide relativamente a la hora de entender las actitudes hacia las mujeres, siendo las de éstas más favorables hacia sus derechos que las de sus compañeros varones, tal cual se ha venido comprobando internacionalmente (Frieze et al., 2003; Galambos et al., 1990; Spence & Hahn, 1997).

En este sentido, desde el punto de vista del género, son los perfiles femeninos quienes consideran que el reparto es equilibrado (8,5%), aunque reconocen que la pareja tiene más tiempo de ocio (34,3%), datos que en principio parecen que se contradicen.

Y consideramos que es así, como consecuencia de que asumen los roles que consideran propios de su sexo. La importancia del reparto de las tareas, lleva implícito la disponibilidad de tiempo para sí mismo/a, bien para el ocio, como para las relaciones sociales, aspectos fundamentales para la calidad de vida y para el desarrollo profesional porque en esos espacios, se generan proyectos, vínculos y posibilidades en el ámbito profesional.

“Entonces claro, hay que tener tiempo para cultivar el espíritu, la mente y el cuerpo. No estar siempre pendiente de la familia y del trabajo, que eso si se

lleva estrictamente es a costa de sacrificio personal”.

Experta 3: pág. 325, 14

“A las que nos gusta leer un libro, dar un paseo o estar sentada, pues que tengas tiempo para hacerlo”.

Experta 3: pág. 325, 16

“Entonces se trata de combinar la dimensión familiar, personal y profesional. Entonces una persona no puede estar, como bien dice MJ nada más que dispuesta al trabajo o nada más dispuesta al cuidado de la familia. Y se queda sin tiempo para el...”

Experta 3: pág. 325, 20

“Una de las dimensiones el ocio, porque yo recuerdo toda la vida... yo trabajo en eso, enfocada al trabajo, si queda tiempo a la familia, y si queda tiempo para el ocio. Todo se rige por el sistema de las empresas, todas las personas dispuestas a estar dispuestas todo el día trabajando, no porque sea necesario, porque si alguien me ha leído, lo que habría que hacer es reducir la jornada laboral, porque no hace falta trabajar tanto, las... todo el día trabajando para ganar mucho dinero, pero eso es a costa claro de la calidad de vida de la gente, eso no conviene perderlo de vista, por qué ahora tenemos que tener la misma jornada laboral que hace un siglo? Se puso 8 horas en el siglo XIX pero realmente no son 8 horas porque la gente tienen que comer, dormir, asearse y volver al trabajo, o sea que se pasa el día en relación con el trabajo.”

“A lo mejor hace un siglo no pudieron pensar otra cosa, pero hoy sí. Entonces hay que desvelar ese gran montaje, de que no hace falta trabajar tantas horas, para hacer cosas distintas, queremos estudiar, queremos escribir, que si el trabajo de fin de grado, las clases de informática, no nos dejan tiempo, no hablo de trabajos mecánicos, una persona que quiera oír música, escribir poesía, una persona que tenga que estar trabajando en una tienda por qué tiene que estar 8 horas, si puede estar 2, no veis que es totalmente absurdo,... el paradigma este de las 8 horas, se ponen en.... llega Sarcozy y lo suprime..... hay una ciudad donde están trabajando 30 horas, 6 horas al día, quieren ver si eso es más productivo, que trabajar 35, yo creo que por sentido común que será más productivo. Ya sabéis que en Suecia se siguió el informe de.... para que se hiciera la jornada continua y poder disponer de más tiempo libre...entonces se trabaja de 9 a 16:00, e incluso todavía se podría recortar más. Yo digo que hasta 4 horas, para mí, ... entonces y por supuesto también, yo soy heterodoxa, pero bueno para eso estamos aquí, para ejercer el pensamiento crítico, también propongo 6 meses de vacaciones, hay un autor, que ya proponía 5 meses, porque claro dice la gente ... la revolución industrial, la revolución telemática.... por qué tiene la gente que estar trabajando once meses al año si puede trabajo menos, , pero claro, no para no hacer nada, porque la gente podría cultivarse en otras facetas, que durante el tiempo que está trabajando pues no tiene tiempo, aparte de que dedicara tiempo a la familia, etc... No hablo ya de la dimensión personal porque.... Me gusta hacer hincapié en la dimensión personal, no somos seres para los demás, como decía Ortega, la mujer ser para otros, no mire Vd. primero yo... en el buen sentido, y después ya vendrá todas las dimensiones”.

Experta 3: pág. 327, 50

“por eso digo... es un tiempo para hacer lo que a mí me dé la gana”

Experta 4: pág. 195, 95

“un tiempo para hacer lo que a mí me dé la gana, aunque socialmente eso que a mí me dé la gana no esté calificado como ocio”.

Experta 4: pág. 195, 97

“yo sigo viendo más mujeres que quedas con ellas y no pueden porque tienen los niños, que puedo nombrarlas con nombres y apellidos”.

Experta 5: pág. 388, 433

“que cada uno decida libremente cómo repartir su tiempo, y no por ser hombre o mujer esté predeterminado...”

Experta 6: pág. 368, 175

“pero no se da aquí el caso de conciliación por mayores, es verdad. Es más, y hay un caso que siempre me habla de.... Yo salgo antes, porque vengo antes porque me voy temprano, porque me voy antes porque tengo que preparar la comida a mi madre. Y eso, entonces...”

Experta 5: pág. 414, 324

“sí, porque yo veo por las licencias que hay, que ahora se operan mucho mayores de cataratas, pero hay operaciones de cataratas de padres y madres, y sin embargo, no plantean nunca tema de horario, bien porque estén con otros hermanos, o porque vivan cerca no tengan así, muchos problemas de salud, o no sea necesario que estén acompañados, en fin...”

Experta 5: pág. 414, 328

“mayor flexibilidad en la elección de horarios por cuidado de hijos menores o por cuidado de los mayores”.

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

“Necesidad de días/horas de licencia para el traslado de ascendiente (a cargo los fines de semana) desde su domicilio habitual (pueblos) hasta su hospital para las continuas revisiones médicas. Actualmente solventado mediante permiso de asuntos propios del solicitante”.

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

También comprobamos la incompatibilidad entre tiempo para los cuidados y tiempo para el ocio. De ahí la necesidad de que exista corresponsabilidad social, dada la importancia de un tiempo para el ocio personal. Para valorar si la autopercepción o auto esquema de género

influye en dichas percepciones, comprobamos cómo el perfil de personas femeninas es el que tiene una percepción más positiva de que el reparto de las tareas domésticas es equilibrado; así como que la pareja tiene más tiempo de ocio.

Dichos resultados vienen a corroborar las valoraciones de la falta de tiempo es un factor que ocupa un lugar destacado entre los motivos para no practicar o abandonar estrategias para el cuidado personal, como podría ser la práctica de actividad física, tanto en el ámbito nacional (Alonso y García, 2010; Alvariñas, Fernández & López, 2009; Cecchini, Méndez y Contreras, 2005; Quevedo-Blasco, Quevedo-Blasco & Paz, 2009), como en el internacional (Alexandris & Carroll, 1997; Hiu-lun Tsai & Coleman, 2009; Koca, Henderson, Asci & Bulgu, 2009).

“Si hablamos desde la perspectiva de la corresponsabilidad, es que somos corresponsables, tanto hombres como mujeres, a la hora de organizar nuestro tiempo...”

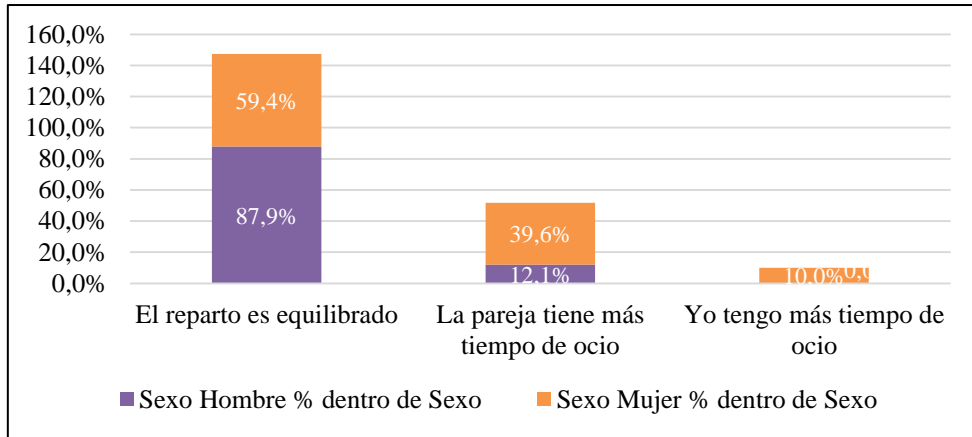
Experta 5: pág. 367, 165

Confirmamos, por tanto, que las personas con perfiles esquemáticos de género son las que valoran menos positivamente los derechos de la mujer, en este caso, la equidad de género, porque junto con los hombres son quienes tienen más grado de acuerdo con el reparto de las tareas domésticas, cuando las propias mujeres opinan que sus parejas tienen más tiempo de ocio. Habría que cuestionarse cuáles son las tareas y qué reparto de tiempos existe en estos hogares, así como cuestionarnos la simultaneidad en las mismas, tema tan debatido por la literatura desde una perspectiva de género.

Nos posicionamos pues, en la línea de investigaciones que utilizan los roles de género como pruebas de objetiva de investigación (Fernández, Quiroga, Del Olmo, Aróztegui & Martín, en prensa). Resulta interesante resaltar cómo *el régimen de dedicación* es una variable predictora respecto al equilibrio en el *reparto de los tiempos dedicados a las tareas domésticas y al ocio*.

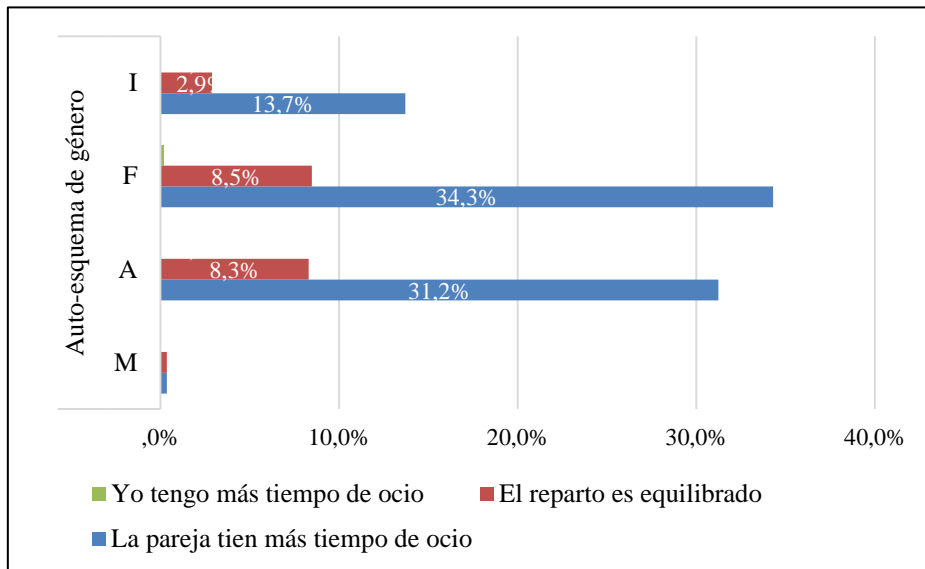
Comprobamos que en los casos de mayor dedicación en el espacio productivo, la mayoría se auto percibe con perfil esquemático de género, lo que podría significar que la definida doble y triple jornada esté siendo asumida como un hecho naturalizado, con la consiguiente incidencia en dimensiones de la salud auto-percibida.

Figura 10. V32 Opinión acerca de las tareas domésticas Sexo



Fuente: Elaboración propia

Figura 11. V32 Opinión acerca de las tareas doméstica según Auto esquema de Género



Fuente: Elaboración propia

4.6.2. Percepción acerca de la implicación del entorno laboral en materia de conciliación como indicador de corresponsabilidad en la institución

La mayoría de los empleados/as públicos considera que existe una regular implicación en su ámbito laboral, siendo mayor el porcentaje en mujeres (23,70%) que en los hombres (22,70%).

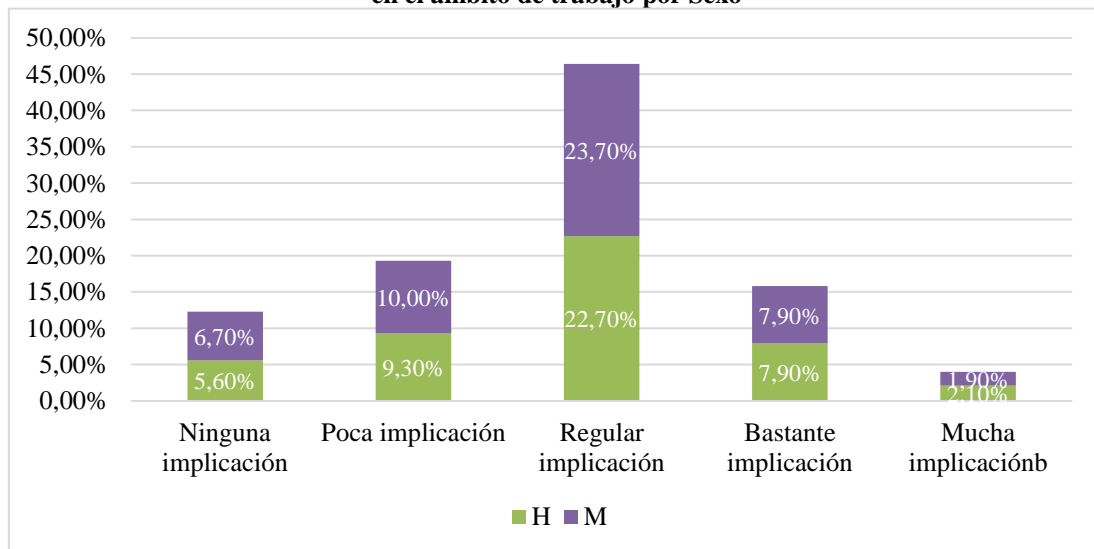
La percepción es más positiva conforme incrementa la edad, teniendo un punto de inflexión en ambos sexos en los mayores de 50 años. Si bien en los hombres es al alza, en las mujeres se produce a la baja.

Se observan diferencias significativas en función del sexo y del auto esquema de género, lo que viene a contradecir parcialmente los resultados de Vázquez (2011), quien concluía que el sexo no influye demasiado en este indicador respecto al entorno de centro, aunque sí a nivel de departamento. Tenemos que resaltar que la encuesta de dicho estudio, iba dirigida sólo al P.D.I. y a una facultad determinada.

También contradice los resultados respecto a la importancia de la edad, porque aunque efectivamente el mayor porcentaje que considera regular implicación se da en las mujeres de 40 a 50 años, las diferencias no son significativas.

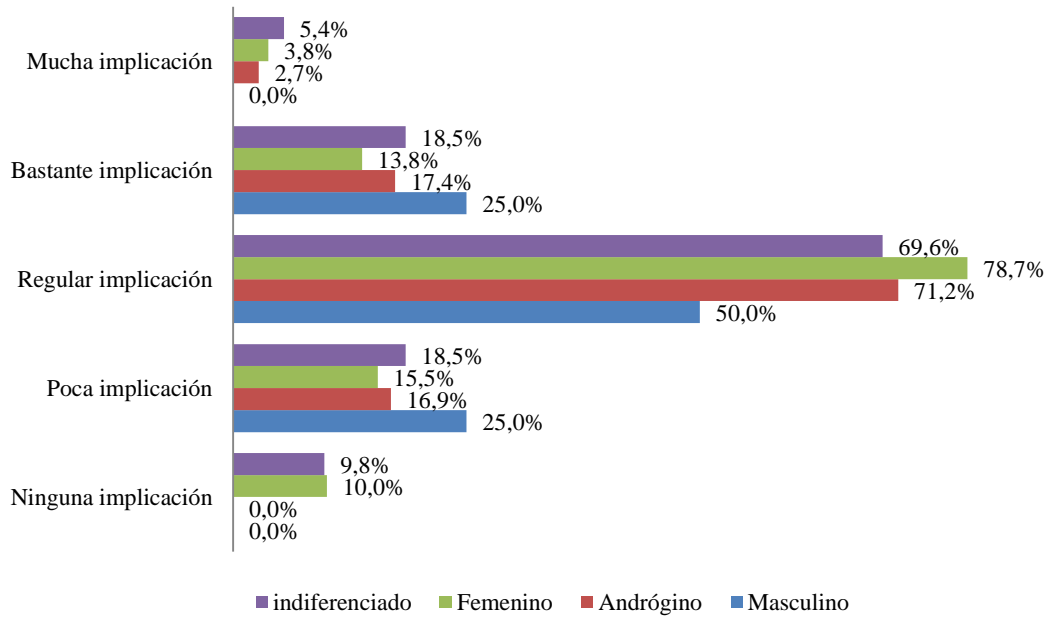
Si introducimos como categoría de análisis el auto esquema de género, se observa que el dicha valoración responde mayoritariamente a perfiles femeninos (78,7%), y sin embargo, las personas masculinas son las que consideran que existe bastante implicación de su entorno laboral (25%), lo que podría dar indicios de quienes necesitan la corresponsabilidad de su entorno y por tanto quienes vienen asumiendo los roles estereotipados.

Figura 12. V33 Percepción de la implicación por la conciliación laboral, familiar y personal en el ámbito de trabajo por Sexo



Fuente: Elaboración propia

Figura 13. V33 Percepción de la implicación por la conciliación laboral, familiar y personal en el ámbito de trabajo por Auto esquema de Género



Fuente: Elaboración propia

4.6.3. La información como estrategia de conciliación

Este indicador no ha sido incorporado en el análisis factorial que realizamos para la validación de nuestro constructo por su carácter dicotómico. Se comprueba que la mayoría de los empleados/as públicos considera que disponen de información, siendo las mujeres las que se sienten más informadas¹⁰⁰. La mayor información se da en las mujeres, alcanzando el índice más elevado de 40 a 50 años (17,5%). Tan solo los hombres de más de 50 años están más informados que las mujeres.

Si bien el grado de información aumenta conforme aumenta la edad, tiene un punto de inflexión en los mayores de 50 años, donde se produce menor grado de acuerdo en la mujeres, siendo considerable la diferencia porcentual respecto a las mujeres de 40 a 50 años.

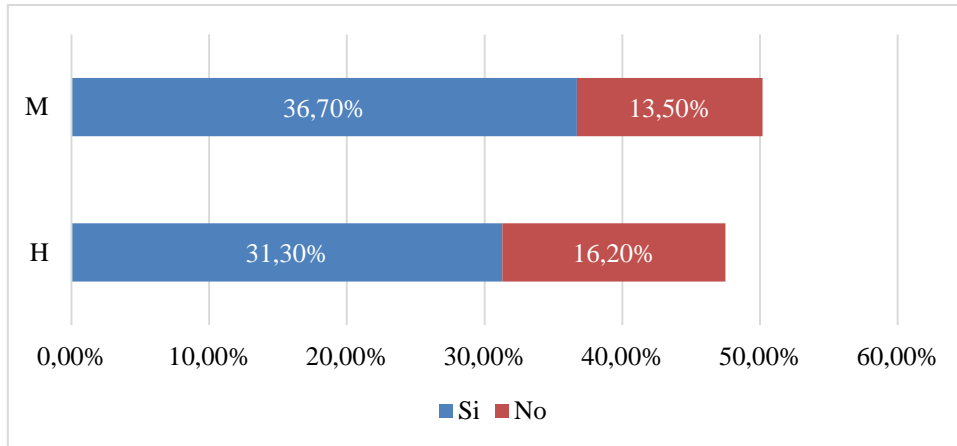
Los perfiles femeninos son los más informados (32,3%), lo que nos lleva a deducir quienes tienen necesidad de hacer usos de las medidas implementadas, y quienes por tanto, se hacen cargo mayoritariamente de las responsabilidades familiares y del trabajo doméstico.

“A los cuidados de todo el mundo, de toda la familia y de todo, entonces, es una manera de que no compitan...”

Experta 5: pág. 376, 272

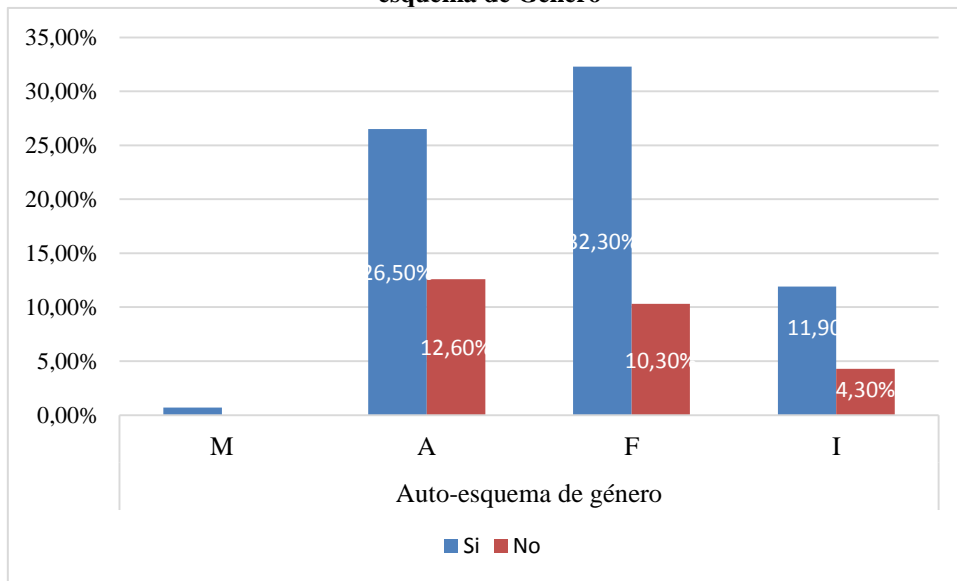
¹⁰⁰ V34 (mujeres 36,7% frente a los hombres 31,3%)

Figura 14. V34 ¿Dispone de información acerca de las medidas de conciliación? Sexo



Fuente: Elaboración propia

Figura 15. V34 ¿Dispone de información acerca de las medidas de conciliación? Auto esquema de Género



Fuente: Elaboración propia

A partir de las correspondientes pruebas estadísticas, Chi Cuadrado, en el caso de la variable dicotómica V1 Sexo (V1) , y la prueba de Kruskal Wallis en el auto esquema de género (V16), donde hemos obtenido un valor $p \leq 0,05$, podemos afirmar, con un nivel de confianza del 95%, que se rechaza la hipótesis nula (H0): No existen diferencias significativas según su sexo y género en la percepción acerca de las posibilidades y dificultades de conciliación y de los factores asociados es distinta según el sexo, la edad y personas con perfiles esquemáticos o no de género.

4.6.4. Variables socio-demográficas predictoras en la conciliación

Las mujeres tienen mayor grado de acuerdo con las posibilidades de *conciliación* (V19) que los hombres y por tanto encuentran menores *dificultades* (V20) que ellos¹⁰¹.

Se confirma que el auto esquema de género actúa como variable predictora en relación a la percepción en dicha temática. En este sentido, se detecta que las personas que responden a perfiles andróginos son las que están más de acuerdo con las medidas de conciliación. Y por otro lado, los perfiles masculinos son los que mayores dificultades encuentran. Y esto es así, incluso en un contexto familiar, donde los empleados/as públicos consideran que no existe un reparto equilibrado de las tareas domésticas y del ocio.

Tal extremo confirma que las mujeres, pese a sus necesidades de conciliación, al estar socializadas en la feminidad, se sienten en contradicción. Por un lado desean ejercer sus derechos y de ahí su identificación con el perfil no esquemático de género, pero las dinámicas familiares no son facilitadoras de las posibilidades reales de conciliación. Consideremos que más allá del contexto laboral, se trata de la socialización de las que han sido objeto, no sólo ellas, sino las parejas con las que forman los hogares.

Por ello, la formación, tanto *académica* (V10) como *no reglada* (V12), también se asocia a cómo vivencian los posibilidades de armonizar los espacios productivo y reproductivo. Se trata de individuos que provienen de diversas formaciones familiares, pero en los que la *tipología de familia* (V3) no influye en la percepción sobre la conciliación y sus limitaciones. Sin embargo, las responsabilidades por convivencia con otros familiares sí es una variable predictora en la percepción que los empleados/as tienen sobre la implicación de entorno laboral y del grado de información manifiestan en esta temática¹⁰².

Podemos deducir que la familia no supone un apoyo social, ni siquiera en las familiares nucleares en las que conviven madre, padre e hijos con un perfil sensible a la equidad de género, donde consideramos que podría existir un reparto de las tareas domésticas equilibrado.

Sin embargo las tipologías de familias sí se asocian a indicadores del conflicto inter-rol, y podemos confirmar en función de las distintas tipologías de familiar, que en el en el caso de los hogares monoparentales, los hombres tienen mayor representación, tal vez debido a que tienen que asumir roles no ejercido en uniones familiares anteriores, tanto cuando conviven solos con los hijos, como cuando crean nuevas familias (ensambladas). Las familias homo parentales, donde con independencia del rol femenino o masculino, también se percibe problemas de conciliación, quizás porque consideren que no cuentan con un entorno sensible a la corresponsabilidad desde el punto de vista organizacional¹⁰³,

¹⁰¹ V19 (hombres: 2,28, mujeres: 2,46). V20 (hombres: 2,55, mujeres: 2,44).

¹⁰²

	V33	V34
V3	-,104*	,168**

¹⁰³ V3 está asociada a V33 (-,104) y V34 (,168).

“¿Cuándo está la pareja lo sobrelleva de otra manera, no?”.

Experta 9: pág. 413, 309

“Porque hay una compañera en Prácticas que tiene un bebé, eso es, y a veces vienen pero son de bolsa, que son interinas, entonces claro, esas interinas pues cogen el permiso de lactancia ellas, primero porque el marido no es funcionario, y luego ellas como son interinas, les interesa aunque tengan un mes o un mes y medio, si tienen lactancia, no la quieren perder”.

Experta 5: pág. 417, 386

“La idea de familia es que la sociedad se reproduzca, y no se queden anquilosadas, igual que algunos participamos como personal docente, investigador, haciendo cosas, pues otras, los paren, tienen los hijos, eso no es una cosa tuya sola, si yo estoy sola, pues salgo con el niño “maleduca”, que no tiene conciencia social. Fíjate, en las familias que adoptan hijos, que no tienen, entonces yo pienso que eso, partiendo que es una corresponsabilidad de to el grupo social, entonces las cosas se entienden de otra manera, o sea, las mujeres bastante hacen que paren, que ya lo traen al mundo, pero además esa persona que viene al mundo, no es una cosa que sea una carga para ella, es una alegría, que le agradecemos y le ayudamos entre todo el mundo, para que ese persona sea un miembro social, bueno y valioso, que aporte cosas, esa es mi idea. Si está hablando solamente de la conciliación, que es una Sra. Que tenga hijos, pueda además tener una profesión, no es solo eso, porque entonces es seguir con el mismo modelo. Esa es mi idea”.

Experta 5: pág. 367, 166

Los empleados/as que pertenecen a hogares ensamblados son los que están más de acuerdo, precisamente porque a esta tipología pertenecen mayoritariamente hombres de más de 50 años, coincidiendo los perfiles andróginos y femeninos. En este caso, al estar asociada con las retribuciones de la unidad familiar, les permite externalizar el tema de la gestión de los cuidados, aunque se sientan responsables de los mismos.

Aunque no existe correlación entre la conciliación y la *situación laboral de las parejas* (V6), este indicador sí está relacionado con la tipología de familias¹⁰⁴, por lo que nos parece importante conocer cómo se asumen los roles de género. Los empleados/as públicos más representados son aquellos cuyas parejas trabajan a media jornada de 40 a 50 años.

En segundo lugar se encuentran aquellos cuyas parejas no trabajan por motivos familiares, superando los hombres a las mujeres solo en el caso de mayores de 50 años. Se detecta que los motivos familiares son una causa importante para que la pareja no trabaje, con un porcentaje superior a los desempleados/as, aspecto a resaltar en un contexto de crisis económica.

Comprobamos que, pese a ser ellas las que mayoritariamente sustentan económicamente a sus familias, asumen las tareas domésticas, de ahí que podamos confirmar que existe falta de corresponsabilidad en los hogares pese a la menor dedicación de sus parejas. Esta situación se

¹⁰⁴ V6 relacionada con V3 (-,287**).

agrava porque además, en función de la tipología de familia, existe una percepción más o menos negativa sobre el grado de implicación del entorno laboral.

“Que no estoy sola, que tengo ayuda”.

Experta 6: pág. 367, 171

“Que no es ayuda”.

Experta 6: pág. 367, 172

“Colaboración”.

Experta 9: pág. 367, 173

“Conciliar es la capacidad que tenemos todas las personas, hombres y mujeres, de decidir cómo hacemos el reparto de...porque cada uno.... Y una herramienta básica para conseguir eso es la corresponsabilidad. Vamos a ver, la corresponsabilidad, es una herramienta.”

Experta 6: pág. 367, 171

El perfil más representado en el supuesto de que la pareja no trabaje por motivos familiares, es el andrógino. Comprobamos cómo la equidad de género se va implementado con respecto a la asunción de responsabilidades familiares. En cuanto que aquellas personas se encuentran en otras situaciones laborales, responden mayoritariamente al perfil femenino, por lo que consideramos que asumen las tareas que entienden como propias de su género, perpetuando los estereotipos de género. Se confirma que mayor dedicación de las parejas en el espacio reproductivo, supone mayores retribuciones en la unidad familiar, y consiguientemente poder elegir un puesto de trabajo más adecuado a su formación, e incluso que les proporcione autoestima y estatus¹⁰⁵. Por lo que se asocia a valores expresivos de la centralidad en el empleo.

En esta línea nuestro estudio formula la necesidad de establecer indicadores que nos muestren cuándo el espacio familiar dificulta la corresponsabilidad. En nuestro caso, la mayor participación es de personas que aportan la mayoría de los ingresos a la unidad familiar, los cuales oscilan entre 17.000 y 33.000 euros. En segundo lugar están aquellos empleados/as cuyos retribuciones oscilan entre 33.000 y 43.000 euros, resultados que confirman parcialmente los estudios de Fraguera Vale, Lorenzo Castiñeiras & Varela Garrote (2011).

Aunque no se detecta una relación entre las *retribuciones* (V9) con indicadores de conciliación (V19), un análisis en mayor profundidad confirma que se relaciona indirectamente. Mayores niveles de rentas permite a los empleados/as públicos poder elegir el trabajo sin necesidad de priorizar las responsabilidades familiares¹⁰⁶ y basar la centralidad en valores expresivos del mismo. Por el contrario, aquellas personas con familiares con distintos grados de

¹⁰⁵ V6 asociada a V13.8 (-,107*) y V15.1 (,095*).

¹⁰⁶ V9 asociada a V18 (-,113**) y V18 asociada a V13.6 (,089*) y a V33 (,112**), V34 (,112**). V13.6 asociada a V5.2 (,105*) y a V5.3 (,095*).

dependencia a su cargo, valoran el carácter instrumentales del empleo (el sueldo), lo que sí es predictora de conflicto inter-rol, actuando además dicha centralidad como variable mediadora en la percepción sobre la conciliación y sus dificultades.

Si analizamos los datos en función de la edad, observamos que las rentas más bajas, hasta 17.000 euros se dan en las mujeres de 40 a 50 años, precisamente donde se dan las rentas más altas, en los hombres de la misma edad.

Sin embargo, en función del Auto esquema de género, las rentas más bajas se dan sobre todo en los perfiles andróginos, por lo que podemos confirmar que pese a un mayor nivel de renta, los estereotipos de género impiden la corresponsabilidad.¹⁰⁷

En cuanto a las variables que actúan como mediadoras en la percepción de este colectivo, respecto a *las dificultades y limitaciones* (V20) que encuentra para hacer compatibles el espacio reproductivo y el productivo, podemos confirmar que no está relacionada *ni con* el sexo, ni con la edad, sin embargo sí actúa como mediador la configuración de perfiles esquemáticos o no de género. *La familia* (V3) no supone un apoyo social; sin embargo la *categoría profesional* (V7), *la formación académica* (V10), su *adecuación al puesto de trabajo* (V11) y la *formación no reglada* (V12), *dificulta las posibilidades de conciliación* (V20).

La mayoría de participantes pertenecen al sector P.D.I., siendo la categoría profesional más representada la de profesorado titular de universidad, y respecto al sector P.A.S., personal laboral. Estas categorías manifiestan mayores problemas de conciliación por razón de la falta de flexibilidad horaria o turnos de trabajo. En un caso vienen condicionados por una normativa que no contempla las circunstancias familiares, en cuanto a la elección de materias a impartir por P.D.I.¹⁰⁸. En el otro, existen unos turnos adscritos en el proceso de acceso y/o promoción al empleo. Aunque actualmente existe una normativa para facilitar los cambios por motivos de la conciliación, se contempla un mecanismo a veces lento para las circunstancias personales de este colectivo.

En estos supuestos, disponer de mayor información de las medidas que otras categorías profesionales dentro de su sector no es suficiente para resolver los problemas de conciliación. Las mujeres tienen mayor índice de participación, en casi todas las categorías profesionales, produciéndose el mayor índice de participación en el grupo de hombres y mujeres de 40 a 50 años.

Sin embargo, en los menores de 30 años, los hombres superan a los mujeres, etapa en la que los cuidados con carácter general no es un rol principal, como consecuencias de la etapa vital; salvo en las categorías de Ayudantes, Profesorado Contratado Doctor y Profesorado Sustituto Interino, donde los hombres no participan. Resaltamos que precisamente estas categorías van asociadas a situaciones de precariedad laboral, y donde como consecuencia de la crisis económica los cuidados no pueden externalizarse fácilmente.

¹⁰⁷ V16 asociado a V19 y V20, V1 asociado a V32.

¹⁰⁸ Reglamento para la elaboración de los planes de asignación de profesorado a los planes de organización docente: asignaturas regladas de primer y segundo ciclos y período de docencia del tercer ciclo.

“No lo sé. Me resulta difícil pensar una solución cuando algunos días se empiezan las clases a las 8:30 h de la mañana y otros se acaban a las 21.00h. Y cuando la actividad docente hay que sumarle la investigadora para poder ascender en la categoría profesional. Con mi situación familiar (horario de mi cónyuge y 3 niños en edad escolar) hay que aprender a renunciar a una familia 10 y a un trabajo 10. Y prácticamente la mitad de mi sueldo se va en servicio doméstico”.

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

También los hombres superan a las mujeres en edades superiores a 50 años, en casi todas las categorías profesionales, lo que nos indica la mayor sensibilidad de los hombres para incorporándose en el ámbito doméstico. El perfil del personal perteneciente al sector P.A.S, varía en función del régimen estatutario, y oscila de andrógino a femenino, según la categoría profesional.

De tal manera que el grupo A1,A2 responde al Andrógino y la siguiente categoría Grupo C1, C2, al femenino; mientras que el personal laboral P.A.S, responde también al perfil andrógino en los grupos I y II, y al femenino en los grupos III, IV y V.

Respecto al perfil del sector P.D.I., observamos que en el personal funcionario responde con mayor porcentaje al andrógino al igual que personal contratado. Sólo en el profesorado asociado, el perfil femenino está más representado. Confirmamos por tanto, que el perfil no esquemático de género está asociado a mayor categoría profesional.

Así pues, no es el régimen estatutario lo que influye en el grado de interés en esta temática, sino que existen otros aspectos diferenciales que van más allá de las medidas implementadas por la organización, que están dificultando y en algunos limitando las posibilidades de armonizar las distintas dimensiones de dichos empleados/as.

Respecto al P.D.I., comprobamos que no existen unos horarios que favorezcan la conciliación, y por tanto se produce falta de corresponsabilidad en el entorno laboral, lo que viene a confirmar el estudio que revelan la importancia de este apoyo social.

En el caso del P.A.S., porque precisamente el personal laboral tiene adscrito unos turnos fijos de trabajo, que dificultan la armonización, y aunque existe una procedimiento previsto para el cambio de puesto de trabajo por razones de conciliación de la vida laboral y familiar de este sector, se plantea por parte del propio colectivo la necesidad de rotación en los turnos, como medida corresponsable en el entorno de trabajo.

“Rotación entre los turnos de mañana y tarde entre el personal de cada área (conserjería, biblioteca, aulas de informática, mantenimiento, etc.), por ejemplo, durante una semana algunos compañeros trabajan por la mañana y a la semana siguiente por la tarde”.

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

“Oportunidad de tener otro turno de trabajo, o rotar en los turnos de trabajo cada cierto tiempo. Posibilidad de modificar el turno de trabajo, en muchos

trabajos existen rotaciones en los turnos de trabajo o posibilidad de cambiar de turno”.

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

Nuevamente resaltamos las limitaciones de horarios favorables para conciliar, tanto del P.D.I. como del P.A.S. laboral.

En cuanto a la formación no reglada que quieran realizar, mayores serán sus limitaciones, salvo en el caso de *formación en materia de igualdad*, que no está asociado con *tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre* (V20.5) ni con *el trabajo dificulta el cuidado de mi familia* (V20.6). Nos lleva a plantearnos a qué coste, puede este colectivo estar compatibilizando estas dimensiones.

“no es que esto me lo ha aportado a mí una persona que pidió, porque estaba pendiente de conciliación por salud laboral no?, conciliación familiar por las padres, mira hay una persona, se me había olvidado, lo que pasa que la trasladaron a otro centro, porque ella su turno era de tarde, pasó a la mañana provisionalmente, pero vino un encargado de equipo que la desplazó, ese encargado de equipo tuvo una promoción, una oposición, y estuvo aquí tres meses y se tuvo que marchar, y ella decía, me he tenido que ir al mismo campus, pero a otro centro, desplazada y ahora este hombre se va, pidió la incorporación, en el aula de informática, qué pasa? Que ella me aportó, la documentación que ella había conseguido de todos los pasos que se podían dar y toda la documentación que había con respecto a la conciliación y demás, y entonces venía dentro de esto, este, y yo mirando otra cosa hoy, ayer, por eso te he dicho, mira lo que he encontrado, quédatelo, pero vamos yo no creo que esto yo lo necesite”.

Experta 5: pág. 419, 418

Si bien *las responsabilidades por hijos* (V4) está asociado de manera positiva en encontrar limitaciones sólo en los casos *hijos de 3 a 6 años, de 6 a 8 años, de 10 a 12 años, hijos de 16 a 18 años*, la asociación es de signo negativa, lo que pudiera indicarnos que en esa edad los padres tienen menos limitaciones para conciliar. Los servicios implementados, los servicios ofertados por los colegios, y la externalización de las tareas domésticas pudieran ser algunas de las causas. Podemos confirmar que en la etapa de inicio escolar (primaria) existen más dificultades, por el ajuste de las familias a las nuevas etapas educativas, y respecto a aquellos casos con hijos mayores de 18 años, hemos de resaltar que la mayoría de edad no es actualmente signo de autonomía personal, de corresponsabilidad en el hogar, y máxime con los tiempos que empleados/as públicos han de dedicar a la atención de estos adolescentes en una fase crítica educativa, en un entorno de incertidumbre económica y de fracaso escolar.

Las diferencias que hemos observado en cuanto a las dificultades para conciliar, se dan en aquellos empleados/as con auto esquema de género, de tal manera que aunque en un principio los hombres manifiestan encontrar más dificultades. Las dificultades se dan sobre todo en hombres de 40 a 50 años y mujeres menores de 30 años, edades que coinciden en el caso de los hombres con la recién paternidad, y en el caso de las mujeres con la recién incorporación al empleo.

Son los perfiles masculinos quienes encuentran más limitaciones para conciliar, hombres y mujeres, desean desarrollar sus carreras profesionales y el hecho de compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales, nos les resulta fácil. Lo que perpetua, por un lado la falta de corresponsabilidad en los hogares, y por otro lado, la falta de un espacio familiar para el ocio, en la medida de que el sistema está ofreciendo en todo caso, servicios para facilitar la conciliación entre los espacios familiar y laboral, pero no se prevén mecanismos que propicien la disponibilidad de un espacio para el cuidado personal y para el ocio. Por lo que coincidimos con estudios que plantean hasta qué punto las obligaciones cotidianas de los padres, dejan margen para que los niños jueguen fuera del ámbito doméstico sin integrarse en actividades institucionalizadas, especialmente en las zonas de carácter urbano (Fraguela, Varela, Caride & Lera, 2009). Esta imposibilidad merma el aprendizaje de la autogestión del tiempo por parte de los niños, limitando también el ejercicio y desarrollo de la autonomía necesaria para vivir experiencias de ocio (Caballo & Rodríguez, 2010).

Y por tanto, desde nuestro enfoque, perpetúan la falta de cultura respecto a la necesidad de ocio y tiempo libre, espacio imprescindible para la autonomía y para la calidad de vida. En cuanto a las responsabilidades familiares confirmamos que las mujeres que han participado en la encuesta tienen más hijos que los hombres, en todos los rangos de edad, con excepción de hijos de 6 a 8 años, donde los hombres tienen mayor porcentaje.

Las diferencias solo son significativas en función del sexo en los casos de hijos menores de 3 años e hijos de 3 a 6 años, precisamente en las edades donde se producen el mayor conflicto existente entre los tiempos escolares y los tiempos de las familias trabajadoras. Algunos autores lo sitúan en el núcleo de la conciliación (Cardús, Pérez & Morral, 2002), ya que el tiempo escolar es el tiempo social más relevante para la infancia y para la familia (Morán, 2009).

Se detecta que la disponibilidad de mayor información se asocia a hijos menores de 3 años y que las mayores dificultades se producen en menores de 3 a 6 años, circunstancias que provocan la renuncia de tiempo libre para poder armonizar espacio productivo y reproductivo.

En el caso de hijos de 3 a 6 años, sobre todo, son empleados y empleadas de más de 50 años, siendo los hombres quienes tienen mayor participación frente a las mujeres. El mayor índice de participación en este grupo de edad es el perfil femenino, por lo que podemos confirmar que aquellas personas con esquema de género asociado a los cuidados, son las que tienen más problemas para conciliar y para disponer de un espacio personal, y esto es así porque consideramos que asumen el desempeño y la gestión del rol de los cuidados. Incluso cuando hacen uso del apoyo de las redes informales.

Perfil: hombre menor de 30 años, familia nuclear, profesor contratado doctor

“No conozco las que existen, pero deberían ir en la línea de poder elegir horario compatible en lo posible con cuidado de niños (horas de entrada y salida de colegio)”.

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz.spss>

En este contexto se detecta que la falta de recursos institucionales provoca que aquellas personas con responsabilidades familiares de menores tengan que acudir a las redes informales,

lo que permite perpetuar la invisibilidad del tema de los cuidados. Según algunos estudios, por no tener teóricamente un valor económico, y por tanto “un trabajo no valorado en tanto no monetizado, y además, lo cual da lugar a muchos de los equívocos y abusos existentes, un trabajo que se considera se realiza por amor y al margen de cualquier consideración mercantil” (Asián, 2011).

Y es así, porque los horarios no están sincronizados con los horarios laborales, según la oferta en la propia institución:

“Ampliar el horario de guardería a las necesidades de los grados que tienen clase de tarde y prácticas en horario de tarde (16:00-19:00). En general solo ofrecen esos horarios si hay un grupo numeroso y eso es difícil con la actual situación y la bajada de natalidad existente. Por lo que por las tardes hay que recurrir a familiares y otro tipo de situaciones parecidas.

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

El apoyo familiar está institucionalizado, porque para poder cambiar el turno de trabajo, como medida de conciliación en sector P.A.S. laboral, se exige el justificar la imposibilidad de poder disponer de redes informales a través de la familia.

“tienen dificultades para dejar a los niños con los padres, porque tienen problemas de salud y demás, entonces todo eso va puntuando a favor”.

Experta 5: pág. 395, 28

En cuanto a la formación académica, la mayoría de los participantes tiene varias titulaciones. Se detecta mayor formación en las mujeres, aunque al analizar por grupo de edad comprobamos que en los menores de 30 años los hombres tienen más titulación. Resulta significativo contrastar cómo las mujeres de más de 50 años tienen menos formación académica que los hombres, así como contrastar que el perfil femenino es el más representado en todos los niveles de formación académica, siendo su máxima representación en licenciados/as; y sin embargo, aquellas personas que tienen varias titulaciones se autodefinen como andróginas.

Confirmamos, por tanto, que perfiles andróginos se corresponden con mayor formación académica, y por tanto el poder de negociación tendría que ser superior al del resto de mujeres dada su mejor posición socio laboral (en términos de estatus y ganancias), lo cual le debería permitir exigir mayor corresponsabilidad al marido o pareja según los estudios de Hakim ,2005).

Sin embargo, otros factores impiden las posibilidades de generar dinámicas de corresponsabilidad en el espacio privado, lo que genera conflictos internos a las mujeres, que se sienten cerca del discurso igualitario, pero que han sido socializadas en la cultura del cuidado, por lo que cuando inician una relación de pareja y las posibilidad de ejercer el rol maternal, se encuentran en contradicción entre los valores interiorizados desde la teoría, y los estereotipos de género en la práctica cotidiana.

En cuanto a la adecuación del puesto de trabajo a dicha formación, la mayoría de los empleados/as públicos ha manifestado que su puesto se adecua a su nivel académico. El grado

de acuerdo incrementa cuanto más elevada es la edad de la persona participante, si bien, disminuye a partir de los 50 años, estando los hombres menos satisfechos que las mujeres.

Cuando los empleados/as consideran que *el puesto se adecua a su formación académica* (V11), esta asociación se produce con signo negativo, en la medida de que cuanto mayor es la adecuación, menos dificultades encuentran, lo que podría indicar que considerar que el puesto es el adecuado, pudiera influir en la no necesidad de formación no reglada para la promoción en el empleo. En este caso no se detectan diferencias significativas en función de ninguna de las categorías de análisis. No obstante, hacemos constar que en el análisis de esta dimensión ha sido relevante, incorporar dos variables categóricas para el estudio, como son la *variable combinada* Sexo-Edad y la del Auto esquema de Género, porque en estos indicadores se produce una mayor relación con la percepción de la conciliación en los dos casos, y sus dificultades en el caso del auto esquema de signo positivo con la primera variable, y de signo negativo con la segunda.

De nuevo, el perfil femenino es el que está más conforme con el desempeño de su puesto de trabajo. Esto nos lleva a profundizar en la importancia que el empleo tiene para este colectivo, así como en su relación con el grado de satisfacción con los roles vitales. Comprobamos que no eligen la ocupación sino un puesto de trabajo que se adecúe a la priorización de su rol de cuidado, de ahí que cambien de empleo o de jornada laboral si ello les permite el desempeño de dicho rol según Hakim , 2005.

Respecto a la formación no reglada, la mayoría se realiza en la propia Universidad, ya sea fuera o dentro del horario de trabajo. Por los porcentajes, se detecta solapamiento de formación en las distintas categorías.

Los hombres tienen mayor participación en cursos de más horas de formación no reglada y las mujeres cuando la carga lectiva es menor. Este tipo de formación se da sobre todo en el perfil andrógino, salvo en cursos de hasta 30 horas, donde el femenino es el más representado. Podemos confirmar que aquellos empleados/as públicos que tienen un perfil sin esquema de género (andrógino) tienen mayor interés en la formación, siendo el perfil femenino el que dedica menos horas a la formación reglada, tal vez como consecuencia de que el empleo y la carrera profesional no se encuentran en el ranking de su escala de valores. Estos resultados confirman parcialmente el estudio de Gutex et al. (1991), porque los roles familiares tienen un papel importante para los hombres.

Matizamos en nuestro estudio que para ellos la pareja es el rol más valorado, si bien para las mujeres lo más importante es el empleo y los amigos. Sin embargo, sí están más interesadas en formarse en materia de igualdad, porque, aunque la formación en esta materia es muy escasa, se trata sobre todo de formación de menos de 20 horas, realizada fundamentalmente por mujeres de perfil femenino, seguido del andrógino. Podemos entender que los problemas de conciliación suscitan interés por conocer estudios de las mujeres para visibilizar las diferencias de los géneros, como construcción social.

Respecto a la convivencia con otros familiares con distintos grados de dependencia, en su caso, se trata de un colectivo con un elevado índice de responsabilidades familiares.

Los porcentajes oscilan del 59,2% que conviven con personas no dependientes al 41,70% que conviven con personas dependientes totales. Estos datos dan indicios de que en este

contexto universitario, las personas mayores son atendidas en un elevado porcentaje por sus familiares. El rol de cuidador/a es asumido en la mayoría de los casos por mujeres de 40 a 50 años, en una etapa en la que coincide con el rol maternal y el desarrollo de la carrera profesional. Las responsabilidades familiares se han incrementado respecto al estudio de Asián (2011), y podemos deducir que se produce como consecuencia de la crisis económica.

Es socialmente conocido que actualmente conviven varias generaciones para poder hacer frente a las responsabilidades económicas.

“Social... eso se ve... entonces claro, por mucho que tú tengas una infraestructura, te sientes mal si dejas tu niño con dos décimas de fiebre...”

Experta 6: pág. 380, 326

Se detecta que los hombres solo superan a las mujeres en la convivencia con personas no dependientes, por lo que entendemos que existirán otras causas que no son objeto de este estudio. Comprobamos cómo la dependencia total es asumida como responsabilidad de ambos sexos; sin embargo, otros grados de dependencias siguen siendo asumidos por el personas con perfil femenino, perpetuando el rol de los cuidados como propio del sexo femenino. Resulta interesante resaltar cómo la convivencia con otros familiares, con independencia del grado de dependencia, en su caso, está asociado a las posibilidades y limitaciones de conciliación.

Sin embargo, no está asociada a la percepción acerca del reparto de tareas ni a si consideran los empleados/as que su entorno laboral está implicado en esta temática. Se confirma de este modo, la distinción de los roles domésticos y de cuidados en el espacio privado.

“ahí viene una dimensión que podría ser, el auto esquema de género. Porque aquí, a lo mejor las mujeres, nos creemos en la obligación de cuidarlos”.

Experta 9: pág. 334, 123

En cuanto a *otras personas que convivan en la unidad familiar* (V5), es el indicador que junto a la Formación No Reglada (V12), más asociaciones tiene con la dimensión ***Dificultades de Conciliar*** (V20), incrementando el índice de acuerdo conforme aumenta el número de personas a cargo del empleado/a público, y mayor es el grado de dependencia. Habría en este sentido que revisar los servicios ofertados en el entorno laboral para este colectivo, cuyas necesidades son cada vez más acuciantes, dado el envejecimiento de la plantilla de la institución, sobre todo actualmente con un índice de reposición cero, por los recortes sufridos en la actual crisis económica.

“por eso afecta la edad, porque los padres son más mayores”

Experta 5: pág. 367, 170

“y porque antes niña, a la edad que yo tenía, e incluso hasta la edad que tú tienes, ... y hoy en día tú tienes que tener 60 años para que tus padres desaparezcan, y eso están incidiendo sobre ti.. Sobre ti, ¿sabes lo que te digo? La esperanza de vida está incidiendo sobre ti, y sin embargo, en los niños inciden menos. ¿Por qué inciden menos? Porque la gente que tiene 27, 28 años no tienen niños. Ahí el problema de los niños... oiga usted ¿tiene

problemas con sus hijos? No mire Vd., no porque....entonces que ya el problema de los niños, cada vez, agobia menos”.

Experta 4: pág. 333, 117

“entonces se están concentrando, como la mujer tiene los hijos más mayores, se concentra con los padres, con el cuidado a los mayores”.

Experta 2: pág. 333, 118

“es doble trabajo”.

Experta 9: pág. 333, 119

“es doble trabajo”.

Experta 4: pág. 333, 120

“y la conciliación ¿por tema de menores o mayores, hasta ahora?”.

Experta 9: pág. 414, 321

“de menores”.

Experta 5: pág. 414, 322

En cuanto a la percepción de la *implicación por la conciliación personal, familiar, social y la laboral en su ámbito de trabajo* (V33) se relaciona con signo negativo con las *tipologías de Familias* (V3) y la *categoría profesional* (V7). Y con signo positivo con la *satisfacción con el factor considerado más importante en la elección del puesto de trabajo* (V18) y la *satisfacción con el mismo* (V14). De tal manera que los/as empleados/as públicos de familias nucleares y fundamentalmente del sector P.A.S. manifiestan mayor satisfacción con la implicación de su entorno laboral.

Por otro lado, aquellos empleados/as que consideran más importante factores intrínsecos del trabajo, como que sea interesante, sueldo o condiciones laborales, y estén satisfechos con su empleo, tienen una percepción más positiva de la implicación de su entorno laboral en materia de conciliación.

Destacamos que el mayor grado de desacuerdo se da en las mujeres de 40 a 50 años y en los hombres, edades en las que coinciden los cuidados por hijos a cargo, así como la promoción en el empleo.

Podríamos pensar que el hombre se va incorporando al rol de los cuidados, pero significativamente, se produce un punto de inflexión importante (6 puntos) en las mujeres de más de 50 años, edad en la que los mayores precisan de los cuidados.

“sí, porque yo veo por las licencias que hay, que ahora se operan mucho mayores de cataratas, pero hay operaciones de cataratas de padres y madres, y sin embargo, no plantean nunca tema de horario, bien porque estén con otros hermanos, o porque vivan cercan no tengan así, muchos problemas de salud, o no sea necesario que estén acompañados, en fin...”

Experta 5: pág. 414, 328

Se confirman pues los estudios de Vázquez (2011), "un hecho relevante es la influencia de la variable edad ya que es el grupo de más de 50 años el que piensa en más de un 80% de los casos que el Centro no se preocupa por el tema". El perfil de Androginia es el que tiene mayor grado de acuerdo en que el entorno laboral está poco implicado, nuevamente los perfiles no esquemáticos presentan una percepción más positiva hacia el derecho de las mujeres, y según nuestro enfoque hacia la equidad de género.

“es que eso es lo que está comentando Rocío que le ha dicho un compañero,... ahí está el tema cultura, que no es lo mismo Suecia que...Andalucía, y no es lo mismo Andalucía que el norte”.

Experta 2: pág. 334, 124

“claro su esposo porque estaba en Suecia...pero claro una cosa es que vaya a verla y otra, es que tengo que estar con ella, porque mi madre se ha caído...”.

Experta 3, pág.334, 128

Tabla 28. Resumen de las variables socio-demográficas que correlacionan con indicadores de la Conciliación

		V19.1	V19.2	V19.3	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9
V3	Coef.	,003	,056	-,043	-,013	,006	-,075	,001
	Sig.	,939	,191	,315	,752	,897	,077	,980
V6	Coef.	,001	-,011	,026	,016	,015	,032	-,014
	Sig.	,987	,791	,549	,710	,723	,457	,746
V7	Coef.	-,054	-,048	,041	,181**	,201**	,275**	,128**
	Sig.	,203	,256	,332	,000	,000	,000	,002
V8	Coef.	-,036	,047	-,045	-,080	-,063	-,082	-,063
	Sig.	,397	,270	,287	,059	,141	,052	,136
V9	Coef.	,024	,045	-,009	-,028	,002	,021	-,017
	Sig.	,577	,288	,824	,513	,960	,626	,683
V10	Coef.	,104*	,047	,112*	,074	,069	,137**	,045
	Sig.	,026	,315	,016	,113	,141	,003	,330
V11	Coef.	,001	,055	-,052	-,112**	-,114**	-,185**	-,098*
	Sig.	,975	,193	,224	,008	,007	,000	,021
V34	Coef.	,065	,068	,038	-,031	-,005	-,066	,019
	Sig.	,125	,112	,369	,460	,913	,121	,656
V12.1	Coef.	,267**	,300**	,258**	,238**	,214**	,149**	,237**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
V12.2	Coef.	,307**	,270**	,226**	,152**	,170**	,142**	,195**
	Sig.	,000	,000	,000	,001	,000	,002	,000
V12.3	Coef.	,200**	,152**	,189**	,114*	,113*	,136**	,157**
	Sig.	,000	,001	,000	,011	,012	,002	,000
V12.4	Coef.	,076	,053	,140**	,118**	,153**	,146**	,153**
	Sig.	,092	,243	,002	,009	,001	,001	,001
V12.5	Coef.	,137**	,092*	,189**	,085	,085	,104*	,117**
	Sig.	,002	,040	,000	,057	,058	,021	,009
V4.1	Coef.	,058	,039	,062	,020	,052	,076	,027
	Sig.	,175	,362	,147	,637	,218	,073	,533

V4.2	Coef.	-,004	-,024	-,014	,137**	,079	,114**	,082
	Sig.	,922	,577	,747	,001	,065	,007	,053
V4.3	Coef.	,028	,040	-,036	-,043	-,057	-,099*	-,072
	Sig.	,514	,353	,393	,308	,184	,020	,089
V4.4	Coef.	,073	-,013	-,033	,049	-,022	,018	,017
	Sig.	,085	,763	,435	,253	,612	,669	,695
V4.5	Coef.	-,054	-,087*	-,049	-,091*	-,091*	-,069	-,104*
	Sig.	,201	,040	,249	,033	,031	,107	,014
V4.6	Coef.	-,002	-,066	,031	-,008	-,012	,005	,003
	Sig.	,961	,122	,473	,854	,771	,911	,935
V4.7	Coef.	,005	-,003	-,007	,060	,035	,029	,059
	Sig.	,908	,952	,864	,157	,405	,492	,168
V4.8	Coef.	,000	,009	,037	,042	,039	-,006	,037
	Sig.	,996	,828	,382	,318	,364	,888	,385
V4.9	Coef.	,025	,032	,015	,114**	,055	,018	,044
	Sig.	,559	,452	,718	,007	,196	,668	,304
V5.1	Coef.	,254**	,269**	,287**	,250**	,273**	,335**	,303**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V5.2	Coef.	,313**	,164**	,335**	,262**	,226**	,345**	,284**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V5.3	Coef.	,285**	,134**	,287**	,257**	,229**	,328**	,285**
	Sig.	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

4.6.5. Relación de la centralidad del empleo y la conciliación

Se confirma que los indicadores que componen la escala de centralidad en empleo no influyen en la percepción sobre la corresponsabilidad en el espacio reproductivo (V32) ni en el espacio productivo (V33). Tampoco disponer de información acerca de las medidas implementadas (V34) está asociado a valores expresivos o instrumentales en el empleo.

No obstante todos los indicadores de la *centralidad* se asocian en mayor o menor grado a la percepción respecto a las medidas de *conciliación*, así como a las *dificultades y limitaciones* que los empleados/as públicos encuentran en este contexto universitario.

De tal manera que la centralidad basada en valores instrumentales como el *sueldo* (V13.6), influye sobre todo en la consideración de *tener tiempo suficiente para atender adecuadamente a la familia* (V19.1). Aunque también existe un mayor grado de acuerdo en que *el cuidado de la familia limita el tiempo que se tiene para si mismo/a* (V20.9). Consideramos que como variable explicativa al auto esquema de género (V16), porque precisamente quienes tienen perfiles masculinos son quienes hacen mayor valoración del sueldo, y tienen mayor grado de acuerdo con V19.1, aunque encuentren mayores dificultades en disponer de un tiempo personal.

Se confirma por tanto que el valor instrumental está asociado a las posibilidades de conciliación externalizando los cuidados. Según Arlie Hochschild este proceso de sustitución de unas mujeres por otras en las tareas de cuidado son verdaderas “cadenas”, que hoy, con

frecuencia, tienen una escala global basada en las migraciones transnacionales (Ehrenreich & Hochschild, 2003).

Sin embargo, los perfiles femeninos, valoran fundamentalmente que les guste el trabajo (V13.5), y aunque consideran *tener tiempo suficiente para atender adecuadamente a la familia* (V19.1), su mayor dificultad estriba en que *el cuidado de la familia limita el tiempo que se tiene para si mismo/a* (V20.9).

Respecto a los perfiles no esquemáticos de género (andróginos) anteponen valores expresivos en el empleo como *una oportunidad de aprender cosas* (V13.1) y consideran que *tienen tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia* (V19.1), aunque *Tengan que renunciar a su tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo* (V20.7).

“tenemos que meternos en el tema de corresponsabilidad, porque ahí, totalmente de acuerdo, pero que la persona, sea hombre o sea mujer, cómo organiza, lo que es toda su vida para que allí entre, el estatus para el trabajo, el estatus para la familiar, el estatus para tiempo personal, para ti mismo, el espacio....cómo...“entonces poner el título conciliación ¿puede confundir, no? Hombre yo he trabajado mucho....el análisis del uso del tiempo... y que los hombres tienen su vida personal y su vida profesional, y la vida familiar está simplemente para una medalla que se cuelgan, todo resuelto”.

Experta 5: pág. 367, 167

“Y las mujeres tienen vida familiar y vida profesional, las que tienen vida profesional y a cambio de no tener vida personal”.

Experta 5: pág. 367, 169

“Y entonces, tú dices ¿esto qué es. Esto no es la conciliación de ellas con su trabajo. Es una corresponsabilidad de todos, las nuevas generaciones se tienen que educar”.

Experta 5: pág. 367, 170

“que cada uno decida libremente cómo repartir su tiempo, y no por ser hombre o mujer esté predeterminado. Elijas libremente, sin condiciones, y la primera condición es que tanto a nivel institucional, como a nivel personal, hombres y mujeres, se corresponsabilicen de... Que no es incompatible, tal como lo veo yo”.

Experta 6: pág. 365, 165

En cuanto al *Grado de satisfacción con el empleo* (V14) no está relacionado de manera significativa con las variables que miden el índice de acuerdo con las medidas de *conciliación*, ni con el grado de *dificultades para conciliar*. Sin embargo se asocia con la percepción sobre la *implicación del entorno laboral* (V33) y con *disponer de información de las medidas de conciliación* (V34), existiendo diferencias significativas en función del sexo y del auto esquema de género.

De tal manera que aquellos empleados/as públicos que tienen mayor grado de satisfacción, y que se auto perciben con el perfil femenino e indiferenciado, ponen de manifiesto que precisamente están satisfechos y se ven responsables de los roles estereotipados. Cuanto

mayor es el V14 *Grado de satisfacción con el empleo*, más de acuerdo se está en que se *dispone de información respecto a las medidas de conciliación*. La necesidad de hacer compatible el espacio doméstico con el entorno laboral en el que empleados/a tienen un alto grado de satisfacción puede influir en conocer las estrategias que debe utilizar para poder compaginar ambas esferas, bien estando atento a la información disponible, o bien a iniciativa propia buscando los recursos que ofrece la institución.

Por esa razón, consideramos importante resaltar que los empleados/as públicos manifiestan tener un elevado de grado de satisfacción con el empleo, alcanzando sus cuotas más altas en los más jóvenes, lo que confirma que un buen nivel de satisfacción procedería de la compatibilidad de roles en ambos contextos y de no percibir exigencias para la dedicación exclusiva a uno de los dos ámbitos (Kamerman, 1981; Brannen & Moss, 1988).

Resaltamos que en el grupo de 40 a 50 años, como ya hemos comentado anteriormente se da un punto de inflexión al alza en los hombres, y a la baja en el caso de las mujeres. El hecho de que en estas edades coinciden por un lado con la promoción laboral, y con la etapa de maternidad/paternidad, podría indicar, dentro de la multiplicidad de roles que ejercen hombres y mujeres la diferente escala de valores.

En función del auto esquema de género, el perfil más satisfecho es el femenino. Los altos niveles de centralidad de empleo y de deseo de formación contrastan con la, a veces, reiterada explicación de que las mujeres son objeto de altos niveles de conflicto dada su necesidad de atender tanto a las demandas laborales como a las familiares (Lundberg et al., 1994). Sin embargo, ya mencionamos que Izraelí (1993) llegó a la conclusión de que cuando hombres y mujeres se encuentran en similares condiciones laborales e iguales status profesionales sus fuentes de conflicto son las mismas.

Tabla 29. Resumen de los indicadores de Centralidad y la Conciliación

		V19.1	V19.2	V19.3	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9
V13.1	Coef.	,324**	,211**	,406**	,372**	,323**	,425**	,372**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V13.2	Coef.	,262**	,189**	,296**	,235**	,179**	,205**	,252**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V13.3	Coef.	,298**	,154**	,282**	,342**	,352**	,312**	,419**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V13.4	Coef.	,346**	,232**	,409**	,301**	,253**	,275**	,308**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V13.5	Coef.	,353**	,205**	,436**	,399**	,313**	,418**	,374**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V13.6	Coef.	,142**	,059	,082	,149**	,090*	,091*	,135**
	Sig.	,001	,167	,053	,000	,033	,033	,001
V13.7	Coef.	,339**	,213**	,374**	,301**	,231**	,329**	,338**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V13.8	Coef.	,310**	,249**	,352**	,143**	,099*	,175**	,172**
	Sig.	,000	,000	,000	,001	,019	,000	,000
V13.9	Coef.	,258**	,241**	,237**	-,027	-,028	-,019	,022
	Sig.	,000	,000	,000	,531	,509	,663	,612

Fuente: Elaboración propia

4.6.6. Relación del conflicto inter-rol y la conciliación

Al centrarnos en los indicadores de conflicto inter-rol entre el espacio laboral y familiar, detectamos que no inciden en la *opinión acerca del reparto de las tareas domésticas* (V32), ni con la percepción de la *implicación del entorno laboral en materia de conciliación* (V33), ni con la *información disponible en materia de conciliación*(V34).

Sin embargo, con independencia de donde se produce el conflicto trabajo- familia o familia-trabajo, todas las variables actúan como predictoras en la percepción sobre las posibilidades y dificultades de conciliación, aunque de distinta manera.

En este sentido, cuando los empleados/as públicos perciben que el conflicto se produce porque el trabajo interfiere en la familia y por tanto *el hacer compatibles trabajo y hogar les resulta muy costoso y agobiante* (V15.1) y *se sienten incómodos/os por no atender adecuadamente a la familia por las demandas de su profesión*, tienen menor grado de acuerdo con las medidas de **conciliación** y menos grado de acuerdo tienen en disponer de *tiempo suficiente para atender adecuadamente a su familia* (V19.1) y *menos tiempo consideran tener para sí mismos/as* (V19.2).

En cuanto a las dificultades encuentra sobre todo, que *el trabajo dificulta el cuidado de su familia* (V20.6).

Por su lado, cuando la percepción es que el conflicto es **familia -trabajo**, y por tanto los empleados/as públicos bien *se sienten frustrados/os en sus trabajos por la necesidad de atender al hogar* (V15.3) o *han visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de sus cargas familiares* (V15,4), menos de acuerdo están en *tener para sí mismos/as* (V19.2). Pero aunque encuentran **dificultades** en *cuidar de la familia* (V20.6), consideran fundamentalmente que el *cuidado de la familia limita el tiempo que tienen para sí mismos/as* (V20.9).

Resaltamos pues, que se detecta la necesidad de un espacio personal, aún en aquellos casos en los que menos relaciones se observen con indicadores que miden la percepción respecto a la conciliación. Estos resultados confirman que las estrategias de conciliación como la flexibilidad de horario estudiada por Gracia, González & Peiró (1996) está asociada al conflicto inter-rol.

Se detecta cómo la necesidad de armonizar los dos espacios, familiar y laboral, está incidiendo negativamente en el espacio familiar, viviendo el empleado/a el conflicto inter-rol como responsable del espacio personal, el cual es necesario para las personas y, por tanto una de las dimensiones para conciliar.

Sin embargo, en nuestro estudio no se detecta asociación entre el grado de satisfacción con los roles vitales y el conflicto inter-rol, por lo que no son fuente de conflicto según establece Greenhaus, JH, & Beutell, NJ (1985).

Tabla 30. Resumen de los ítems del Conflicto Inter-rol que que correlacionan con indicadores de conciliación

		V19.1	V19.2	V19.3	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9
V15.1	Coef.	-,251**	-,309**	-,143**	,586**	,620**	,531**	,476**
	Sig.	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
V15.2	Coef.	,418**	,331**	,357**	,010	-,059	-,014	,077
	Sig.	,000	,000	,000	,815	,167	,744	,069
V15.3	Coef.	-,024	-,163**	-,038	,496**	,511**	,507**	,507**
	Sig.	,568	,000	,368	,000	,000	,000	,000
V15.4	Coef.	-,224**	-,368**	-,337**	,318**	,344**	,318**	,423**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V15.5	Coef.	-,430**	-,442**	-,337**	,453**	,553**	,451**	,372**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

4.6.7. Relación entre roles vitales y la conciliación

Al estudiar el carácter predictora de la satisfacción de los Roles Vitales con las posibilidades de armonizar los espacios en los que inter-actúan los hombres y las mujeres en este entorno laboral, confirmamos que con independencia del rol vital del que se trate, cuanto mayor sea el grado de satisfacción con el mismo, la percepción sobre las posibilidades de conciliación es más positiva aún encontrando algunas dificultades para armornizar dichos espacios.

En cuanto a la satisfacción con roles del espacio público, mayor satisfacción con el *Rol Empleo* (V17.1) y el *Rol Carrera Profesional* (V17.6) más capaces se sienten las personas en *conseguir las metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria* (V19.3). Aunque, en el caso del empleo existe un mayor acuerdo en que *el cuidado de la familia limita el tiempo que se tiene para sí mismo/a* (V20.9). En el caso de la carrera profesional, se encuentra mayor dificultad en tener que *renunciar al tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo* (V20.7).

En principio estos resultados no corroborarían la propuesta de Greenhaus & Kopelman (1981), según la cual existe una relación directa y positiva entre importancia del rol laboral y conflicto de roles. La afirmación de que a mayor importancia del rol laboral mayor grado de conflicto de roles no parece constatarse, sino justamente al contrario, cuanto menor conflicto, mayor grado de satisfacción en roles vitales.

Tampoco se confirma la tesis de Peiró (1992) de que junto a las variables laborales también se deben considerar predictoras relevantes del conflicto el tipo de trabajo y las características de la familia, porque no se detectan asociaciones significativas entre los indicadores del conflicto y las tipologías de familias en nuestro estudio.

Cuando abordamos los roles del espacio reproductivo, se observa que una mayor satisfacción con el *Rol Doméstico* (V17.2) y el *Rol Maternal* (V17.3), influye en una percepción más positiva acerca de tener *tiempo suficiente para atender adecuadamente a la familia* (V19.1), aunque se considere que existen *dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de tiempo libre* (V20.5).

Algunas investigaciones revelan que, si bien los múltiples roles pueden crear exigencias contradictorias de tiempo que originen tensión y conflicto, en otras muchas ocasiones la implicación proporciona beneficios personales sustanciales tales como la ampliación de recursos y recompensas, fuentes alternativas de autoestima, apoyo y control (Sorensen & Vebrugge, 1987), mejora de la vida familiar (Rakin, 1993) y satisfacción laboral (PietromonacoManis & Frohardt-Lane, 1986).

Por otro lado, se viene constatando que el empleo de la madre no produce efectos negativos sobre los hijos, e incluso en algunos casos los resultados demuestran el efecto opuesto. Fue Siegel (1984) quien demostró, a través de una revisión de los últimos 40 años de investigaciones, que el empleo de la mujer no tiene efectos negativos sobre los niños. Gold y Andrés (1980), en su estudio con niños canadienses de origen francés, hallaron que el hecho de que las madres trabajasen nada tenía que ver con el ajuste personal, el éxito escolar o el conocimiento de los roles sexuales. Solamente cuando la madre trabaja y el marido es un profesional, las madres funcionan como modelos a imitar, conclusión a la que llegaron Dambrot & Vassell (1983). Las investigaciones concluían que los hijos de madres que trabajan tienen más efectos positivos por la experiencia laboral cuando las condiciones de trabajo son favorables.

En cuanto a roles que pudieran suponer un apoyo social, bien en el espacio reproductivo como en el productivo, mayor satisfacción tanto en el caso del *Rol Pareja (V17.5)* como en el *Rol Amigos (V17.4)* incide positivamente en las posibilidades de conciliación. De tal manera que la satisfacción con la pareja incide de una manera positiva en *sentirse capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria (V19.3)*, y la satisfacción con los amigos incide en considerar tener *tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia (V19.1)*.

Se confirma pues, que el apoyo social se configura como herramienta eficaz en materia de conciliación. Aunque se encuentren *dificultades para armonizar el trabajo, cuidar de la familia y disfrutar de tiempo libre (V20.5)*.

Se confirma el estudio que se identifica la relación con la pareja como variable relevante respecto al ámbito familiar (v. Handy, 1978).

Teniendo en cuenta que algunas investigaciones han señalado que las mujeres sufren mayor conflicto inter-roles y sobrecarga que los hombres, normalmente suscitado por factores estresores como falta de tiempo, problemas relativos a los hijos y culpabilidad maternal (v. Rankin, 1993), por lo que a la vista de nuestros resultados resaltamos la importancia de recrear las redes informales de amigos.

En definitiva, con independencia del Rol Vital más importante, las dificultades de conciliación son similares, según se trate de la dimensión personal, familiar, social y laboral, resaltando las dificultades o incluso renuncia de tiempo libre para poder armonizar trabajo y familia.

Estos datos, nos llevan a plantearnos, que si los empleados/as públicos consideran con independencia del Rol Vital al que le dan mayor importancia, tener tiempo suficiente para la familia en la esfera reproductiva, y ser capaces de conseguir sus metas en la dimensión personal,

familiar y laboral, qué ocurre con la dimensión social y qué dificultades encuentran para conciliar.

Y por otra parte, en la medida que manifiestan que existen dificultades y limitaciones para conciliar, esto nos lleva a plantearnos cuáles son estas limitaciones, y qué coste les supone a dicho colectivo hacer compatible su esfera pública y privada, y qué consecuencias tienen en su calidad de vida los problemas de conciliación.

“Se trata de combinar todo pero como está estructura al revés. La vida en función del trabajo y no el trabajo en función de la vida, pues entonces hay que hacer verdaderos equilibrios para intentar llevar todo eso por delante. Como también decía MJ, M, CH está... especialmente a las mujeres, porque claro las familia tiene cosa que no se puede... si tiene hijas, mayores, el trabajo también tiene unas exigencias, y todo es a costa de la calidad de vida personal”.

Experta 3: pág. 325, 21

Tabla 31. Resumen de los ítems de satisfacción roles vitales que correlacionan con la conciliación ¹⁰⁹

		V19.1	V19.2	V19.3	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9
V17.1	Coef.	,621**	,504**	,673**	,332**	,275**	,333**	,336**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V17.2	Coef.	,639**	,537**	,620**	,334**	,281**	,323**	,346**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V17.3	Coef.	,525**	,320**	,465**	,399**	,322**	,368**	,465**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V17.4	Coef.	,547**	,456**	,550**	,388**	,307**	,322**	,335**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V17.5	Coef.	,487**	,430**	,492**	,367**	,334**	,322**	,329**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
V17.6	Coef.	,558**	,482**	,675**	,359**	,320**	,389**	,331**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

109

V17.1 Empleo

V17.2 Doméstico

V17.3 Maternal

V17.4 Amigos

V17.5 Pareja

V17.6 Carrera profesional

V19.1 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia

V19.2 Tengo tiempo suficiente para mí mismo

V19.3 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria

V20.5 Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre

V20.6 El trabajo dificulta el cuidado de mi familia

V20.7 Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo

V20.9 El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo.

4.6.8. Diagnóstico de las estrategias utilizadas según modelo de empresa familiarmente responsable

Para conocer qué estrategias y recursos utilizan en materia de conciliación los empleados/as públicos de la Universidad de Sevilla, hemos incorporado a nuestro cuestionario la variable *V35 Especifique las medidas de conciliación de las que ha hecho uso*. También hemos recogido información del análisis de contenidos de los instrumentos cualitativos (panel de expertas en conciliación y entrevista a informante clave).

A continuación, realizamos una síntesis según las distintas tipologías de estrategias, tomando como indicadores las medidas implementadas en empresas familiarmente responsables, si bien el análisis de los resultados se presenta en el apartado de triangulación de datos.

En dicha síntesis hemos incorporado como categorías de análisis el *sexo* (V1), la *categoría profesional* (V7) y la *tipología de familia* a la que pertenecen (V3).

Cuadro 17. Modelo para diagnóstico cultura corresponsable

MODELO PARA EL DIAGNÓSTICO CULTURA EMPRESA CORRESPONSABLE							
INDICADOR ✓ SI/ X NO		ESTRATEGIAS Medidas de conciliación de las que ha hecho uso					
I1	INDICADOR 1 Flexibilidad en el tiempo de trabajo			Sector	V7¹¹⁰	V1	V3
	✓	Flexibilidad horaria en la entrada y salida.		P.A.S.			
	✓	Horario flexible a la entrada y la salida. Uso de las 70 horas.		P.A.S.			
	✓	Horario flexible en alguna ocasión.		P.A.S.			
	✓	Horario flexible, días de asuntos propios.		P.A.S.			
	✓	horas de compensación y días por ingreso familiar.		P.A.S.			
	✓	Jornada laboral flexible.		P.A.S.			
	✓	Los "limitados" márgenes de flexibilidad horaria.		P.A.S.			
	✓	Tengo horario especial, con horario habitual de 6 a 14.		P.A.S.			
		mayor flexibilidad en la elección de horarios por cuidado de hijos menores o por cuidado de los mayores ¹¹¹		P.D.I.	12	2	2
	✓	Horarios de clase.		P.D.I.			
I3	INDICADOR 2 Horarios que favorecen la conciliación	MODELO PARA EL DIAGNÓSTICO CULTURA EMPRESA CORRESPONSABLE		Sector	V7	V1	V3
	✓	Medidas de conciliación de las que ha hecho uso					
	✓	La asistencia a cursos en horario laboral la tengo limitada porque muchas veces comienzan a las 8 de la mañana o las 9, tiempo en el que dejo a mi hijo en el colegio.					
	✓	Adecuación del horario laboral en función del horario escolar.		P.A.S.			
	✓	Adecuar los horarios que dependen de mí.		P.A.S.			
	✓	Ampliación de flexibilidad de horario al mediodía. Nunca comprenderé por qué se amplía por la mañana (ha pasado de las 7; 30 a las 7:00) con los problemas que puede conllevar a la hora de ampliar el horario de los conserjes o vigilantes que tiene que abrir antes los edificios. Y sin		P.A.S.			

¹¹⁰

¹¹¹ Aunque se plantea como estrategia se trata de una propuesta.

		embargo, cuando hace falta, que es al medio día y no cuesta nada, se corta la flexibilidad a las 3:30 y no se aumenta hasta las 16; 00 o 17; 00, pues en ese horario se puede recuperar tiempo, mientras los niños están en guarderías o colegios, pero a las 6:30-7:30 no se puede dejar a los niños en ningún lado o muy pocos lados.				
	✓	CAMBIAR EL HORARIO DE MI JORNADA LABORAL	P.A.S.			
	✓	Cambio de turno de trabajo.	P.A.S.			
	✓	Procedimiento General de Cambio de Puesto de Trabajo por razones de conciliación de la vida laboral y familiar del Personal de Administración y Servicios Laboral.	P.A.S.		1	1
	✓	Disminuir carga docente por tener hijo discapacitado.	P.D.I.			
	✓	Elegir un horario de clase que me permita atender a mis obligaciones familiares, pero solo he podido elegirlo en parte de mi docencia.	P.D.I.			
I4	INDICADOR I3 Flexibilidad en el lugar de trabajo.	MODELO PARA EL DIAGNÓSTICO CULTURA EMPRESA CORRESPONSABLE ESTRATEGIAS Medidas de conciliación de las que ha hecho uso	Sector	V7	V1	V3
	✓	Realización de tareas laborales desde casa, en número de horas semanales o anuales determinado.		13	2	2
I5	INDICADOR I4 Políticas de permisos/excedencia	MODELO PARA EL DIAGNÓSTICO CULTURA EMPRESA CORRESPONSABLE ESTRATEGIAS Medidas de conciliación de las que ha hecho uso	Sector	V7	V1	V3
	✓	Ampliación del permiso remunerado por maternidad, acumulación de tiempo de lactancia para disfrutarlo a continuación del permiso por maternidad y ayudas a escuelas infantiles para niños menores de 3 años (con horarios en estas escuelas compatibles con mis horarios de clase, incluso tardes hasta las 20:00 h.).	P.D.I.	7	2	3
	✓	Asistencia o cuidado de menores de 12 años, horas o permisos retribuidos	P.D.I.	14	1	1
	✓	Asuntos propios.	P.A.S.	5	2	1
	✓	Baja por nacimiento de hijos.	P.A.S.	5	1	1
	✓	Días de asuntos propios.				
	✓	Horas de lactancia..				
	✓	Horas de lactancia.				

✓	La aplicación de la reducción de horario laboral para los mayores de 55 años y poder jubilarse el PAS funcionario a los 60 años en las mismas condiciones ventajosas como se ha venido haciendo hasta ahora para el PAS laboral y el PDI de la Universidad de Sevilla. Esta discriminación me indigna.				
✓	Licencia no retribuida de 15 días.				
✓	Para mí lo son los días de asuntos propios, licencias por enfermedad de familiares, vacaciones,....				
	mayor flexibilidad en la elección de horarios por cuidado de hijos menores o por cuidado de los mayores.				
✓	Periodo de licencia por parto, así como 4 semanas adicionales, y 1 hora diaria por lactancia.				
✓	Permiso al nacer mi segundo hijo.				
✓	Permiso de lactancia, citas médico, cambios de turno de trabajo.				
✓	Permiso de paternidad.				
✓	Permiso por matrimonio, maternidad, lactancia, traslado de domicilio, hospitalización de familiar, fallecimiento de familiar.				
✓	Pude disfrutar de las bajas de maternidad por el nacimiento de mis 2 hijas y organizar parte de mi horario de trabajo en función de poder cuidar de mi madre enferma.				
✓	Reducción de Jornada.				
✓	Reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años.				
✓	Reducción de jornada por cuidado de hijo menor discapacitado.				
✓	reducción de jornada por cuidado de menor.				
✓	Reducción de la jornada laboral por guarda menores.				
✓	Reducción jornada laboral por cuidado de hijos.				
	Los días por hospitalización y/o enfermedad grave de un familiar de 1º grado me parecen escasos. Sobre todo en los casos de las personas mayores. (Mi madre tiene 91 años y, aunque está bien, no sé en un futuro próximo qué voy a necesitar, dado que incluso, han recortado los días de Asuntos Propios, que de 10 que teníamos, se han quedado en 4.		2	1	1
✓	Reducción jornada por cuidado de hijo menor.				
✓	Tiempo de lactancia.				
✓	Vacaciones, cuidado de hijos, asuntos propios, etc.				

I6	INDICADOR I5 Ayudas/servicios que favorecen la conciliación	Medidas de conciliación de las que ha hecho uso				
	✓	Ayuda para guardería, comedor, tiempo extraescolar.				
	✓	Ayudas al estudio y a la conciliación familiar.				
	✓	AYUDAS DE ACCION SOCIAL EN PERIODOS DE VERANO.				
	✓	Ayudas económicas de acción social.				
	✓	Ayudas para guardería, comedor y colegio.				
	✓	Campamento verano Bermejales, proyecto BUHO.				
	✓	Centro de Educación Infantil.				
	✓	CENTRO DE OCIO INFANTIL EN CADA CENTRO CON ACTIVIDADES AUNQUE HUBIERA QUE ABONAR POR HORAS.				
	✓	Creo que conozco algunas medidas de conciliación de la Universidad, aunque no todas. Tengo a un hijo matriculo en el centro de educación infantil el nido del paraguas.				
	✓	En invierno dos veces a la semana por la tarde está en el SADUS de 16 a 19h"				
	✓	En verano, durante el mes de julio mi hijo asiste al campamento de verano del SADUS.				
	✓	escuela de verano (SADUS).				
	✓	Escuela Infantil.				
	✓	Guardería de la universidad, 5 semanas de baja por paternidad.				
	✓	Guardería infantil.				
	✓	Guarderías.				
	✓	Guarderías concertadas.				
	✓	Guarderías, ludoteca del SADUS, campus verano SADUS.				
	✓	Guarderías; Campus de verano.				
	✓	Ludoteca Sadus.				
	✓	Proyecto Búho.				
	✓	Proyecto Búho algunas semanas del mes de Julio durante 5 años.				

	✓	Servicio de guardería.				
17	INDICADOR I6 Implicación del entorno laboral	Medidas de conciliación de las que ha hecho uso				
	X					
18	INDICADOR I7 Cultura corresponsable	Medidas de conciliación de las que ha hecho uso				
	X					

Fuente: Elaboración propia

A la vista de las estrategias utilizadas y las medidas implementadas según el portal institución a través del SACU, consideramos que existe un desajuste entre las situaciones protegidas para facilitar la conciliación, y las necesidades reales del colectivo. En la medida que se priorizan el cuidado de los menores al cuidado de los mayores.

“Cambio de turno de trabajo, lo tengo solicitado desde hace 8 años. Pero cada vez es más difícil. Cuando estaba contratada no podía solicitarlo y desde que soy fija lo tengo difícil porque las personas contratadas pueden solicitarlo y al ser más jóvenes tienen hijos más pequeño”.

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss> -

Se detecta falta de información en el procedimiento, lo que impide que el derecho a la conciliación en la práctica esté garantizado. Las personas interesadas en acreditar problemas de conciliación para el cambio de turno de trabajo tienen que acceder a través de intermediarios como sindicatos y asistente social, y su concesión está condicionada a las necesidades del servicio en el centro de trabajo.

“Solicito que se tenga en cuenta a la hora de cambio de turno la antigüedad de la petición de cambio. Algunos trabajadores lo consiguen antes que otro”

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss> -

Se asume el tema de la conciliación, como derecho individual, cuando se trata de un deber social, si partimos del enfoque de corresponsabilidad.

“Quizás la solución sería que los turnos de trabajo fueran rotatorios. Esta medida sería” JUSTA.”

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

El sistema prevé la conciliación familiar y laboral, pero no prevé otras dimensiones propias de las personas, como son el espacio personal y social.

“Ninguna, no tengo derecho. Si no estás casado ni tienes hijos, no eres igual de persona y no tienes derecho a ninguna conciliación familiar.”

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

Se confirma, por tanto, que en el contexto universitario se van implementando medidas para la conciliación pero no se introducen mejoras que apunten a la corresponsabilidad; y en este sentido, comprobamos cómo en el sector P.D.I., precisamente, sus horarios de trabajo vienen condicionados, con independencia de sus responsabilidades familiares, de un Reglamento para la elaboración del Plan de Organización Docente, que fijan como criterio para la elección de materias para cada curso académico, el orden de prelación el cual viene establecido por categoría y antigüedad en la misma. Dicha situación provoca, que precisamente los más jóvenes, y supuestamente con más cargas familiares por el cuidado de hijos menores, tengan menos posibilidades de elección de horarios compatibles.

“Que en los planes de elaboración del PAP la conciliación de la vida laboral y familiar estuviera por encima del orden de prelación. Al PDI más joven de

la Universidad, que precisamente es el que más tiempo debe dedicar a asuntos familiares por tener niños en edad escolar”.

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

Dicha situación se encuentra agravada por las tareas de gestión cada vez más numerosas.

“También propondría que algunos centros no programen actividades docentes en horario continuado como de 14:00 a 17:00”

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

“Elección de horario. Compatibilidad de horario y horario escolar: No convocar actividades después de las 18:00”

<Elementos internos\\Tablas de datos\\matriz spss>

Ser una empresa familiarmente responsable; es decir, una empresa que verdaderamente facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores, comporta dos aspectos: el primero, que se aplican una serie de medidas, o de prácticas, que facilitan la conciliación; y el segundo, que se trata de una organización con una cultura favorable a la conciliación. Respecto de ese primer aspecto (las prácticas de conciliación), se pueden distinguir cinco ámbitos diferentes de prácticas de conciliación).

4.7. OBJETIVO INSTRUMENTAL: Descripción y análisis de la percepción de empleados/as públicos respecto a la salud auto-percibida (CVRS)

4.7.1. Predictoras en la satisfacción con los roles vitales y la salud

La satisfacción de los empleados/as públicos con los roles vitales actúa con efectos negativos la *Función Física (limitaciones físicas) (D1)*, salvo el *Rol Maternal (V17.3)*, que variable predictora de salud en dicha dimensión.

En cuanto a una mejor salud auto-percibida en la *Función social (D6)*, está asociada a mayor satisfacción en el *Rol Empleo (V17.1)* y la *Carrera Profesional (V17.6)*, lo que confirma que los roles del espacio público inciden positivamente en la vida social habitual.

Confirmamos de este modo, que la satisfacción con los roles de los espacios públicos, privados y sociales tiene efectos negativos en la *Función Física (limitaciones físicas)*. Y por otro lado, la satisfacción con el *Rol Pareja (V17.5)* no incide positivamente en dimensión alguna de salud, por lo que no se configura como apoyo social.

Estos datos contradicen los resultados de Martínez & Osca (2002), quienes encontraron que las personas que cuentan con una red de contactos sociales, ya sea la pareja, amigos o familia, personas que les atienden material y psicológicamente se ha visto que tienen una vida más saludable que aquellos que no disponen de tal apoyo. Dicho soporte por medio de los contactos sociales es ampliado por Johnson (1986, citado por Karasek), donde se dice que los puestos de trabajo con gran exigencia y poco control, así mismo, como un escaso apoyo social en el trabajo son los que mayor riesgo de enfermedades llega a presentar

Tabla 32. Índice de correlación satisfacción roles vitales y dimensiones de salud

		D0	D1.rec	D2.rec	D3.rec	D4.rec	D5.rec	D6.rec	D7.rec	D8.rec
V17.1	Coef.	,046	-,088*	-,073	,005	,050	-,007	,084*	-,060	,066
	Sig.	,283	,038	,086	,911	,239	,871	,049	,158	,123
V17.2	Coef.	,071	-,094*	-,035	-,029	,055	,048	,035	-,026	,065
	Sig.	,096	,026	,417	,489	,193	,255	,405	,534	,124
V17.3	Coef.	,091*	-,069	-,037	-,066	,035	,073	,063	-,027	,019
	Sig.	,033	,104	,386	,120	,413	,088	,141	,519	,651
V17.4	Coef.	,068	-,112**	-,024	-,014	,068	,032	,040	-,001	,056
	Sig.	,112	,008	,578	,748	,111	,457	,343	,981	,190
V17.5	Coef.	,017	-,079	-,064	-,055	,070	,008	,060	-,004	,043
	Sig.	,683	,064	,135	,200	,098	,853	,160	,934	,314
V17.6	Coef.	,046	-,085*	-,054	-,008	,040	-,010	,086*	-,045	,043
	Sig.	,284	,045	,208	,856	,345	,806	,042	,290	,313

Fuente: Elaboración propia

4.7.2. El empleo y la salud

Se detecta distinta incidencia de la centralidad expresiva del empleo. En este sentido, cuando se basa en la *Oportunidad para aprender cosas (V13.1)* existe una incidencia negativa en la dimensión D1 Función Física (limitaciones físicas), al igual que cuando los empleados/as públicos prefieren un trabajo que realmente te gusta incide positivamente (V13.5).

En este último caso, *interfiere positivamente en la vida social habitual (D6)* y en la valoración de la *salud actual comparada con la de un año atrás (D0)*.

Sin embargo en el caso de que los empleados/as públicos prefieren desarrollarse como personas (V13.4), no se detecta incidencia negativa en la salud sino que influye positivamente en la Evolución Declarada de la Salud (D0).

En el caso de la centralidad basada en un valor instrumental como *mantener ocupado/a (V13.9)* afecta positivamente en la dimensión *Salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta) (D8)*.

Tabla 33. Índices de correlación centralidad en el empleo y dimensiones de salud auto-percibida

		D0	D1.rec	D2.rec	D3.rec	D4.rec	D5.rec	D6.rec	D7.rec	D8.rec
V13.1	Coef.	,071	-,105*	-,069	-,001	-,046	-,009	,063	-,060	-,036
	Sig.	,093	,013	,105	,986	,279	,837	,138	,156	,399
V13.2	Coef.	,083	-,040	,005	-,024	,037	,026	,047	-,043	-,008
	Sig.	,051	,344	,909	,580	,388	,542	,271	,318	,854
V13.3	Coef.	,052	-,006	,005	-,012	,005	-,040	,024	-,024	-,092*
	Sig.	,224	,885	,903	,772	,902	,345	,573	,575	,031
V13.4	Coef.	,093*	-,057	-,039	-,032	,022	,034	,075	-,026	-,033
	Sig.	,029	,182	,363	,448	,613	,419	,080	,537	,432
V13.5	Coef.	,128**	-,085*	-,068	-,009	,038	,032	,089*	-,055	,022
	Sig.	,002	,045	,112	,839	,370	,453	,035	,194	,610
V13.6	Coef.	-,046	,073	,073	-,015	,055	-,019	-,076	,067	,032
	Sig.	,284	,087	,087	,727	,200	,652	,074	,115	,452
V13.7	Coef.	,044	-,061	,022	-,002	,072	,024	,029	,003	-,023
	Sig.	,299	,149	,601	,971	,089	,574	,497	,939	,587
V13.8	Coef.	,079	-,053	-,043	,041	,087*	,032	,042	-,021	,076
	Sig.	,062	,214	,317	,333	,041	,449	,324	,616	,074
V13.9	Coef.	,052	,018	,038	,014	,056	,065	-,021	,014	,085*
	Sig.	,224	,679	,366	,735	,192	,124	,624	,735	,046

Fuente: Elaboración propia

4.7.3. El conflicto inter-rol y la salud

Resaltamos que según el origen del conflicto inter-rol, la dimensión de salud en la que se incide es distinta.

En el caso que la interferencia se produzca del **trabajo-familia**, aunque *hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante* (V15.1), no influye en la salud.

Sin embargo, cuando las personas se *sienten incómodas/os por no atender adecuadamente a la familia por las demandas de la profesión* (V15.5), se detecta una incidencia negativa en la *Vitalidad (sentimiento de energía)* (V5) y en la *Salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta)* (V8).

Sin embargo, cuando el conflicto que se produce es **familia-trabajo**, *sentirse frustrada/o en el trabajo por la necesidad de atender al hogar* (V15.3) y *ver reducida mi posibilidad de mejora a causa de las cargas familiares* (V15.4) inciden negativamente en la *Salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta)* (D8), además de (*limitaciones físicas*) (D1) en el supuesto de V15.3.

En cuanto a las posibilidades de conciliación trabajo-familia, conseguir *con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar* (V15.2) incide positivamente en la *Función social (interferencia en la vida social habitual)* (D6) y en el *Rol Emocional (interferencia en el trabajo u otras actividades diarias)* (D7).

Tabla 34. Índices de correlación conflicto inter-rol y dimensiones de salud auto-percibida

		D0	D1.rec	D2.rec	D3.rec	D4.rec	D5.rec	D6.rec	D7.rec	D8.rec
V15.1	Coef.	-,012	-,049	,038	-,037	-,081	-,026	-,027	,002	-,067
	Sig.	,771	,245	,369	,384	,058	,548	,532	,961	,116
V15.2	Coef.	,053	-,051	-,082	,054	,082	,016	,107*	-,124**	,024
	Sig.	,209	,234	,054	,204	,055	,709	,012	,003	,570
V15.3	Coef.	,023	-,092*	,026	-,030	-,097*	-,052	,038	-,009	-,096*
	Sig.	,594	,030	,545	,475	,022	,224	,376	,827	,024
V15.4	Coef.	,015	,016	,034	-,013	-,095*	-,079	,004	-,024	-,108*
	Sig.	,723	,714	,425	,761	,026	,063	,934	,574	,011
V15.5	Coef.	-,029	,009	,053	-,072	-,081	-,105*	-,048	,019	-,115**
	Sig.	,489	,833	,212	,089	,056	,014	,259	,661	,007

Fuente: elaboración propia

4.7.4. La percepción de la conciliación y la salud

Se confirma que *la implicación del entorno laboral en materia de conciliación (V33) y el disponer de información acerca de las medidas de las medidas implementadas (V34)* no influye en la salud auto-percibida de los empleados/as públicos.

Sin embargo, la percepción del *reparto equilibrado de las tareas domésticas y del ocio (V32)* es el indicador que más carácter predictor tiene en la calidad de vida. Actúa con efectos positivos en la *Función Física, el Rol Físico, el Rol Emocional y la Salud Mental*; dimensiones donde las mujeres tienen una salud más positiva que los hombres.

Y por el contrario, tiene un carácter limitador en valoración de la *salud actual comparada con la de un año atrás*, la percepción sobre el *Dolor Corporal* y la *Función social*, dimensiones donde los hombres tienen mejor salud auto-percibida.

En cuanto a cómo influye las posibilidades de conciliación en este contexto de educación superior, comprobamos que a una valoración *valoración personal de la salud general, de la Función social (interferencia en la vida social habitual) y de la Salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta)* más positiva; sobre todo en las mujeres, salvo en D6. Como consecuencia de que en esta dimensión actúan con efectos negativos la percepción acerca del equilibrio en el *reparto de tareas domésticas y del ocio (V32)* y las *responsabilidades por hijos de 6 a 8 años (V4.3)*, donde las mujeres tienen mayor participación.

“tú fíjate que siempre que hablamos de estas cosas, siempre sale el tiempo, el tiempo. El tiempo....

Pero es que hay muchos recursos limitados que no los tenemos en cuenta, como ella bien dice, la salud, es un recurso limitado, más limitado que el tiempo, y nadie...

Por eso es muy importante... tú cuando hablas sólo tienes en tú cabeza la restricción temporal, temporal, no perdona.... Tú tienes un montón de restricciones, no solamente la temporal, tú tienes una primera restricción que es tu salud, esa es la primera restricción, en vez del tiempo, antes que el tiempo, y sin embargo, to el mundo, temporal, temporal, , siempre... es que no tenemos tiempo, no tenemos tiempo, mire es que llega un momento que no tienes tiempo y no tienes fuerza, a lo mejor cuando tienes tiempo ya no tienes fuerza, cuando te den el tiempo ya no tienes fuerza, entonces...

Salud en todos los aspectos, como ella dice, no sólo salud física”.

Experta 4: pág. 332, 98-101

“el tema de la salud, la angustia, que te crea a ti,.... Tengo que sacarme el tiempo de donde sea, está quitando, tu tiempo personal, una cosa, como tú bien dices, es decir, yo con toda la alegría del mundo y con todo mi cariño, estoy con mi madre todo el tiempo que puedo, disfrutando, pero una cosa es disfrutar, porque tú le dedicas este rato, que tengo por la tarde, mi rato de ocio, porque yo estoy bien con mi madre, porque voy...”

Con ella a dar un paseo, voy charlando con ella, voy comentado cosas, eso le viene a ella bien, a mí también porque a mí me enriquece personalmente. Pero cuando tú tienes la obligación de decir, tengo que estar, de tal hora a tal hora, porque tengo que sacar tiempo de donde pueda, ya que... te causa tal angustia, tal presión, que al final es que no....

y el plus que tiene durante todo el día, porque ella está aquí... porque a lo mejor se ha repartido, le toca de 6 a 8, ella sabe que de 6 a 8 va a estar, ... ¿estará sola? Y ese run run que tú tienes aquí, que yo no sé el tío lo tiene o no lo tiene, si lo tiene desde luego no lo comenta, pero ese run, run.... Tuc tuc....”

Experta 5: pág. 334, 131-132

Sin embargo, las limitaciones de conciliación con motivo de las *dificultades para armonizar trabajo, familia y tiempo libre* (V20.5), *para cuidar a la familia* (V20.6) y el tener que *renunciar al tiempo libre para atender el trabajo* (V20.7), influyen en una percepción más negativa de la *Función Física (limitaciones físicas)*. Siendo el carácter predictor de las dificultades del cuidado familiar más negativo en la salud por su incidencia en la percepción acerca de la *Vitalidad (sentimiento de energía)* y de la *salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta)*.

Tabla 35. Índices de correlación conciliación y dimensiones de salud auto-percibida¹¹²

		D0	D1.rec	D2.rec	D3.rec	D4.rec	D5.rec	D6.rec	D7.rec	D8.rec
V32	Coef.	-,269**	,126**	,116**	-,143**	,012	,050	-,183**	,121**	,095*
	Sig.	,000	,003	,006	,001	,772	,244	,000	,004	,026
V33	Coef.	-,019	,046	,062	,008	,046	,036	,009	,013	,041
	Sig.	,650	,275	,146	,859	,278	,403	,828	,762	,333
V34	Coef.	-,020	,026	-,001	-,029	,066	,058	-,057	-,083	-,027
	Sig.	,635	,546	,982	,497	,120	,176	,179	,051	,528
V19.1	Coef.	,067	-,057	-,065	,018	,099*	,025	,097*	-,064	,090*
	Sig.	,115	,179	,128	,673	,020	,561	,023	,133	,034
V19.2	Coef.	,018	-,049	-,080	,066	,110**	,057	,077	-,031	,112**
	Sig.	,668	,246	,060	,121	,010	,180	,071	,463	,008
V19.3	Coef.	,047	-,115**	-,111**	,032	,084*	,011	,102*	-,037	,105*
	Sig.	,274	,007	,009	,449	,047	,788	,016	,381	,013
V20.5	Coef.	,029	-,112**	-,081	,002	-,008	-,041	,054	-,018	-,062
	Sig.	,501	,008	,057	,964	,847	,338	,205	,678	,143
V20.6	Coef.	-,033	-,108*	-,061	,005	-,042	-,094*	,052	-,025	-,126**
	Sig.	,435	,011	,152	,904	,324	,026	,224	,555	,003
V20.7	Coef.	,038	-,103*	-,032	,000	-,071	-,023	,047	,004	-,053

¹¹² D0 Evolución Declarada de la Salud (valoración de la salud actual comparada con la de un año atrás).
 D1 Función Física (limitaciones físicas).
 D2 Rol Físico ((interferencia en el trabajo y actividades diarias).
 D3 Dolor Corporal (intensidad del dolor y su efecto en las actividades).
 D4 Salud General (valoración personal de la salud).
 D5 Vitalidad (sentimiento de energía).
 D6 Función social (interferencia en la vida social habitual).
 D7 Rol Emocional (interferencia en el trabajo u otras actividades diarias).
 D8 Salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta).

	Sig.	,373	,016	,455	,998	,094	,590	,270	,931	,215
V20.9	Coef.	,017	-,067	-,016	-,039	-,037	-,024	,040	-,007	-,070
	Sig.	,688	,117	,709	,357	,387	,566	,353	,861	,101

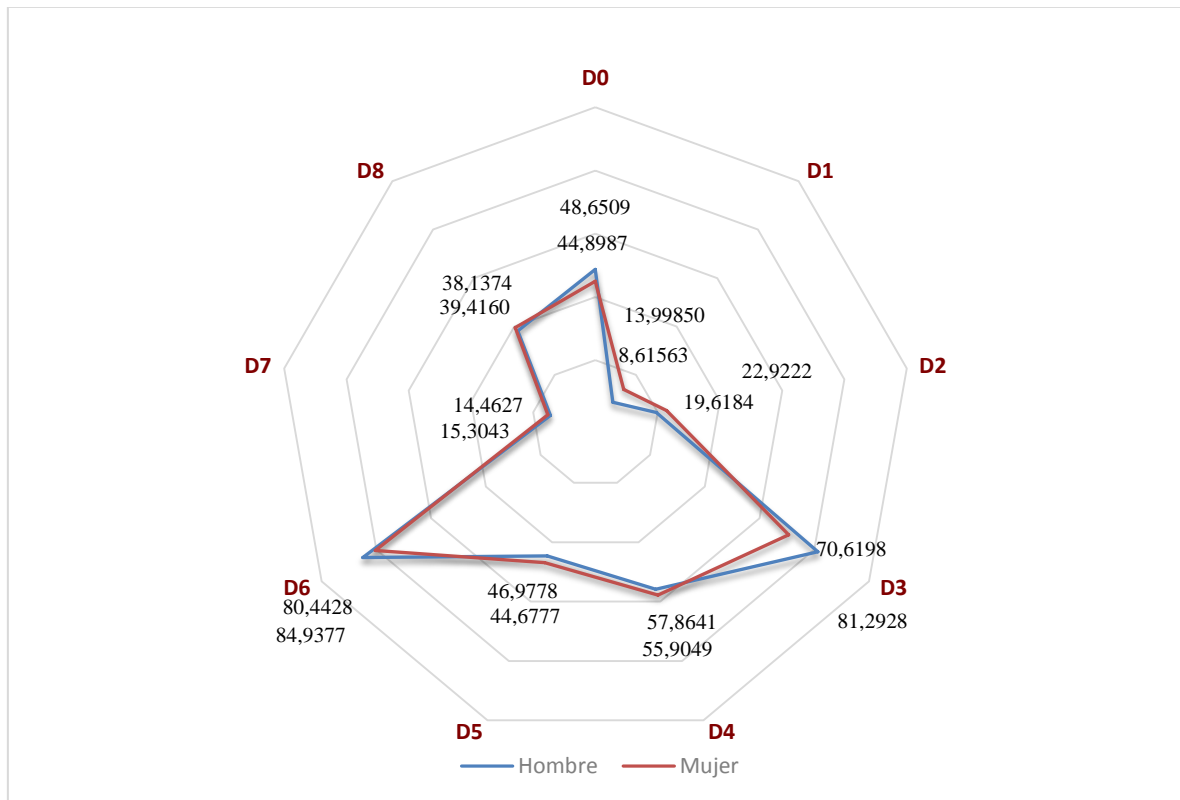
Fuente: Elaboración propia

4.7.5. Variables predictoras en la salud de los empleados/as públicos

Exponemos los resultados de aquellas variables que están asociadas, bien con signo positivo o negativo con las posibilidades de conciliación y sus dificultades. Aunque los grados de significación son débiles, nos interesa visibilizar dichos datos por su incidencia en la calidad de vida, objetivo final de nuestro estudio.

Teniendo en cuenta que la calidad de vida se ha medido en una escala de 0 a 100, confirmamos que los empleados/as públicos tienen una salud auto-percibida poco positiva, detectándose globalmente mayor índice de salud en los hombres (48,65) que en las mujeres (44,89). Lo que contradice parcialmente los estudios de (Artazcoz et. al., 2004) para quien la mayor dedicación de las mujeres al trabajo, si incluimos trabajo remunerado y no remunerado (Joint European Foundation, 2006), influye en la percepción de la salud

Figura 16. Dimensiones de Salud auto-percibida según Sexo



Fuente: Elaboración propia

Estos datos parecen confirmar parcialmente los estudios que indican que ellas tienen peor salud, experimentando más dolores y más síntomas somáticos (Observatorio de Salud de la Mujer, 2006). Sin embargo, al realizar un análisis de los resultados según las nueve dimensiones que miden la calidad de vida, detectamos una visión diferente al observar cómo los hombres sólo perciben mejor salud en las dimensiones *Evolución Declarada de la Salud* (valoración de

la salud actual comparada con la de un año atrás), Dolor Corporal (intensidad del dolor y su efecto en las actividades), y Función social (interferencia en la vida social habitual).

Al analizar aquellas variables asociadas a dichos indicadores de salud, confirmamos la importancia de la corresponsabilidad en el hogar. Un reparto equilibrado de los tiempos en el hogar actúa como variable predictora en dicha salud auto-percibida. Sin embargo, no influye en la percepción de la Salud General (valoración personal de la salud) ni de de la Vitalidad (sentimiento de energía), donde las mujeres sí manifiestan mayores índices de salud.

Cuadro 18. Salud D0, D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8 sexo-edad

	D0	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
Hombre menor de 30 años	35,71	10,68	9,82	83,92	49,35	45,84	83,92	16,66	38,58
Hombre de 30 a 40 años	49,92	05,44	19,77	80,96	57,65	45,68	84,37	14,73	39,45
Hombre de 40 a 50 años	47,46	8,41	18,71	81,21	56,08	44,31	85,04	14,87	38,05
Hombre más de 50 años	48,82	11,21	22,11	80,34	54,72	43,95	83,07	14,64	37,52
Mujer menor de 30 años	58,33	11,11	47,91	66,66	68,33	57,28	70,83		46,13
Mujer de 30 a 40 años	43,86	8,38	21,73	71,55	54,15	48,11	80,55	19,90	39,00
Mujer de 40 a 50 años	44,68	15,62	23,30	70,08	58,44	47,18	79,88	14,23	38,94
Mujer más de 50 años	47,32	16,08	21,71	71,38	60,37	45,75	84,11	11,33	40,17

Fuente: Elaboración propia

Para analizar las variables que actúan como predictoras en la percepción de la salud, exponemos los resultados en función del sexo con mayores índices de salud en cada unas dimensiones que componen la salud auto-percibida y por tanto calidad de vida.

4.7.5.1. Dimensiones en las que los hombres perciben mayor salud

En la dimensión *D0 Evolución Declarada de la Salud* (valoración de la salud actual comparada con la de un año atrás) donde la media de los hombres es de 48,65 y en las mujeres 44,89 como hemos dicho anteriormente, según se observa en la Tabla 40 actúan con efectos negativos el *régimen de dedicación* (V8), la *adecuación del puesto de trabajo* (V11) y la *falta de un reparto equilibrado del tiempo en el hogar* (V32).

Se observa cómo el factor con el índice de correlación más elevado (-,269**) (V32) tiene menor incidencia negativa porque estos con carácter general tienen una percepción positiva del reparto equilibrado de los tiempos en el hogar: hombres (87,9%), mujeres (59,4%).

Se añade además que influyen positivamente en esta dimensión de salud basar la centralidad expresiva del empleo en *poder desarrollarte como persona* (V13.4) y *poder hacer un trabajo que te guste* (V13.5), donde los hombres tienen una percepción media alta y sobre todo en los grupos de 40 a 50 años (3,94) y mayores de 50 años (4,00), respectivamente en una escala likert de 1 a 5.

Tabla 36. Índices de correlación factores Dimensión D0

Factor	Sig.	Variable	Indicador
Socio-demográfica	-,089*	V11	Adecuación del puesto de trabajo
Socio-demográfica	-,101*	V8	Régimen de dedicación
Factor 8	-,269**	V32	Reparto de tiempos en el hogar
Socio-demográfica	,089*	V12.1	La formación no reglada en la Universidad de Sevilla fuera del horario de trabajo (hasta 20 horas)
Factor 1	,091*	V17.3	La satisfacción con el rol maternal
Factor 3	,093*	V13.4	Desarrollarte como persona
Centralidad expresiva	,128**	V13.5	Poder realizar un trabajo que guste

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la *dimensión D3 Dolor Corporal (intensidad del dolor y su efecto en las actividades)*, en la que los hombres perciben mejor salud con una media de (81,29) frente a las mujeres (70,61). Las únicas variables predictoras son el *sexo* (V1), *la edad* (V2) y el *reparto equilibrado de las tareas y del ocio* (V32) siendo los efectos negativos. Se confirma que las mujeres manifiesten tener más dolor corporal al ser las que están menos de acuerdo en que haya un reparto equilibrado de los tiempos en el hogar y porque valoran que sus parejas tienen más tiempo de ocio¹¹³.

Tabla 37. Índices de correlación factores Dimensión D3

Factor	Sig.	Variable	Indicador
Factor 8	-,143**	V32	Reparto de tiempos en el hogar
Socio-demográficas	-,193**	V2.1	Sexo-edad
Socio-demográficas	-,220**	V1	Sexo

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, en la *dimensión D6 Función social (interferencia en la vida social habitual)*, los hombres tienen mejor salud (84,93) aunque no son los más satisfechos con los roles *Empleo* (V17.1) ni con la *Carrera profesional* (V17.6), porque existen otras variables que actúan con efecto negativo en la percepción de las mujeres en dicha dimensión, como son V32 (-,183**) y V4.3 (-,101*). Afectando en este caso en mayor medida a las mujeres por tener una percepción más negativa del factor *corresponsabilidad en el hogar* y tener más hijos de 6 a 8 años (44,80% frente a 40,80% en el caso de los hombres).

Dichos índices de salud auto-percibida quedan compensados con otros factores, y fundamentalmente con las posibilidades de *sentirse capaz de conseguir las metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria* (V19.3: hombres 2,37 frente a mujeres: 2,52) y el *conseguir no mezclar los problemas del trabajo y del hogar* (V15.2). En dichos indicadores la mayoría de los empleados públicos hombres que han participado alcanzan valores medios más elevados que las mujeres.

¹¹³V32 Reparto equilibrado: hombres (87,9%), mujeres (59,4%). La pareja tiene más tiempo de ocio (hombres (12,1%), mujeres (39,6%).

Tabla 38. Índices de correlación factores Dimensión D6

Factor		Sig.	Variable	Indicador
Socio-demográfico		-,101*	V4.3	Las responsabilidades familiares por hijos de 6 a 8 años
Factor 8	Corresponsabilidad	-,183**	V32	Reparto de tiempos en el hogar
Factor 1	Roles vitales	,084*	V17.1	La satisfacción con el rol empleo
Factor 1	Roles vitales	,086*	V17.6	La satisfacción con la carrera profesional
	Socio-demográficas	,088*	V5.3	Las responsabilidades familiares con dependencia total
Factor 3	Centralidad expresiva	,089*	V13.5	Un trabajo que realmente te gusta
Factor 1	Roles vitales	,097*	V19.1	Tener tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia
Socio-demográfico		,101*	V12.3	La formación en otra Institución fuera del horario de trabajo
Factor 1	Roles vitales	,102*	V19.3	Me siento capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria
Factor 6	Conciliación trabajo-familia	,107*	V15.2	Conseguir no mezclar los problemas del trabajo y del hogar

Fuente: Elaboración propia

“a ver, a nosotros nos exigen que estemos formándonos continuamente, y ahora hombre, yo no digo más que el P.D.I. el tema del P.A.S, tenemos que estar con el tema de artículos, además artículos científicos que... con los JCR, eso te obliga a tener un nivel de inglés, tú tienes que estar continuamente, es evidente que nosotras dentro de la universidad no vamos a pensar,... yo entro aquí y ya se acabó, eso es lógico, pero.... Estrés en la formación, que nos crea, que tengamos que dedicar más horas, más tiempo incluso, que a lo que es nuestro propio, a lo que la parte más general de nuestro trabajo, ¿está... incidiendo en los problemas que tenemos de conciliación?”

Experta 5: pág. 374, 242

4.7.5.2. Las dimensiones en las que las mujeres auto perciben mayores índices de salud

Resulta significativo comprobar cómo en la *dimensión D1 Función Física (limitaciones físicas)* donde las mujeres tienen más salud auto-percibida con una media de (13,99) frente a los hombres (8,61), la percepción de sentirse *capaz de conseguir las metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria* (V19.3), actúa como predictora de menor salud, lo que nos da indicio del coste físico del desempeño de estos roles.

Y aunque, las mujeres se sienten más capaces en conseguir dichas metas (2,52 de media frente a los hombres con 2,37), comprobamos cómo razones de género son explicativas de esta percepción de la salud. Como consecuencia de que las mujeres de perfil femenino es el más representado en las variables que actúan con signo positivo (V1, V8, V11, V32 y V4.3).

Tabla 39. Índices de correlación factores Dimensión D1

Factor		Sig.	Variable	Indicador
Factor 3	Centralidad expresiva	-,085*	V13.5	Un trabajo que te guste
Factor 1	Roles vitales	-,085*	V17.6	Satisfacción carrera profesional
Factor 1	Roles vitales	-,088*	V17.1	Satisfacción con el empleo
Factor 2	Conflicto F-T	-,092*	V15.3	Me siento frustrado en el trabajo por la necesidad de atender el hogar
Factor 1	Roles vitales	-,094*	V17.2	Satisfacción rol doméstico
Factor 2	Relación F-P	-,103*	V20.7	Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo
Factor 3	Centralidad expresiva	-,105*	V13.1	Oportunidad para aprender cosas
Factor 2	Conflicto T-F	-,108*	V20.6	El trabajo dificulta el cuidado de mi familia)
Factor 1	Roles vitales	-,112**	V17.4	Satisfacción rol amigos
Factor 2	Relación F-P	-,112**	V20.5	Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre
Factor 1	Roles vitales	-,115**	V19.3	Me siento capaz de conseguir las metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria
Socio-demográfico		,083*	V16	Auto esquema de género
		,107*	V11	Adecuación del puesto de trabajo
		,110**	V8	Régimen de dedicación
		,126**	V4.3	Responsabilidades por hijos de 6 a 8 años
Factor 8	Corresponsabilidad	,126**	V32	Reparto de los tiempos en el hogar
Socio-demográfico		,197**	V1	Sexo

Fuente: Elaboración propia

De la misma manera, actúan como limitadoras (V19.3) y predictoras (V4.3 y V32) de la salud en la dimensión *D2 Rol Físico* ((*interferencia en el trabajo y actividades diarias*), lo que explicaría que las mujeres perciban mejor salud con una media de (22,92) frente a los hombres (19,61).

Tabla 40. Índices de correlación factores Dimensión D2

Factor		Sig.	Variable	Indicador
Factor 1	Roles vitales	-,111**	V19.3	Me siento capaz de conseguir las metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria
Socio-demográfico		,090*	V4.3	Responsabilidades por hijos de 6 a 8 años
		,092*	V16	Auto esquema de género
Factor 8	Corresponsabilidad	,116**	V32	Reparto de los tiempos en el hogar

Fuente: Elaboración propia

“desde luego la repercusión en la salud, sobre las mujeres, es negativa, es que ellas trabajan más tiempo y en un trabajo más duro, con menos compensaciones, con menos reconocimiento social, con menos salario”.

Experta 5: pág. 373, 233

En la dimensión *D4 Salud General (valoración personal de la salud)*, las mujeres perciben mejor salud con una media de (57,86) frente a los hombres (55,90).

En este caso, aunque los indicadores de conflicto inter-rol actúan como limitadores de la salud; sobre todo cuando la familia interfiere en el trabajo y los empleados/as se sienten frustradas/os en el trabajo por la necesidad de atender al hogar (V15.3) y ven reducidas las posibilidades de mejora a causa de las cargas familiares (V15.4), con motivo de las responsabilidades por familiares con distintos grados de dependencia (V5).

Se alcanza el mayor efecto negativo, en los casos de convivencia con personas dependientes parciales. En esta situación tienen mayor representación las mujeres con un 23% sobre todo en el grupo de 40 a 50 años, con un perfil fundamentalmente andrógino (23,10%).

Queda compensado con una percepción positiva acerca de *Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia y fundamentalmente* (V19.1) y en tener *tiempo suficiente para mí mismo/a* (V19.2). En dichos indicadores están más de acuerdo las mujeres que los hombres, con unos valores medios de (2,68 y 2,2) frente a (2,45 y 2,03), respectivamente.

Tabla 42. Índices de correlación factores Dimensión D4

Factor	Sig.	Variable	Indicador
	-,086*	V15.6	Mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares
Factor 2	-,095*	V15.4	He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares)
Factor 2	-,097*	V15.3	Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar)
Socio-demográfico	-,120**	V9	Retribuciones familiares
	-,138**	V5.1	Convivencia con otros familiares no dependientes
	-,139**	V5.3	Convivencia con otros familiares dependientes totales
	-,153**	V5.2	Convivencia con otros familiares dependientes parciales
Factor 1	,084*	V19.3	Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria
	,087*	V13.8	Me proporciona autoestima y autonomía
Factor 1	,099*	V19.1	Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia
Factor 1	,110**	V19.2	Tengo tiempo suficiente para mí mismo

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión *D5 Vitalidad (sentimiento de energía)*, las mujeres perciben mayor salud con una media de (46,97) frente a los hombres (44,67).

Actúan con efectos negativos indicadores del conflicto trabajo familia, donde los hombres perciben mayor conflicto inter-rol que la mujeres.

En el caso de que el *trabajo dificulte el cuidado de la familia (V20.6)*, la media en los hombres es de (2,66) frente a las mujeres (2,53); y en el caso de sentirse *incómodo/a por no atender adecuadamente a la familia por las demandas de la profesión (V15.6)*, los hombres tienen una percepción media de (2,74) frente a las mujeres (2,61).

Sin embargo, *la adecuación del puesto de trabajo a la formación académica (V11)* actúa como variable predictora de una mejor salud en esta dimensión. Y nos encontramos con un perfil de participantes donde las mujeres están más satisfechas (52,4% frente a los hombres 46,3%).

Tabla 43. Índices de correlación factores Dimensión D5

Factor		Sig.	Variable	Indicador
Factor 2	Conflicto T-F	-,094*	V20.6	El trabajo dificulta el cuidado de mi familia
Factor 2	Conflicto T-F	-,105*	V15.5	Me siento incómodo/a por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión
Socio-demográfica		,101*	V11	La adecuación del puesto de trabajo a la formación académica

Fuente: Elaboración propia

De la misma manera en la dimensión *D7 Rol Emocional (interferencia en el trabajo u otras actividades diarias)*, las mujeres perciben mejor salud con una media de (15,30) frente a los hombres (14,46).

Resaltamos que en esta dimensión actúa negativamente las posibilidades de conciliación: *el conseguir no mezclar los problemas del trabajo y del hogar (V15.2)* y las *V9 Retribuciones familiares (V9)*.

Pero aunque el poder conciliar entre el trabajo y la familia, supone un coste emocional, queda contrarrestado con la percepción de un *reparto equilibrado (V32)*, así como la *categoría profesional (V7)* que lleva implícita las posibilidades de externalizar las tareas domésticas.

Tabla 44. Índices de correlación factores Dimensión D7

Factor		Sig.	Variable	Indicador
Socio-demográfico		-,084*	V9	Retribuciones familiares
		-,111*	V12.3	En otra Institución fuera del horario de trabajo
Factor	Conciliación-Trabajo Familia	-,124**	V15.2	Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar
Factor 8	Corresponsabilidad	,121**	V32	Reparto de los tiempos en el hogar
Socio-demográfico		,136**	V7	Categoría profesional

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión *D8 Salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta)*, las mujeres perciben mejor salud con una media de (39,4) frente a los hombres con una media de (38,13)

Aunque tienen efectos negativos variables sociodemográficas, como la *convivencia de personas dependientes (V5)*, siendo mayor el impacto en dependientes totales que parciales, así como indicadores del conflicto inter-rol del trabajo en la familia (V15.6).

Alcanza la máxima influencia cuando el trabajo ocasiona sentirse *incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión (V15.4)* y *dificulta el cuidado de mi familia (V15.5)*.

Sin embargo, este impacto queda minimizado cuando existe una percepción del reparto del tiempo equilibrado (V32), así como una percepción positiva de sentirse *capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria (V19.3)*; y *tener tiempo suficiente para mí mismo/a (V19.2)* donde la valoración es más positiva en las mujeres.

Tabla 45. Índices de correlación factores Dimensión D8

Factor		Sig.	Variable	Indicador
Factor 2	Conflicto T-F	-,084*	V15.6	Mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares
Socio-demográfico		-,088*	V5.2	Convivencia con otros familiares dependientes parciales
		-,090*	V12.5	Horas de Formación en Materia de Igualdad
		-,092*	V13.3	Horario flexible
		-,093*	V5.3	Convivencia con otros familiares dependientes totales
Socio-demográfica		-,093*	V9	Retribuciones familiares
Factor 2	Conflicto F-T	-,096*	V15.3	Me siento frustrado/a en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar
Factor 2	Conflicto F-T	-,108*	V15.4	He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares).
Factor 2	Conflicto T-F	-,115**	V15.5	Me siento incómodo/a por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión,
Factor 2	Conflicto T-F	-,126**	V20.6	El trabajo dificulta el cuidado de mi familia.
Factor 5	Centralidad instrumental	,085*	V13.9	Me mantiene ocupado/a
Factor 1	Roles vitales	,090*	V19.1	Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia
Factor 8	Corresponsabilidad	,095*	V32	Opinión acerca del reparto de tiempos.
Factor 1	Roles vitales	,105*	V19.3	Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma.
Factor 1	Roles vitales	,112**	V19.2	Tengo tiempo suficiente para mí mismo/a

Fuente: Elaboración propia

A partir de las correspondientes pruebas estadísticas, Chi- Cuadrado, en el caso de la variable dicotómica *Sexo* (V1), y la prueba de Kruskal Wallis en el *auto esquema de género* (V16), donde hemos obtenido un valor $p \leq 0,05$, podemos afirmar, con un nivel de confianza del 95%, que se rechaza la hipótesis nula (H0): No existen diferencias significativas según su sexo en la percepción acerca de la salud auto-percibida en las dimensiones

CONCLUSIONES

PRINCIPALES VALORACIONES Y CONCLUSIONES

En este apartado exponemos las valoraciones y conclusiones según los objetivos instrumentales de nuestra investigación, configurándose el constructo utilizado como la principal aportación y la más novedosa por el enfoque transversal de la metodología de análisis de esta temática en nuestro estudio.

La validación y fiabilidad del instrumento confirman su eficacia para detectar las posibilidades y dificultades de conciliación como estrategia en el conflicto inter-rol a partir de un modelo multifactorial, así como para visibilizar su incidencia en la salud auto-percibida y por tanto la calidad de vida de los/las empleados/as públicos en un contexto de educación superior.

A través de dicho cuestionario hemos analizado cómo interactúan desde una perspectiva de género, los distintos factores asociados a esta temática en los espacios que hombres y mujeres deben desempeñar roles que funcionan desde distintos paradigmas; uno desde la lógica mercantilista, y otro, desde la sostenibilidad humana.

Desde el punto de vista de los perfiles socio-demográficos de las personas participantes, el mayor porcentaje de mujeres es el primer indicador de su interés en esta problemática. Sin embargo, un análisis en mayor profundidad y desde una perspectiva de género, confirma que más allá del sexo y de la edad, la subjetividad de cómo se auto-perciben los/las empleados/as públicos, bien desde perfiles esquemáticos o no de género, explica las diferencias en la percepción de cómo viven el desempeño de los roles estereotipados que tienen que armonizar en sus trayectorias personales, profesionales y sociales desde la diversidad familiar.

Dicha subjetividad actúa como variable explicativa de la valoración que dicho colectivo hace de la centralidad expresiva o instrumental de su empleo, en conexión con los roles vitales que como seres individuales y sociales desempeñan en su vida cotidiana. Así como la manera en que hombres y mujeres viven las sinergias que se producen entre los espacios productivo, reproductivo y social donde desarrollan dichos roles; bien desde el conflicto inter-rol o desde el equilibrio.

Y en última instancia, dicho enfoque nos ha permitido evaluar desde la equidad de género, la percepción de hombres y mujeres sobre las posibilidades y dificultades de conciliación como herramienta de armonización entre los espacios personales, familiares, laborales y sociales. Así como su incidencia en las distintas dimensiones que influyen en la calidad de vida en un contexto universitario, a través del auto diagnóstico de la salud percibida.

También nos ha permitido la evaluación y la formulación de una propuesta de intervención de carácter participativo, dirigida a implementar medidas eficaces para este colectivo, encaminadas hacia una cultura de corresponsabilidad familiar, laboral y social, y por tanto, de sostenibilidad humana.

A continuación detallamos en más profundidad las conclusiones alineadas a cada uno de los objetivos instrumentales de nuestra tesis:

En este contexto universitario la mayoría de los/las empleados/as públicos con independencia del sexo al que pertenecen, se identifica con perfiles no esquemáticos de género (androginos) y por tanto más equitativos, aunque existe un punto de inflexión a partir de los 50 años, etapa en la que se detectan mayores índices de feminidad sobre todo en las mujeres, en coherencia con el rol de los cuidados que en dicha etapa vital tienen que desempeñar.

- ❖ Las personas que se identifican con el **perfil esquemático de género femenino**, tienen sobre todo responsabilidades por hijos menores de 3 años y conviven con otros familiares con distintos grados de dependencia. Realizan formación no reglada fundamentalmente en horario de trabajo, y son los que dedican menos horas a la formación en materia de igualdad.
- ❖ Desde el punto de vista laboral, pertenecen fundamentalmente al Sector P.D.I. y al régimen estatutario de funcionario.
- ❖ Estos empleados/as públicos prefieren sobre todo los valores expresivos del empleo y pese al conflicto inter-rol trabajo-familia, y las dificultades que encuentran para armonizar su trabajo, cuidar de la familia y disfrutar de tiempo libre consideran tener tiempo suficiente para atender adecuadamente a su familia, como consecuencia de su satisfacción con dichos roles vitales.
- ❖ La salud auto-percibida en las dimensiones **D1 Función Física** (limitaciones físicas) y en **D2 Rol Físico** ((interferencia en el trabajo y actividades diarias) están asociadas a dichos perfiles de género dado su carácter predictor con la percepción sobre la corresponsabilidad familiar.

- ❖ Respecto a personas con **perfiles esquemáticos de género masculino**, actúan como variables explicativas la edad y las responsabilidades por hijos de 10 a 12 años.
- ❖ Aunque basan la centralidad del empleo en valores expresivos, tienen mayor satisfacción con la carrera profesional, y consideran que existe un conflicto inter-rol familia-trabajo. De hecho se sienten frustrados/as en el trabajo por la necesidad de atender al hogar, y consideran que el trabajo dificulta el cuidado de su familia, aunque se sienten capaces de conseguir sus metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria.
- ❖ No existe relación entre este esquema de género e indicadores de salud auto-percibida.

Desde un enfoque sistémico, aunque la mayoría de los/las empleados/as públicos se auto perciban con perfiles no esquemáticos de género (Andróginos), al formar parte con carácter general de familias nucleares, y estar socializados/as en roles estereotipados, ello conlleva la falta de modelos para gestionar modos de funcionamiento equitativos a nivel familiar y laboral.

Como consecuencia se detecta una contradicción entre el discurso en un entorno sensible a la equidad de género y la práctica cotidiana, según el lenguaje no inclusivo utilizado.

En este sentido, las mujeres pese a su formación en materia de igualdad, tienen interiorizado el rol de los cuidados como propio de su sexo, y utilizan la palabra ayuda, cuando se refieren al desempeño de dicho rol, en lugar de compartir o colaborar en su desempeño.

La interiorización de los roles estereotipados y el sentimiento de culpa de las mujeres dificulta la implementación de la corresponsabilidad en el hogar, al ser una estrategia imprescindible para conseguir la equidad.

Las mujeres se identifican en mayor porcentaje que los hombres con perfiles esquemáticos de género, tanto femeninos asociado a su sexo fruto de su socialización, como con el perfil masculino como consecuencia de la necesidad de hacerse visibles en un espacio que funciona desde estructuras masculinas, y donde todavía encuentran dificultades para desarrollarse como profesionales en términos de equidad.

En los perfiles indiferenciados, los hombres superan a las mujeres.

La configuración de perfiles esquemáticos o no de género incide en la percepción del conflicto inter-rol, así como en las estrategias de conciliación y sus dificultades. En este sentido, los perfiles esquemáticos de género masculinos son los que perciben en mayor conflicto entre los espacios productivo y reproductivo, así como mayores dificultades para conciliar. Sin embargo, los perfiles sin esquema de género –andróginos– son los que manifiestan mayor acuerdo con las medidas de conciliación.

Los perfiles esquemáticos; sobre todo, los femeninos aunque su pareja trabaje a media jornada, al identificarse el empleado/a público con dicho perfil, asumen tareas definidas como propias del sexo femenino, y por tanto, repercutiendo en la percepción acerca de la conciliación.

Podemos confirmar que las familias no se configuran como apoyo social al no existir un índice de asociación significativa con indicadores de corresponsabilidad familiar (reparto equilibrado del tiempo para las tareas domésticas y del ocio en los hogares).

Por tanto, en este contexto se perpetua la falta de corresponsabilidad en los hogares, en la institución y consiguientemente, en el sistema educativo. Tampoco influyen las tipologías de familias en la percepción sobre las posibilidades y limitaciones de conciliación, tan sólo en el nivel de información de las medidas implementadas y cómo perciben la implicación del entorno laboral, con lo que podemos confirmar que gestionan a nivel micro estrategias de conciliación.

No existe correlación entre la percepción de las medidas de conciliación y el nivel de rentas. Sin embargo, sí existen diferencias significativas en las dificultades que encuentra este colectivo para el cuidado de la familia y al tener que renunciar al tiempo libre para atender a las responsabilidades familiares. Lo que nos lleva a plantear que el nivel de renta impide externalizar los cuidados en su totalidad, de ahí la renuncia de tiempo libre para los cuidados a costa de espacio personal. Como consecuencia de las dificultades para externalizar los cuidados, los empleados/as públicos se ven abogados a su desempeño, perpetuando los estereotipos de género.

No es el régimen estatutario el que influye en el grado de interés en la conciliación, sino que existen otros aspectos, más allá de las medidas implementadas por la organización conforme a la legislación vigente, que están dificultando y en algunos casos limitando las posibilidades de armonizar las distintas dimensiones de dichos empleados/as.

Por un lado, unos horarios y unos turnos que favorezcan la conciliación, y por tanto se produce la falta de corresponsabilidad en el entorno laboral, lo que viene a confirmar el estudio

de Chinchilla, en el que se manifiesta la necesidad de una cultura corresponsable en las empresas.

En el caso del P.A.S. porque precisamente este personal laboral, tiene adscrito unos turnos fijos de trabajo que dificultan la armonización. Pese a que existe un procedimiento previsto para el cambio de puesto de trabajo por razones de conciliación de la vida laboral y familiar de dicho personal en el régimen laboral. El propio colectivo plantea la necesidad de rotación en los turnos, como medida de flexibilidad en el puesto de trabajo.

El apoyo familiar fuera de la agrupación familiar está institucionalizado, de tal manera que tienen que argumentarse motivos de salud, y la indisponibilidad de apoyo familiar del entorno más cercano para poder solicitar el cambio de turno de trabajo en el sector del P.A.S. laboral por motivos de conciliación.

Respecto al sector P.D.I., sus horarios de trabajos vienen condicionados con independencia de sus responsabilidades familiares, de un Reglamento para la elaboración del Plan de Organización Docente, que fija como criterio para la elección de materias para cada curso académico, el orden de prelación el cual viene establecido por la categoría y la antigüedad en la misma. Dicha situación provoca, que precisamente los más jóvenes, y supuestamente con más cargas familiares por el cuidado de hijos menores, tengan menos posibilidades de la elección de horarios compatibles; situación que se ve agravada por las tareas de gestión cada vez más numerosas y por la convivencia con otros familiares con distintos grados de dependencia, en su caso.

Los/as empleados/as públicos de las familias tradicionales (nucleares), modelos con mayor representación en este estudio se consideran informados de las estrategias de conciliación, pero lo están en menor medida que las nuevas agrupaciones familiares, las cuales manifiestan más desacuerdo con el nivel de implicación de su entorno laboral. Lo que muestra un desajuste entre las medidas implementadas en este contexto universitario y las necesidades actuales de las nuevas tipologías de familias.

Esto explicaría que las familias menos tradicionales valoren menos la expresividad del empleo por la necesidad de externalizar los roles del espacio reproductivo, aunque esta valoración no incida en la satisfacción con los roles vitales.

Se observa la implementación de medidas destinadas sobre todo, al cuidado de menores pese al elevado número de personas con responsabilidades de mayores con distintos grados de dependencia. La falta de recursos institucionales provoca que tengan que acudir a las redes informales, perpetuándose la invisibilidad del rol de los cuidados y los estereotipos de género por estar formadas también por otras mujeres.

El sistema prevé medidas destinadas a la conciliación familiar y laboral, pero no a otras dimensiones propias de la persona, como son, el espacio personal y social, pese a que son imprescindibles para la prevención y recuperación del estrés, así como para el desarrollo personal y profesional desde un enfoque de promoción de la salud y por tanto de la calidad de vida.

En este contexto universitario, la falta de cultura corresponsable se confirma a través de la evaluación realizada con las propuestas formuladas de manera participativa, tomando como modelo los indicadores de empresa familiarmente responsable. Se van implementando medidas para la conciliación pero no se introducen al ritmo que se precisan para implementar una cultura corresponsable. Por lo que consideramos que es imprescindible una formación en materia de igualdad para una toma de conciencia de que el tema de los cuidados es una responsabilidad compartida entre ambos sexos, en la institución y en la sociedad en general.

Esta formación así como la implementación de medidas de sensibilización en materia de igualdad debería dirigirse prioritariamente a los responsables políticos, a los técnicos y a los grupos de edad y categorías profesionales con mayores necesidades formativas por su incidencia en la percepción acerca de la conciliación como estrategia para armonizar espacios que funcionan desde distintas lógicas.

Dado el enfoque multidimensional, a continuación se presentan los resultados en los factores asociados a nuestra temática.

Respecto a la centralidad expresiva e instrumental del empleo como factor asociado a la conciliación como estrategia en el conflicto inter-rol en un contexto universitario, confirmamos que dicha centralidad es de un nivel medio y disminuye conforme aumenta la edad de los empleados/as públicos. La mayor centralidad se da en las mujeres hasta la edad de 50 años al ser una etapa en la que el rol de los cuidados adquiere mayor relevancia; sobre todo, para el cuidado de familiares con distinto grado de dependencia.

Desde una perspectiva de género, se confirma que el índice de centralidad en el empleo, así como la valoración de la expresividad o instrumentalidad están asociadas más que al sexo, a que los empleados/as públicos se auto perciban con perfiles esquemáticos de género masculino.

- ❖ Las variables sociodemográficas y laborales que actúan como variables predictivas de mayor centralidad son las responsabilidades por hijos menores de 3 años, la categoría profesional y la formación tanto académica como no reglada. Sin embargo, son limitadoras de la centralidad el auto esquema de género, las responsabilidades de hijos de 6 a 8 años, las tipologías de familias, el régimen de dedicación, las retribuciones familiares y la falta de adecuación del puesto de trabajo a la formación.
- ❖ Los indicadores del conflicto inter-rol inciden positivamente en la centralidad expresiva e instrumental del empleo, salvo en el caso del conflicto trabajo-familia que actúa negativamente en indicadores de centralidad instrumental.
- ❖ La satisfacción con los roles vitales índice positivamente en la centralidad fun, sobre todo, expresiva.
- ❖ Las posibilidades de conciliación facilitan mayor centralidad del empleo, fundamentalmente expresiva.
- ❖ La salud auto-percibida en las dimensiones **D1 Función Física** (limitaciones físicas) y **D8 Salud Mental** (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta) inciden negativamente en la centralidad expresiva del empleo, aunque D8 también incide positivamente en valores instrumentales.

En cuanto a la satisfacción con los roles vitales como predictoras del conflicto inter-rol, se confirma que las mujeres tienen mayor satisfacción con los roles vitales que los hombres, sobre todo con el empleo, el cual tiene primacía en el ranking de su escala de valores seguido de la pareja, mientras que para los hombres es la pareja, seguida de los amigos.

Desde el punto de vista del género, se confirma que son los perfiles andróginos los que están más satisfechos con las parejas y los femeninos con el empleo; mientras que los perfiles masculinos lo están con su pareja, seguida de los amigos. Por tanto, se detecta un intercambio en el ranking de roles en función de perfiles esquemáticos o no de género.

- ❖ Se confirma el carácter predictor en la satisfacción con los roles vitales de variables sociodemográficas, tales como la convivencia con familiares con distintos grados de dependencia, y en los/las supuestos empleados/as públicos con hijos menores de 3 años, se asocia con mayor satisfacción con los roles, maternal, amigos y parejas. En contraposición, el auto esquema de género incide negativamente en la satisfacción con los roles vitales, y los hijos de 10 a 12 años se asocian a menor satisfacción con el rol maternal.
- ❖ Respecto a la formación está asociada a mayor satisfacción en los distintos roles, salvo la académica que sólo influye en el empleo, el doméstico y pareja. Sin embargo, la adecuación del puesto de trabajo actúa como limitadora con la satisfacción con el empleo y la carrera profesional.
- ❖ Los indicadores de conflicto inter-rol inciden positivamente en la satisfacción con los roles vitales, salvo cuando el conflicto se ocasiona entre trabajo-familia que ocasiona menor satisfacción con los roles, exceptuando al rol maternal.
- ❖ Las posibilidades y dificultades de conciliación son predictoras en la satisfacción con los roles vitales; sobre todo con el doméstico y la carrera profesional. Mientras que las dificultades de conciliación inciden fundamentalmente en mayor satisfacción con el rol maternal.
- ❖ La salud auto-percibida en **D1 Función Física** (limitaciones físicas) incide negativamente con la satisfacción de los roles, salvo en el maternal y en la pareja. Sin embargo, mayor salud en **D6 Función social** (interferencia en la vida social habitual) se asocia a mayor satisfacción con el rol empleo.

La satisfacción con los roles vitales son variables predictivas del conflicto inter-rol y de las posibilidades de conciliación. De tal manera que roles del espacio productivo como el Empleo y la Carrera profesional no actúan como predictoras en el conflicto familia-trabajo (Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar). Y roles relativos al espacio reproductivo como el Maternal y la Pareja no actúan como facilitadores del conflicto entre trabajo-familia (Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión).

Respecto a la percepción del conflicto inter-rol trabajo-familia y familia-trabajo, se detecta que en este contexto universitario el índice de conflicto inter-rol es más elevado en los hombres que en las mujeres.

Si bien desde el punto de vista de género, son los/las empleados/as públicos con esquema masculino quienes están más de acuerdo con el conflicto inter-rol, frente a los femeninos que perciben menos problema, de hecho son quienes con frecuencia consiguen no mezclar los problemas del trabajo y del hogar. Un análisis de los espacios en los que se ocasiona el conflicto nos lleva a confirmar que tanto los perfiles masculinos como los femeninos y andróginos perciben fundamentalmente que el trabajo interfiere en la familia.

- ❖ Actúan como predictoras en indicadores del conflicto inter-rol con independencia del espacio donde se origine el conflicto, la categoría profesional, la formación no reglada en la Universidad de Sevilla fuera del horario de trabajo, así como la convivencia con familiares con distintos grados de dependencia.
- ❖ Sin embargo, actúan como facilitadoras de menor conflicto trabajo-familia el sexo, la edad, el régimen de dedicación, la adecuación del puesto de trabajo y las responsabilidades por hijos menores de 3 años y de 6 a 8 años, así como el auto esquema de género.
- ❖ La expresividad e instrumentalidad del empleo inciden positivamente en el conflicto inter-rol.
- ❖ La satisfacción con los roles vitales incide positivamente en el conflicto trabajo-familia y negativamente en el conflicto familia-trabajo.
- ❖ Las posibilidades de conciliación actúan como mediadoras de menor conflicto inter-rol y las dificultades como predictoras del mismo.
- ❖ La salud auto-percibida en **D4 Salud General** (valoración personal de la salud), **D5 Vitalidad** (sentimiento de energía) y en **D8 Salud Mental** (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta) actúan como predictivas de menor conflicto trabajo-familia.
- ❖ Sin embargo mayores índices de salud en **D6 Función social** (interferencia en la vida social habitual) se asocia a mayores posibilidades de conciliación.

Sin embargo, las posibilidades de conciliar al margen del grado de información de las medidas y de la implicación del entorno laboral en dicha materia, actúan como mediadoras en el conflicto, salvo cuando los/las empleados/as públicos perciben tener tiempo suficiente para sí mismo/a, que no está asociado al conflicto familia-trabajo, al no sentirse frustrados/as por la necesidad de atender al hogar. En cuanto a las limitaciones, considerar que el cuidado de la familia limita el tiempo que tengo para sí mismo/a no se percibe como conflicto trabajo-familia al no estar asociado a considerar que hacer compatibles trabajo y hogar resulte muy costoso y agobiante.

En cuanto a la Percepción del colectivo en relación a la conciliación y limitaciones de la misma, los empleados/a públicos están poco de acuerdo con las medidas de conciliación. Por tanto, encuentran dificultades y limitaciones para compatibilizar los distintos roles. Las mujeres están más de acuerdo con ellas y encuentran por tanto menos limitaciones para armonizar los espacios personales, familiares, laborales y sociales.

No obstante, la perspectiva de género nos muestra que son los perfiles andróginos los que están más de acuerdo con las estrategias de conciliación, y los masculinos, los que encuentran mayores dificultades.

Un análisis de cada uno de los indicadores de esta escala confirma respecto a la valoración en el espacio reproductivo, que si bien la mayoría de los empleados/as públicos considera que el reparto es equilibrado, son los hombres quienes tienen esta opinión. Y desde una perspectiva de género, responden mayoritariamente a perfiles femeninos, aunque reconocen que sus parejas tienen más tiempo de ocio. Esta falta de equilibrio entre los tiempos que dedica cada miembro familiar a las tareas domésticas y al ocio, es indicador de falta de corresponsabilidad en el hogar.

Esta situación contradictoria nos indica cómo existe tiempos destinados a espacio familiar que escapan a la visibilidad de las propias mujeres.

- ❖ Como variables predictoras en la percepción del reparto de los tiempos en el hogar actúan el sexo, la edad, el régimen de dedicación y la formación no reglada en otra Institución dentro del horario de trabajo.
- ❖ En este indicador de corresponsabilidad familiar no influyen la satisfacción con los roles vitales, el conflicto inter-rol ni las posibilidades de conciliación. Tan solo incide negativamente la mayor información acerca de las estrategias de conciliación.
- ❖ En cuanto a la salud auto-percibida, mayores índices en **D1 Función Física** (limitaciones físicas), en **D2 Rol Físico** ((interferencia en el trabajo y actividades diarias) y en **D7 Rol Emocional** (interferencia en el trabajo u otras actividades diarias) se asocia positivamente a la corresponsabilidad familiar.
- ❖ Sin embargo, mayores índices en **D0 Evolución Declarada de la Salud** (valoración de la salud actual comparada con la de un año atrás), en **D3 Dolor Corporal** (intensidad del dolor y su efecto en las actividades) y en **D6 Función social** (interferencia en la vida social habitual), se asocia negativamente al reparto equilibrado de los tiempos en el hogar.

Respecto a la percepción acerca de la implicación del entorno laboral en materia de conciliación como indicador de corresponsabilidad en la Institución, no existe percepción positiva acerca del apoyo social de los supervisores y por tanto, podemos considerar que existe una percepción negativa de la corresponsabilidad en el entorno laboral. Siendo las mujeres y perfiles femeninos quienes tienen una percepción más negativa, frente a los hombres y perfiles masculinos.

- ❖ Como variables predictoras de la falta de implicación actúan la tipología de familia, la categoría profesional y la falta de corresponsabilidad familiar.

En cuanto a la información como estrategia de conciliación, los empleados/as públicos mayoritariamente se consideran informados de las medidas de conciliación implementadas. Fundamentalmente, las mujeres y los perfiles femeninos lo que nos indica quienes asumen con carácter general la responsabilidad y la gestión de las responsabilidades familiares y domésticas.

Se confirma la incorporación al espacio doméstico por parte de los perfiles andróginos, así como. la falta de información en hombres y perfiles masculinos, lo que nos indica el mantenimiento de roles estereotipados.

- ❖ Respecto a la información en materia de conciliación, son facilitadoras la edad, la tipología de familia, el régimen de dedicación, la formación no reglada en la Universidad de Sevilla fuera del horario de trabajo; y sin embargo, limitadoras la categoría profesional, la formación académica y las responsabilidades por hijos menores de 3 años.

En relación a la percepción de empleados/as públicos respecto a su salud auto-percibida, se confirma que es poco positiva, siendo mejor en los hombres que en las mujeres.

Sin embargo, el análisis de las distintas dimensiones que componen la salud auto-percibida en relación con la calidad de vida muestra diferencias según el sexo.

En la mejor salud de los hombres actúan como variables facilitadoras y limitadoras:

D0 Evolución Declarada de la Salud (valoración de la salud actual comparada con la de un año atrás), aunque la falta de adecuación del puesto de trabajo a la formación académica, el régimen de dedicación y la percepción de un reparto no equilibrado de los tiempos en el hogar, son limitadoras en esta dimensión de salud; el poder realizar una formación no reglada en la Universidad de Sevilla fuera del horario de trabajo, la satisfacción con el rol maternal y la centralidad expresiva en el empleo actúan como predictoras de mejor salud auto-percibida.

En la percepción de salud en la dimensión D3 Dolor Corporal (intensidad del dolor y su efecto en las actividades), más allá de que actúe como limitador la falta de corresponsabilidad en el hogar, son la edad y el sexo las variables explicativas de la menor salud en el caso de las mujeres.

Si bien, en D6 Función social (interferencia en la vida social habitual), las responsabilidades de hijos de 6 a 8 años y la falta de corresponsabilidad en el hogar actúan como predictivas de menor salud; sin embargo, la satisfacción con el rol empleo y la carrera profesional, el poder realizar una formación no reglada en otra Institución fuera del horario de trabajo, pese a la convivencia con otros familiares dependientes, la centralidad expresiva, el disponer de tiempo para atender adecuadamente, sintiéndose capaz de conseguir las metas profesionales, familiares y personales, consiguiendo no mezclar los problemas del trabajo y de hogar, explican la mejor salud de los hombres.

Respecto a la mejor salud de las mujeres, actúan como facilitadoras:

Aunque en la dimensión D1 Función Física (limitaciones físicas), actúe con carácter limitador, la falta de valores expresivos en el empleo, la falta de satisfacción con roles del espacio reproductivo y social, el conflicto inter-rol familia-trabajo, así como las dificultades de conciliación, por falta de tiempo libre o por conflicto entre el trabajo y la familia.

Son predictoras de mejor salud, el auto esquema de género, la adecuación del puesto de trabajo, el régimen de dedicación y las responsabilidades de hijos de 6 a 8 años, así como la percepción de la corresponsabilidad en el hogar y el sexo.

D2 Rol Físico ((interferencia en el trabajo y actividades diarias), aunque explican una menor salud el sentirse capaz de conseguir las metas las metas profesionales, familiares y

personales de una forma satisfactoria, las responsabilidades por hijos de 6 a 8 años, el auto esquema de género y la corresponsabilidad en el hogar actúa positivamente en esta dimensión.

Por su parte D4 Salud General (valoración personal de la salud), inciden negativamente el conflicto inter-rol, las retribuciones familiares y las responsabilidades familiares por otros familiares con distintos grados de dependencia, en su caso. Y actúa positivamente las posibilidades de conciliación y los valores instrumentales del empleo.

D5 Vitalidad (sentimiento de energía), si bien incide negativamente el conflicto trabajo familia, actúa con efectos positivos la adecuación del puesto de trabajo a la formación académica.

D7 Rol Emocional (interferencia en el trabajo u otras actividades diarias), pese al carácter limitador de las retribuciones familiares y de la formación no reglada en otra Institución fuera del horario de trabajo, así como conseguir no mezclar los problemas del trabajo y del hogar, actúan como predictoras de mejor salud, un reparto equilibrado de los tiempos en hogar, y la categoría profesional.

En D8 Salud Mental (depresión, ansiedad, control emocional y de la conducta) el conflicto inter-rol trabajo-familia, la convivencia con otros familiares dependientes parciales y totales, la formación no reglada en materia de igualdad, la instrumentalidad del empleo, las retribuciones familiares, el conflicto inter-rol familia-trabajo y las dificultades de conciliación inciden negativamente, mientras que las posibilidades de conciliación, y la corresponsabilidad en el hogar actúan positivamente en la salud.

Finalmente, a la vista de cómo inter-actúan las variables descritas, se confirma que la propuesta de intervención que formulamos encaminada a generar una cultura corresponsable en el entorno familiar y laboral, incidiría finalmente en la percepción sobre las posibilidades de conciliación y en la salud auto-percibida, como indicador de calidad de vida de los/las empleados/as públicos de este contexto universitario.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Justificación

Una vez realizado el estudio acerca de la percepción de los empleados/as públicos en la Universidad de Sevilla respecto a las posibilidades y dificultades para armonizar las dimensiones que les configuran como seres individuales y sociales a nivel micro y macro. Es decir, desde la dimensión personal y familiar a la social y laboral, formulamos como propuesta de intervención las medidas que recogemos en el **Cuadro 19**.

Las medidas están destinadas a mejorar la percepción en aquellos indicadores que actúan bien como facilitadores o como limitadores en las estrategias de conciliación y en la calidad de vida, dado el carácter transversal que hemos confirmado a partir de los análisis estadísticos.

En el diseño y en la formulación de la propuesta de intervención hemos tenido en cuenta las necesidades detectadas y las sugerencias propuestas de manera participativa. Dichas necesidades se observan a través del análisis de los datos cualitativos a partir del análisis de contenidos de las sesiones del panel de personas expertas en dicha materia, en la entrevista en profundidad a infórmate clave en el área de recursos humanos., así como a través del cuestionario.

Dicha propuesta ha sido formulada a partir de los indicadores de Empresa Familiarmente Responsable, por lo que se configura con un doble objetivo, de un lado atender las necesidades de los empleados/as públicos e implementar medidas alineadas a la cultura de corresponsabilidad empresarial.

Cuadro 19. Propuesta de intervención según dimensiones

Indicador EFR	Detección de necesidad	Medidas destinadas a variables sociodemográficas	V ¹¹⁴	D ¹¹⁵
POLÍTICAS	Horarios del Profesorado	Incorporación de la perspectiva de género en la normativa universitaria	V7	D7
	Cambios de puestos con motivo de conciliación P.A.S.	Flexibilidad en las medidas para el cambio de puesto de trabajo	V7	D7
	Universalidad medidas Acción Social	Aumentar ámbito de aplicación medidas de Acción Social, al margen de ingresos y/o antigüedad	V8	D0
			V9	D1 D4 D7
			V12.1	D0
	Formación no reglada	Ampliación de formación transversal no reglada en la Universidad de Sevilla, preferentemente en horario de trabajo	V12.3	D6 D7
			V12.5	D8
	Detección de necesidad	Medidas destinadas a la Dimensión Empleo	V	D
FACILITADORES	Motivación de aprendizaje	Fomentar el aprendizaje en el puesto de trabajo	V13.1	D1
FLEXIBILIDAD HORARIA	Flexibilidad horario de trabajo	Mejora de la flexibilidad horaria en el P.A.S. Facilitar el cambio de turno del P.A.S. laboral Establecer como criterio para la elección de materias para el sector P.D.I., las necesidades conciliación	V13.3	D8
POLÍTICAS	Motivación	Realizar estudios acerca de la motivación en el puesto de trabajo, para su mejora	V13.5	D1 D6
			V13.8	D4
			V13.9	D8
	Detección de necesidad	Medidas destinadas a la Dimensión Conflicto Trabajo Familia	V	D
CULTURA	Conflicto Roles Vitales	Campañas para sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad	V15.2	D7 D8
			V15.3	D1 D2 D4 D8
			V15.4	D4 D8

¹¹⁴ Variable¹¹⁵ Dimensión de Salud asociada

POLÍTICAS	Dificultad para para armonizar espacio público y privado	Implicación directivos y mandos intermedios	V15.5	D8 D5
			V15.6	D4 D8
Detección de necesidad		Medidas destinadas a Grado de Satisfacción Roles Vitales	V	D
POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO	Formación en igualdad	Incorporar la Formación no reglada en materia igualdad como eje transversal de la formación continua	V17.1	D1 D2 D6
			V17.2	D1 D2
			V17.3	D0 D1 D2
			V17.4	D1 D2
			V17-6	D6
Detección de necesidad		Medidas destinadas a Conciliación	V	D
EXCEDENDIAS Y FLEXIBILIDAD ESPACIAL	Falta de espacio familiar	Mejora de las medidas de conciliación	V19.1	D4 D6 D8
			V20.5	D1
			V20.6	D1 D5 D8
POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO	Falta de espacio personal	Incorporar la Formación no reglada en materia igualdad como eje transversal de la formación continua	V19.2	D4 D8
			V20.7	D1
FACILITADORES	Barreras profesionales	Implicación directivos y mandos intermedios	V19.3	D1 D2 D4 D6 D8
FACILITADORES	Falta de corresponsabilidad	Implicación directivos y mandos intermedios	V32	D0 D1 D2 D3 D6 D7 D8

Fuente: Elaboración propia

5.9. LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS DEL ESTUDIO

Esta tesis ha pretendido ser una aproximación de análisis a los factores asociados a la percepción acerca de la conciliación como estrategia para armonizar el conflicto inter-rol en un contexto universitario. Su trascendencia obedece a su incidencia en dimensiones de la salud auto-percibida y por tanto en la calidad de vida de los empleados/as públicos.

Nuestra aportación radica esencialmente en visibilizar los factores e indicadores que desde un enfoque transdisciplinar influyen en nuestro objeto de estudio, a partir del diseño de la herramienta que proponemos como instrumento de auto diagnóstico.

La propuesta de intervención se plantea como prospectiva de investigación ya que requiere un estudio y desarrollo en mayor profundidad para el diseño de indicadores que nos permita la evaluación del impacto de la implementación de dichas políticas públicas con carácter longitudinal en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aaronson, N.K. (1989): "Quality of life assessments in clinical trials: Methodological issues", *Controlled Clinical Trials* 10 (Suppl.), 195-208.
2. Adams, G., King, L. & King, D. (1996): "Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, N° 81, U.S.A., A.P.A., 411-420.
3. Adams, J. S. (1965): "Inequity in social exchange". *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
4. Águila, R. & Vallespín, F. (1998): "Ideologías políticas y futuro", en Mellón, J. A. (ed.), *Ideologías y movimientos políticos contemporáneos*, Tecnos, Madrid 1998.
5. Aguirre, Z. & Martínez, M. P. (2006): "Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo". *Mafre Medicina*, 17 (1), 1-11.
6. Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Barcelona. Ed. Ariel Sociedad Económica.
7. Alberdi, I. (1999). *La nueva familia española*. Madrid. Ed. Taurus.
8. Alberdi, I. (2004): "Cambios en los roles familiares y domésticos". *Arbor*, 178(702), 231-261.
9. Albert López-Ibor, R., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., & Palomo Vadillo, M. (2010). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*.
10. Albin, J. M. (1992). *Quality improvement in employment and other human services: Managing for quality through change*. Baltimore: Paul H. Brookes.
11. Alcañiz, M. (2015): "Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar". *Revista Española de Sociología*, 23, 29-55.
12. Alexandris, K. & Carroll, B. (1997): "Demographic differences in the perception of constraints on recreational sport participation: results from a study in Greece", *Leisure Studies* 16 (2), 107-125.
13. Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
14. Allen, T.D., Herst, D.E.L, Bruck, C.S. & Sutton M. (2000): "Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5(2), 278-308.
15. Almeda, E., & Flaquer, L. (1995). Las familias monoparentales en España: Un enfoque crítico. *Revista Internacional de Sociología*, 11, 21.
16. Almeida, D., Maggs, J. & Galambos, N. (1993): "Wives employment hours and spousal participation in family work". *Journal of Family Psychology*, 7, 233-244.
17. Alonso, D. & García, J. L. (2010): "Motivación hacia la práctica físico-deportiva de universitarios gallegos", *Revista de Investigación en Educación*, (8), 128-138.
18. Alonso, E., Serrano, M. & Tomás, G. (2003). *El trabajo del ama/amo de casa. Un estudio jurídico y su consideración ética*, Vitoria-Gasteiz: Diputación Foral de Bizkaia. Gabinete del Diputado General, www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/ca_estinformes.htm
19. Alonso, J., Prieto, L., & Antó, J. M. (1995): "La versión española del SF-36 Health Survey (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos", *Med Clin (Barc)*, 104(20), 771-776.
20. Álvarez Orive, M. J., Asián Chaves, R., González Limón, M.; *La conciliación en el*

- ámbito público: el caso de la Universidad de Sevilla. Ponencia presentada en XIV Jornadas de Economía Crítica. Perspectivas Económicas Alternativas. Año 2014. Valladolid. Recuperado de:
- i. http://www5.uva.es/jec14/comunica/DOC_FINAL_ISBN.pdf
 21. Álvarez Orive, M.J., Asián Chaves, R., González Limón, M.: Percepción de las medidas de conciliación en el personal P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla: una aproximación a su análisis. Ponencia presentada en V Congreso Universitario (Naccional) “Investigación y Género”. Año 2014. Sevilla. Recuperado de: http://igualdad.us.es/pdf/Investigacion_Genero_14.pdf
 22. Alvariñas, M., Fernández, M. A. & López, C. (2009): “Actividad física y percepciones sobre deporte y género”, *Revista de Investigación en Educación*, (6), 113-122.
 23. Anastasi, A. (1970): “On the formation of psychological traits”, *American Psychologist*, 25(10), 899.
 24. Anastasi, A. (1986): “Conceptos en evolución de la validación de pruebas”, *Revisión anual de Psicología*, 37 (1), 1-16.
 25. Andersson, G., (2008): Family Policies and Fertility in Sweden, CESifo Group, Munich.
 26. Andrés, A. M., & del Castillo, J. D. D. L. (2004). Bioestadística para las ciencias de la salud (+). Capitel Editores.
 27. Aneshensel, C. (1986). Marital and employment role-strain, social support, and depression among adult women. En S. Hobfoll (Ed.), Stress, social support and women. Washington DC: Hemisphere.
 28. Angermeyer, Mc., Killian, R. (2000). Modelos teóricos de Calidad de Vida en trastornos mentales. En: Katschnig, H.; Freeman, H.; Sartorius, N., Calidad de vida en los trastornos mentales, 19-29. Masson, Barcelona.
 29. Archer, J. (1989): “The relationship between gender-role measures”, *British Journal of Social Psychology*, 28, 173-184.
 30. Archer, J. (1990): “Gender-stereotypic traits are derived from gender roles: A reply to McCreary”, *British Journal of Social Psychology*, 29(3), 273-277.
 31. Archer, S. L. (1989): “Gender differences in identity development: Issues of process, domain and timing”, *Journal of Adolescence*, 12(2), 117-138.
 32. Arrow, K.J. (1973): “The Theory of Discrimination,” an Ashenfelter y Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton (NJ).
 33. Arroyo, C. (2007): “Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, XL, págs. 243-270.
 34. Artazcoz L, Escribà-Agüir V, Cortès I: “Género, trabajos y salud en España”, *Gac Sanit* 2004; (Supl 2):24-35.
 35. Artazcoz, L. (2004): “Las desigualdades de género en salud en la agenda de salud pública”, *Gaceta Sanitaria*, 18, 1-2.
 36. Artazcoz, L., García-Calvente, M. M., Esnaola, S., Borrell, C., Sánchez-Cruz, J. J. & Ramos, J. L. (2002). Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar. En J.M. Cabasés, J. R. Villalbí y C. Aibar (Eds.), *Invertir para la salud. Prioridades en salud pública. Informe SESPAS 2002*. Valencia: SESPAS.
 37. Aryee, S., Luk, V., Leung, A. & Lo, S. (1999): “Role stressors, interrole conflict, and well-being: the moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong- Kong”, *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
 38. Asián Chaves, R. (2013). La economía del cuidado y los derechos humanos de las

- mujeres
39. Asián Chaves, R. (Dir.) (2011), ¿Hay avances en la Universidad de Sevilla en relación a las posibilidades de conciliación laboral, familiar y personal de su Personal de Administración y Servicios? Proyecto 0975/0043 financiado por la Unidad de Igualdad de la US.
 40. Asián, R. & Rodríguez, V. (Dir.) (2009), Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas. SAE, Consejería de Empleo; IDR, Fundación Universitaria.
 41. Attias-Donfut, C., y Segalen, M. (1998): Grands-Parents. La famille à travers les generations, Odile Jacob, París.
 42. Bacharach, S. B., Bamberger, P. & Conley, S. (1991): "Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work", *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
 43. Badia, X.; Salamero, M.; Alonso, J. (2002). La medida de la salud: guías de medición en español. Edimac, Barcelona.
 44. Bailyn, L. (1993). Breaking the mold: Women, men, and time in the new corporate world. New York: Free Press.
 45. Bailyn, L. (1997). The impact of corporate culture on work-family integration. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.), Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world (Pág. 209–219). Westport, CT: Quorum Books.
 46. Balbo, L.: "La doble presencia" en Borderías, Carrasco, Alemany: Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Barcelona. Ed. Icaria. 1994.
 47. Balibrea, M. D. F. (2008). Género y desarrollo: enfoque teórico feminista, género e indicadores para la equidad entre mujeres y hombres. In Capital social, género y desarrollo: los sistemas productivos pesqueros de la Reserva de la Biosfera El Vizcaíno, México (Pág. 63-90). Universidad de Murcia.
 48. Baltes, Reese & Lipschitt, 1980; Baruch GK, Biener L, Barnett RC. (1987): "Women and gender in research on work and family stress", *Am Psychol* 42(2):130.
 49. Barling, J., & Rosenbaum, A. (1986): "Work stressors and wife abuse", *Journal of applied psychology*, 71(2), 346.
 50. Barling, Julian (1990). Employment, Stress and Family Functioning. Wiley Series on Studies in Occupational Stress. New York, John Wiley y Sons.
 51. Barnett, R. C., Marshall, N. L. & Sayer, A. (1992). Positive spillover effects from job to home: A closer look.
 52. Barnett, R. y Baruch, G. (1985): "Women's involvement in multiple roles, and psychological distress", *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
 53. Barnett, R., Raudenbush, S., Brennan, R., Pleck, J. & Marshall, N. (1995): "Change in Job and marital experiences and change in psychological distress: a longitudinal study of dual-earner couples", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 839-850.
 54. Barrah J L, Shultz K S, Baltes B, Stolz H E. (2004): "Men's an women's eldercare-based work-family conflict: antecedents and work-related outcomes", *Fathering*, 2 (3): 305-330.
 55. Barrón, A. (1990). Apoyo social. Definition Jano, 38 , 1087-1097.
 56. Baruch, G. & Barnett, R. (1986): "Father's participation in family work and children's sex-role attitudes", *Child Development*, 57, 1210-1223.
 57. Baruch, G. & Barnett, R. (1986): "Role quality, multiple role involvement and psychological well-being in midlife women", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (3), 578-585.

58. Baruch, G. K., Biener, L. & Burnett, R. C. (1987): "Women and gender in research on work and family stress", *American Psychologist*, 42, 130-136.
59. Baruch, G.-Biener, L.-Barnett, R.(1987): Women and gender in research on work and family stress, *American Psychologist*, 42 (2), 130-136.
60. Baruch, Grace y Barnett, Rosalind (1986): "Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 983-992.
61. Basow, S. A. (1980). Ser roles stereotypes: Traditions and alternativas. Monterey, Calif., Brooks/Cole.
62. Beauvoir, S. (2000), *El segundo sexo*, Madrid, Cátedra.
63. Beck, U & Beck-Gernsheim, E (1998) *El normal caos del amor*. Barcelona: El Roure.
64. Becka, M. E. y Arnold, J. E. (2009): "Gendered time use at home: an ethnographic examination of leisure time in middle-class families", *Leisure Studies*, 28 (2), 121-142.
65. Becker, G. S. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Alianza Editorial.
66. Becker, G. S., & de Grado, C. P. (1987). *Tratado sobre la familia* (Vol. 1). Madrid: Alianza editorial.
67. Beck-Gernsheim, E. (2003) *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós.
68. Beck-Gernsheim, E. (2006). Declining birth rates and gender relations: what happened since the 1960's? *Arxius de sociologia*, (15), 41-52.
69. Beehr, T.A. (1985). The role of social support in coping with organizational stress. En T.A. Beerh, y R.S. Baghat (Eds.), *Human Stress and Cognition in Organizations: An Integrated Perspective* (Pág. 375-398). New York: Wiley.
70. Beehr, T.A. y McGrath, J.E. (1992): "Social support, occupational stress and anxiety", *Anxiety, Stress and Coping*, 5, 7-19.
71. Beltrán, E.; Maquieira, V. (eds). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial. 2001.
72. Bem, S. (1974): "The measurement of psychological androgyny", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
73. Bem, S. (1981): "Gender schema theory: A cognitive account of sex-typing", *Psychological Review*, 88, 354-364.
74. Bem, S. (1985): "Androgyny and gender schema theory: A conceptual and empirical integration" en T.B. Sonderegger (ed), *Nebraska Symposium on motivation 1984: Psychology and gender*. Vol 32, Pág. 179-226, Lincoln: University of Nebraska Press.
75. Bem, S. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate of sexualinequality*. New Haven, CT: Yale University Press.
76. Benavides FG, Ruiz Frutos C, García García AM. (1997): "Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales", *Revista Española de Salud Pública.*; 71(4):409-410.
77. Bengoa, C. C. (2013): "El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía*/Care as the backbone of a new economy", *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(1), 39.
78. Bengoa, M. C. C. (Ed.). (2014). *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*.
79. Benoliel, J. Q. (1984): "Advancing nursing science: Qualitative approaches", *Western Journal of Nursing Research*, 6, 1-8.
80. Benst, M. (1997) "The Political Economy of Womens Liberation" En: Hennes, Y., R. y Ingrham, C. (1997) *Materialist Feminism: A Reader in Class, Difference, and*

81. Women's Lives. Londres: Routledge: Pág. 17-23.
82. _____ (1994) en Borderías C., Carrasco C., Alemany C. (1994) Las mujeres y el trabajo. rupturas conceptuales. Barcelona: Icaria: Pág. 90-101.
83. _____ (1972) "Para una economía política de la liberación femenina". En: *La Liberación de la Mujer: Año Cero*. Buenos Aires: Granica: Pág. 33-47.
84. _____ (1969), "The Political Economy of Women's Liberation", *Monthly Review*. Núm. 2, 13-25.
85. Bergner, M., Bobbit R.A., Carter, W.B., Gibson, B.S. (1981): "The Sickness Impact Profile: Development and final revision of a health status measure", *Med Care*, 19:787-805).
86. Berkman, L, & Syme, L. (1979): "Social networks, host resistance and mortality: a nine year follow-up study of Alameda county residents.", *American Journal of Epidemiology*, 109(2), 186- 204.
87. Bernard, J. (1974): "Age, sex and feminism", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 415(1), 120-137.
88. Blanch, J. M. (1992). "La transició de la mestressa de casa a la carrera per la via de l'atur". En Actas de las IV Jornadas d'orientació sobre educació per a la carrera profesional. Barcelona. ACOEP.
89. Blanco G, Feldman L. (2000): "Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora", *Salud pública de México*, 42(003)
90. Blanco García, A.I. (1996) "La polémica biológico-social acerca de la división sexual del trabajo", en Blanco García, A.I. (comp.): *Mujer, violencia y medios de comunicación*. León: Universidad de León. Secretariado de Publicaciones.
91. Blanco García, A.I. (2007) "¿Con qué sueña una feminista? Sobre conciliación de la vida laboral y familiar", *Revista Internacional de Ciencias Sociales*. Vol. 18, Núm. 1, enero junio 2007. México.
92. Blanco García, A.I. y Marcos Santiago, R. (2006) "Mujer y feminismo", en Lucas Marín, A.: *Estructura social. La realidad de las sociedades avanzadas*. Madrid. Pearson Educación.
93. Blanco, G. & Feldman, L. (2000): "Responsabilidades en el Hogar y Salud de la Mujer Trabajadora", *Red de Revista Salud Pública de México*. vol.42, No. 3, 217-225.
94. Blättel-Mink, B., Kramer, C., & Mischau, A. (2000): "The attitudes of women towards the compatibility of family and employment. The meaning of social situation for the idea of gender roles", *Equal Opportunities International*, 19(1), 1-11.
95. Bleda, CP, & Martínez, MC (2002): "Compatibilizando Trabajo y Familia: Variables mediadoras", *Boletín de psicología*, (75), 19-37.
96. Bloch, F., & Buisson, M. (1996): *Faire garder ou garder les enfants: une affaire de femmes*, Ministère de Logement, Direction de l'Habitat et de la Construction, París.
97. Boles JS, Johnston MW, Hair Jr JF. (1997), "Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences", *The Journal of Personal Selling and Sales Management*.17-28.
98. Bolívar Botía, A. (2002): "El estudio de caso como informe biográfico-narrativo", *Arbor*, 171(675), 559-578.
99. Bolívar, A., Domínguez, J., & Bolívar, A., J. D. (2001). *La investigación biográfico-narrativa en educación: enfoque y metodología*.
100. Borràs, V., Torns, T. & Moreno, S. (2007): "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo", *Papers. Revista de Sociologia*, 83, 83-96.
101. Borrell C, Rohlf I, Artazcoz L, Muntaner C. (2004): "Desigualdades en salud según la

- clase social en las mujeres. ¿Cómo influye el tipo de medida de la clase social?”, *Gac Sanit* 2004; (Supl 2): 75-82.
102. Boswell, W., Boudreau, J. & Tichy, J. (2005): “The Relationship Between Employee Job Change and Job Satisfaction: The Honeymoon Hangover Effect”, *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 882-892. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
103. Bouffard, L. (1986): “Los proyectos personales de la mujer en el hogar, el trabajo y los estudios”, *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2, 4/5, 84-94.
104. Bouffard-Bouchard, T. (1990): “Influencia de la autoeficacia en el rendimiento en una tarea cognitiva”, *La Revista de Psicología Social*, 130 (3), 353-363.
105. Boyer, F., Morrone, I., Laffont, I., Dizien, O., Etienne, J. C., & Novella, J. L. (2006). Health related quality of life in people with hereditary neuromuscular diseases: an investigation of test–retest agreement with comparison between two generic questionnaires, the Nottingham health profile and the short form-36 items. *Neuromuscular Disorders*, 16(2), 99-106.
106. Brady, M.J., Peterman, A.H., Fitchett, G., Mo, M., Cella, D. (1999): “Case for including spirituality in quality of life measurement in oncology”, *Psycho- Oncology* 8: 417-428.
107. Brannen, J. & Moss, P. (1988). *New mothers at work: Employment and childcare*. Londres: Unwin Hyman.
108. Bravo, M., Peiró, J.M. & Rodríguez, I. (2002): “Satisfacción laboral”, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I: La actividad laboral en su contexto., Madrid: Síntesis: Pág. 343-394.
109. Breakwell, G.M. (1986). *Coping with threatened identities*. Londres: Methuen.
110. Brinol, P., Petty, R. E., & Wheeler, S. C. (2006): “Discrepancies between explicit and implicit self-concepts: consequences for information processing”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 154-170. doi:10.1037/0022-3514.91.1.154.
111. Brisson, Ch. (2000). Women, work and CVD. In P. Schnall, K. Belkic, P. Landsbergis & D. Baker (Eds.) “Occupational Medicine”, *State of the Art Reviews*, 15, 7-68.
112. Brittan, A. y Maynard, M. (1984). *Sexism, racism and oppression*. Oxford: Basil Blackwell.
113. Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano: Los experimentos de la naturaleza y el diseño*. Harvard editorial universitaria.
114. Bulanda, RE (2004). Participación paternal con los niños: La influencia de las ideologías de género. *Journal of Marriage*.
115. Burin M. (2008): “Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización”, *Anuario de psicología.*; 39(1):75-86.
116. Burin, M. (1987). *Estudios sobre la subjetividad femenina: mujeres y salud mental*. Grupo Editor Latinoamericano.
117. Burin, M. (2003). El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. *Desean las mujeres el poder*, 33-70.
118. Burke, R.J. (1988): “Some antecedents and consequences of work-family conflict”, *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
119. Bustelo, M. & Peterson, E. (2005). Conciliación y (des) igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. *Somos revista de desarrollo y educación popular*, 7, 32-37.
120. Caamaño Rojo E. (2010): “Mujer y trabajo: Origen y ocaso del modelo del padre

- proveedor y la madre cuidadora”, *Revista de derecho (Valparaíso)*. (34):179-209.
121. Caballo, M. B. & Rodríguez, M. A. (2010). La influencia de la conciliación en los tiempos de ocio infantil de la Galicia urbana. X Congreso Español de Sociología. Federación Española de Sociología (sin publicar).
122. Cabases, J. M., Villalbí, J. R. & Aibar, C. (2002). Informe SESPAS 2002: Invertir para la salud. Prioridades en salud pública. Salud mental en Europa: políticas y práctica, 530.
123. Cabrera, E. *Revista habanera de ciencias médicas*. V8, Núm. 2. Ciudad de la Habana, abril-junio, 2009. Versión On-line ISSN 1729-519X.
124. Cameron, J. (2001): “Social identity, modern sexism, and perceptions of personal and group discrimination by women and men”, *Sex Roles*, 45, 743-766.
125. Campaña, P. (1982). Estudio preliminar de la condición y participación económica de la mujer en el Perú rural. Lima: AMIDEP.
126. Campbell, D.T. & Overman, E.S. (1988). Methodology and epistemology for social science: Selected papers. Chicago: University of Chicago Press.
127. Cardús, S., Pérez, C. & Morral, S. (2002) Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals. (Informe final). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona - Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social.
128. Carrasco C, Mayordomo M. (2006): “Trabajo y condiciones de vida: Una mirada no androcéntrica. Empleo e inclusión. Monográfico Documentación Social”, *Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, octubre-diciembre:113-126.
129. Carrasco, C. (1999). Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas (Vol. 147). Icaria Editorial.
130. Carrasco, C. (2001): “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”, *Mientras tanto*, (82), 43-70.
131. Carrasco, C. (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Instituto de la Mujer.
132. Carrasco, C. (2006): “La paradoja del cuidado: necesario pero invisible”, *Revista de economía crítica*, 5, 39-64.
133. Carrasco, C. (2009): “Tiempos y trabajo desde la experiencia femenina”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 108, 45-54.
134. Carrasco, Cristina (2009): “Mujeres, sostenibilidad y deuda social”, *Revista de Educación*, Núm. extraordinario, Madrid: Ministerio de Educación, 169-191.
135. Carrasquer, P. (2005): “En torno a la conciliación entre vida laboral y familiar. Una aproximación desde la perspectiva de la doble presencia”. *REDSI. Revista Especializada en Formación y Empleo de los Colectivos en Riesgo de Exclusión*, Núm. 6.
136. Casado, E. y Gómez, C. (2006): “Introducción. Los retos de la conciliación de la vida laboral y familiar en el siglo XXI”, en Casado y Gómez (eds.), *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, Editorial Biblioteca.
137. Castell, U. J. I. (n.d.). Género con clase : “La conciliación desigual de la vida laboral y familiar Gender with class : the unequal conciliation between labor and family life”, 23(2015), 29–55.
138. Castillo, A.M. (1992): “Teoría y práctica de la motivación”. *Papeles de trabajo*, Núm. 10, 2ª Edición. Málaga: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga.
139. Catalá, V. B., Martín, M. T. T., & Colom, S. M. (2007): “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”, *Papers: Revista de Sociología*, (83), 83-96.

140. Catalina, C., Corrales, H., Cortés, M. V. & Gelpi, J. A. (2008): “Las diferencias de género en el nivel de exposición a riesgos psicosociales entre trabajadores/as de la comunidad Autónoma de Madrid: resultados preliminares del plan de investigación del estrés laboral de Ibermutuamur”, *EduPsykhé*, 7(2), 185-200.
141. Cavanaugh, J. C. & Blanchard-Fields, F. (2002). *Adult development and aging*. United States of America. Wadsworth. Thomson learning.
142. Cecchini, J. A., Méndez, A. y Contreras, O. (2005). *Motivos de abandono de la práctica del deporte juvenil*. Cuenca: Universidad de Castilla La Mancha.
143. Chinchilla Albiol MN, León Llorente C. (2004), *La ambición femenina: Cómo reconciliar trabajo y familia*. Aguilar.
144. Chinchilla, M., Poelmans, S. & León, C. (2003). *Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150 Empresas Españolas*. Universidad de Navarra. (Marzo, 2003): Pág. 1-45.
145. Chinchilla, N. & León, C. (2007): *Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: guía de buenas prácticas de la Empresa Flexible*, Comunidad de Madrid.
146. Chinchilla, N. & Poelmans, S. (2001): “Políticas Familiarmente Responsables. Conciliar trabajo y familia ¿Una preocupación en las empresas españolas?”, *AEDIPE*, 17, 27-39.
147. Chinchilla, N. (2008): IFREI 2007: “Frenos e impulsores para ser una EFR”, *Centro Internacional Trabajo y Familia*, IESE. 28.
148. Chinchilla, N., Poelmans, S. (2004). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Barcelona: Pla Estratègic Metropolità de Barcelona.
149. Chinchilla, N., Poelmans, S., García-Lombardía, P. & López, M. (2005): “Políticas de recursos humanos orientadas a la conciliación vida profesional-vida familiar y su relación con el desempeño”, *Estudio 23, Centro Internacional Trabajo y Familia*, IESE.
150. Cinamon, Rachel & Rich, Yisrael (2002) “Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict”. *Sex Roles*, 47, U.S.A, Springer, 531–541.
151. Clancy, C.M. & Eisenberg, J.M. (1998): “Outcomes research: Measuring the end results of health care” *Science* 282(5387), 245-246.
152. Clark H, Chandler J, Barry J. (1996): “Work psychology, women and stress: Silence, identity and the boundaries of conventional wisdom”, *Gender, Work & Organization*, 3(2):65-77.
153. Cohen, Sheldon (1990): “Social support and physical illness”, *Advances*, 7 (1), 35-48.
154. Colom, S. M., Trenc, J. E. & Serrano, C. A. L. *Polítiques d'Igualtat entre Homes i Dones a Europa: Treball, Salut i Vida Quotidiana*.
155. Combes, D. & Haicault, M. (1994). *Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase*. In *Las mujeres y el trabajo: Rupturas Conceptuales* (Pág. 533-555). Icaria.
156. Comisión Europea (2009), *Informe sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009*. SEC (2009).
157. Comisión para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud en España. (2012). *Propuesta de políticas e intervenciones para reducir las desigualdades sociales en salud en España*. *Gaceta Sanitaria*, 26(2), 182-189.
158. *Conclusiones y las orientaciones técnicas propuestas por la Asistencia Técnica de la actividad “Foro de Ciudades por la Conciliación” impulsada por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias en el marco del proyecto Ítaca, Empleo e Igualdad en clave local, en el contexto de la Acción 3 de la Iniciativa Comunitaria Equal*.

159. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid (2005): Encuesta sobre conciliación de la vida laboral y personal de la población de la Comunidad de Madrid: informe de resultados, TNS Demoscopia, Madrid 2005.
160. Consejo económico y social. Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio-laboral española. 2003. Elzo Javier, "Tipología y modelos de relación familiar" en: La familia en la sociedad del siglo XXI. Jornadas de 17, 18 y 19 de Febrero de 2003. Libro de ponencias. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid. 2003.
161. Cooke, R.A. & Rousseau, DM (1984): "Expectativas estrés y la tensión de los roles familiares y el trabajo en roles", *Revista de Psicología Aplicada*, 69 (2), 252.
162. Cooke, R.A. & Rousseau, D.M. (1984): "Stress and strain from family roles and work-role expectations", *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
163. Cooper, C., Dewe, P. & O'Driscoll, M. (2001). Organizational stress. A Review and critique of theory, research, and applications. U.S.A.: Sage Publications Series.
164. Cordoni, E. (1993): "Las Mujeres Cambian Los Tiempos", Cuadernos de Relaciones Laborales, 2, 221.
165. Coria, C., Freixas, A. & Covas, S. (2005). Los cambios en la vida de las mujeres: Temores, mitos y estrategias. Barcelona. Paidós.
166. Craig, L., & Sawrikar, P. (2009): "Work and family: how does the (gender) balance change as children grow?", *Gender, Work & Organization*, 16(6), 684-709.
167. Crompton R. (1989), "Class theory and gender", *The British Journal of Sociology*, 40 (4): 565-587.
168. Crompton, R. & Harris, F. (1998), "Explaining women's employment patterns: 'orientation to work revisited'", *British Journal of Sociology*, 49 (1): 118-136.
169. Crompton, R. (2006), *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
170. Crompton, R. (2010), "Family, class and gender strategies in mother employment and childcare", end Scott, J.,
171. Crompton, R., Lewis, S. & Lyonette, C. (eds.) (2007), *Women, men, work and family in Europe*, United Kingdom, Palgrave, McMillan.
172. Crosby, L. A., & Stephens, N. (1987): "Effects of relationship marketing on satisfaction, retention, and prices in the life insurance industry", *Journal of Marketing research*, 404-41.
173. Cuadrado Zurinaga MdC. (2011), *Manual conciliación de vida laboral y familiar*. Madrid: Editorial CEP, S. L.:108.
174. Curtis, B. (1978). "Introducción (9-41)". En Curtis, B. y Mays, W. (Comps). *Fenomenología y educación*. México. Fondo de Cultura Económica.
175. CVA (Comunicación de Valor Añadido) (2007): *Buenas prácticas. Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal*, editado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de las Familias y la Infancia y CVA, Madrid 2007.
176. Dakduk, S., González, A. & Montilla, V. (2008): "Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo", *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 390-401.
177. Dambrot, F. & Vassell, B. (1983): "Women lawyers: The employment status of their mothers and the role models they select", *Psychological Reports*, 52 (1), 27-28.
178. Damill, M., Frenkel, R. & Maurizio, R. (2002). *Argentina: Una década de convertibilidad: un análisis del crecimiento, el empleo y la distribución del ingreso*.

- Oficina Internacional Del Trabajo.
179. Davidson MJ, Cooper CL. (1992), Shattering the glass ceiling: The woman manager. ERIC.
180. Davies, J. K.; MacDonald, G. (1998), Quality, evidence and effectiveness in health promotion. Ed. Routledge. London.
181. Dawkins, R. (1990): The Selfish Gene. Oxford University Press. Oxford.
182. De Barbieri, M. T. (1996). Los ámbitos de acción de las mujeres. Encrucijadas del saber. Los estudios de género en las ciencias sociales.
183. De Sivatte, I. & Guadamillas, F. (2014). ¿ La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo-familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados?/To what extent do work-life practice availability and work-family culture diminish employees' work-family conflict? . *Universia Business Review*, (44), 54.
184. Deaux, K. & Lewis, L. (1984). The structure of gender stereotypes: Interrelationship among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*,
185. Delgado, J.L, y L. González Seara (Directores), Las estructuras del bienestar en Europa, Madrid, Escuela Libre Editorial, Civitas (Pág. 593-611).
186. Deutsch, F. M., Lussier, J. B. & Servis, L. J. (1993): “Husbands at home: Predictor of paternal participation in childcare and housework”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(6), 1154-1166.
187. Dex, S., Joshi, H. (1999): “Careers and motherhood: policies for compatibility”. *Cambridge Journal of Economics*. Vol. 23, Núm. 5: Pág. 641-650.
188. Di Tella, R., MacCulloch, R. J. & Oswald, A. J. (2003): “The macroeconomics of happiness”, *Review of Economics and Statistics*, 85(4), 809-827.
189. Díez N.J. & Inglehart, R. (eds.) (1994), Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos. Madrid, Fundesco.
190. Díez, J.R. e tal (1997) Historia del mundo actual (desde 1945 hasta nuestros días). Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Científico. Universidad de Valladolid.
191. Dirección General de Igualdad de Oportunidades. (2005). Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas.
192. Doering, M., Rhodes, S. R., & Schuster, M. R. (1983). The aging worker: Research and recommendations. Sage Publications, Inc.
193. Dose, J. J. (1997): “Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization”, *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(3), 219-240.
194. Doyal, L. & Gough, I. (1994). Teoría de las necesidades humanas. Icaria.
195. Dubin, D. (1996). Rapid Interpretation of EKG's. USA: Cover Publishing Company, 1996.
196. Dubin, R. (1956): “Industrial workers' worlds: A study of the" central life interests" of industrial workers”, *Social problems*, 3(3), 131-142.
197. Dubin, R., Champoux, J. E. & Porter, L. W. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 411-421.
198. Duncan, S., Edwards, R., Reynolds, T. & Alldred, P. (2004): *Children & Society*, 18, 254–265.
199. Durkheim (2005). Observatorio 7: “Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual: Necesidades y demandas”. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

200. Duxbury, L. & Higgins, C. (1991): "Gender differences in work-family conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 60-74.
201. Dytell, R. S., Pardine, P. & Napoli, A. (1985, March). Importance of occupational and non-occupational stress among professional men and women. In meeting of the Eastern Psychological Association, Philadelphia.
202. Dytell, R.S., Pardine, P.-Napoli, A. (1985): Importance of occupational and non-occupational stress among professional men and women. Paper presented at the meeting of the Eastern Psychological Association. Philadelphia.
203. Eagle, B. W., Miles, E. W. & Icenogle, M. L. (1997): "Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences?" *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 168-184.
204. Eagle, BW, Miles, EW & Icenogle, ML (1997): "Interrole conflictos y la permeabilidad de los dominios de trabajo y la familia: ¿Existen diferencias de género?" *Diario de Comportamiento Profesional*, 50 (2), 168-184.
205. Eagly, A. & Steffen, V. (1984): "Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles", *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 735- C754.
206. Eagly, B.; Mikes, E. & Icenogle, M. (1997): "Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences?" *Journal of Vocational Behavior*, 50, 2, 168-184.
207. Ehrenreich, B. & Hochschild, A. R. (eds.) (2003), *Global Women*, Metropolitan Books. Nueva York.
208. Ehrenreich, B. & Hochschild, AR (2003). *Mujeres globales. Niñeras, Criadas y trabajadores sexuales en la Nueva Economía*. Nueva York, 39-54.
209. Eisenberger, R., Fasolo, P.M. y Davis-LaMastro (1990): "Effects of perceived organizational support on employee diligence, innovation, and commitment", *Journal of Applied Psychology*, 53, 51-59.
210. Elder, G., Eccles, J., Ardel, M. & Lord, S. (1995). "Inner-City parents under economic pressure: Perspectives on the strategies of parenting". *Journal of Marriage and the Family*, 57, Estados Unidos, Wiley Blackwell, 771-784.
211. Ely, R. & Meyerson, D. (2000). "Theories of Gender in Organisations: A new Approach to Organisational Analysis and Change", *Research in Organisational Behaviour*, 22, Berkeley, Elsevier, 103-151.
212. Erdwins, C., Buffardi, L., Casper, W. & O'Brien, A. (2001): "The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self efficacy". *Family Relations*, 50, Estados Unidos, Wiley Blackwell, 230-238.
213. Erez, A. & Judge, T. (2001): "Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance". *Journal of Applied Psychology*, 86, Estados Unidos, A.P.A., 1270-1279.
214. Erickson, R.J. (2005): "¿Por cuestiones de trabajo: la emoción. El sexo, el género y la división del trabajo del hogar", *Diario del matrimonio y de la familia*, 67 (2), 337-351.
215. Esping-Andersen, G. (2007): "Introduction. The Contemporary Fertility Puzzle", en *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundación BBVA, Madrid.
216. Ester, P., Halman, L. & de Moor, R. (eds.) (1994), *The Individualizing Society. Value Change in Europe and North America*. Tilburg, Tilburg University Press.
217. Etzioni, A. (1999), *Essays in Socio-Economics*, Berlin, Springer.
218. Etzioni, A. (2014). *Bien Común*. John Wiley & Sons, Ltd.

219. Eurobarometer, The Mannheim Eurobarometer Trend File 1970-1999. Cologne, Central Archive for Empirical Social Research. (Datos distribuidos en España por ARCES-CIS).
220. Eurostat (2001), Eurostat yearbook. The statistical guide to Europe. Data 1989-1999. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
221. Eurostat, E. C. (2010). Health and safety at Work in Europe-A statistical portrait: Data 1999-2007. *Luxembourg: European Communities*.
222. Evans, P. & Bartolomé, F. (1984): "The changing pictures of the relationship between career and family", *Journal of occupational behaviour*, 5: Pág. 9-21.
223. Farkas-Klein, Chamarrita (2008): "Escala de Evaluación Parental (EEP): Desarrollo, Propiedades psicométricas y aplicaciones", *Universitas Psychologic*, 07, Bogotá, U. Javeriana, 457-467.
224. Farmer, H. S. (1985): "Model of career and achievement motivation for women and men", *Journal of Counseling Psychologist*, 32 (3), 363-390.
225. Farmer, H. S. (1997): "Women's motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: a multivariate model focusing on the effects of sex role socialization". *Journal of Career Assessment*, 5 (2), 355-381.
226. Feist, G.J., Bodner, T.E., Jacobs, J.F., Miles, M. & Tan, V. (1995): "Integrating top-down and bottom up structural models of subjective wellbeing: A longitudinal investigation. J. Personality", *Soc. Psychol.*, 68, MS 50-MS 56.
227. Feldman L, Saputi D. (2007): "Roles múltiples, cualidad del rol, apoyo social y salud en mujeres trabajadoras", *Revista venezolana de estudios de la mujer*: 12(29): 91-116.
228. Feldman, L. (2001). Social Roles, Psychosocial factors and Health in Venezuelan Working Women. Trabajo presentado para optar al título de PhD. Facultad de Medicina, Salud y Ciencias Biológicas. Universidad de Southampton. Julio. Reino Unido.
229. Feldman-Naim, S. (1991). Estrés y Gerencia: Un estudio Exploratorio del Caso Venezolano. Trabajo de Especialización para optar al título de Psiquiatra. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
230. Fernández Cordón, J. A. & Tobío Soler, C. (2005): "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales", Documento de Trabajo 79/2005, Madrid: Fundación Alternativas.
231. Fernández, J. (1983). Nuevas perspectivas en la medida de la masculinidad y feminidad [New perspectives on measurement of masculinity and femininity]. Madrid, Spain: *Editorial Universidad Complutense*.
232. Fernández, J. (2010): "El sexo y el género: dos dominios científicos diferentes que debieran ser clarificados", *Psicothema*, 22, 256-262.
233. Fernández, J., y Coello, M.T. (2010): "Do the BSRI and PAQ really measure masculinity and femininity?", *The Spanish Journal of Psychology*, 13, 998-1007.
234. Fernández, J., Quiroga, M.A., Del Olmo, I., Aróztegui, J., & Martín, A. (en prensa): "Objective assessment of gender role. Gender Roles Taskes (GRT-36)", *The Spanish Journal of Psychology*.
235. Fernández, J., Quiroga, M.A., Del Olmo, I., y Rodríguez, A. (2007): "Escalas de masculinidad y feminidad: estado actual de la cuestión", *Psicothema*, 19, 357-365.
236. Fernández, J. (2010): "El sexo y el género: dos dominios científicos diferentes que debieran ser clarificados [Sex and gender: Two different scientific domains to be clarified]", *Psicothema*, 22, 256-262.
237. Fernández, J., Quiroga, M. A., Del Olmo, I. & Rodríguez, A. (2007): "Escalas de

- masculinidad y feminidad: estado actual de la cuestión [Masculinity and femininity scales: Current state of the art]”, *Psicothema*, 19, 357-365.
238. Fernández, J., Quiroga, M.A., Del Olmo, I., Aróztegui, J., & Martín, A. (en prensa). Objective assessment of gender role. Gender Roles Taskes (GRT-36). *The Spanish Journal of Psychology*.
239. Fitzgerald, L. F. & Weitzman, L. M. (1992). Women’s career development: theory and practice from a feminist perspective (124-160)” En H. D. Lea y Z. B. Leibowitz, Adult career development. Concepts, issues and practices. The National Career Development Association (American Association for counseling and development) (2ª Ed.).
240. Folbre, Nancy (1995): “Holding hands at midnight”: The paradox of caring labor”, *Feminist economics* 1 (1): 73-92.
241. Fone, M. R., Barnes G. M. & Farrell, M. P. (1994): “Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: Examining the mediating role of negative affect”, *Journal of Marriage and the Family*, 56, 1019-1030.
242. Fone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997): “Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface”, *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
243. Forcem, F. P. L. F. C. (2001). Políticas y prácticas de la formación continua en el marco europeo.
244. Ford, M., Heinen, B. & Langkamer, K. (2007): “Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations”, *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. Recuperado el 6 de diciembre de 2010 de <http://www.ovid.com>
245. Fraguela Vale, Lorenzo Castiñeiras, J., Varela Garrote, L. (2011): “Conciliación y actividad física de ocio en familias con hijos en Educación Primaria. Implicaciones para la infancia”, *Revista de Investigación en Educación*, Volumen 9, Núm. 2: Pág. 162-173, 2011/11/19.
246. Fraguela Vale, R. Lorenzo Castiñeiras, J.J., Varela Garrote, L. (2011): “Escuela, familias y ocio en la conciliación de los tiempos cotidianos de la infancia”, *Revista de Investigación Educativa*, 29(2), 429–446.
247. Fraguela, R., Varela, L., Caride, J. A. & Lera, A. (2009). Deporte y ocio: nuevas perspectivas para la acción socioeducativa. Bilbao: Instituto de Estudios de Ocio. Universidad de Deusto.
248. Fraisse, G. (2003). El concepto filosófico de género. Del sexo al género: los equívocos de un concepto. Madrid: Cátedra Universitat de València, Instituto de la Mujer, 39-45.
249. Freixas Farré A. (1991): “Autopercepción del proceso de envejecimiento en la mujer entre 50 y 60 años”. *Anuario de psicología*. (50):67-78.
250. Freixas, A. (1997): “Envejecimiento y género: otras perspectivas necesarias”, *Anuario de Psicología*, 73, Barcelona: Pág. 31-42.
251. Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family--allies or enemies? : what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.
252. Frieze, I.H., Ferligoj, A., Kogovsek, T., Renner, T., Horvat, J., y Sarlija, N. (2003): “Gender-role attitudes in university students in The United States, Slovenia, and Croatia”, *Psychology of Women Quarterly*, 27, 256- 261.
253. Frone M.R., Rice RW. (1987): “Work-family conflict: The effect of job and family involvement”, *J Occup Behav*. 1987; 8: 45-53.
254. Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992a): “Antecedents and outcomes or

- work-family conflict: Testing a model of the work-family interface”, *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
255. Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1997): “Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents”, *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335. (Frone, Russell y Cooper, 1991).
256. Frone, M. R., Russell, M. y Cooper, M. L. (1992b): “Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?”, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
257. Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167.
258. Frone, MR, Yardley, J.K. & Markel, K.S. (1997): “Desarrollar y probar un modelo integrador de la interfaz de trabajo y la familia”, *Diario de la conducta profesional*, 50 (2), 145-167.
259. Fundación Alares (2008): Conciliación Empresa-Familia en el sector Financiero. Banca, seguros y entidades financieras, enero 2008.
260. Galambos, N. L., Almeida, D. M. & Petersen, A. C. (1990): “Masculinity, femininity, and sex role attitudes in early adolescence: Exploring gender intensification”, *Child development*, 61(6), 1905-1914.
261. Galán, A. M., Álvarez, F. V., Cuixart, C. B., Laguna, J. T., Orozco-Beltrán, D., Pérez, J. N. & Saura, P. S. (2007): “Recomendaciones preventivas cardiovasculares”, *Aten Primaria*, 39 (Suppl), 15-26.
262. Galinsky, E, Eby, S. & Peer, S. L. (2008b): 2008 Guide to Bold New Ideas for Making Work Works. New Ideas from the 2007 Winners of the Alfred P. Sloan Awards.
263. Gálvez N.P., Frau Llinares, J.M. (2005): “La conciliación del empleo y del hogar: Respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género”, *Revista española de investigaciones sociológicas*. 2; 110(1):149-171.
264. Gálvez, N. (2005): “La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad”, *RES*, 5, 91-107.
265. Gamero, C. (2005): Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. Madrid: Consejo Económico y Social.
266. García G.C., Rodríguez F.R., Fernández J.V. (2011): “Movilidad cotidiana por motivos laborales en Andalucía. Estudio de caso: El subbético cordobés”, *Vicerektorat de Relacions*: 77.
267. García, R., Rebollo, M. A., Buzón, O., González-Piñal, R., Barragán, R. & Ruíz, E. (2010): “Actitudes del alumnado hacia la igualdad de género”, *Revista de Investigación Educativa*, 28 (1), 217-232.
268. García, Y. H. (2006): “Acerca del género como categoría analítica”, *Nómadas: revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, (13), 12.
269. García-Calvente, M.M., Mateo-Rodríguez I, Maroto-Navarro G. (2004). *El impacto de cuidar en la salud y la calidad de vida de las mujeres*. *Gac Sanit* 2004;(Supl 2):83-92.
270. Gaunt, R. (2005): “The rol of value priorities in paternal and maternal involvement in child care”, *Journal of Marriage and Family*, 67, 643-655.
271. Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 482-492.
272. Giddens, A. (1991): *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern*

- Age, Stanford University Press, Stanford, CA.
273. Giddens, A., *Modernidad e identidad del yo*. Barcelona. Ed. Península. 1998.
274. Gil-Monte P.R., Moreno-Jiménez, B. (2005): “El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar”, *Pirámide*: 36-37. Madrid.
275. Gimeno, M. J., Rocabert, E. (1998): “Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional”. *Revista de orientación y psicología / AEOP*, 9 (15), 25-36.
276. Glaser, B. & Strauss, A. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine Publishing Company, Chicago (Estados Unidos).
277. Glaser, B. G., & Strauss, A. (1967). 1999. *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*.
278. Goff S J, Mount M K, Jameson R L. /1990: “Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study”, *Personnel Psychology*, 43: 793-809.
279. Gold, D. & Andrés, D.(1980): “Maternal employment and development of ten year old canadian francophone children”, *Journal of Behavioral Science*, 12 (3), 233-240. Canadien.
280. Goldberg, A. E. & Perry-Jenkins, M. (2004): “Division of labor and working-class women's well-being across the transition to parenthood”, *Journal of Family Psychology*, 18(1), 225.
281. Gomáriz, E. (1992): “Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas”, *FLACSO*, 38. Programa Chile.
282. Gómez, L. (2004): “Subjetivación y Feminismo: Análisis de un manifiesto político. *Athenea digital*”, *Revista de pensamiento e investigación social*, (5), 6.
283. Gómez, L. N. (2012). *La gestión social del cuidado: nuevos tiempos, viejas reglas. ¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad?* (Pág. 241-255). Andavira Editora.
284. Gómez, V. (2006): “Quality of family and work roles and its relationship with health indicators in men and women”, *Sex Roles*. 55: 787- 799.
285. González Moreno J.M. (2012), *El derecho de la unión europea en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral y su articulación conforme a la dicotomía público/privado*.
286. González Muñoz, E. L. & Gutiérrez Martínez, R. E. (2006): “La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica”, *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 259-270.
287. González-Camino, G. & Osca, A. (2004). *Estrés y salud laboral*. En A. Osca, *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres: Pág. 326-331.
288. González-Romá V., Peiró J. M., Luna R., Baeza J.A., Espejo B., Muñoz P. (1991): “Un estudio de la estructura factorial del Cuestionario de Salud General (GHQ- 12): Comparación de dos modelos factoriales”, *Psicológica*, 12: 119-29.
289. Goodin, R. E. (2001), “Work and Welfare: Towards a Post-productivist Welfare Regime”. *British Journal of Political Science*, vol. 31, 13-39.
290. Goodstein, 1994; Osterman, 1995; Ingram y Simons, 1995). Goodstein, J. D. (1994): “Las presiones institucionales y Estratégico de Respuesta: Participación del Empleador en Cuestiones trabajo-familia”, *Academy of Management Journal*, 37: 350-382.
291. Gooldsmith, S.B. (1973): “A reevaluation of health status indicator”. *Health Services Reports* 88(10), 937-941.
292. Gordon, H.A. & Kammeyer, K. (1980): “The gainful employment of women with small

- children”, *Journal of Marriage and the Family*, 42 (2), 327-336.
293. Gordon, T. (1990). *Feminist mothers*. Londres: Macmillan.
294. Gracia, F. González, P. & Peiró, J. (1996) El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. En J. Peiró y Prieto (Eds), *Tratado de Psicología del Trabajo* (vol.II), 187-223.
295. Gracia, F. J., Salanova, M. & González, P. (1996): “La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo”, *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12, 27-49.
296. Gracia, F., González, P. & Peiró, J.M^a. (1996): “El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida”, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo, Madrid: Síntesis: Pág. 187-223.
297. Gracia, P. & Bellani, D. (2010). *Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo*. Madrid: Fundación Alternativas.
298. Grau, E. G. (2011). *Psicología social del trabajo* (Doctoral dissertation, Universidad de Valencia).
299. Grbich, C. (1994): “Women as primary breadwinners in families where men are primary caregivers. Australian and New Zealand”, *Journal of Sociology*, 30(2), 105-118.
300. Greenhaus J. H. (1999), Parasuraman S. Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In Powell GN, editor. *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks, CA: Sage: Pág. 391-412.
301. Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985): “Sources of conflict between work and family roles”, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
302. Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981): “Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process”, *Human Resource Planning*, 4(1), 1-10.
303. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
304. Grover Duffy, K., Grosch, J.W. & Olczak, P.V. (1996): *La mediación y sus contextos de aplicación*. Barcelona: Paidós.
305. Gurin, G, Veroff, S, Field S. (1960). *Americans view their Mental Health*. Basic Books, New York.
306. Gutek, B. A., Repetti, R. & Silver, D. (1988). Nonwork roles and stress at work. En C. Cooper y R. Payne (Eds.), *Causes, coping, and consequences of stress at work* (Pág. 141-174). Wiley: Nueva York.
307. Gutek, B.; Searle, S. & Klepa, L. (1991): “Rational versus gender role explanations for work-family conflict”, *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
308. Guyatt, G.H., Feeny, D.H. & Patrick, D.L. (1993). “Measuring health-related quality of life”. *Annals of Internal Medicine* 118(8), 622-629.
309. Guzmán, N., Grau, R., Recouso, C., Navajas, J. & Villanueva, N. (2009): *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
310. Guzmán, V. y Todaro, R. (2001): “Apuntes sobre género en la economía global” en: *El género en la economía. De la conciliación a la corresponsabilidad*, Ediciones de las mujeres, Núm. 32. Centro de Estudios de la mujer. Madrid. Ed. Isis Internacional.
311. Hakim, C. & Alberdi, I. (2007): “Ideas y valores que influyen en los comportamientos familiares” En: Delgado, M. (ed) (2007) *Encuesta de fecundidad y valores 2006*. Centro

- de Investigaciones Sociológicas. *Opiniones y actitudes* Núm. 59. Madrid: CIS: Pág. 143-218.
312. _____ (2005) Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades. Madrid: CIS.
313. Hakim, C. (1998): “Developing a theory for the twenty-first century: preference theory”, *British Journal of Sociology*, 49 (1).
314. Hakim, C. (2005), Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades, Madrid, CIS.
315. Hale, Cara; Hannum, James & Espelage, DOROTHY (2005): “Social Support and Physical Health: The Importance of Belonging”, *Journal of American College Health*, 53 (6), 276-284.
316. Hammer, L. B., Bauer, T.N. & Grandey, A.A., (2003), Work-family conflict and work related withdrawal behaviors, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17: Pág. 419-437
317. Hammer, LB, Allen, E., & Grigsby, TD (1997): “Conflicto trabajo-familia en las parejas de doble ingreso: Entre-individuales y efectos cruzados de trabajo y la familia”, *Diario de la conducta profesional*, 50 (2), 185-203.
318. Handy, C. (1978). The family: Help or hindrance? En C. Cooper, y R. Payne, (Eds), *Stress at work*. Chichester: John Wiley and Sons.
319. Hanser, L. & Muchinsky, P. (1978): “Work as an information environment”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 47- 60. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 De <http://www.sciencedirect.com>
320. Hanson, S. & Pratt, G. (1995). Gender, work, and space. Psychology Press.
321. Harding, S. D. & Hilkspoors, F. J. (1995), “New work values: in theory and practice”. *International Social Science Journal*, vol. 145, 441-455.
322. Harmon, L.W. (1977). “Do gender differences necessitate separate career development theories and measures?” , *Journal of career assessment*, 5 (4), 463-470.
323. Hastings, R.P. & Brown, T. (2002): “Behavior problems of children with autism, parental self-efficacy, and mental health”, *American Journal on Mental Retardation*. 107, Estados Unidos, 222-232.
324. Hawksworth, J. (2006). El mundo en 2050: lo grande que se las principales economías de mercado emergentes conseguir y cómo pueden competir la OCDE? PricewaterhouseCoopers.
325. Health Survey © 1996, 2000 adaptada por J. Alonso y cols 2003.
326. Hechter, M. Nadel, L. & Michod, R. E. (eds.) (1993). *The Origin of Values*. New York, Aldine de Gruyter. (Pág. 1-28).
327. Hein, C. (2006): Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global, Informes OIT, OIT y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2006.
328. Helmreich, R. J., Spence, J. T. & Holahan, C. K. (1979): “Psychological androgyny and sex role flexibility: a test of two hypothesis”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1631-1644.
329. Helterline, M. & Nouri, M. (1994): “Aging and Gender: Values and Continuity”, *Journal of Women & Aging*, vol. 6 (3): Pág. 19-37.
330. Henderson-King, D. H. & Stewart, A. J. (1994): “Women or feminists?: Assessing women’s group consciousness”, *Sex Roles*, 31, 505-516.
331. Heras, M. A. D. (1996), *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

- 332.Herranza Gómez, Y. (2006). Igualdad bajo sospecha. El poder transformador de la educación. Madrid: Narcea, S.A. 2006. Laboratorio feminista. Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista. Producción, reproducción, deseo, consumo. Madrid: Tierradenadie Ediciones.
- 333.Hibbard, J. & Pope, C. (1993): "The quality of social roles as predictor of morbidity and mortality", *Social Science y Medicine*, 36(13), 217-255.
- 334.Higgins, C. A., Duxbury, L. E. & Irving, R. H. (1992): "Work-Family Conflict in the Dual-Career Family", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- 335.Hiu-lun Tsai, E. & Coleman, D. J. (2009): "The influence of constraints and self-efficacies on participation in regular active recreation", *Leisure Sciences*, 31 (4), 364-383.
- 336.Hobfoll, S. E. (2002): "Social and psychological resources and adaptation", *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307.
- 337.Hochschild, A. & Machung, A. (2012). The second shift: Working families and the revolution at home. Penguin.
- 338.Hochschild, Arlie Russell (1983), The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling, California: University of California Press.
- 339.----- (1989), The second shift: Working parents and the revolution at home. New York: Viking.
- 340.----- (1997), The time bind: when work becomes home and home becomes work, NY: Metropolitan Books.
- 341.----- (2001): "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional" en Giddens, A. & Hutton, W. (eds.) (2001), En el límite: La vida en el capitalismo global, Tusquets, págs. 187- 208.
- 342.Holahan, C. K. & Gilbert, L. A. (1979): "Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples", *Human Relations*, 32, 451-467.
- 343.Hontagas, P.M. & Peiró, J.M. (2002): "Ajuste persona-trabajo", en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto., Madrid: Síntesis: Pág. 251-281.
- 344.Hopkins, D. (1989). Investigación en el aula: Guía del profesor. Promociones y Publicaciones Universitarias, PPU.
- 345.House, J.S. (1981). Work stress and social support. Reading, MA: Addison-Wesley.
- i. <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>
 - ii. <http://www.uam.es/gerardo.meil/publications/conciliaciongrandesempresas2007.pdf>
- 346.Hughes, D., Galinsky, E. & Morris, A. (1992): "The effects of job characteristics on marital quality: specifying linking mechanisms", *Journal of Marriage and the Family*,
- 347.Hunt, S. (1998). Cross-cultural issues in the use of quality of life measures in randomized controlled studies. En: Quality of Life Assessment in Clinical Trials. Ed. Staquet, M.; Hays, R.; Fayers, P.M.; Oxford University Press: Pág. 51-68.
- 348.Hunt, S., Mc Ewen, J., Mc Kenna S.P. (1986). Measuring health status. London, Croom Helm.
- 349.Hurtado Martínez M.D.C., Colmenero Herreros I. Santos Segovia A. (2010), Perspectiva de género en las políticas públicas de conciliación en Castilla La Mancha. Albacete: Bomarzo; 150.
- 350.Hytko, J., Kright, S. (1999): "Body, mind and spirit: towards the integration of

- religiosity and spirituality in cancer quality of life research”, *Psycho-oncology* 8: 439-450.
- 351.I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla. Acuerdo Junta de Gobierno 16/06/2009.
- 352.Idrovo, S. (2006). Las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en las Empresas Colombianas. *Estudios Gerenciales*: Pág. 40-70.
- 353.II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla. Acuerdo Junta de Gobierno 14/05/2014.
- 354.Informe de la Comisión Europea sobre el seguimiento de la Comunicación (1998): “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”.
- 355.Informe de Siniestralidad Laboral (2004). UGT. Madrid.
- 356.Informe sobre IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 1995.
- 357.Inglehart, R. (1977), *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*, Princeton, Princeton University Press.
- 358.Inglehart, R., Basanez, M. & Moreno, A. (1998). *Human values and beliefs: A cross-cultural sourcebook: Political, religious, sexual, and economic norms in 43 societies: Findings from the 1990–1993 World Values Survey*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- 359.Ingram, P. & Simons, T. (1995): “Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to Work-Family issues”, *Academy of Management Journal*, 38, 5: Pág. 1466-1482.
- 360.Instituto Nacional de Estadística [INE] (2004). 15 de mayo: Día Internacional de la Familia. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística, 2. Recuperado el 9 de noviembre de 2010, de http://www.ine.es/revistas/cifra/cifra_15mayo.pdf
- 361.International Social Survey Program (ISSP) (1997), *Work Orientations*. CD-ROM with data for 25 countries. Madrid, ASEP-CIS-ZA.
- 362.Iwata, N. & Suzuki, K. (1997): “Role stress- Mental Health Relations in Japanese Bank Workers: A Moderating Effect of Social Support”, *Applied Psychology: An international review*, 46 (2), 207-218.
- 363.Izquierdo, M. J. (2013), “La socialización de género”, en C. Díaz y S. Dema, *Sociología y Género*, Madrid, Tecnos.
- 364.Izraelí, D. (1993): “Work-Family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel”, *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 3, 371-388.
- 365.Jeffrey, H., Greenhaus & Gary N. P. (2001), Cuando el trabajo y la familia son aliados: una teoría del trabajo y la familia Enriquecimiento: Academia Administrar V 01 de enero 2006 31 : 1 72 - 92; —Madoo y Niebrugge-Brantley.
- 366.Jiménez Figueroa A., Fuentes Chamorro, C. (2013): “Equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con y sin cargos de dirección en servicios públicos”, *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(38).
- 367.Jiménez, M.J. (2002): “La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Boletín Económico de ICE*, 2741, Págs. 37-52.
- 368.Johnson, G.J. & Johnson, W.R. (1997): “Perceived Overqualification, Emotional Support, and Health”, *Journal of Applied Social Psychology*, 27(21), 1.906-1.918.
- 369.Johnson, J. V. (1986). The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden. Unpublished doctoral dissertation, *John Hopkins University*, Baltimore, MD.
- 370.Johri, R. & Misra, R. K. (2014): “Self-Efficacy, Work Passion and Wellbeing: A

- Theoretical Framework”, *IUP Journal of Soft Skills*, 8(4), 20.
371. Joint European Foundation (2006). Working time and work-life balance: A policy dilemma? Background paper. Bruselas: European Foundation for the improvement of living and working conditions. Recuperado de www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/96/en/1/ef0696en/pdf
372. Jones, H.M. (1953). *The pursuit of happiness*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
373. Judge, T. A. & Higgins, C. A. (1999): “The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the lifespan”, *Personal Psychology*, 52, 621–653.
374. Junter-Loiseau, A. & Tobler, C. (1999): Reconciliación de productos nacionales y el cuidado de personas con trabajo remunerado. Enfoques en la legislación y la política internacional instrumentos y en los Discursos científicas, en Hufton O. e Kravaritou, Y., *El género y el uso del tiempo*, La Haya, Kluwer Law Int.
375. Kahn, R. L., & Katz, D. (1985). *Psicología social de las organizaciones*.
376. Kalimo, R., Tenkanen, L., Haermae, M., Poppius, E. & Heinsalmi, P. (2000): “Job stress and sleep disorders: Findings from the Helsinki Heart Study”, *Stress Medicine*, 16, 65-75.
377. Kamerman, S.B. (1981). *Parenting in an unresponsive society*. Nueva York: Free Press.
378. Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.
379. Karasek, R. (2000). El Modelo de Demandas-Control: Enfoque Social, Emocional y Fisiológico del Riesgo de Estrés y Desarrollo de Comportamientos Activos. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. p 34.6-43.16.
380. Karasek, R., Gardell, B. & Lindell, J. (1987): “Work and nonwork correlates of illness and behaviour in male and female Swedish white collar worker”, *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 187-207.
381. Karnofsky, D.A. & Burchenal, J.H. (1949). “The clinical evaluation of chemotherapeutic agents in cancer”. En: *Evaluation of Chemotherapeutic Agents*.
382. Kelly, J. A. & Worrel, J. A. (1977): “New formulations of sex roles and androgyny: a critical review”, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45, 1101-1115.
383. King, L.A., Mattimore, L.K., King, D.W. & Adams, G.A. (1995): “Family Support Inventory for Workers: a new measure of perceived social support from family members”, *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
384. Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998): “Antecedents and outcomes of work–family conflict among employed men and women in Finland”, *Human Relations*, 51, 157–177.
385. Koca, C., Henderson, K. A., Asci, F. H. & Bulgu, N. (2009): “Constraints to leisure-time physical activity and negotiation strategies in Turkish women”, *Journal of Leisure Research*, 41 (2), 225-251.
386. Konrad, A. M. & Hartmann, L. (2002). Gender differences in attitudes toward affirmative action programs in Australia: Effects of beliefs, interests, and attitudes toward women. *Sex*
387. Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983): “A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198- 215.
388. Kossek, E.E. & Ozeki, C. (1998), Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organisational behaviour, *Human resources research, Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No. 2: Pág. 139-49.
389. Kossek, E.E. & Ozeki, C. (1999): “Cerrando la política laboral y familiar y la brecha de

- la productividad: Una revisión de la literatura de la Comunidad, Trabajo y Familia”, 2 (1), 7-32.
390. Krueger, R. A. (1988). *Focus groups: a practical guide for applied research*. Londres: Sage.
391. Kruskal, W. H., & Wallis, W. A. (1952): “Use of ranks in one-criterion variance analysis”, *Journal of the American statistical Association*, 47(260), 583-621.
392. Kuyken, W., Orley, J., Hudelson, P., Sartorius, S. (1994): “Quality of Life Assessments across cultures”, *International Journal of Mental Health*, 23 (2): 5- 27.
393. La Asamblea General de la ONU, en la resolución 66/81 de 12 de julio de 2012 decretó el 20 de marzo Día Internacional de la Felicidad.
394. Labañino Cantillo A, Pérez Piñero J, Duarte Zamora E, Felipe Quintana V. (2013): “Situación social y el estilo de vida de la mujer a través de la historia”, *Revista Cubana de Tecnología de la Salud.*; 3(3).
395. Lafargue, P. (1980). *El derecho a la pereza* (Vol. 116). Editorial Fundamentos.
396. Lagarde, M. (1996). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. Metodología para los estudios de género. México: Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 48-71.
397. Lagarde, M. (1998). Identidad genérica y feminismo. Género, teoría y método: Una mirada latinoamericana, 15.
398. Lamas, M. (1986): “La antropología feminista y la categoría" género". *Nueva Antropología*”, *Revista de Ciencias Sociales*, (30), 173-198.
399. Lamas, M. (1996). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual, 327-366.
400. Lambert, D. M. & Cooper, M. C. (2000): “Issues in supply chain management”, *Industrial marketing management*, 29(1), 65-83.
401. Lambert, E. & Hogan, N. (2009). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent: A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review* 34 (1), 96-118. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://cjr.sagepub.com/content/34/1/96.short>.
402. Lambert, S. (1990): “Processes linking work and family: A critical review and research agenda”, *Human Relations*, 43, 239-257.
403. Langan-Fox, J. & Poole, M. E. (1995): “Occupational stress in Australian business and professional women”, *Stress Medicine*, 11, 113-122.
404. Langan-Fox, J. (1996): “Validity and reliability of measures of occupational stress using samples of Australian managers and professionals”, *Stress Medicine*, 12, 211-225.
405. Lapierre, L. M. & Allen, T. D. (2006): “Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2), 169-181.
406. Lapierre, L., Spector, P. & Leck, J. (2005): “Sexual Versus Nonsexual Workplace Aggression and Victims' Overall Job Satisfaction: A Meta- Analysis”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 155–169. Recuperado el 6 de diciembre de 2010 de <http://www.ovid.com>
407. LaRocco, J.M., House, J.S. & French, J.R.P. (1980): “Social support, occupational stress, and health”, *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
408. Lederberg, A. & Prezbindowski, A. (2000). Impact of child deafness on mother-toddler interaction: Strengths and weaknesses. Chapter in Spencer, Patricia, Erting, Carol

- (Eds.), *The deaf child in the family and at school*. Editorial Mahwah, New Jersey. Estados Unidos.
409. Lemus Martín, S., Castillo, M., Morales, M. C. M., García, J. L. P. & Ryan, E. (2008): "Elaboración y validación del Inventario de Sexismo Ambivalente para Adolescentes. International", *Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(2), 537-562.
410. Lennon, M. C. & Rosenfield, S. (1992): "Women and mental health: The interaction of job and family conditions", *Journal of Health and Social Behaviour*, 33, 316-327.
411. Lennon, M. C. (1995): "Work conditions as explanations for the relation between socioeconomic status, gender, and psychological disorders", *Epidemiologic reviews*, 17(1), 120-127.
412. Levant, R. F., Hirsch, L., Celentano, E., Cozza, T., Hill, S., MacEachern, M. (1992): "The male role: An investigation of contemporary norms", *Journal of Mental Health Counseling*, 14, 325-337.
413. Levi, L. (2001). Psycho-socio-economic determinants for stress and depression: A call for action. Coping with stress and depression related problems in Europe. Final Report European Union Presidency, Brussels, 25-27/10/2001: 17-20.
414. Levinson, D. (1978), *The seasons of man's life*, Nueva York, Knopf.
415. Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, January, 3-13.
416. Lewine, R.R.J., Thurston-Snoha, B-J. & Ardery, R. (2006): "Sex, gender, and neuropsychological functioning in schizophrenia", *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 28, 1362-1372.
417. Lewis, S. (1991). Motherhood and employment: The impact of social and organizational values. En A. Phoenix, A. Woollett y E. Lloyd (Eds.), *Motherhood. Meanings, practices and ideologies* (Pág. 195-215). Londres: Sage.
418. Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral. (Ley 39/1999, 5 noviembre). BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, 38934-38942.
419. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. *B.O.E.*, Núm. 298(2), 43088-43099.
420. Likert R. (1932). A technique for the measurement of attitudes *archives of psychology*, Núm.140.
421. Linehan, M., Comtois, K., Brown, M., Reynolds, S., Welch, S., Sayrs, J. (2002). DBT vs. non behavior treatment by experts in the community: Clinical outcomes at one year. In S.K.Reynolds (Ed.), *The University of Washington study for borderline personality disorders: DBT vs. non-behavioral treatment by experts in the community*. Reno, NV: Association for the Advancement of Behavior Therapy.
422. Lipovetsky, G. (2003). "La familia ante el reto de la tercera mujer: amor y trabajo" en: *la familia en la sociedad del siglo XXI*. Jornadas de 17, 18 y 19 de Febrero de 2003. Libro de ponencias. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid.
423. Lipsmeyer, E. (2005). Adolescent co-parenting relationships and their effect on parental self-efficacy. Tesis no publicada. Faculty of Auburn University.
424. Locke E. (1968). Towards a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3 (2), 157- 189. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://psycnet.apa.org/?fa=main.doiLanding&uid=1968-11263-001>
425. Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349. Chicago: Rand

- McNally.
- 426.Locke, E. A. & Henne, D. (1986): “Work motivation theories”, *International review of industrial and organizational psychology*, 1, 1-35.
- 427.Locke, L.M. & Richman, C. (1999): “Attitudes toward domestic violence: Race and gender issues”, *Sex Roles*; 40 (3/4), 227-247.
- 428.Lockesley, A. (1980): “On the effects of wives employment an marital adjustment and companionship”, *Journal of Marriage and the Family*, 42 (82), 337- 346.
- 429.López M.T.L., Castro A.V. (2004), Conciliación de familiar y laboral en la unión europea: Valoración de las políticas públicas. Consejo Económico y Social.
- 430.López, López, T. (2006): “Los problemas de la conciliación de la vida laboral y familiar entre varones y mujeres: situación actual y propuestas de intervención desde las políticas públicas para la corresponsabilidad”, en Casado y Gómez, Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI, Editorial Biblioteca.
- 431.Lousada Arochena J.F. (2010): “El tratamiento jurídico de la fibromialgia en perspectiva de género. Aequalitas”, *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. (26):30-37.
- 432.Lozano, S. & Repetto, E. (2007). “Las dificultades en el proceso de decisión vocacional en relación con: el género, el curso académico y los intereses profesionales”. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, V18, 1, 1er semestre, 5-16.
- 433.Lundberg, U. (1996) “Influence of paid and unpaid work on psychophysiological stress responses of men and women”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 117.
- 434.MacEwen, K. E. & Barling, J. (1994): “Daily consequences of work interference with family and family interference with work”, *Work and Stress*, 8, 244–254.
- 435.Machado, S. M., Delgado, J. L. G. & Seara, L. G. (1997). Las estructuras del bienestar: derecho, economía y sociedad en España. Escuela Libre.
- 436.Macinnnes J. (2005): “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1):35-71.
- 437.MacKinnon, C. E., Stoneman, Z., & Brody, G. H. (1984). The impact of maternal employment and family form on children's sex-role stereotypes and mothers' traditional attitudes. *Journal of Divorce*, 8(1), 51-60.
- 438.Madariaga, I. A. & Antón, V. A. N. (2008): “Aspectos estadísticos del Cuestionario de Calidad de Vida relacionada con salud Short Form-36 (SF-36)”, *Estadística española*, 50(167), 147-192.
- 439.Madoo Lengermann, P. & Niebrugge-Brantley, H. (2001), Las primeras sociólogas y la teoría sociológica clásica: 1830-19 en George Ritzer, Teoría Sociológica Clásica, McGraw Hill/ Interamericana, España: Pág. 353-392.
- 440.Madoo Lengermann, P. & Niebrugge-Brantley, H. (2002), Teoría Feminista contemporánea en George Ritzer, Teoría Sociológica Moderna, McGraw Hill/ Interamericana, España: Pág. 379-440.
- 441.Mainstreaming de Género (1999). Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Comisión Europea, Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- 442.Mañas, E. & Garrido, R. (2007). Políticas de conciliación en las empresas. Un análisis del caso Español. Colección EOI Empresas: Pág. 83-100.
- 443.Mañas, E. & Garrido, R. (2008): “La compatibilidad entre trabajo y vida personal un nuevo reto para las empresas españolas”, *Economía Industrial*, 367, págs.167-184.
- 444.Marín, M; Infante, E. & Rivero, M. (2002): “Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia”, *Revista de Psicología Social*,

445. Maroto-Navarro G, García Calvente M.M., Mateo-Rodríguez I. (2004): "El reto de la maternidad en España: dificultades sociales y sanitarias", *Gac Sanit* (Supl 2):13-23.
446. Martín Llaguno M, Guirao Mirón C. (2012), El debate parlamentario sobre conciliación familiar y laboral en España: Análisis de una década de iniciativas.
447. Martín Palomo, M. T. (2008), "Las nuevas fronteras de la desigualdad: corresponsabilidad y socialización de los cuidados", en Primer encuentro europeo Mujeres, Trabajo y Empleo. Nuestro presente, nuestro futuro, Ayuntamiento de Sevilla-Delegación de la mujer, Sevilla.
448. Martín, T. T. (2005): "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 015-033.
449. Martínez Benlloch, I. (1996). Subjetividad y género. Valencia: Episteme.
450. Martínez, C. & Paterna, C. (2001): "Auto atribuciones de género y su relación con los dominios laboral y familiar", *Revista de Psicología Social*, 16, (1) 59-70. Murcia.
451. Martínez, C. (1997). Roles vitales, auto esquema de género y su relación con el conflicto interrol. Informe de investigación no publicado.
452. Martínez, C., Martínez, V., José, J., Paterna Bleda, C. & Alcázar, A. R. (2002): "Antecedentes del conflicto inter-rol y su relación con el auto esquema de género", *Anales de Psicología*, Núm. 18(2): Pág. 305-317.
453. Martínez, M. & Osca, A. (2002): "Análisis psicométrico del Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores", *Psicothema*. Vol 14: Pág. 310-316.
454. Martínez-Pérez, M.D. & Osca, A. (2001): "Estudio psicométrico de la versión española de la escala de "Conflicto Familia-Trabajo" de Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983", *Revista de Psicología Social*, 16, (1) 43-58.
455. Maton, Kenneth & Wells, Elizabeth (1995): "Religion as a community resource for well-being prevention, healing, and empowerment pathways", *Journal of Social Issues*, 51(2), 177-193.
456. Mayobre, P. (2001). Decir el mundo en femenino. publicaciones en línea de la Universidad de Vigo: [http://webs, uvigo, es/pmayobre/indicedearticulos, htm](http://webs.uvigo.es/pmayobre/indicedearticulos.htm).
457. McBride, B. A. & Mills, G. (1993): "A comparison of mother and father involvement with their preschool age children", *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 457-477.
458. McBride, B. A., Brown, G., Bost, K., Shin, N., Vaughn, B., & Korth, B. (2005): "Paternal identity, maternal gatekeeping, and father involvement", *Family Relations*, 54, 360-372.
459. McGrath, J. E. (1970). A conceptual formulation for research on stress. En J. E. MacGrath, social and psychological factors in stress. New York: Holt Rinehart and Winston: Pág. 10-21.
460. Mederer, H. (1993): "Division of labor in two-earner homes: Task accomplishment versus household management as critical variables in perceptions about family work", *Journal of Marriage and The Family*, 55, 133-145.
461. Medina, L. J. G. & Calvo, E. G. (1997). El concepto de estrategias familiares. In *Estrategias familiares* (Pág. 13-36). Alianza Editorial.
462. Meil, G., García Sainz, C., Luque, M. A. & Ayuso, L. (2007): El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas, Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
463. Melamed, T. (1995): "Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants, or simply sex discrimination". *Applied psychology: an international review*, 44 (4), 295-314.
464. Melchior, M., Caspi, A., Milne, B., Danese, A., Poulton, R. & Moffitt, T. (2007):

- “Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men”, *Psychological Medicine.*, 37 (8), 1119-1129.
465. Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A. & Tomás J.M. (1990): “Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26, Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional”, *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de http://www.uv.es/meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
466. Mendelsohn, G. A. & Griswold, B. B. (1967). Anxiety and repression as predictor of the use of incidental cues in problem solving. *Journal of personality and social psychology*, 6(3), 353.
467. Meneses, R., Feldman, L. & Chacón, G. (1999): “Estrés, Apoyo Social y Salud de la Mujer con Roles Múltiples”, *Revista Interamericana de Psicología.*, 33(1), 109-132.
468. Mennino, S.F., Rubin, B.A. & Brayfield, A. (2005): “Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture”, *The Sociological Quarterly*, Vol. 46, 107–135.
469. Mercader, J. R. (2008): Productividad y conciliación en la vida laboral y personal. Análisis de situación y propuestas para el futuro, Fundación telefónica.
470. Mier, V., Romero, Z., Canto, A. & Mier, R. (2007): “Interpretando el cuidado. Porqué cuidan sólo las mujeres y qué podemos hacer para evitarlo”, *Abendua* (42) 2-38.
471. Miguélez, F., Torns, T., Borrás, V., Moreno, S. & Recop, C. (2005): “El tiempo de trabajo: ¿la última frontera?”. En *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, Núm. 6, págs. 83-104.
472. Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2ª Ed.). Thousand Oaks, California. Sage.
473. Minayo, M.C., Hartz, Z.M., Buss, P. (2000): “Quality of life and Health: a necessary debate”, *Ciencia & Saúde Coletiva. Abrasco*, Vol. 5, 1, 7-18.
474. Míngue, A.M. (2011): “La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género. Comunitania”, *Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*. (1):89-111.
475. Mondejar, C. B., Bengoa, C. C., & Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Icaria.
476. Money, J., Hampson, J. G. & Hampson, J. L. (1955): “Hermaphroditism: recommendations concerning assignment of sex, change of sex and psychologic management”, *Bulletin of the Johns Hopkins Hospital*, 97(4), 284-300.
477. Montané Capdevila, J. (1993): “Orientación ocupacional. Barcelona. Ceac. Barreras en el desarrollo profesional femenino”) *REOP*. Vol. 19, Núm. 1, 1er Cuatrimestre, 2008 (Pág. 61-72)
478. Montecino, S. (1997). *Palabra dicha: escritos sobre género, identidades, mestizajes*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
479. Monterde, S.; Salvat, I.; Montull, S.; Fernández-Ballart, J. (2004): “Validación de la versión española del Fibromyalgia Impact Questionnaire”, *Revista Española de Reumatología*, 31(9), 507–514.
480. Montero Souto, P. (2006): Herramientas de las políticas públicas del tiempo en las ciudades. Ponencia presentada en Congres Internacional Temps, Ciutadania i Municipi, Barcelona, 24-26 de mayo de 2006.
481. Moorosi-Mokolatsie, P. (2006). Creating linkages between private and public: Do women principals have a chance? Disponible en: <http://www.topkinisis.com/conference/CCEAM/wib/index/outline/PDF/MOOROSI->

- MOKOLATSIE%20Pontso.pdf [2010, 30 de septiembre]
482. Morales, M. C. M. (1993). Categorías de género: consecuencias cognitivas sobre la identidad. *Revista de Psicología Social*, 8(2), 171-187.
483. Morán, C. (2009). Infancia y familias a ritmo del tiempo escolar. En M. Cuenca & E. Aguilar (Eds.), *El tiempo de Ocio: transformaciones y riesgos de la sociedad apresurada* (Pág. 177-193). Bilbao: Universidad de Deusto.
484. Moscoso, D. y Moyano, E. (2009): "Deporte, salud y calidad de vida", *Colección Estudios Sociales*, Núm. 26. Barcelona: Fundación "La Caixa".
485. MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. Academic Pr.
486. Moya Morales, M. C. (1993): "Categorías de género: consecuencias cognitivas sobre la identidad", *Revista de Psicología Social*, 8(2), 171-187.
487. Moya, M. & Expósito, F. (2001): "Nuevas formas, viejos intereses: neosexismo en varones españoles", *Psicothema*, 13(4), 643-649.
488. Muñoz, E. L. G. & Martínez, R. E. G. (2006): "La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica", *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 259-270.
489. Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada*. Madrid, Ed. Siglo XXI.
490. Narayanan, L., Menon, S. & Spector, P. (1999): "Stress in the workplace: a comparison of gender and occupations", *Journal of Organizational Behavior* 20, 63-73.
491. Naughton, M. J., Shumaker, S. A., Anderson, R. T. & Czajkowski, S. M. (1996). Psychological aspects of health-related quality of life measurement: tests and scales. *Quality of Life and Pharmacoeconomics in Clinical Trials*. Spilker, B. Cap, 15, 117-131.
492. Near, J.P., Rice, R.W., Hunt, R.G. (1980): The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5, 415-429.
493. Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrin, R. (1996): "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales", *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
494. *New England Journal of Medicine* 334(13), 835-840.
495. Nicholson, N. & Arnold, J. (1991): "From expectation to experience: Graduates entering a large corporation", *Journal of Organizational Behavior*, 12, 413-429.
496. Nicholson, N. & West, M. (1989). *Transitions, work histories, and careers*. Handbook of career theory, 181, 201.
497. Nicola, J.A. & Hawkes, G.R. (1986): "Marital satisfaction of dual-career couples: Does sharing increase happiness?" *Journal of Social Behavior and Personality*, 1 (1), 47-60.
498. Niles, I. & Pease, A. (2001, October). Towards a standard upper ontology. In *Proceedings of the international conference on Formal Ontology in Information Systems-Volume 2001* (Pág. 2-9). ACM.
499. Nilles, J. (1973). *The telecommunications-transport tradeoff. options for tomorrow and today*. California: Jala International.
500. Nilles, J. (1994). *Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters*. Nueva York: Van Nostrand Reinhold.
501. Nirenberg, O., Brawerman, J. & Ruiz, V. (2000). *Evaluar para la transformación*. Paidós.
502. Noor, N.M. (2002): "Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways", *The Journal of Social Psychology*, 142 (5), 645-662.
503. Nussbaum, M. (1996): "Virtudes no relativas: un enfoque aristotélico". Op. Cit.

504. Nussbaum, M. y Sen, A. (1996): La calidad de vida. F.C.E. México.
505. O'Connell, K., Lofty, M., Fleck, M., Mentegech, A., Eisemann, M., Elbi, H., Schwartzmann, L. (WHOQOL GROUP) (1999): "How do spiritual, religious and personal health beliefs affect quality of life: further development into the World Health Organization (WHOQOL-100) measure", *Quality of Life Research*; Vol. 8: 606.
506. O'Driscoll, M. P. & Humphries, M. (1994): "Time demands, interrole conflict, and coping strategies among managerial women. International", *Journal of Employment Studies*, 2, 57-75.
507. O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. & Hildreth, K. (1992): "Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences", *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
508. Oakley, A. (1974). Housewife. Harmondsworth: Penguin.
509. Oecd (2007): Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries, Organisation for Economic Cooperation and Development, París.
510. Offe, C. & de Deken, J. de (2000), "Trabajo, ocio y participación social", en, S. Muñoz Machado.
511. OIT (2009). Trabajo y familia hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Disponible en: http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/...trab_familia%5BOIT-PNUD%5D.pdf. [2009, 06 de septiembre]
512. Organización Internacional del Trabajo y Asociación Internacional de Ergonomía. (2000). Lista de comprobación ergonómica. Ergonomics Check points. Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo. Trad.: Instituto Superior Politécnico "José Antonio Echeverría" La Habana.
513. Orozco, A. P. 3.1 El debate sobre el trabajo doméstico.
514. Osca, A. & Martínez-Pérez, M.D. (2002): "Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales", *Revista de Psicología Social* 17(2): Pág. 193-205.
515. Osherson, S., Dill, D. (1983): "Varying work and family choices: their impact on men's work satisfaction", *Journal of Marriage and the Family*, 45, 339-346.
516. Padilla Carmona M.T. (2001), Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia*: 1:17.
517. Padilla Carmona, M.T. (2002). "Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral (73-95)". En E. Moreno y S. Villegas (Eds.), Introducción a los estudios de la mujer. Una mirada desde las Ciencias Sociales, Huelva. Diputación Provincial. Seminario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Huelva.
518. Papí, N. (2005). "La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad". *Revista Española de Sociología*, Núm. 5: Pág. 91-107.
519. Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. & Granrose, C.S. (1992): "Role stressors, social support and well-being among two-career couples", *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
520. Parasuraman, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V.M. & Beutell, N.J. (1996): "Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being", *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300. Rodríguez, I., Hontangas, P., Bravo, M.J., Grau, R. y Ramos, J. (1993).
521. Parella Rubio, S. (2008), La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género [en línea].
522. Parella, S. & Samper, S. (2007): "Factores explicativos de los discursos y estrategias de

- conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España”, *Papers*, 85, 157-175.
523. Paterna Bleda, C., Mira P.A., Martínez Martínez, C, Martín-Aragón, G.M. (2003): “Aspectos psicosociales de la fibromialgia: Una perspectiva de género”, *Revista de psicología social aplicada.*; 13(1):91-111.
524. Paterna, C. & Martínez Martínez, M. D. C. (2009): “Influencia de las variables de género en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado”, *Interamerican Journal of Psychology*, 43(2), 241-249.
525. Paterna, C. & Martínez, C. (2003): “Tradicionalismo de los papeles maternos y la relevancia del trabajo Tradicionalismo de los roles maternos y relevancia del trabajo”, *Intervención Psicosocial*, 12 (1), 83-93.
526. Pavalko, E. K., Mossakowski, K. N. & Hamilton, V. J. (2003): “Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women’s physical and emotional health”, *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 18–33.
527. Payton-Miyazaki, M. & Brayfield, A. H. (1976). The good job and the good life: Relation of characteristics of employment to general well-being. En A. D. Biderman y T. F. Drury (Eds.), *Measuring work quality for social reporting* (Pág. 125-150). California: Sage.
528. Peiró, J. M., Nogareda, C., Melià, J. L., Lahera, M., Duro, A., & Pou, R. (2006). Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos. *Magazine of the Europ. Agency for Safety and Health at Work: evaluación de riesgos* (Pág.131-154) Barcelona: Foment del Treball Nacional.
529. Peiró, J.M. (2001). El estrés laboral: “Una perspectiva individual y colectiva”, *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13:18-38.
530. Pérez Orozco, A.: “Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico”, en *Revista de economía crítica*, Núm. 5: Pág. 7-37. Marzo 2006. Valladolid. 2006.
531. Pérez, A. (2006): “En el punto de mira: Igualdad y conciliación, tan lejos y tan cerca”. *Revista compromiso empresarial*, Núm. 5, junio 2006. Madrid.
532. Pérez, I. R., Linares, M. U., Pérez, M. B., Castaño, J. P., de Labry-Lima, A. O. & Torres, E. H. (2007). Diferencias en características sociodemográficas, clínicas y psicológicas entre hombres y mujeres diagnosticados de fibromialgia. *Revista clínica española*, 207(9), 433-439.
533. Pérez, M. A. M. (2001). Desigualdad, pobreza y exclusión: conceptos, medidas y alternativas metodológicas. In *Pobreza y perspectiva de género* (Pág. 33-64). Icaria.
534. Pérez-Pérez, M, Vela Jiménez, M.J., Abella-Garcés, S., Martínez Sánchez, A. (2015). El enriquecimiento enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados *, (ISSN-1698-5117).
535. Perrewe, P.L., Hochwarter, W.A., Kiewitz, C. (1999): “Value attainment: an explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318- 326.
536. Perry, J. M., Seery, B. & Crouter, A. C. (1992): “Linkages between women's provider role attitudes, psychological well-being, and family relationships”, *Psychology of Women Quarterly*, 16(3), 311-329.
537. Phelps, E. S. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, 62(4): 659–661.
538. Phillips, S. D. & Imhoff, A. R. (1997): “Women and career development: a decade of

- research". *Annual review of psychology*, 48, 31-59.
- 539.Picchio, A. (1994): El trabajo de reproducción, tema central del análisis del mercado laboral" en Borderías, Carrasco, Alemany: Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Barcelona. Ed. Icaria.
- 540.Piechowski, L. (1992): "Mental health and women's multiple roles. Families in Society", *The Journal of Contemporary Human Services*, 20, 131-139.
- 541.Pietromonaco, M. & Frobardt-Lane, P. R. (1986): "Psychological consequences of multiple social roles", *Psychology of Women Quarterly*, 10, 373-382.
- 542.Piotrkowski, C. (1978). Work and family system: A naturalistic study of working-class families, New York: Free Press.
- 543.Piotrkowski, C. S. (1978). Work and the family system: A naturalistic study of working-class families. Nueva York. Free Press.
- 544.Pittman, J. (1994): "Work-family fit as a mediator of work factors on marital tension: evidence from the interface of greedy institutions", *Human Relations*, 47, 183-209.
- 545.Pleck, J. H., Staines, G. L. & Lang, L. (1980): "Conflicts between work and family life", *Monthly Labor Review*, 89, 121-129.
- 546.Poal Marcet, G. (1993). Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral. Madrid. Siglo XXI.
- 547.Poelmans, S. & Caligiuri, P. (eds.) (2008): Harmonizing Work, Family, and Personal Life: From Policy to Practice, Cambridge University Press.
- 548.Ponce Núñez, J.M. (2007): "La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados", en *Revista Empresa y Humanismo*. Vol. X: Pág. 181- 208.
- 549.Precarias a la Deriva (2004): A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina, Traficantes de Sueños, Madrid:
<http://www.sindominio.net/karakola/precarias/cuidadosglobalizados.htm>
- 550.Precarias a la Deriva (2005a): "Una huelga de mucho cuidado: cuatro hipótesis", Archipiélago. *Cuadernos de Crítica de la Cultura*, http://revista-contrapoder.net/article.php3?id_article=53
- 551.Presser, H.B.(1986): "Shift work among american women and child care", *Journal of Marriage and the Family*, 48, 551-563.
- 552.Putz-Anderson, V. (1988). Cumulative trauma disorders: A manual for musculoskeletal diseases of the upper limbs. Ohio: Taylor & Francis.
- 553.Quecedo, R. & Castaño, C. (2003): "Introducción a la metodología de investigación cualitativa", *Revista de Psicodidáctica*, 14, 5-40.
- 554.Quevedo-Blasco, V. J., Quevedo-Blasco, R. & Paz, M. (2009): "Análisis de la motivación en la práctica de actividad físico-deportiva en adolescentes", *Revista de Investigación en Educación*, (6), 33- 42.
- 555.Quick, J. C. E., & Tetrick, L. E. (2003). *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association.
- 556.Quintanilla, S. A. R. & Wilpert, B. (1991): "Are work meanings changing?", *The European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 91-109.
- 557.R. G. M. (1994). Nombrar el mundo en femenino. Pensamiento de las Mujeres y Teoría Feminista. ICARIA Editorial SA Barcelona, España.
- 558.Radl Philipp, R. (ed.). Cuestiones actuales de Sociología del Género. Madrid: CIS.
- 559.Ramos, J., Peiró, J.M. & Ripoll, P. (2002): "Condiciones de trabajo y clima laboral", en Peiró, J.M. & Prieto, F. (eds): Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis: Pág. 37-90.

560. Rankin, E. D. (1993): "Stresses and rewards experienced by employed mothers", *Health Care for Women International*, 14(6), 527-537.
561. Rapoport, R. & Rapoport, R.N. (1977). *Dual-career families re-examined*. Londres: Harper and Row.
562. Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*, Cambridge, Mass., Harvard University Press. (Teoría de la Justicia, México, Fondo de Cultura Económica, 1979).
563. Rebollo, P., Morís, J., Ortega, T., Valdés, C. & Ortega, F. (2007): "Estimación de un índice de utilidad mediante el uso de la versión española del Cuestionario de Salud SF-36: validez del índice SF-6D frente al EQ-5D", *Medicina clínica*, 128(14), 536-537.
564. Recagno-Puente, I. & Platone, M.L. (1998): "La Familia Venezolana Contemporánea: Retos y Alternativas", *Avepsa*, 63-72.
565. Rivas, A. M. (2006): "El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿de qué conciliación hablamos?", *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3), 367-374.
566. Rivero Recuento, A. (dir.) (2005), *Conciliación de la vida familiar y laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Madrid, Instituto de la Mujer.
567. Rivero, A., Del Corral, A., Cabrero, B., Martínez-Pantoja, I., Pescador, G., Antolínez, P., & Rodríguez, A. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
568. Rockearch (1973) citado en Barberá, E., & Mayor, L. (1989): "Auto concepto de género y sistema de valores", *Revista de psicología social*, 4(2), 151-165.
569. Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., García Jiménez, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Archidona (Málaga). Aljibe.
570. Rodríguez, G., Gil, J., García, E. & Etxeberria, J. (1995). *Análisis de datos cualitativos asistido por ordenador: Aquad y Nudist*. Barcelona: PPU.
571. Rodríguez, M., Vila, R. & Freixa, M. (2008): "Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales en alumnado universitario de las facultades de educación", *Revista de Investigación Educativa*, 26 (1), 45-72.
572. Rodríguez-Allen, A. (2000). *Adolescencia y deporte*. Oviedo: Ediciones Nobel.
573. Roe, R. A. & Ester, P. (1999): "Values and work: Empirical findings and theoretical perspective", *Applied psychology*, 48(1), 1-21.
574. Rokeach, M. (1973), *The Nature of the Human Values*. New York, The Free Press.
575. Ros, M., Schwartz, S. H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, 49-71.
576. Rosenfield, S. (1989): "The effects of women's employment: Personal control and sex differences in mental health", *Journal of Health and Social Behavior*, 30, 77-91.
577. Rosenfield, Sarah (1992): "The cost of sharing: Wive's employment and husband's mental health", *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 213-225.
578. Ross, L. (1994): "Spiritual Aspects of Nursing", *J-Adv- Nurs.*, 1994: 19(3): 43.
579. Rotheram, M.J. & Weiner, N. (1983): "Androgyny, stress and satisfaction: Dual-career and traditional relationships", *Sex Roles*, 9 (2), 151-158.
580. Royo Prieto R. (2011), *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE: ¿es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?* Bilbao: Universidad de Deusto; 234.
581. Rubin, G. (1986): "El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. Nueva Antropología", *Revista de Ciencias Sociales*, (30), 95-145.
582. Rubio, S. P., & Sierra, S. S. (2007). Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España.

583. Rueda, S., Artazcoz, L. & Cortés, I. (2009). Usos del tiempo y salud. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona. Sector de Educación, Cultura y Bienestar. Concejalía de Usos del Tiempo.
584. Ruiz, Ó. R. (2005). La triangulación como estrategia de investigación en ciencias sociales. *Revista un lugar para la ciencia y la tecnología*.
585. Russell, J. E. A. & Burgess, J. R. D. (1998): "Success and Women's Career Adjustment". *Journal of career assessment*, 6 (4), 365-387.
586. Salanova, M. (1991). Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Valencia.
587. Salanova, M. (2003): "Trabajando con tecnologías y afrontando el tecno estrés: El rol de las creencias de la eficacia", *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-246.
588. Salanova, M. (2005): "Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales", *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 14, 22-32.
589. Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I. M., Llorens, S. & Lorente, L. (2011). Psychosocial risks and positive factors among construction workers. In S. Clarke, C. Cooper & R. Burke (Eds.), *Occupational health and safety: Psychological and behavioral challenges* (Pág. 295-320). Farnham, England: Gower.
590. Salanova, M., Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
591. Salanova, M., Hontagas, P.M. & Peiró, J.M. (2002): "Motivación laboral", en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis: Pág. 215-249.
592. Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva*. Pearson Prentice Hall. P.350-376.
593. Salanova, M., Peiró, J. M. & Schaufeli, W.B. (2002): "Self-efficacy Specificity and Burnout among Information Technology Workers: An extension of the Job Demands-Control Model", *European Journal on Work and Organizational Psychology*, 11, 1-25.
594. Salanova, M., Prieto, F. & Peiró, J. M. (1993). El significado del trabajo: una revisión de la literatura. En J. M. Peiró, F. Prieto, J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontagas & M. Salanova (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. València, España: Nau Llibres.
595. Salanova, M; Hontagas, P.M. y Peiró, J.M. (2002): "Motivación laboral", en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis: Pág. 215-249.
596. Saltzman, J. (1992). *Equidad y género*. Madrid: Cátedra.
597. San Emeterio, M. A. V., de León Elizondo, A. P. & Sanz, E. (2011): "Fundamentos en el manejo del NVIVO 9 como herramienta al servicio de estudios cualitativos. Contextos educativos", *Revista de educación*, (14), 11-30.
598. Sánchez García, M. F. (2004). *Orientación laboral. Para la diversidad y el cambio*. Madrid. Sanz y Torres.
599. Santos Ortega, A. & Poveda, R.M.: *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant lo Blanch. 2002.
600. Santos, F. R. (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *REIS*- Octubre/Diciembre 2000, 1.
601. Sanz Vergel, A. I. (2011): "Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés",

- Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 115-126.
- 602.Sanz-Vergel, A.I. (2011): "Work-family balance and occupational health: Is this relationship possible? Current situation in the study of work-family conflict and recovery from stress", *Med Segur Trab* (Internet) 2011; 57. Suplemento 1: 1-262.
- 603.Sastre, M.J. (2003) Indicadores de Calidad de Vida. Un retrato del Bienestar en España. Madrid, CIS. Actitudes y Opiniones, 47.
- 604.Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J. & Van Vianen, A. E. (2009): "Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century.", *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- 605.Schaff, A. (1995). "¿Qué futuro nos aguarda? La segunda revolución industrial", en Textos de Sociología. Madrid, Departamento de Sociología II (Estructura y Procesos Sociales). Facultad de Ciencias Política y Sociología. UNED.
- 606.Schallock, R. L. (1994): "Quality of life, quality enhancement, and quality assurance: Implications for program planning and evaluation in the field of mental retardation and developmental disabilities", *Evaluation and Program Planning*, 17 (2), 121-131.
- 607.Schallock, R. L. (En prensa). Outcome based evaluation: Application to special education, mental health and disability programs. New York: Plenum Presss.
- 608.Schallock, R. L., College, H. (1994). Calidad de vida en la evaluación y planificación de programas: Tendencias actuales, 1-8.
- 609.Schaubroeck, J. & Fink, L. (1998): "Facilitating and inhibiting effects of job control and social support on stress outcomes and role behavior: a contingency model", *Journal of Organizational Behavior*, 19, 167-195.
- 610.Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002): "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach", *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- 611.Schroeder, K. A., Blood, L. L., & Maluso, D. (1993): "Gender differences and similarities between male and female undergraduate students regarding expectations for career and family roles", *College Student Journal*, 27, 237-237.
- 612.Schulenberg, J.E., Vondracek, F.W. & Nesselroade, J.R. (1988): "Pattern of short-term changes in individuals' work values: P-technique factor analyses of intraindividual variability. Multivariate", *Behavioral Research*, 23, 377-395.
- 613.Schwartzmann, L. (2003): "Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales" *Ciencia y enfermería*, 9(2), 09-21.
- 614.Schwartzmann, L., Olaizola, I., Guerra A., Dergazarian, S., Francolino C., Porley, G., Ceretti, T. (1999). Validación de un instrumento para medir calidad de vida en Hemodiálisis crónica: Perfil de impacto de la enfermedad. *Revista Médica del Uruguay*. Vol.15, Núm. 2. Agosto: 103-109.
- 615.Schwarz, N. (1999): "Self-reports: how the questions shape the answers", *American psychologist*, 54(2), 93.
- 616.Scott, J. L., Crompton, R. & Lyonette, C. (Eds.). (2010). Gender inequalities in the 21st century: new barriers and continuing constraints. Edward Elgar Publishing.
- 617.Sebastián, A., Sánchez, M. F., Sutil, M. I., Boronat, J., Cadierno, D., Solano, L. O. (2005). La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional (Estudio descriptivo). Madrid: Dikynson.
- 618.Sen, A. (1982) Choice, Welfare and Measurement. Oxford, Blackwell.
- 619.Sen, A. (1984), Resources, Values and Development. Oxford, Basil Blackwell.

- 620.Sen, A. (1985), *Commodities and Capabilities*. Amsterdam: North-Holland. (Reimpreso en Delhi, Oxford University Press, 1999).
- 621.Sen, A. (1987), *The Standard of Living*. Cambridge, Cambridge University Press.
- 622.Sen, A. (1992), *Inequality Reexamined*. United States, Oxford University Press. (Traducción de A. Bravo y P. Schwartz Nuevo examen de la desigualdad. Primera reimpresión, Madrid, Alianza, 2000).
- 623.Sen, A. (1993): "Capability and Well-being", en M. Nussbaum y A. Sen (eds.) *The Quality of Life*. Oxford, Clarendon Press. (Traducción de R. Reyes, en Nussbaum y Sen (eds.) *La calidad de vida*. Tercera reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica, 2002).
- 624.Sheehy, G. (1999), *Transiciones*, Barcelona, Urano. ·· (1979), *Las crisis de la edad adulta*, Buenos Aires, Pomaire.
- 625.Sherman, A.C., Higgs, G.E., Williams,R.L. (1997): "Gender differences in the locus of control construct", *Psychology and Health*, 12, 239-248.
- 626.Shimizu, K., Vondracek, F.W., Schulenberg, J.E., & Hostetler, M. (1988): "La estructura factorial de la Decisión Escala Carrera: Las similitudes entre los estudios seleccionados", *Journal of Vocational Behavior*, 32 (2), 213-225.
- 627.Shosharah, F., Maly, R. (1999): "Coping with breast cancer in later life: the role of religious faith", *Psycho-oncology* 8: 408-416.
- 628.Shuguang, Y. (2008). "On the relationship of WFC to work/family satisfaction and happiness the effect of self-efficacy. A master's degree thesis". *University of International Business and Economics*. 1, Beijing, China, 36-44.
- 629.Sieber, J. (1974): "Toward a theory of role accumulation", *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- 630.Siegel, A.E. (1984): "Working mothers and their children", *Journal of the American Academy of Child Psychiatry*, 23 (4), 486-488.
- 631.Sinn, J. S. (1997): "The predictive and discriminant validity of masculinity ideology", *Journal of Research in Personality*, 31, 117-135.
- 632.Smith, C., Folkard, S. & Fuller, J. (2003) Shiftwork and working hours. En J. Campbell, & L. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, D.C.: APA.
- 633.Smith, C., Smith, C., Kearns, R. & Abbott, M. (1993): "Housing Stressors, Social Support and Psychological Distress", *Social Science y Medicine*, 37(5), 603-612.
- 634.Smith, R. & Bradley, D. (1979): "Factor validation and refinement of the Sex-Role Questionnaire and its relationship to the Attitude toward Women Scale", *Psychological Reports*, 44, 1155-1174.
- 635.Smith, R. & Bradley, D. (1980): "In defense of the Attitude toward Women Scale: An affirmation of validity and reliability", *Psychological Reports*, 47, 511-522.
- 636.Sorensen; G. & Vebrugge, L. M. (1987): "Women, work and health", *American Review of Public Health*, 8, 235-251.
- 637.Spence, J. T. & Hahn, E. D. (1997): "The attitudes toward women scale and attitude change in college students", *Psychology of women quarterly*, 21(1), 17-34.
- 638.Spielberger, C. D. (1966). *Theory and Research on Anxiety*. En C.D. Spielberger (Ed.), *Anxiety and Behavior*. New York: Academic Press
- 639.Spielberger, C.D. (1972). *Anxiety as an emotional state*. In C.D. Spielberger (Ed), *Anxiety: Current trends in theory and research* (Vol. 1).New York: Academic Press.
- 640.Spielberger, C. D. (1983). *Manual for the State- Trait Anxiety Inventory: STAI* (Form Y). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

641. Spielberger, C. D. (1989). *State-Trait Anxiety Inventory: Bibliography* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
642. Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L. & Lushene, R. E. (1970). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
643. Spielberger, C.D., Gorsuch, R. L. & Lushene, R. E. (1982). *Manual del Cuestionario de Ansiedad Estado/Rasgo (STAI)*. Madrid, España: TEA Ediciones.
644. Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L. & Lushene, R. E. (1986). *Cuestionario de Ansiedad Estado/Rasgo (STAI)*. Madrid, España: TEA Ediciones, S.A.
645. Spielberger, C. D. & Vagg, P. R. (1999). *Job stress survey: Professional manual*. Odessa, FL. Psychological Assessment Resources
646. Spielberger, C. D., Vagg, P. R., Catalina, C. (2010). *Job Stress Survey Cuestionario de Estrés Laboral*. Adaptación española. 1ª ed. Madrid. TEA Ediciones.
647. Staines, G. L. (1980): "Spillover versus compensation: "A review of the literature on the relationship between work and non-work", *Human Relations*, 33, 111-129.
648. Staines, GL, Pottick, KJ, & Fudge, D.A. (1986). 'Empleo y maridos esposas actitudes hacia el trabajo y la vida', *Journal of Applied Psychology*, 71 (1), 118.
649. Stefansson, H., Rujescu, D., Cichon, S., Pietiläinen, O. P., Ingason, A., Steinberg, S. & Vasilescu, C. (2008): "Large recurrent microdeletions associated with schizophrenia", *Nature*, 455(7210), 232-236.
650. Steward, A.S., Salt, P. (1981): "Life stress, lifestyles, depression, and illness in adult women", *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 1063-1069.
651. Strauss, A. & Corbin, J. (1994). "Grounded Theory Methodology. An Overview" en Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. (eds.): "Handbook of Qualitative Research", California, Sage Publications.
652. Strauss, A. (1987): "Qualitative analysis for social scientists." Cambridge: Cambridge University Press.
653. Suárez Ortega, M. (2004). *Las mujeres adultas y los procesos de reinserción laboral. Un estudio en contextos locales de la provincia de Sevilla*. Diputación de Sevilla.
654. Suárez, Ortega, M. (En prensa). *La construcción del proyecto profesional-vital de mujeres adultas: un reto para la intervención orientadora*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía.
655. Subirats, M. (2002). "El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad" en L. Garrido y E. Gil Calvo: *Estrategias familiares*. Madrid. Alianza Editorial. 2002.
656. Super, D.E.; Svenko, B. & Super, C.M. (Eds.). (1995). *Life roles, values, and careers: international findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass Pubs.
657. Swanson, J. L. & Tokan, D. M. (1991): "A college students perceptions of barriers to career development", *Journal of vocational behavior*, 38, 92-106.
658. Swanson, J. L. & Woitke, M. B. (1997): "Theory into practice in Career Assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers", *Journal of Career assessment*, 5 (4), 443-462.
659. SZABO, S. (1996). *The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) Assessment Instrument*. En *Quality of Life and Pharmaco-economics in Clinical Trials*. Spilker, B. (III): 36 (355-362) New York, Lippincott-Raven.
660. Tacoronte Domínguez, M.J., Uría Ríos, P. (2013): "El feminismo que no llegó al poder. trayectoria de un feminismo crítico", *Cuadernos Kóre*. (7):247-262.
661. Tajfel, H. (1972). *La catégorisation sociale*. En S. Moscovici (Ed.). *Introduction á la psychologie sociale*. París, Lanpusse.

662. Tajfel, H. (1984). Grupos humanos y categorías sociales. Barcelona, Herder.
663. Tajfel, H., & 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, Calif.: Brooks-Cole.
664. Tajfel, H., Billig, M., Bundy, R.P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 1, 144-77
- 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* (Pág. 33-47). Monterey, CA: Brooks- Cole.
665. Talancón, H. P. (2006). La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales. *Contribuciones a la Economía*, 2.
666. Taylor SJ, Bogdan R. (2008): “Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Universitario CH, de Compostela S. ¿Es la fibromialgia una enfermedad neurológica?”, *Neurología*; 23(9): 593-601.
667. Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* (Vol. 1). Barcelona: Paidós.
668. Testa, M.A. & Simonson, D.C. (1996). “Assessment of quality of life outcomes”.
669. The Minnesota Importance Questionnaire - MIQ), y en las investigaciones sobre satisfacción laboral realizadas por Locke (1976).
670. Thomas, L.T. & Ganster, D.C. (1995): “Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective”, *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6-15.
671. Thompson, C.A., Beauvais, L.L. & Lyness, K.S. (1999): “When work – family benefits are not enough: The influence of work – family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work – family conflict”. *Journal of vocational behavior*.
672. Thomson & C. Bryson (eds.), *British —and European— Social Attitudes. The 15th Report. How Britain Differs*, Aldershot, Ashgate (Pág. 77-100).
673. Tiger, L. (1993), “Morality Recapitulates Phylogeny”, en, M. Hechter, L. Nadel y R. E. Michod (eds.), *The Origin of Values*, New York, Aldine de Gruyter (Pág. 319-331).
674. Tiwari, A., Chan, S., Wong, E., Wong, D., Chui, C., Wong, A. & Patil, N. (2006): “The effect of problem-based learning on students’ approaches to learning in the context of clinical nursing education”, *Nurse education today*, 26(5), 430-438.
675. Tobío, C. & Fernández J.A. (2006): “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales”, *Laboratorio de Alternativas*, Núm.79.
676. Tobío, C. (2001): “La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres”. En: Radl Philipp, R. (ed.). *Cuestiones actuales de Sociología del Género*. Madrid: CIS.
677. Tobío, C. (2002): “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97, 155-186.
678. Tobío, C. (2009): “Os horarios escolares: o punto negro da conciliación”, *Revista Galega do Ensino*, 55, 21-25.
679. Toller, P.W., Suter, E.A., y Trautman, T.C. (2004): “Gender role identity and attitudes toward feminism”, *Sex Roles*, 51, 85-90.
680. Torns, T. (2001a). “El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad”, en Carrasco, C. (ed.). *Tiempos, trabajos y género*, n. 10. Barcelona: *Publicaciones de la Universitat de Barcelona*.
- 681.— (2001b). “Para qué un banco de tiempo?”. *Mientras Tanto*, Núm. 82. — (2004): “Las

- políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar”. *Trabajo*, Núm. 13, p. 145-164.
682. Torns, T. (2005): “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 23, Núm. 1, págs. 15-33.
683. Torns, T., Borrás, V., Carrasquer, P. (2003): “La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible?”, *Sociología del Trabajo*, Núm. 50.
684. Torns, T., Borràs, V., Moreno, S., & Recio, C. (2006). Las políticas de tiempo: un debate abierto. Ayuntamiento de Barcelona, disponible en www.bcn.cat/nust.
685. Torns, T., Carrasquer, P. (1987): “Entorn dels conceptes de dona i treball”. En: VV.AA. Visió de Catalunya. Barcelona: *Diputació de Barcelona*. — (1999). “El perquè de la reproducció”. *Papers. Revista de Sociologia*, Núm. 59: Pág. 99-108.
686. Torns, T., Carrasquer, P., Borrás, V., Roca, C. (2002). El estudio de la doble presencia: Una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar. Bellaterra: QUIT-Departamento de Sociología / Instituto de la Mujer. Informe de investigación.
687. Torns, T., Miguélez, F. (coords.) (2000). Temps i ciutat. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.
688. Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. & Joly, S. (1995): “Neosexim: plus ça change, plus c’est pareil”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 842-849.
689. Trabajo, O. I. del, De, P. & Unidas, N. (2009). Trabajo y Familia : Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.
690. Treviño, R., Vidal, E. & Devolder, D. (2007). Factores e indicadores de vulnerabilidad en la conciliación de empleo y familia. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
691. Turner, J.C. (1991). Social Influence. Londres: Open University Press.
692. Urie Bronfenbrenner, U. (1987). La ecología del desarrollo humano (Vol. 1979). Barcelona: Paidós.
693. Üstün, T.B., Ayuso-Mateos, J.L., Chatterji, S., Mathers, C., & Murray, CJ (2004): “Carga mundial de trastornos depresivos en el año 2000”, *El British Journal of Psychiatry*, 184 (5), 386-392.
694. Valdemoros-San-Emeterio, M. Á., Ponce-de-Gracia, F., Elilozondo, A. & Sanz-Arazuri, E. (2011): “Fundamentos en el manejo del Nvivo 9 como herramienta al servicio de estudios cualitativos”, *Contextos Educativos*, 14, 11–29.
695. Vanderzee, K.I., Buunk, B.P. & Sanderman, R. (1997): “Social Support, Locus of Control, and Psychological Well-Being”, *Journal of Applied Social Psychology*, 27(20), 1.842-1.859.
696. Vázquez, M.J. (Dir.), (2011), Análisis de la adecuación de los horarios de las actividades docentes presenciales a la conciliación laboral y personal del PDI de la Universidad de Sevilla. Proyecto financiado por la Unidad de Igualdad de la US.
697. Veira Veira, J. L. (1998) “La cultura del trabajo y el cambio de valores”, *Sociológica*, vol. 3, 23-38. Universidade da Coruña.
698. Veira Veira, J.L., Muñoz Goy Etizioni, A.V. (1999), *Essays in Socio-Economics*, Berlin, Springer.
699. Veira, J. & Muñoz, C. (2004). Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental. In *Artículo presentado como ponencia en el XV Congreso Mundial de Sociología de la ISA en Brisbane, Australia. RES* (Núm. 4).
700. Veeda, C. (2009): “Regulación estatal y segregación educativa en la Provincia de Buenos Aires”, *Revista de Política Educativa*, 1(1), 37-66.
701. Ventis, W.(1995): “The relationships between religion and mental health”, *Journal of Social Issues*, 51(2), 33-48.

702. Vera, C. M., Vera, J. J. & Bleda, C. P. (2002): “Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género”, *Anales de psicología*, 18(2), 305.
703. Vera, J., Martínez, C. & Paterna, C. (1997) o 1998? Relevancia del rol laboral y representación de la maternidad en madres asalariadas fijas. En R. De Diego, y J. Valdivieso, (coord.) *Psicología del Trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. Madrid: Pirámide.
704. Vilagut, G., Ferrer, M., Rajmil, L., Rebollo, P., Permanyer-Miralda, G., Quintana, J. M.,... & Alonso, J. (2005): “El cuestionario de salud SF-36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos”, *Gaceta sanitaria*, 19(2), 135-150.
705. Viswesvaran, C., Sánchez, J. & Fisher, J. (1999): “The role of social support in the process of work stress: a meta-analysis”, *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314-34.
706. Vivas, E., Angulo, C., Hernández, S., & del Val, R. (2014). Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.
707. Volio, R. (2005), *Mujeres en Red. Periódico Feminista*: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?auteur321>
708. Voz mediano E.B. (2009), Más allá del sexo: La fibromialgia y el malestar de las mujeres desde la perspectiva de género. *Identidades Femininas*: 105.
709. Vozmediano E.B. (2010), Estudio piloto: Una aproximación cualitativa a la fibromialgia desde la perspectiva de género. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. (5): 263-292.
710. Wade, J. & Brittan-Powell, C. (2001): “Men’s attitudes toward race and gender equity: The importance of masculinity ideology, gender related traits, and reference group identity dependence”, *Psychology of Men and Masculinity*, 2, 42-50.
711. Ware, (1996). The SF-36 Health Survey. En *Quality of Life and Pharmacoeconomics in Clinical Trials*. Spilker, B. (III: 34) (337-346), New York, Lippincott- Raven.
712. Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004): “Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation”, *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
713. West, M.A. & Nicholson, N. (1989): “The outcomes of job change”, *Journal of Vocational Behavior*, 34, 335-349.
714. Westman, M. & Etzion, D. (1995): “Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another”, *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 169-181.
715. Whoqol Group (1995): “The World Health Organization Quality of life assessment (Whoqol)”, *Position Paper from the World Health Organization. Soc. Sci. Med.* Vol. 41, Núm. 10: Pág. 1.403-1.409.
716. Wiersma, U. (1994): “A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home role conflict”, *Human Relations*, 21, 1207-1217.
717. Wilcoxon, F. (1945): “Individual comparisons by ranking methods”, *Biometrics bulletin*, 1(6), 80-83.
718. Wilcoxon, F. (1946): “Individual comparisons of grouped data by ranking methods”, *Journal of Economic Entomology*, 39(6), 269. <http://doi.org/10.2307/3001968>
719. Wiley, M. G. & Eskilson, A. (1985): “Speech style, gender stereotypes, and corporate success: What if women talk more like men?”, *Sex Roles*, 12, 993 -1007.
720. Wilson, I.B. & Kaplan, S. (1995): “Clinical practice and patients’ health status: HowN are the two related?“, *Medical Care* 33 (4 Suppl.), AS209-AS214.
721. Wong, K., Fung K., Fung S., Fung C., Tang, C. (2001): “Biofeedback of pelvic floor

- muscles in the management of genuine stress incontinence in Chinese women”, *Physiotherapy*, 87: 644-648.
722. Wong, P. T., Kettlewell, G., & Sproule, C. F. (1985). On the importance of being masculine: Sex role, attribution, and women's career achievement. *Sex Roles*, 12(7), 757-769.
723. World health organization (1952): “World Health Organization”. Handbook of Basic Documents. (5th edition). Palais des Nations: Ginebra, 3-20.
724. World Values Survey 1995-1997. CD-ROM. Madrid, ASEP.
725. Wosy International Research Group (1989a): “Socialización laboral del joven. Un estudio transnacional”, *Papeles del Psicólogo*, 39/40, 32-35.
726. Wright, J. D. & Hamilton, R. F. (1978). Work Satisfaction and Age: Some Evidence for the Job Change Hypothesis. *Social Forces*, 1140-1158.
727. Yuni, J. & Urbano, C. (2001), *Mirarme otra vez: la madurescencia femenina*, Córdoba, Mi Facu, UNC.
728. Yuni, J.A., Ariel Urbano, C. (2008): “Envejecimiento y género: perspectivas teóricas y aproximaciones al envejecimiento femenino”, *Rev. Argent Sociol*, 6(10), 151–69.
729. Zanders, H. (1994), “Changing Work Values”, en, P. Ester, L. Halman y R. de Moor (eds.), *The Individualizing Society. Value Change in Europe and North America*, Tilburg, Tilburg University Press (Pág. 129-153).
730. Zedeck, S. & Mosier, K. (1990): “Work in the family and employing organization”, *American Psychologist*, 45, 2, 240-251.
731. Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the Domain of Work and Family Concerns. En S. Zedeck (Ed.), *Work, Families and Organizations* (Pág.1-32). San Francisco: Jossey-Bass.
732. Zick, C. & McCullough, J. (1991): “Trends in married couples’ time use: evidence from 1977-78 and 1987-88”, *Sex Roles*, 24, 459-487.

ANEXOS

Anexo I. Marco Legislativo	
Tabla A.1. Marco Europeo	
1945	Carta de las Naciones Unidas, de 26 de junio de 1945.
1948	Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948.
1952	Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer de Naciones Unidas, de 20 de diciembre 1952.
1957	Tratado de Roma, Constitutivo de la Comunidad Europea, de 25 de marzo de 1957.
1967	Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de Naciones Unidas, de 7 de noviembre de 1967.
1070	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 1979.
1989	En la legislación europea, las primeras medidas concretas (recomendaciones o directivas) que abordaron de cerca este tema se adoptaron en el decenio de 1990, a raíz del impulso dado por la "Comunicación sobre políticas familiares" publicada por la Comisión Europea en agosto de 1989 y recogida en las conclusiones del Consejo de Ministros encargados de la familia de 29 de septiembre de 1989.
1992	En 1992, el Consejo adoptó la Recomendación sobre el cuidado de los niños y las niñas (Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas. DO L 123 de 8/5/1992, pp. 16-18) (y la Directiva destinada a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada o que haya dado a luz (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. DO L 348 de 28.11.1992), que estipula en particular un período mínimo de 14 semanas de permiso de maternidad pagado (En 1999, la Comisión Europea adoptó un Informe sobre la aplicación de esta Directiva en los Estados miembros. Comisión Europea. COM (1999) 100 de 15.3.1999.
1993	Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de Naciones Unidas, de 20 de diciembre de 1993.
1994	En 1994, el Parlamento Europeo aprobó su primera Resolución sobre la protección de las familias y unidades familiares al final del año internacional de la familia (DO C 18 de 23.1.1995.).
1995	Declaración de Beijing, de 4 a 15 de septiembre de 1995.
1996	Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICEF, el CEEP y la CES. DO L 145 de 19.6.1996, pp. 4-9).
1997	Tratado de Ámsterdam, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, de 2 de octubre de 1997.
1998	Guía para la Evaluación del Impacto de Género en Función del Género, de la Comisión Europea. 1998.
1997	También se han celebrado y transformado en legislación europea otros acuerdos, en particular el acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial de mayo de 1997 (Directiva de diciembre de 1997) y el acuerdo sobre los contratos por tiempo definido de marzo de 1999, que fue objeto de una Directiva tres meses después. El 16 de julio de 2002 se firmó un nuevo acuerdo europeo sobre el teletrabajo.
1999	En enero de 1999, el Parlamento Europeo aprobó su segunda Resolución sobre la protección de la familia y del niño (PE 228.457). La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de oportunidades destacó en varias ocasiones la importancia de articular la actividad profesional y la vida familiar, de forma que las mujeres tengan la posibilidad de obtener unos ingresos duraderos que les garanticen la autonomía económica y la individualización de los derechos de seguridad social.
1999	Informe sobre la aplicación de la Directivas en los Estados miembros.: COM (1999) 100 de 15.3.1999. (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo

	de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. DO L 348 de 28.11.1992), que estipula en particular un período mínimo de 14 semanas de permiso de maternidad pagado.
2000	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (DOUE núm. C364/1, de 18 de diciembre 2000).
2000	Plataforma de Acción de Beijing, de 4 a 15 de septiembre de 9. INFORME del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas (Beijing + 5). Nueva York, de 5 a 9 de junio de 2000. (Documentos Oficiales 2000. Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones. Suplemento No. 3 (A/S-23/10/Rev.1).
2000	Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005). (DOUE núm. L17/22, de 19 de enero de 2001).
2000	Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005 (COM(2000) 335 FINAL, de 7 de junio de 2000).
2000	El tema de la conciliación de la vida profesional y la vida familiar fue una de las prioridades de la Presidencia portuguesa. El 29 de junio de 2000, el Consejo Europeo adoptó una Resolución relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000, DO C 218 de 31.7.2000). Esta Resolución se inscribe en el marco del Consejo Europeo de Lisboa de los días 23 y 24 de marzo de 2000, que reconoció la importancia de mejorar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos, entre otros reduciendo la segregación profesional y permitiendo una articulación más fácil entre actividad profesional y vida familiar. Añadió que estas medidas debían contribuir, entre otras cosas, a hacer que el porcentaje de mujeres activas sea superior al 60% en 2010, lo cual claramente no se ha conseguido aún.
2001	Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres-2001. (COM(2002) 258 FINAL, de 28 de mayo de 2002).
2003	Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres-2002. (COM(2003) 98 FINAL, de 5 de marzo de 2003).
2004	Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres-2004. (COM(2004) 115 FINAL, de 19 de febrero de 2004).
	Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DOUE núm. L 373/37, de 21 de diciembre de 2004).
2005	Informe de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas sobre el 49º periodo de sesiones (Beijing + 10). Nueva York, de 28 de febrero a 11 y 22 de marzo 2005. (Documentos Oficiales 2005. Suplemento No. 27 (E/CN.6/2005/11).
2005	Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres-2005. (COM(2005) 44 FINAL, de 14 de febrero de 2005).
2006	Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y plena aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. Nueva York, de 7 de febrero de 2006. (A/RES/60/140).
2006	Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres-2006. (COM(2006) 71 FINAL, de 22 de febrero de 2006).
2006	Informe del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas sobre Seguimiento y marcha de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. Ginebra, de 12 de mayo de 2006. (E/2006/65).

2006	Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 [SEC(2006)275]. (COM(2006) 92 FINAL, de 1 de marzo de 2006).
2006	Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer de Naciones Unidas, de 6 de julio de 2006. (A/61/122/Add.1) 14. INFORME de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre Medidas adoptadas y progresos alcanzados en el Seguimiento de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. Nueva York, 21 de julio de 2006. (A/61/174).
2006	Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) — Hacia una sociedad justa, n° 771/2006/CE. (DOUE núm. L 146/1, de 31 de mayo de 2006).
2007	Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres—2007. (COM (2007) 49 FINAL, de 7 de febrero de 2007).
2010	El Consejo Europeo de Barcelona de los días 15 y 16 de marzo concluyó que los Estados miembros debían eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y, con arreglo a sus sistemas nacionales, esforzarse por crear para el año 2010 estructuras de acogida para al menos el 90% de los niños de edades comprendidas entre los tres años y la edad de la escolaridad obligatoria y para al menos el 33% de los niños menores de tres años.

Tabla A.2. Marco Nacional	
1978	Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). Art. 9.2 Art. 14 Art. 35.1
1987	Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. «BOE»-A-1987-14115.
1997	Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. (BOE núm. 285, de 28 de noviembre de 1997).
1999	<u>Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</u> «BOE» núm. 266, de 06/11/1999.
2000	R.D. 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres «BOE» núm. 251, de 19/10/00).
2003	Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. «BOE» núm. 246, de 14 de octubre de 2003.
2003	Guía de aplicación práctica, para la elaboración de Informes de Impacto de Género de las Disposiciones Normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003». Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Madrid. 2005.
2004	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004).
2005	Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2005).
	Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. (BOE núm. 57, de 8 marzo 2005).
2007	Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645 (35 págs.) Art. 8 Art. 44
2011	Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. «BOE»-A-2011-9530.
2011	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. «BOE» núm. 245, de 11/10/2011.
2012	Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. «BOE» núm. 313, de 29/12/2012.
2015	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm.255 de 25/10/2015.
2015	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

Tabla A.3. Marco Autonómico Andaluz	
1983	Ley General 5/1983, de 19 de julio, de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA núm. 59, de 26 de julio de 1983).
1988	Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989 (por la que se crea el Instituto Andaluz de la Mujer. (BOJA núm. 106, de 30 de diciembre de 1988; BOE núm. 33, de 8 de febrero 1989).
1989	Decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer. (BOJA núm. 4, de 17 de enero de 1989).
1992	Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos. (BOJA núm. 126, de 5 de diciembre de 1992).
1993	Orden de 19 de febrero de 1993, de la Consejerías de la Presidencia y Asuntos Sociales, relativa a normas para el cumplimiento del principio de no discriminación de por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía. (BOJA núm. 24, de 6 de marzo de 1993).
1996	Orden de 31 de mayo de 1996, de la Consejería de la Presidencia, por la que se crea la figura Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. (BOJA núm. 69, de 18 de junio de 1996).
1997	Decreto 120/1997, de 22 de abril, por el que se modifica el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer, aprobado por Decreto 1/1989, de 10 de enero. (BOJA núm. 49, de 26 de abril de 1997).
1997	III PLAN de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Gobierno de España. 1997-2000.
1998	Plan Económico Andalucía Siglo XXI (2002-2005). 18. Comisión Europea. Dirección G. Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. «100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres». 1998.
1998	I PLAN de Acción contra la Violencia Doméstica. Gobierno de España. 1998-2000.
1999	Decreto 216/1999, de 26 de octubre, por el que se regula el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita de Andalucía. (BOJA núm. 134, de 18 de noviembre de 1999).
2001	15. II PLAN de Actuación del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2001-2004.
2003	IV PLAN de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Gobierno de España. 2003-2006.
2002	Ley 8/2002, de 17 de diciembre, del Plan Estadístico de Andalucía 2003-2006 (BOJA núm. 154, de 31 de diciembre de 2002). 6. LEY 5/2005, de 8 de abril, por la que se modifica la LEY 1/1986, de 2 de enero, Electoral de Andalucía. (BOJA núm. 74, de 18 de abril de 2005).
2003	Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. (BOJA núm. 251, de 31 de diciembre de 2003).
2003	Orden de 24 de junio de 2003, por la que se crea la materia optativa Cambios sociales y nuevas relaciones de género en la Educación Secundaria Obligatoria. (BOJA núm. 134, de 15 de julio de 2003).
2003	Mujeres Andaluzas. Datos básicos 2003. Perspectivas de Género. Instituto de Andalucía de Estadística (Consejería de Economía y Hacienda). Sevilla. 2003.
2004	Mujeres Andaluzas. Datos básicos 2004. Perspectivas de Género. Instituto de Andalucía de Estadística (Consejería de Economía y Hacienda). Sevilla. 2004.
2004	Decreto 93/2004, de 9 de marzo. Regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno (BOJA núm. 50, de 12 de marzo de 2004).
2004	Decreto 452/2004, de 6 de julio, de modificación de los Decretos 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer, y 118/1997, de 22 de abril, por el que se aprueban el régimen de organización y funcionamiento del Instituto Andaluz de la Juventud. (BOJA núm. 142, de 21 de julio 2004).
2004	Decreto 515/2004, de 26 de octubre, de modificación del Decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer (BOJA

	núm. 212, de 29 de octubre de 2004).
2005	Ley 16/2005, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para el año 2006 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2006).
2005	Mujeres Andaluzas. Datos básicos 2005. Perspectivas de Género. Instituto de Andalucía de Estadística (Consejería de Economía y Hacienda). Sevilla. 2005.
2005	Informe 2005 del Observatorio Andaluz de la Publicidad No Sexista. Instituto Andaluz de la Mujer (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social). Sevilla. 2005.
2005	Orden de 25 de mayo de 2005, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2006. (BOJA núm. 105, de 1 de junio de 2005).
2005	Intervención del presidente de la Junta de Andalucía en el encuentro «Las Políticas de Igualdad en los estatutos de autonomía», Sevilla, 7 de abril de 2005.
2005	Ley 6/2005, de 8 de abril, relativa a la actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas. (BOJA núm. 74, de 18 de abril de 2005). 8. LEY 11/2006, de 27 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para el año 2007 (BOE núm. 14, de 16 de enero de 2007).
2005	Resolución de 29 de septiembre de 2005, de la Presidencia, por la que se da publicidad al Reglamento del Parlamento de Andalucía. (BOJA núm. 198, de 10 de octubre de 2005).
2005	Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.
2006	Informe 2006 del Observatorio Andaluz de la Publicidad No Sexista. Instituto Andaluz de la Mujer (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social). Sevilla. 2006.
2006	Mujeres Andaluzas. Datos básicos 2006. Perspectivas de Género. Instituto de Andalucía de Estadística (Consejería de Economía y Hacienda). Sevilla. 2006.
2006	Ley 11/2006, de 27 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para el año 2007 (BOE núm. 14, de 16 de enero de 2007)9. LEY GENERAL 5/1983, de 19 de julio, de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA núm. 59, de 26 de julio de 1983).
2007	Mujeres Andaluzas. Datos básicos 2007. Perspectivas de Género. Instituto de Andalucía de Estadística (Consejería de Economía y Hacienda). Sevilla. 2007.
2007	Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. (BOE núm. 68, de 20 de marzo de 2007).
2007	Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. Aprobado 14/10/2007.
2007	Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. BOJA núm. 247 de 18/12/2007.
2010	I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Aprobado 19/01/10.
2011	Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. BOJA núm. 2, 4/01/2011.
2011	Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género. BOJA núm. 30 de 11/02/11.
2014	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Tabla A.4. Normativa de las Universidades Andaluzas	
2006	Acuerdo de fecha 10 de Noviembre de 2006, sobre Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, F.E. CCOO de Andalucía, FETE-UGT Andalucía y CSI-CSIF como Mesa Técnica Sectorial de negociación de las condiciones de trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios.
2008	Resolución de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. BOJA núm. 92, de 09/05/2008.

Tabla A.5. Normativa de la Universidad de Sevilla	
2007	Instrucción Técnica de Gestión de Tiempo de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de fecha 27/09/07.
2009	Resolución retribuciones complementarias del PAS funcionario de la Universidad de Sevilla, especial dedicación exigible y servicios extraordinarios fuera de jornada normal de trabajo. Aprobada 17/02/09.
2009	Resolución Rectoral sobre bolsas de trabajo del Personal de Administración y Servicios. Aprobada 30/06/09.
2009	I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla, Aprobado por Consejo de Gobierno el 16 de junio de 2009.
2011	Resolución de la Dirección de Recursos Humanos sobre la Adscripción Provisional a Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral. Esta resolución tiene por objeto “constituir una comisión para el estudio e informe de las peticiones de cambio de puestos de trabajo del PAS Laboral por razones de conciliación de la vida laboral y familiar”. Aprobada 23/09/11.
2012	Texto consolidado de la Resolución Rectoral de 13 de septiembre de 2007, sobre jornada flexible del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla, modificada por las resoluciones rectorales de 22 de junio de 2011 y de 21 de diciembre de 2012.
2013	Resolución Rectoral por la que se establece la Instrucción General sobre régimen horario en las actividades formativas del personal de administración y servicios de esta Universidad. Aprobada 1/03/13.
2013	Resolución Rectoral de fecha 20 de mayo de 2013, por la que se determina el complemento de las prestaciones por incapacidad temporal del PAS.
2014	Resolución Rectoral por la que se modifica parcialmente la Instrucción General sobre régimen horario en las actividades formativas del PAS de 1 de marzo de 2013. Aprobada 20/02/14.
2014	Instrucción general sobre régimen horario en las actividades formativas del PAS. Aprobada 1/03/14.
2014	Resolución Rectoral de 1 de abril de 2014, por la que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla.
2014	II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla, Aprobado por Consejo de Gobierno el 14 de mayo de 2014.
2015	Bases de la Convocatoria. Resolución de 28 de septiembre de 2015. Anexo B (Ayuda para la conciliación de la vida laboral y familiar).

**Anexo II. Instrumento de recogida de datos: Cuestionario asociado al modelo de
conciliación factorial mixto.**

Tabla A.6. Cuestionario codificado

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	
V1 Sexo	
1.	Hombre
2.	Mujer
V2 Edad (marque con una x)	
1.	Menor de 30 años
2.	De 30 a 40 años
3.	De 40 a 50 años
4.	Más de 50 años
DATOS FAMILIARES	
V3 Tipología de familia (marque con una x)	
1.	Hogares nucleares (progenitores: padres, madres, hijos)
2.	Hogares monoparentales (padres o madre con hijos sin pareja)
3.	Hogares extensos (progenitores más parientes)
V4 Responsabilidades familiares	
Indique número de descendientes a su cargo por grupo de edad	
1.	Menor de 3 años
2.	De 3 a 6 años
3.	De 6 a 8 años
4.	De 8 a 10 años
5.	De 10 a 12 años
6.	De 12 a 14 años
7.	De 14 a 16 años
8.	Más de 18 años.
V5 Si existen otras personas que convivan en la unidad familiar, indique número y grado de dependencia en su caso.	
1.	No dependientes
2.	Dependiente parcial
3.	Dependiente total
DATOS LABORALES tipo de jornada laboral, régimen de dedicación, categoría profesional.	
V6 Situación laboral de la pareja, en su caso (marque con una x)	
1.	No trabaja por motivos familiares
2.	Parado
3.	Trabaja media jornada
4.	Trabaja a jornada completa
5.	Clases pasivas (pensionistas)
6.	No procede
V7 Categoría profesional : (marque con una x)	
1.	P.A.S. Funcionario Grupo A1 A2
2.	P.A.S. Funcionario Grupo C1 y C2
3.	P.A.S. Funcionario Grupo E
4.	P.A.S. Laboral Grupo I y II

*Anexo II. Instrumento de recogida de datos:
Cuestionario asociado al modelo de conciliación factorial mixto*

5. P.A.S. Laboral Grupo III y IV
6. P.A.S. Laboral Grupo V
7. Profesorado Funcionario Catedrático/a de Universidad
8. Profesorado Funcionario Titular de Universidad y asimilados
9. Profesorado Funcionario Titular de Escuela Universitaria
10. Profesores Ayudantes
11. Profesorado Ayudantes Doctores
12. Profesorado Colaborador
13. Profesorado Contratado Doctores
14. Profesorado Asociado
15. Profesorado Sustituto Interino
16. P.A.S. Funcionario Interino
V8 Régimen de dedicación: (marque con una x)
1. Tiempo parcial
2. Tiempo completo
3. Exclusiva
V9 Retribuciones de la unidad familiar (Renta per cápita) (marque con una x)
1. De 0 a 17.000 €
2. Entre 17.000 y 33.000 €
3. Entre 33.000 y 43.000 €
4. Entre 43.000 y 53.000 €
5. Más de 53.000 €
FORMACIÓN
V10 Formación Reglada (marque con una x)
1. Estudios Primarios
2. Formación Profesional/Ciclos Formativos (Medio, Superior)
3. Bachiller
4. Diplomatura
5. Licenciatura/Grado
6. Máster
7. Doctorado
8. Varias titulaciones (indíquese)
V11 El puesto que desempeña, ¿se adecua a su nivel académico?(sí=1, no=2)
V12 Formación No Reglada (de 0 a más de 50 horas)
1. Número de horas formación permanente Universidad de Sevilla fuera horario de trabajo
2. Número de horas formación permanente Universidad de Sevilla en horario de trabajo
3. Número de horas formación permanente en otra Institución
4. Número de horas formación permanente en otra Institución en horario de trabajo.
5. Número de horas formación en materia de Igualdad
V13 Grado de importancia de aspectos laborales
1. Oportunidad para aprender cosas
2. Buenas relaciones interpersonales (compañeros, jefes, etc.)
3. Horario cómodo
4. Desarrollarme como persona
5. Un trabajo que realmente me gusta
6. Buen sueldo

*Anexo II. Instrumento de recogida de datos:
Cuestionario asociado al modelo de conciliación factorial mixto*

7. Independencia y autonomía
8. Me proporciona autoestima y estatus
9. Me mantiene ocupado/a
1. Nada satisfecho/a
2. Poco satisfecho/a
3. Moderadamente satisfecho/a
4. Muy satisfecho/a
5. Totalmente satisfecho/a
Escala de Conflicto de Rol Sobre la relación entre tu trabajo y tu familia
Escala elaborada según indicaciones de Netemeyer y otros (1996). Dicha escala consta de 6 ítems, cada uno de los cuales pretende analizar la percepción del origen del conflicto: ámbito familiar y/o laboral.
1. Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante
2. Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar
3. Me siento frustrada en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar
4. He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares
5. Me siento incómoda por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión
BSRI (versión breve adaptada por I. Fernández y D. Páez sobre la escala de Bem, 1974)
De las respuestas a este instrumento se establecieron cuatro tipologías de mujeres, masculinas, femeninas, andróginas e indiferenciadas)
Una persona que considera a la mujer típica o al hombre típico como muy impaciente, señalará el número 7. Una persona que considera a la mujer típica como o al hombre típico como nada impaciente, señalará el número 1. Los restantes números (2, 3, 4, 5, 6) se señalarán según se aproxime su opinión a un extremo o al otro. Además, señale con una X la expresión que mejor le describa a sí mismo/a.
V16 Auto esquema de género
Hombre Mujer
1. Atlético/a, deportivo/a
2. Cariñoso/a
3. Personalidad fuerte
4. Sensible a las necesidades de los demás
5. Desea arriesgarse, amante del peligro
6. Comprensivo/a
7. Compasivo/a
8. Dominante
9. Cálido/a, afectuoso/a
10. Tierno/a, delicado/a, suave
11. Agresivo/a, combativo/a
12. Actúa como líder
13. Individualista
14. Amante de los niños
15. Lloro fácilmente
16. Duro/a
17. Sumiso/a
18. Egoísta

Grado de satisfacción con los roles vitales
Vera, Martínez y Paterna, 1998), consiste en pedir al sujeto que indique el grado de satisfacción, en una escala de 1 a 5 le producen los siguientes roles: empleo, doméstico, maternal, amigos, pareja y carrera profesional. Posteriormente, debían establecer un ranking .Adaptado Opina
V17 Roles vitales
Grado de satisfacción: Indique en una escala de 1 a 5 qué le producen los siguientes roles: (1 = nada satisfecho a 5 = totalmente satisfecho): Indique en una escala del 1 al 5 (1= nada satisfecho, 2= poco satisfecho, 3= moderadamente satisfecho, 4= muy satisfecho, 5= totalmente satisfecho)
1. Empleo
2. Doméstico
3. Maternal
4. Amigos
5. Pareja
6. Carrera profesional.
V18 Incidencia en la trayectoria profesional (factores considerados por las mujeres en la elección del puesto de trabajo)
Marque con una x
1. Que sea interesante
2. Sueldo
3. Condiciones laborales
4. Que sea compatible con las responsabilidades familiares
5. Cercanía al domicilio
Índice de Conciliación
“Escala de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” (Fraguela, Lorenzo y Varela, 2011).Consta de 9 ítems, sobre los que se expresa el grado de acuerdo en una escala tipo Likert de 5 puntos, cuyos valores oscilan entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo) Adaptada Opina
V19 Factor 1: Conciliación general: indique en una escala del 1 al 5
(1= nada de acuerdo , 2= poco de acuerdo , 3= moderadamente de acuerdo , 4= muy de acuerdo , 5= totalmente de acuerdo)
1. Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia
2. Tengo tiempo suficiente para mí mismo /a
3. Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria
V20 Factor 2: Dificultades y limitaciones de conciliación: indique en una escala del 1 al 5
1. Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre
2. El trabajo dificulta el cuidado de mi familia
3. Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo
4. El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo/a

<p>Versión española de SF-36v2™ Health Survey © 1996, 2000 adaptada por J. Alonso y cols 2003. El SF-36 Health Survey es una encuesta de salud diseñada por el Health Institute, New England Medical Center, de Boston Massachusetts, que a partir de 36 preguntas pretende medir ocho conceptos genéricos sobre la salud, esto es, conceptos que no son específicos de una patología, grupo de tratamiento o edad, detectando tanto estados positivos como negativos de la salud física y estado emocional.</p>
<p>Salud general 1=100; 2=75; 3=50; 4=25; 5=0</p>
<p>V21 En general, usted diría que su salud es:</p>
1. Excelente
2. Muy buena
3. Buena
4. Regular
5. Mala
<p>Transición de salud notificada (1) D0 1=100; 2=75; 3=50; 4=25; 5=0</p>
<p>V22 ¿Cómo diría usted que es su salud comparada con la de hace un año?</p>
1. Mucho mejor ahora que hace un año
2. Algo mejor ahora que hace un año
3. Más o menos igual que hace un año
4. Algo peor ahora que hace un año
5. Mucho peor ahora que hace un año
<p>Función Física D1.1 1=0; 2=50; 3=100</p>
<p>V23 Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. Su salud actual, ¿le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿cuánto?</p>
<p>a. Esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores.</p>
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada
<p>b. Esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de 1 hora.</p>
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada
<p>c. Coger o llevar la bolsa de la compra.</p>
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada
<p>d. Subir varios pisos por la escalera.</p>
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada

e. Subir un sólo piso por la escalera.
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada
f. Agacharse o arrodillarse.
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada
g. Caminar un kilómetro o más.
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada
h. Caminar varios centenares de metros.
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada
i. Caminar unos 100 metros.
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada
j. Bañarse o vestirse por sí mismo/a.
1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada
Rol Físico (4) D2.1 D2.2 D2.3 D2.4 1=0; 2=100
V24 Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?
a. ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas?
1. Siempre
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Solo alguna vez
5. Nunca
b. ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer?
1. Siempre
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Solo alguna vez
5. Nunca
c. ¿Tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas?
1. Siempre
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Solo alguna vez
5. Nunca

d. ¿Tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal)?
1. Siempre
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Solo alguna vez
5. Nunca
Rol Emocional (3) D7.1, D7.2, D7.3 1=0; 2=100
V25 Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido o nervioso)?
a. ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas por algún problema emocional?
1. Siempre
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
b. ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer por algún problema emocional?
1. Siempre
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
c. ¿Hizo su trabajo o sus actividades cotidianas menos cuidadosamente que de costumbre, por algún problema emocional?
1. Siempre
2. Algunas veces
3. Casi siempre
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
Función Social D6.2 1=100; 2=75; 3=50; 4=25; 5=0
V26 Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales
1. Nada
2. Un poco
3. Regular
4. Bastante
5. Mucho
6. No, ninguno
7. Si, muy poco
8. Sí, un poco
9. Sí, moderado

10. Sí, mucho
11. Sí, muchísimo
Dolor Corporal (2)
D3.1
1=100; 2=80; 3=60; 4=40; 5=20; 6=0
V27 ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?
1. No, ninguno
2. Si, muy
3. Sí, un poco
4. Sí, moderado
5. Sí, mucho
D3.2
1=100; 2=75; 3=50; 4=25; 5=0
V28 Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual
1. Nada
2. Un poco
3. Regular
4. Bastante
5. Mucho
Vitalidad (4)
V29 Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a cómo se ha sentido usted. Durante las 4 últimas semanas ¿con qué frecuencia....
D5.1
1=100; 2=80; 3=60; 4=40; 5=20; 6=0
a. ¿Se sintió lleno de vitalidad?
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
Salud Mental (5)
D8.1
1=0; 2=20; 3=40; 4=40; 5=80; 6=100
a. ¿Estuvo muy nervioso/a?
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
D8.2
1=0; 2=20; 3=40; 4=40; 5=80; 6=100
b. ¿Se sintió tan bajo/a de moral que nada podía animarle
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces

*Anexo II. Instrumento de recogida de datos:
Cuestionario asociado al modelo de conciliación factorial mixto*

4. Sólo alguna vez
5. 5. Nunca
D8.3 1=100; 2;80; 3=60; 4=40; 5=20; 6=0
c. ¿Se sintió calmado/a y tranquilo/a?
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
D5.2 1=100; 2=80; 3=60; 4=40; 5=20; 6=0
a. ¿Tuvo mucha energía?
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
D8.4 1=0; 2;20; 3=40; 4=40; 5=80; 6=100
d. ¿Se sintió desanimado/a y deprimido/a?
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
D5.3 1=0; 2=20; 3=40; 4=60; 5=80;6=100
b. ¿Se sintió agotado?
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
D8.5 1=100; 2;80; 3=60; 4=40; 5=20; 6=0
e. ¿Se sintió feliz?
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
D5.4 1=0; 2=20; 3=40; 4=60; 5=80;6=100
c.¿Se sintió cansado?
1. Siempre
2. Casi siempre

3. Algunas veces
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
Función Social D6.1 1=0; 2=25; 3=50; 4=75; 5=100
V30 Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?
1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Sólo alguna vez
5. Nunca
Salud General D4.2 1=0; 2=25; 3=50; 4=75; 5=100
V31 Por favor, diga si le parece CIERTA o FALSA cada una de las siguientes frases:
a. Creo que me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas
1. Totalmente cierta
2. Bastante cierta
3. No lo sé
4. Bastante falsa
5. Totalmente falsa
D4.3 1=0; 2=25; 3=50; 4=75; 5=100
b. Estoy tan sano/a como cualquiera
1. Totalmente cierta
2. Bastante cierta
3. No lo sé
4. Bastante falsa
5. Totalmente falsa
D4.4 1=0; 2=25; 3=50; 4=75; 5=100
c. Creo que mi salud va a empeorar
1. Totalmente cierta
2. Bastante cierta
3. No lo sé
4. Bastante falsa
5. Totalmente falsa
D4.5 1=100; 2=75; 3=50; 4=25; 5=0
d. Mi salud es excelente
1. Totalmente cierta
2. Bastante cierta
3. No lo sé
4. Bastante falsa
5. Totalmente falsa

Tiempo de Ocio
V32 Opinión acerca de las funciones domésticas
1. El reparto es equilibrado
2. La pareja tiene más tiempo de ocio
3. Yo tengo más tiempo de ocio
Cultura a favor de la conciliación
V33 Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo
(Ninguna implicación=1, Poca implicación=2, Regular implicación=3, Bastante implicación=4, Mucha implicación=5)
V34 dispone de información acerca de las medidas de conciliación
Sí=2, No=2
Estrategias y propuestas
V35 Especifique las medidas de conciliación de las que ha hecho uso
V36 ¿Qué otras medidas propondría para poder conciliar su vida personal, laboral y profesional?

Fuente: Elaboración propia

Anexo III. Documentación Panel de personas Expertas en materia de conciliación

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un objetivo que desde hace tiempo se han planteado los poderes públicos y que así han plasmado a través de las diferentes políticas llevadas a cabo, en cumplimiento de la normativa. Las instituciones públicas son las principales garantes de los derechos de igualdad establecidos en las leyes, programas, medidas, etc. Sin embargo, la realidad nos muestra a veces que la igualdad real, y concretamente la *conciliación*, no se produce en la práctica ni siquiera en los ámbitos en los que son directamente responsables.

Para contrastarlo, hemos elegido un espacio público concreto: la Universidad, y más específicamente la Universidad de Sevilla, en la que estamos realizando un estudio para conocer la percepción de sus empleados públicos, respecto a las medidas de conciliación implementadas en dicha institución, las dificultades y limitaciones que encuentran a la hora de hacer compatible la vida profesional, familiar y personal, y la incidencia que puedan tener estas circunstancias en su formación permanente, trayectoria profesional, así como en su salud, y por tanto calidad de vida.

La necesidad de conciliación del trabajo, la familia, las relaciones sociales y la vida personal ha sido planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social, económica y laboral. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La conciliación es un asunto clave en la actualidad que afecta al conjunto de la sociedad: a hombres y mujeres; población activa y dependiente, empresas, trabajadores y poderes públicos. Las medidas a adoptar deben abordarse desde varios ámbitos: medidas legislativas, acciones formativas dirigidas a desarrollar actitudes y aptitudes que fomenten una cultura de corresponsabilidad, la progresiva introducción de fórmulas de conciliación en las empresas, y mediante la promoción de servicios de conciliación: atención a las personas dependientes, servicios de guarderías no sólo de horarios laborales, servicios de transporte y comedores escolares, servicios de asistencia domiciliaria a personas mayores, enfermas o discapacitadas.

Las medidas legislativas y políticas cuyo objetivo son la conciliación laboral, familiar y personal se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Planteamientos teóricos sobre la conciliación y la calidad de vida

Algunos estudios sociológicos relacionados con la calidad de vida en el trabajo en España (Sastre et al., 2003; ECVT, 1999-2003) se centran fundamentalmente en aspectos vinculados a la situación y evaluación con el puesto o ámbito remunerado. Podemos destacar dos aproximaciones a la conciliación que se relacionan con la calidad de vida. Por un lado, desde la perspectiva de género, la vida laboral interactúa inevitablemente con la familiar, máxime si por calidad se entiende bienestar y satisfacción con el empleo. Por otro lado, desde

un enfoque psico-social, la satisfacción y el bienestar en el ámbito laboral necesitan modelos más integradores que tengan en cuenta a la familia, por las sinergias que tienen los distintos tipos de familia.

La conciliación como proyecto político se convierte en una triple apuesta: una apuesta por la calidad (en el trabajo y en la vida), por la productividad (en las empresas) y por la igualdad de oportunidades. Sin embargo, la corresponsabilidad social trasciende a la conciliación, no se considera suficiente con incrementar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, sino que se extiende a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas. Por tanto, la corresponsabilidad debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, que es uno de los principios rectores de las políticas europeas, de la legislación comunitaria y de la Estrategia Europea para el Empleo.

Podemos considerar como reto el enfoque de la corresponsabilidad, ya que por universalidad las medidas se aplican indistintamente a trabajadores y trabajadoras, al ser su finalidad promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan solo a las mujeres, como es el caso de la conciliación, se perpetuarán los efectos de la discriminación, y las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes¹¹⁶, ya que las medidas de conciliación desde el punto de vista empresarial suponen unos costes a corto plazo.

Existen numerosos intentos por definir y medir la calidad de vida, tantos como disciplinas. Concretamente, desde el enfoque del desarrollo humano, que considera que identificar los aspectos que conciernen a la calidad de vida implica detectar las necesidades humanas que se deben cubrir en primer lugar (Pérez, 2001). No podemos dejar de resaltar el enfoque de Senn, el cual "se basa en una visión de la vida en tanto combinación de varios quehaceres y seres, en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos" (Nussbaum y Sen, 1996).

Senn reconoce en Marta Nussbaum haberse ocupado especialmente de las conexiones aristotélicas, ya que su obra parte de dos tradiciones: la de la filosofía clásica y el liberalismo político; sin embargo, esa síntesis la realiza Nussbaum, según algunos autores, en un estilo "que no se nota". La propuesta de la autora parte del enfoque de Rawls (1971), quien establece, en Teoría de la Justicia, una lista de "bienes primarios" que todos los individuos racionales aspiran a poseer como requisito previo para llevar adelante su propio proyecto de vida. Tales bienes serían, por ejemplo, libertades políticas, oportunidades profesionales, derecho a la salud, vivienda digna, ingresos suficientes, etc.

Nussbaum persigue "un enfoque que sea respetuoso por la lucha de cada persona por su florecimiento, que trate a cada persona como un fin" y, en ese sentido entiende que la propuesta de Rawls, está excesivamente centrada en el ingreso y los recursos. La propuesta de Nussbaum es muy cercana al enfoque de las capacidades formulado inicialmente por Amartya Sen, y se caracteriza por examinar la vida real de las personas tal y como se desarrolla en su marco social y material. La pregunta central que plantea el enfoque de las capacidades en relación a la vida de una persona no es lo satisfecha o insatisfecha que está con su vida (enfoque utilitarista),

tampoco la cantidad de ingresos que recibe o los recursos que consume (enfoque de Rawls), sino "qué es lo que es realmente capaz de ser y hacer".

Según la OMS, la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

Calidad de vida es una noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa, social, así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas. Según estudios realizados existen otros factores, más allá del dinero, que causan felicidad o infelicidad: "La felicidad puede tener significados diferentes para cada persona, pero creo que todos podemos estar de acuerdo en que su logro implica trabajar para poner fin a los conflictos, la pobreza y otras circunstancias desafortunadas en las que viven tantos de nuestros semejantes" (Di Tella et al., 2003).

El mundo necesita «un nuevo paradigma económico» que reconozca «la paridad de los tres pilares del desarrollo sostenible», el social, el económico y el medioambiental porque, como ha señalado el Secretario General, Ban Ki-Noon, «juntos definen nuestra felicidad global».

La Asamblea General de la ONU, en la resolución 66/81 de 12 de julio de 2012 decretó el 20 de marzo el Día Internacional de la Felicidad, para reconocer la relevancia de la felicidad y el bienestar como aspiraciones universales de los seres humanos y la importancia de su inclusión en las políticas de gobierno.

La calidad de vida es un concepto amplio que abarca una serie de diferentes dimensiones (que se puede medir a través de un conjunto de dimensiones 'sub' con un número asociado de indicadores para cada uno). Abarca factores objetivos (por ejemplo, control de los recursos materiales, la salud, la situación laboral, condiciones de vida y muchos otros) y la percepción subjetiva que se tiene de ellos. Este último depende en gran medida de las prioridades y necesidades de los ciudadanos.

La conciliación y la salud están consideradas indicadores de calidad de vida en el empleo según Eurostat, quien realiza una publicación virtual de indicadores de calidad de vida proporcionando estadísticas recientes sobre la calidad de vida en la Unión Europea (UE). La publicación presenta un análisis detallado de las diferentes dimensiones de la calidad de vida, complementando el indicador tradicionalmente utilizado como medida del desarrollo económico y social, el Producto Interior Bruto (PIB). La Agencia concluye que, aunque es difícil medir la calidad de vida de los ciudadanos (europeos), los resultados preliminares muestran que vale la pena ir más allá de las cifras del PIB. Un enfoque multidimensional es necesario para obtener una visión más completa de la calidad de vida y evitar conclusiones erróneas.

Metodología de Trabajo

Facilitar la corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria es un Objetivo Estratégico establecido en los Planes de Igualdad diseñados por la Universidad de Sevilla. Para poder alcanzar este objetivo se han establecido como Objetivos Específicos, tanto favorecer un cambio cultural que propicie la corresponsabilidad y la conciliación, como impulsar y potenciar los servicios ofrecidos por el SACU tendentes a la conciliación, y facilitar su uso.

Actualmente bajo la dirección de las doctoras Myriam González Limón y Rosario Asián Chaves se está realizando un estudio del impacto de las medidas de conciliación en el PAS y PDI de la Universidad de Sevilla. En dicho estudio se trata de revisar las acciones realizadas en la Universidad de Sevilla en materia de conciliación dentro del marco de la legislación vigente; así como analizar la percepción de las empleadas públicas en relación, entre otras, con las variables de salud en el colectivo PAS y PDI, para poder formular propuestas y estrategias de acción futura.

Para dar respuesta a estos objetivos planteados se ha configurado un panel de personas expertas que participarán a través de entrevistas personales y sesiones grupales. La finalidad de este trabajo será analizar la situación actual, las medidas que se están poniendo en marcha, y su impacto en la igualdad entre mujeres y hombres, que como resultado finalizará con la elaboración de un informe de recomendaciones y buenas prácticas.

En este documento se detalla la metodología de la actuación y el cronograma que especifica los momentos en que se realizan las diferentes fases.

Para profundizar en el tema propuesto, nos hemos planteado los siguientes objetivos:

- ❖ Identificar y determinar la situación actual.
- ❖ Exponer resultados obtenidos en trabajos realizados.
- ❖ Incluir fórmulas para recabar buenas prácticas.
- ❖ Lograr una mayor comprensión de una realidad a partir de diferentes perspectivas y realizar una proyección futura de la situación actual.
- ❖ Proponer soluciones y estrategias futuras.

Para dar respuesta a los objetivos planteados, aplicaremos dos técnicas que nos faciliten la estructuración de los temas planteados, la generación de ideas, el consenso de opiniones expertas y el alcance de recomendaciones propuestas. Estas dos técnicas se usarán para alcanzar diferentes objetivos del estudio en cuestión.

Se usará una combinación de dos metodologías aplicables en dos fases diferenciadas: entrevistas semiestructuradas y sesión grupal.

Fases de trabajo:

1º Las entrevistas con las personas expertas

A partir de la exposición de los resultados obtenidos en los análisis realizados, se ha recabado información de forma abierta, dando la oportunidad a las expertas a proponer su propio análisis de la realidad y propuestas de mejora en las líneas que entiendan más relevantes. Este tipo de estrategia ha permitido desplegar una estrategia mixta de investigación, alternando preguntas estructuradas previamente por el equipo coordinador con preguntas abiertas que surjan durante la entrevista.

Tras los oportunos contactos por correo electrónico con cada una de las personas expertas participantes, procederemos a fijar telefónicamente día y hora en la que celebraremos la entrevista. El equipo técnico del programa se encargará de acudir al lugar que acuerde con la persona experta donde se desarrollará la entrevista que será grabada en audio para su tratamiento posterior.

2º Elaboración de un informe con líneas estratégicas de trabajo

Tras la finalización de todas las entrevistas, el equipo técnico procedió a elaborar un documento resultante con las líneas estratégicas que se enviará por correo electrónico al panel de expertas y que servirá de base para el trabajo en grupo.

3º Desarrollo de la sesión grupal con el panel de expertas

La finalidad del trabajo en grupo con las personas expertas será facilitar la generación de ideas y el análisis de problemas, de un modo estructurado, permitiendo al final de la reunión grupal alcanzar un número determinado de conclusiones priorizadas que sirva para elaborar informes de propuestas y recomendaciones.

En la sesión convocada se llevó a cabo una sesión presencial del grupo de expertas para dinamizar el trabajo de elaboración de conclusiones y propuestas priorizadas sobre las pautas futuras a seguir. El resultado se plasmó en un documento final a redactar por el equipo técnico coordinador. En el grupo se trabajó de manera práctica sin que requiera la elaboración de marcos teóricos previos, ni grandes debates, puesto que se cuenta con un documento previo que ya conocen los participantes del grupo.

4º Metodología para desarrollar el trabajo en grupo

1. La dinámica del grupo ha sido guiada por dos personas técnicas: una persona moderadora del grupo, facilitadora de la dinámica grupal y de la generación de acuerdos consensuados, y otra persona de apoyo para tomar notas y observar el debate.
2. Se citó al grupo al que se ha enviado previamente el documento de apoyo con las líneas estratégicas resultante de las entrevistas con los fundamentos y objetivos del trabajo del grupo.
3. Se presentaron los temas a tratar formulados en forma de pregunta clara y concisa.
4. Se abrió un turno de intervención de las participantes en torno a los temas contenidos en el documento enviado previamente, que contiene las líneas estratégicas extraídas de las entrevistas personales.

5. Se votaron las propuestas y se debatieron eligiéndose por el grupo un número determinado consensuado de manera priorizada.

4° Redacción de un documento final de propuestas y recomendaciones

El equipo técnico redactó un informe final de propuestas y recomendaciones que se consensaron en la reunión grupal y se propondrá una guía de buenas prácticas.

5° Celebración de una Jornada pública de presentación del trabajo y las propuestas

Se celebrará una jornada pública donde se presentará el trabajo realizado y se harán públicas las propuestas (esta fase del proceso está pendiente de realización).

Anexo IV: Transcripciones Panel de personas Expertas y Entrevista a Informante Clave en materia de conciliación

Transcripción 2014-10-28_10'13'27'

Fecha 28/10/2014

0:15:15:08

- 1 **Experta 4:** Yo voy a hacer una pregunta antes que “ná”. ¿Qué se entiende por conciliación personal? ¿Qué es la conciliación personal?.
- 2 **Experta 9:** La conciliación personal. La persona tiene bastantes dimensiones, es como... tú por ejemplo, tú tienes muchos planos, desde mi punto de vista y desde el enfoque se está dando es que la persona es como la visión holística en el sentido de que una persona tiene distintas dimensiones a su vez. Por ejemplo, la formativa, la formación, el tema de las relaciones sociales iría ahí también, podríamos incluirla.
- 3 **Experta 4:** Pero ¿qué es conciliación?
- 4 **Experta 9:** Conciliar es que hacer compatible esas dimensiones.
- 5 **Experta 4:** Ah bien, todas mis dimensiones personales
- 6 **Experta 9:** Exacto, que el individuo, las personas, el empleado público no sólo vive para el trabajo
- 7 **Experta 7:** La familia
- 8 **Experta 9:** Es que tiene una familia
- 9 **Experta 4:** Entonces soy yo misma que tiene que conciliar.
- 10 **Experta 9:** No es que mi plano personal tiene que conciliar con el trabajo. Es conciliar las tres dimensiones. Mi dimensión personal, yo como persona necesito formarme para promocionarme. Hoy día estamos en el tema de la formación continua. El aprendizaje para toda la vida, yo, vdes. se tienen, me tengo que estar formando. Es posible eso con el tema de las normas de las medidas que hay o que existen actualmente.
- 11 **Experta 4:** Es poner de acuerdo todas mis tareas. Es eso ¿me estáis entendiendo?
- 12 **Experta 3:** La conciliación personal siempre se suele pensar en las mujeres que están al servicio de los demás y entonces nos quedamos sin tiempo
- 13 **Experta 9:** Ahí viene el espacio para sí.

- 14 **Experta 3:** Entonces claro, hay que tener tiempo para cultivar el espíritu, la mente y el cuerpo. No estar siempre pendiente de la familia y del trabajo, que eso si se lleva estrictamente es a costa de sacrificio personal.
- 15 **Experta 9:** Exacto
- 16 **Experta 3:** a la que nos gusta leer un libro, dar un paseo o estar sentada, pues que tengas tiempo para hacerlo
- 17 **Experta 4:** entonces esa conciliación entiendo yo que en buena medida depende mucho de ti, de que tengas la cabeza bien amueblada.
- 18 **Experta 3:** En ese sentido la normativa internacional a mí me gusta decirlo es más precisa, porque en la Convención... habla de combinar pero en la Unión europea y en España se ha optado por conciliar.
- 19 **Experta 9:** Y armonizar también se habla.
- 20 **Experta 3:** Entonces se trata de combinar la dimensión familiar, personal y profesional. Entonces una persona no puede estar, como bien dice MJ nada más que dispuesta al trabajo o nada más dispuesta al cuidado de la familia. y se queda sin tiempo para el....
- 21 **Experta 3:** Se trata de combinar todo pero como está estructura al revés. la vida en función del trabajo y no el trabajo en función de la vida, pues entonces hay que hacer verdaderos equilibrios para intentar llevar todo eso por delante. Como también decía MJ, M, CH está... especialmente a las mujeres, porque claro las familia tiene cosa que no se puede... si tiene hijas, mayores, el trabajo también tiene unas exigencias, y todo es a costa de la calidad de vida personal.
- 22 **Experta 9:** De ahí la incidencia y objetivo del trabajo, la salud, entonces por ej. si tuvieras tiempo para ti, para cultiva ese espacio interior y la relajación y demás, pues a lo mejor no incidiría negativamente en la salud. Entonces, bueno, ya hemos....
- 23 **Experta 4:** Que yo me he saltado probablemente.
- 24 **Experta 9:** No que va, todo bien, perfecto.
- 25 **Experta 1:** Lo primero que hay que plantearse es qué entendemos por conciliación.
- 26 **Experta 9:** Hacer compatibles, combinar.
- 27 **Experta 4:** Entiendo que una concilia desde el punto de vista personal, combinar todas dimensiones. Pero por conciliación laboral entiendo otra cosa.
- 28 **Experta 9:** Ese es el tema, que a lo mejor lo que se entiende con carácter general es una normativa una flexibilidad de horario, unas jornadas reducidas, pero eso es

suficiente o no es suficiente, de ahí la profundidad que queremos darle al estudio, a la percepción.

- 29 **Experta 9:** Es lo que nos interesa porque la normativa a todas luces, se sabe es que se tienen que cumplir, y las medidas que se van implementando en la universidad es que necesariamente tienen que ir de acuerdo con esa normativa, habrá un tiempo de implementación y que tarden un poquito más en ir incorporándose pero eso, lo que viene por marco legal, eso es que tiene que estar sí o sí, ¿es suficiente?
- 30 **Experta 7:** Desde hace tiempo en el tema de conciliación se ve cómo es que ... está la parte normativa, muy importante porque muchas cosas tú las quieres hacer y no las puedes hacer porque no te lo permite la legislación y desde la administración pública, la responsabilidad en tema de conciliación, luego está la parte de las empresas, en este caso la universidad, que tienen que tener una serie de medidas que faciliten el que podamos combinar, después está también la cuestión personal de cada individuo que también tendrá ver de qué manera puede ir compatibilizando esas distintas cuestiones, de qué medios, pero depende solamente de tú le des más importancia a tu esfera personal o a tu esfera laboral, porque hay personas que renuncian a ciertas cuestiones en lo laboral para atender el plano personal, pero simplemente es una cuestión que depende de ti, de tu percepción, de cómo lo ves personalmente o también otras cuestiones que te influyen. La sociedad en general, también hay considerarla, porque tú dice, la sociedad está influyendo en cada uno de nosotros cómo entendemos o motivamos nuestras propias actuaciones. Dentro de las dimensiones deberíamos considerar algunas de estas cosas. Por eso podría ir viendo cada uno.
- 31 **Experta 4:** Yo creo que debería acotar un poquito.
- 32 **Experta 4:** Yo creo que es mucho lo que queréis hacer, creo, creo, porque si no, verás, son tantas las cosas.
- 33 **Experta 3:** Bueno pero eso es bueno...
- 34 **Experta 9:** Bueno ya, pero soy muy ambiciosa en ese aspecto. Entonces tengo claro a dónde quiero llegar.
- 35 **Experta 4:** Pero es mucho, la normativa.
- 36 **Experta 9:** La normativa es a modo introductoria, yo no la voy a cuestionar.
- 37 **Experta 4:** La estás cuestionando, porque ya no es solamente que existe la normativa, sino el grado de puesta en marcha, sino el grado de percepción que tiene el individuo sobre esa normativa concreta. Tú puedes legislar determinada medida, puedes legislarla, no llevarla a cabo, puede llevarla a cabo pero que el individuo no lo note. Hay una serie de cosas que yo veo que eso solo en sí, da para un trabajo.
- 38 **Experta 9:** Ya pero ahí no es donde quería profundizar. El enfoque es la persona, la percepción del empleado de público, cual es la percepción respecto a las medidas de

conciliación, tiene dificultades, tiene limitaciones para conciliar, incide negativamente en su salud, de qué factores depende. Y ahí vienen las distintas dimensiones que se van a analizar.

- 39 **Experta 4:** Pues es un tema muy ambicioso.
- 40 **Experta 9:** Y ya está planteados. Me gusta bastante y me resulta muy motivante. Entonces tú y yo no es el caso, pero podríamos ser las dos mujeres de la misma edad, de la misma categoría... en el mismo contexto laboral, tenemos las mismas medidas, a ti te incide negativamente y a mí no... de qué depende... es la percepción, de ahí la importancia de las dimensiones. ¿De qué depende?
- 41 **Experta 9:** Ese es el objetivo del estudio. ¿De qué depende? ¿para qué?, porque al final la idea es hacer una propuesta que se adecue, hombre no va a ser a un individuo, pero sí habrá grupo de perfiles en este caso, puede ser grupo de pdi de pas, y dentro de este...
- 42 **Experta 4:** La primera distinción entre hombres y mujeres.
- 43 **Experta 9:** Exacto.
- 44 **Experta 4:** Y después también... un factor muy importante además del género porque no tienen que ver nada los hombres con las mujeres, los grupos de edad. Es la percepción que tiene un chaval de 30 años no tiene nada que ver con la mía que tengo cerca de 60...y eso lo borra de la grabación.
- 45 **Experta 9:** De hecho, los estudios que ya hemos realizado, las variables una era sexo y otra edad, veíamos que no había diferencias que fueran significativas, cuando la realidad...
- 46 **Experta 4:** ¿Qué no había diferencia entre el sexo y la edad?
- 47 **Experta 9:** En este caso, en relación a las medidas en un primer análisis sin embargo, diseñamos una variable combinada de sexo y edad, y se observa una diferencia totalmente significativa entre la percepción y las incidencias. En todas hay diferencias combinando sexo y edad.
- 48 **Experta 4:** O sea que independientemente, no son significativamente. y cuando las combinas, ¿sí?
- 49 **Experta 9:** Sí, ahora mismo te estoy hablando de un instrumento, que se diseñó y se distribuyó consta de 36 variables agrupadas en distintas dimensiones, dimensión sociodemográficas, personales, familiares, formativas, es que estamos....
- 50 **Experta 3:** Una de las dimensiones el ocio, porque yo recuerdo toda la vida... yo trabajo en eso, enfocada al trabajo, si queda tiempo a la familia, y si queda tiempo para el ocio. Todo se rige por el sistema de las empresas, todas las personas dispuestas a estar dispuestas todo el día trabajando, no porque sea necesario, porque

si alguien me ha leído, lo que habría que hacer es reducir la jornada laboral, porque no hace falta trabajar tanto, las... todo el día trabajando para ganar mucho dinero, pero eso es a costa claro de la calidad de vida de la gente, eso no conviene perderlo de vista, por qué ahora tenemos que tener la misma jornada laboral que hace un siglo? Se puso 8 horas en el siglo XIX pero realmente no son 8 horas porque la gente tienen que comer, dormir, asearse y volver al trabajo, o sea que se pasa el día en relación con el trabajo.

- 51 **Experta 3:** A lo mejor hace un siglo no pudieron pensar otra cosa, pero hoy sí. Entonces hay que desvelar ese gran montaje, de que no hace falta trabajar tantas horas, para hacer cosas distintas, queremos estudiar, queremos escribir, que si el trabajo de fin de grado, las clases de informática, no nos dejan tiempo, no hablo de trabajos mecánicos, una persona que quiera oír música, escribir poesía, una persona que tenga que estar trabajando en una tienda por qué tiene que estar 8 horas, si puede estar 2, no veis que es totalmente absurdo,... el paradigma este de las 8 horas, se ponen en... llega Sarkozy y lo suprime..... hay una ciudad donde están trabajando 30 horas, 6 horas al día, quieren ver si eso es más productivo, que trabajar 35, yo creo que por sentido común que será más productivo. Ya sabéis que en Suecia se siguió el informe de.... para que se hiciera la jornada continua y poder disponer de más tiempo libre...entonces se trabaja de 9 a 16:00, e incluso todavía se podría recortar más. Yo digo que hasta 4 horas, para mí, ... entonces y por supuesto también, yo soy que soy heterodoxa, pero bueno para eso estamos aquí, para ejercer el pensamiento crítico, también propongo 6 meses de vacaciones, hay un autor, que ya proponía 5 meses, porque claro dice la gente ... la revolución industrial, la revolución telemática... por qué tiene la gente que estar trabajando once meses al año si puede trabajo menos, , pero claro, no para no hacer nada, porque la gente podría cultivarse en otras facetas, que durante el tiempo que está trabajando pues no tiene tiempo, aparte de que dedicara tiempo a la familia, etc... no hablo ya de la dimensión personal porque.... Me gusta hacer hincapié en la dimensión personal, no somos seres para los demás, como decía Ortega, la mujer ser para otros, no mire Vd. primero yo... en el buen sentido, y después ya vendrá todas las dimensiones.
- 52 **Experta 3:** Mientras que el varón es un ser para sí, y la mujer para otros, no primero yo, en el buen sentido y podré combinar todas las dimensiones, y como decía efectivamente, se podría reducir la jornada laboral y aumentar vacaciones, precisamente una alumna nuestra del master de género, me parece que ... sueca, decía que allí a partir de los 45 años, había 3 meses de vacaciones y conforme aumentaba la edad, también aumentaba los meses de vacaciones, con lo cual había y entonces por qué el pensamiento único nos tiene encarcelada con la idea de que hay que trabajar.... insisto trabajo mecánico... que no es nuestro caso unas horas... y tener solamente un mes de vacaciones. En nuestra caso, si estamos escribiendo algo, nos quedamos sin ellas, pero bueno si estamos, mientras tanto por lo menos. A ver si salimos ya del paradigma exclavizante y pensamos que las cosas pueden ser de otro modo, como decía Aristóteles... solo se delibera si no puede ser de otro modo, si las cosas pueden ser de otro modo, espero que a nadie se le ocurra, intentar cambiar digamos, de cambiar la órbita del sol y la luna, espero que no se pueda

porque si no seguro que sería un desastre, pero sobre estas cosas se puede debatir...
Porque es una utopía, pero no es una quimera. En esta dirección habría que ir.

- 53 **Experta 3:** Vamos a poner... a la raíz de las cosas, y después se conseguirá más o menos...
- 54 **Experta 4:** Yo no estoy de acuerdo.
- 55 **Experta 3:** Muy bien, no pasa nada si el pensamiento no tiene que ser único.
- 56 **Experta 4:** Has dichos muchas cosas... por ej. Tú distingues entre el trabajo y el ocio pero te olvidas que hay mucha gente que dentro del ocio, mete al trabajo. Porque tú misma, es muy gracioso, porque dices no nosotros...no, nosotros somos distintos, nosotros no tenemos un mes de vacaciones, porque claro en ese mes tenemos que estar preparando los sexenios, preparando...
- 57 **Experta 3:** Claro por eso lo critico porque me gustaría tener más vacaciones.
- 58 **Experta 4:** Y ¿por qué no las tienes? Porque tú tienes un mes, eres tú la que te pones a trabajar porque te da la gana.
- 59 **Experta 3:** No yo últimamente, hace muchos años que no lo hago.
- 60 **Experta 4:** Bueno...
- 61 **Experta 3:** Pero la gente más joven, sí.
- 62 **Experta 4:** Exactamente.
- 63 **Experta 3:** La gente más joven no puede elegir, yo tengo una estabilidad y lo hago.
- 64 **Experta 4:** No, siempre se puede elegir... sí. Lo que pasa es que tú eliges trabajar en agosto porque tú quieres llegar a ser, lo que tú quieras llegar a ser, lo que tú te hayas propuesto antes de tiempo, quieres llegar antes, y como quieres llegar antes. No quieres llegar con 50 años, prefieres llegar con 40 años que con 50. Y como quieres llegar a los 40 años y no a los 50, estás dispuesta a sacrificar tus vacaciones, porque tú vas a llegar igual, o es que tú te crees que porque tú te pongas un mes de agosto a trabajar en un artículo, tú vas a llegar antes, vas a llegar los mismo, vas a llegar a lo mejor, tres meses antes, tú eres la que has decidido que quieres llegar tres meses antes, y no nos engañemos, no nos engañemos porque cuánta gente hay que llega igual que tú, y que se ha "tirao" no te digo agosto, sino julio, agosto, enero, y ha "llegao" igual que tú.
- 65 **Experta P:** Es que estás muy equivocada, es una elección que uno hace, primero que uno hace individualmente y después, nosotros estamos enviciados, no somos capaces de estar un mes sin mirar el ordenador, sin mirar el correo, a qué viene a que me vengas a contar tonterías, si es que parte de nuestro ocio, consiste... si es que yo en verano, cojo una integral y la hago porque tengo mono. Y tú dices y por qué haces eso? Pues porque me estoy entreteniendo más que con cualquier otra cosa, sabes lo

que te digo... porque no deja eso ya, deja eso ya... porque no me da la gana, tú estás en el futbol y a mí me entretiene esto.

- 66 **Experta 4:** El otro día fui yo al concierto de Rafael, ¿tú te crees que ese hombre necesita cantar?
- 67 Ese hombre ¿por qué canta? Ese hombre ¿por qué está en el escenario?
- 68 ¿Tú como lo ves? Tú lo ves como un trabajo, verdad? Y él cómo lo ve? Él lo ve como un trabajo? Porque si él lo viera como un trabajo, él no lo haría, no lo necesita ni socialmente, ni económicamente, físicamente lo tienen que dejar hecho mierda, porque estuvo tres horas, yo duraría 1 hora y punto pelota. Por qué lo sigue haciendo el tío? Porque es que él disfruta, por qué los jubilados siguen yendo a la facultad, y siguen haciendo trabajo, ¿por qué? ¿Quién les obliga? Nadie.
- 69 Entonces, dónde terminar el ocio, o qué es el ocio y qué es el trabajo? Porque llega un momento que el que está de desde de los 21 años trabajando, llega un momento en que ya a lo mejor psicológicamente, su mente ha dicho, esto tengo considerarlo ocio, sino me “pego” un tiro.
- 70 Además las propuestas que tú haces de tener más vacaciones al año, puedes hacerlo perfectamente renuncia a tu sueldo, y te coges 6 meses... sabes lo que te quiero decir, porque a mí es que eso de decir...
- 71 **Experta 9:** ¿Quién se puede permitir estar sin cobrar?
- 72 **Experta 4:** Perdona, pero tú es que quieres que se lo permita el estado, espérate un segundo, de modo tú a nivel personal no te lo puedes permitir, pero tú, a nivel ciudadano....
- 73 **Experta 9:** Yo no he hecho la propuesta.
- 74 **Experta 4:** Calla, he dicho tú porque eres la que está delante.
- 75 **Experta 4:** Pues tú, a ver pero quién te paga eso? Es que si tú te coges tres meses de vacaciones, te lo pago yo. Y cuando yo te digo, págatele tú, me dices no, pues coño, qué quieres que te lo pague yo? Eso es cómo podemos....
- 76 **Experta 9.** Cuando ha hecho esa propuesta es porque tendrá estudios avalen que es posible, sin ser costoso.
- 77 **Experta 3:** Yo hago los planteamientos jurídicos, constitucionales, los cálculos económicos y ya lo han hecho ellos, porque yo no soy economista. Entonces, eso de decir es imposible, por qué va a ser imposible? Claro que vale dinero.... Parece que no se puede pensar en otra cosa, hay un montón de economistas que están diciendo que se puede vivir de otra manera, no ya que se diga desde el punto de vista constitucional, sino que hay economistas, en Francia, por ejemplo, aterrados,

criticando el sistema éste,... Ya fallecido, Amantha Senn, premio nobel de economía en el 98,... economista neozelandesa, que logró incluir la perspectiva de género,... está más que “estudiao”, que se puede criticar, por supuesto, para eso está el pensamiento crítico. Pero que no se diga que es imposible, para decir que es imposible habría que rebatir a todos estos economicistas, pero como yo creo que es posible no lo arrebato, quien esté en desacuerdo, porque escriba, cuando la rebata, se dirá es imposible, hasta ahora nadie lo ha rebatido, entonces yo lo doy por bueno, y argumento a partir de ahí.

- 78 **Experta E:** Que esto no puede ser, pero... en Holanda... las paga el estado... los países escandinavos.... Los que menos le ha afectado la crisis. La experiencia es la madre de la ciencia, no hay esos problemas, la gente trabaja menos y descansa más, y no pasa nada. Es más costoso, se puede. Por qué? Porque persiguen el fraude fiscal, simplemente, ya...decía...el dinero es el principio del estado, si no hay dinero no hay estado. Si no se persigue el fraude fiscal, si no hay unos impuestos progresivos como establecen las constituciones, no se puede, si el estado no recauda dinero, entonces no puede...cuando recaude dinero, lo podrá hacer.
- 79 **Experta 3:** Ideológicamente es fácil, lo que es complicado es la política para llevarlo a cabo, por qué? Porque siempre una empresa le pone una fiscalidad más alta, me voy a otra, si fuese progresivo como dice la constitución, pero si pones una regulación internacional como había hace 45 años, antes de que Thatcher y a Reagan les diera por la desregulación financiera, pues entonces, la empresa si se va allí o se va aquí tienen que pagar lo mismo, que es lo que está pasando ahora, es que deslocalizan, es que las empresas se van, se van porque no hay una regulación.
- 80 **Experta 5:** Si me permitís me está resultando súper interesante el tema, me llevaría aquí toda la mañana, pero creo que lo podríamos hablar esto después, me está encantando pero que no es... Myriam tiene clase a las 12 en Reina Mercedes, las demás no sé... me están encantando. Pero no estamos dando ninguna dimensión, pero me gustaría reconducir.
- 81 **Experta A:** El tema del ocio me parece muy importante, porque es una de las cuestiones que estamos abordando, porque no es solo lo laboral, lo profesional, porque al final dices tú, como persona quién eres tú, sobre todo en el tema de la mujer, como bien se ha estado argumentando, siempre se supone que estamos daos a los demás, y en lo personal evidentemente, no está necesariamente lo estrictamente necesario y fundamenta, que es que tengo que descansar, que tengo que hacer algunos ejercicios, que me tengo... psicológicamente, sino es que tengo tener un espacio de ocio, para sí quiero no hacer absolutamente nada.
- 82 **Experta 4:** Cuidado con la definición de ocio, por lo que puede ser ocio pa ti, puede no serlo “pa” mí.
- 83 Para hacer lo que se te apetece, bien sea,
- 84 Es algo personal también.

- 85 Si quiero escuchar música.
- 86 Taichí.
- 87 **Experta 4:** O escribir un artículo porque te apetece... O meterte en la biblioteca a bichear.....
- 88 **Experta 4:** O hacerte una integral, que yo tenía esa idea.
- 89 Es que a lo mejor hacer una integral te relaja.
- 90 **Experta 4:** Por eso digo... es un tiempo para hacer lo que a mí me dé la gana. Exacto.
- 91 **Experta 4:** Un tiempo para hacer lo que a mí me dé la gana, aunque socialmente eso que a mí dé la gana no esté calificado como ocio.
- 92 **Experta 4:** Sí,
- 93 Eso es mi personal, cada cual.
- 94 **Experta 4:** Ocio como espacio de tiempo para hacer lo que me dé la gana.
- 95 **Experta 4:** Claro.
- 96 **Experta 4:** Claro.
- 97 **Experta 3:** El ocio no se puede definir de una manera general. Se tienen que dar las condiciones para que todas las personas dispongan de ese ocio y lo empleen como quieran.
- 98 **Experta 4:** Tú fíjate que siempre que hablamos de estas cosas, siempre sale el tiempo, el tiempo. El tiempo....
- 99 **Experta 4:** Pero es que hay muchos recursos limitados que no los tenemos en cuenta, como ella bien dice, la salud, es un recurso limitado, más limitado que el tiempo, y nadie...
- 100 **Experta 4:** Por eso es muy importante... tú cuando hablas sólo tienes en tu cabeza la restricción temporal, temporal, no perdona.... Tú tienes un montón de restricciones, no solamente la temporal, tú tienes una primera restricción que es tu salud, esa es la primera restricción, en vez del tiempo, antes que el tiempo, y sin embargo, to el mundo, temporal, temporal, , siempre... es que no tenemos tiempo, no tenemos tiempo, mire es que llega un momento que no tienes tiempo y no tienes fuerza, a lo mejor cuando tienes tiempo ya no tienes fuerza, cuando te den el tiempo ya no tienes fuerza, entonces...
- 101 **Experta 4:** Salud en todos los aspectos, como ella dice, no sólo salud física,

- 102 **Experta 4:** En todo, en todo.
- 103 **Experta 9:** El estudio, que se ha realizado que dijimos al principio, ya se ha visto que existe una correlación entre la percepción de la conciliación, las dificultades, y la incidencia en la salud del rol emocional.
- 104 **Experta 9:** Claro, claro.
- 105 **Experta 9:** Que es el aspecto que se ha analizado nada más porque eran muchas dimensiones. Entonces existe una relación, existe esa relación, hay diferencias significativas según sexo y edad.
- 106 **Experta 4:** Cuando las combinas.
- 107 **Experta 9:** Exacto, y además.
- 108 **Influye que tengan niños...**
- 109 **Experta 9:** Eso son otras dimensiones, que se han... esas son... y además existe una correlación positiva o negativa, también, en la salud.
- 110 **Experta 9:** Entonces.
- 111 **Experta 4:** Es que no solamente hijos.
- 112 **Experta 4:** Dependientes,
- 113 **Experta 4:** Porque hoy en día dan problemas los ascendientes, dan problemas.
- 114 **Experta 1:** Mi padre se ha caído, han operado....
- 115 **Experta 4:** Es que dan más problemas los ascendientes que los descendientes.
- 116 **Experta 1:** Por eso afecta la edad, porque los padres son más mayores,
- 117 **Experta 4:** Y porque antes niña, a la edad que yo tenía, e incluso hasta la edad que tú tienes, ... y hoy en día tú tienes que tener 60 años para que tus padres desaparezcan, y eso están incidiendo sobre ti.. sobre ti, sabes lo que te digo? La esperanza de vida está incidiendo sobre ti, y sin embargo, los niños inciden menos. ¿Por qué inciden menos? Porque la gente tiene 27, 28 años no tienen niños. Ahí el problema de los niños... oiga ¿Vd. tiene problemas con sus hijos? No mire Vd., no porque...entonces que ya el problema de los niños, cada vez, agobia menos.
- 118 **Experta 1:** Entonces se están concentrando, como la mujer tiene los hijos más mayores, se concentra con los padres, con el cuidado a los mayores.
- 119 **Experta 9:** Es doble trabajo.

- 120 **Experta 4:** Es doble trabajo.
- 121 **Experta 3:** Pero el problema es que no hay más servicios sociales. Cuando... no existen esos problemas.
- 122 **Experta 3:** ... La esposa se rompió el fémur, la madre de la esposa, su suegra, se rompe el fémur, vive sola, cinco personas la atendían, se iban turnando, venía uno, la atendía para acostarse, hasta la dos de la mañana, la llevaban al baño, otra le iba trayendo libros, cinco personas.... Su suegra, estaba perfectamente atendida. La madre de él en España, también se rompió la cosa, vivía fuera, su hermana, es la que tiene que estar todo el día pendiente de la madre, esos son servicios sociales y también son puestos de trabajo, esas personas están cotizando, es decir, es posible, no es ninguna cosa irreal, entonces por qué... está hasta mejor atendida.
- 123 **Experta 9:** Ahí viene una dimensión que podría ser, el auto esquema de género. Porque aquí, a lo mejor las mujeres, nos creemos en la obligación de cuidarlos.
- 124 **Experta 1:** Es que eso es lo que está comentando Rocío que la ha dicho un compañero,... ahí está el tema cultura, que no es lo mismo Suecia que...
- 125 **Experta 9:** Claro.
- 126 **Experta 1:** Que Andalucía, y no es lo mismo Andalucía que el norte.
- 127 **Experta 9:** Esa es una...
- 128 **Experta 3:** ...Claro su esposo porque estaba en Suecia...pero claro una cosa es que vaya a verla y otra, es que tengo que estar con ella, porque mi madre se ha caído...
- 129 **Experta 1:**.... Las obligaciones personales.
- 130 **Experta 3:** Es que ya no la voy a ver, sí, tú la ves un rato... pero sabes que va a estar atendida todo el día, y toda lo noche.
- 131 **Experta 5:** El tema de la salud, la angustia, que te crea a ti,... Tengo que sacarme el tiempo de donde sea, está quitando, tu tiempo personal, una cosa, como tú bien dices, es decir, yo con toda la alegría del mundo y con todo mi cariño, estoy con mi madre todo el tiempo que puedo, disfrutando, pero una cosa es disfrutar, porque tú le dedicas este rato, que tengo por la tarde, mi rato de ocio, porque yo estoy bien con mi madre, porque voy con ella a dar un paseo, voy charlando con ella, voy comentado cosas, eso le viene a ella bien, a mí también porque a mí me enriquece personalmente. Pero cuando tú tienes la obligación de decir, tengo que estar, de tal hora a tal hora, porque tengo que sacar tiempo de donde pueda, ya que... te causa tal angustia, tal presión, que al final es que no....
- 132 **Experta 5:** Y el plus que tiene durante todo el día, porque ella está aquí... porque a lo mejor se ha repartido, le toca de 6 a 8, ella sabe que de 6 a 8 va a estar,... estará

sola? Y ese run run que tú tienes aquí, que yo no sé el tío lo tiene o no lo tiene, si lo tiene desde luego no lo comenta, pero ese run, run.... Tuc tuc....

133 **Experta 7:** El tema cultural... se habla de los roles que si lo asumimos y demás, pero está también que se ha sacado antes de los impuestos, es el coste que tienen las personas trabajando. En España qué ocurre? Subimos los impuestos, pero luego no vemos en qué revierten... van por allí y se pierden por la mitad del camino, entonces, es imposible o bastante difícil... tener esa logística... no hay un servicio en... en condiciones.

134 **Experta 3:** Hay programas que... no se han..

135 **Experta 1:** Ellos llevan.... los inspectores de hacienda... y se quedan en los cajones y punta pelota.

136 **Experta 1:** El concepto de la eficiencia del sector público, lo ideal es eso... que nosotros consideramos que con el dinero público, que no revierte en nosotros.

137 **Experta 4:** La percepción, creo yo, generalizada, es que el dinero de los impuestos no revierte.

138 **Experta 3:** No a las personas que pagan muy poco, no a la clase media, por lo menos en mi caso, es decir, media bajita... por supuesto es el problema en España, tú pagas, las personas trabajadoras que tenemos nóminas, la gente paga poco. ... por eso yo decía una regulación internacional como la que existía unos cuantos años, que... después de la segunda guerra mundial. Todos los partidos, los social democráticos, conservador, socialistas.

139 **Experta 4:** Tú crees que Corea del Norte...

140 **Experta 3:** No Corea del Norte...

141 **Experta 4:** Es que yo te voy a decir una cosa, yo conozco un montón de empresas que están...

142 **Experta 3:** Pero si le dan un montón de subvenciones, y se les dice Vd. se tiene que quedar aquí, si no se le da subvención, verás cómo no se va a Corea del Norte.

143 **Experta 4:** Yo pienso que volvemos a hablar de dinero, y claro...

144 **Experta 9:** Perdón... vamos a seguir? Es que si no, no nos va a dar tiempo. La siguiente pregunta que se formula.

145 **Experta 9:** ¿Existe correlación entre los problemas de conciliación y la formación continua?

146 **Experta 4:** ¿Eso que significa?

- 147 **Experta 5:** Pues que estamos en la Universidad de Sevilla donde se va a realizar el estudio.
- 148 **Experta 1:** Siempre no tenemos que estar formando, formando, y si eso nos afecta también al tema de la conciliación.
- 149 **Experta 9:** ¿Podemos formarnos como nos exige las directrices europeas?
- 150 **Experta 9:** Y como nos exige nuestro entorno laboral ¿Podemos formarnos continuamente? Con el aprendizaje.
- 151 **Experta 5:**...Habéis estado mostrando posturas contrapuestas en el tema de...por el tema de la Universidad ha cambiado mucho... que tiene la Universidad no es la misma, siempre se ha marcado un objetivo, el profesor de universidad si, lo vemos desde el punto de vista del pdi, no solamente es imparte sus clases, sino que tiene que tener también, por supuesto las horas de clases, son las que son, pero el resto de tiempo dedicado a la investigación, tenemos obligación de hacer una serie de cuestiones. Si lo hago, de hecho, el tema que estamos enseñando... ¿quién le importa, de dónde sale eso?
- 152 **Experta 4:** Como siempre Chari.
- 153 **Experta 5:** Pero el tema tengo que publicar JCR,... continuamente, tengo que saber inglés a nivel no sé qué, tengo que saber programas informáticos, y tengo que saber, continuamente te están obligando y tú dices, bueno no puedes decir que no.
- 154 **Experta 7:** La estabilidad.
- 155 **Experta 4:** Pero siempre, la formación a lo mejor, ahora está reglada, y antes no lo estaba, pero tú antes, cuando entrabas en la Facultad, anteayer probablemente, de PNN, que eso era menos que una maceta, vale, de PNN, tú tenías que estar continuamente formándote, el médico tiene que estar continuamente formándose, el arquitecto también..
- 156 **Experta 9:** ¿Incide la conciliación?
- 157 **Experta 4:** Estamos hablando de la formación continua en cierta forma como reglada, no, porque la formación continua va dentro de nuestro trabajo.
- 158 **Experta 5:** Claro.
- 159 **Experta 3:** Pero una cosa es estudiar, y otra cosa es el tonteo de la informática, o... entre tantos papeles, eso no es formativo, eso es enrollarse.
- 160 **Experta 9:** La formación cada uno, cada categoría, cada perfil, se tiene que formar, por ej. El pdi se tiene que estar formando, reciclando, continuamente por las circunstancias que sea, aunque sea para publicar, el pas nos tenemos que estar formando continuamente si queremos promocionar. Esa formación incide, puede,

podemos formarnos como nos exige el entorno, o tenemos problemas de conciliación.

161 **Experta 4:** Si la formación tú la tomas, como es que es parte de tu vida laboral, pues tienes la obligación, la correlación con la conciliación que tenga tu vida laboral. Porque es que la formación desde mi punto de vista, tal como yo la entiendo, no las laborales burocráticas, sino lo que es formarte, yo lo entiendo.

162 **Experta 9:** Reciclarte.

163 **Experta 4:** Reciclarte, yo lo entiendo que forma parte de nuestro trabajo.

164 **Experta 9:** Pero lo tienes que hacer.

165 **Experta 1:** Un curso de enseñanza virtual porque cambien la plataforma como suelen hacer....

166 **Experta 4:** Es que eso yo no lo considero formación continua, yo lo considero una “capullada”.

167 **Experta 9:** Pero eso es lo que tenemos.

168 **Experta 4:** No, no yo entiendo por formación, lo que me forme a mí como persona, lo que me está formando....¿a mí la enseñanza virtual me está formando?

169 **Experta** Delimita qué entiendes por formación, si es una formación continua reglada que nos ponen por cojones.

170 **Experta 9:** Sí, lo que nos exigen.

171 **Experta 4:** O sea Vd. se tiene que aprender esta plataforma, además cuando Vd. se la aprenda no le quepa la menor duda de que se la vamos a cambiar.

172 ¿Afecta eso? No es que te afecte a la conciliación, es que te afecta al coco.

173 **Experta 9:** Vale.

174 **Experta 4:** Te afecta al coco, además no es que solamente te afecta al coco, sino que te pone en contra de la institución, te pone en contra de la institución, sabes qué te digo? Yo no hago más que mandar correítos, la última, lo habréis visto, en la lista de opinamos a Juan Vázquez, que esto es un lío ya, de modo que es una participación activa el que yo haga las encuestas? Es más activa, y tanto que es más activa, es totalmente activa, como que la voy a hacer yo. Sabes lo que te quiero decir? Ahora bien, eso, es aporta algo al profesorado, si es a lo que vamos. Tú consideras que el que yo tenga que pasar la encuesta ¿forma parte de la formación?

175 **Experta 9:** No, yo considero que forma parte de la formación si tienes que estudiar inglés porque se le exige para poder publicar un artículo, y para alcanzar un sexenio, y para el tema de la ANECA tiene que estudiar inglés, por narices.

176 **Experta 4:** Forma parte de mi vida laboral.

177 **Experta 9.** Pero bueno, es otra dimensión, no es estrictamente el horario que tiene que cumplir.

178 **Experta 4:** Pero son dos cosas distintas, no forman parte de mi formación, cosas que yo considero que son “capulladas”, y que no me forman en absoluto y no me aportan nada.

179 **Experta 3:** Pepi la gente joven no puede elegir.

180 **Experta 9:** Es de lo que se trata.

181 **Experta 3:** Tú tienes una estabilidad, pero la gente joven o hace eso, o cuándo se van a acreditar. No es que se vayan a acreditar diez años más tarde, es que a lo mejor la cosa se queda fuera, que la cosa cambia.

182 **Experta 9:** Es que a nosotros en el PAS por ejemplo, nos han reducido los días de asuntos propios, eh, a lo mejor si me formo fuera del de horario de trabajo, me dan días, me aumentan esos días que he perdido. ¿Sabes qué te digo?

183 **Experta 4:** Como la cárcel, esto es como la cárcel. Si te apuntas a un taller, te quitan horas de prisión.

184 **Experta 9:** Y la formación, bueno, es que lo de la formación está conectada con otra dimensión que quería sacar, bueno que... auto esquema de género,... cultural, la centralidad en el empleo, que es otra dimensión.

185 **Experta 9:** A la hora de hacer el instrumento, como lo que intuía era la conexión en distintas dimensiones, es decir, que la percepción que es lo que a mí, o nos interesa, la percepción de la conciliación que está incidiendo negativamente en la salud, es distinta en función del auto esquema de género, es decir, hay mujeres, que se limitan cumplir un horario, son felicísimas en sus casas, no tiene necesidad de formarse, de promocionar, todo eso existe, un instrumento que mide eso, el auto esquema de género. Existe otro instrumento que el conflicto inter-rol, en fin, entendiendo que la conciliación es el conflicto que hay entre el espacio público y privado. Entonces dependerá, hay una serie de ítems, que valoran ese... La centralidad en el empleo, lo que decía al principio, dos mujeres iguales, de la misma edad, pues le damos una importante y otra al empleo, en función de eso, la percepción puede variar. Entonces a la hora de diseñar el instrumento, se han analizado todas esas dimensiones porque se intuía esa conexión. Y los resultados van dado...

186 **Experta 4:** Ratificando.

187 **Experta 9.** Ratificando esas conexiones.

188 **Experta 9.** Entonces, no sé, me he perdido. Me has preguntado.

189 **Experta 9:** ¿Qué es lo que me querías preguntar? No me acuerdo.

190 **Experta 4:** Esto.... A mi sonaba como una pirámide en el empleo.

191 **Experta 9:** ¿La centralidad en el empleo?

192 **Experta 4:** La centralidad en el empleo me sonaba como una pirámide. Porque hay una cosa que yo pienso también.

193 **Experta 9:** La importancia que le damos cada una, cada perfil de mujer al empleo.

194 **Experta 9:** Según la centralidad, según la importancia que yo le dé al empleo, veré la necesidad de formarme o no formarme.

195 **Experta 4:** ¿Y eso no va a depender de tu categoría profesional?

196 **Experta 9:** No necesariamente. Yo hablo desde mi experiencia, tengo compañeras que tienen la misma categoría y a lo mejor tienen el mismo puesto, y no tienen la necesidad de formarse, aunque no vaya a llegar a ningún sitio. Eso tiene que ver con el carácter, estamos hablando de percepción, son muchos elementos psicológicos, subjetivos.

197 **Experta 4:** A lo mejor conviene una cierta correlación. Quiero decir, es una variable, a lo mejor un poquito... porque a lo mejor la categoría profesional en el pdi afecta mucho, no es lo mismo lo que piensa un....

198 **Experta 4:** A lo mejor nos estamos equivocando, lo que realmente existe es una diferencia de edad entre catedrático y edad.

199 **Experta 9.** Claro, luego hay que ver los índices de participación en la encuesta.

200 **Experta 4:** Pero de eso no te puedes fiar.

201 **Experta 9:** Pero de eso no te puedes fiar.

202 0:58:55:4

203 **Experta 9:** De todas maneras...si no la habéis recibido, os la puedo mandar otra vez si queréis.

204 **Experta 4:** Yo me gustaría ver los ítems, otra vez. No para rellenarla.

- 205 **Experta 3:** Claro, claro, sí que hay.
- 206 **Experta 9:** Entonces nos llevaría a la siguiente pregunta. ¿Cuál cree que influye en la otra? Qué es primero la necesidad de formarse lo que nos da problemas de conciliación? O los problemas de conciliación, hacer compatibles todas las dimensiones.
- 207 **Experta 3:** Yo creo que inflúa la una en la otra, estamos ya, habría que verlo persona por persona....
- 208 **Experta 4:** Bidireccional, ¿no? Qué es bidireccional, ¿no?
- 209 **Experta 3:** Si, si.
- 210 **Experta 4:** Está muy, estoy de acuerdo con ella. A veces la necesidad de conciliar, te impide formarte, y a veces la necesidad de formarte, te impide conciliar.
- 211 **Experta 4:** Depende....
- 212 **Experta 4:** Sí, sí. Pero que las respuestas según categoría profesional, no me caben la menor duda.
- 213 **Experta 9:** Esa también es una de las dimensiones que se analiza, las categorías profesionales. Se analizan e, vamos a ver, los datos socio-demográficos, se ven las responsabilidades familiares, con hijos, y además los hijos según grupo de edad de hijos, porque no es lo mismo tener un hijo de 3 años, que tener un hijo de 10, de 18, que mayor de 18. Se analizan también las situaciones de dependencia, tener ascendientes a su cargo, y no es lo mismo, tener ascendientes que tener personas dependientes, y tampoco es lo mismo tenerlo todo.
- 214 **Experta 9:** Respecto al tema profesional, se ha utilizado la variable, categoría profesional, categoría profesional....
- 215 **Experta 4:** ¿Tú sabe qué es lo que yo le preguntaría a la gente? ¿Es Vd. ambicioso?
- 216 **Experta 9:** El régimen de dedicación. Eso respecto a temas profesionales. También se tienen en cuenta la situación laboral de la pareja, que no es lo mismo. Se tiene en cuenta también, el tipo de familias, desde las nucleares a las monoparentales, todo eso también se tiene en cuenta. Se tiene en cuenta... y luego, el auto esquema de género, que es una batería que está validada, la centralidad en el empleo, el conflicto inter-rol, y el tema de salud, con sus ocho dimensiones, y se me escapa alguna.
- 217 **Experta 3:** Yo quería comentar una cosa, es que antes, la gente más joven no ha conocido eso, pero antes había dedicación, plena, completa y parcial.
- 218 **Experta 9:** Exacto, existe.

219 **Experta 3:** Entonces en el trabajo hay que estar.

220 1:02:21:0

221 **Experta 9:** Hay exclusiva todavía.

222 **Experta 3:** Completa se llama exclusiva, tienes razón. Pero ya la parcial... como te bajan el sueldo hay que gente que no puede.

223 **Experta 3:** Habrá gente que pueda.

224 **Experta 3:** Pero antes era un poquito menos, y ese poquito menos, eso sí era más manejable, pero ahora tienes o la exclusiva, que antes se llamaba completa, o ya la parcial, pero la parcial supone perder la mitad del sueldo.

225 **Experta 3:** Eso todo el mundo, no puede permitírselo.

226 **Experta 9:** Claro.

227 **Experta 3:** Yo si pudiera estaría con dedicación parcial, pero como no puedo.

228 **Experta 9:** Hombre yo también si hubiera podido, me habría pedido, esto, excedencia para el cuidado de hijos, me lo habría pedido.... Y para el cuidado de mi padre también me lo hubiera pedido, o sea que no me lo he podido permitir.

229 **Experta 4:** Yo si hubiera podido, no trabajaría.

230 **Experta 4:** Pero hay una cosa que a mí me preocupa mucho, tú no eres derecho constitucional? Si yo fuera de derecho constitucional, que yo me he leído la constitución en su día, y menos mal que no la han cambiado... pues si yo fuera de derecho constitucional hay una cosa que es que yo.... Una barbaridad, vamos a ver, todo el mundo tiene la misma posibilidad de ser catedrático, porque para tener dos sexenios, tú tienes que tener doce años,... y por qué no le metéis mano a eso.

231 **Experta 3:** Bueno yo siempre digo que esa normativa es inconstitucional pero la verdad es que la gente, la acepta, pero.... Una cosa absurda, porque quieren convertir nuestra cosa de obstáculos,... bueno a aparte de obstáculos, con puntillas y tonterías éstas. Entonces yo...actúo por libre... actúo se me antojo, no tengo ningún sexenio.

232 **Experta 4:** Lo de edad, lo de la edad...

233 **Experta 3:** Ya me cogió cuando era titular, si me hubiera cogido cuando era joven, tenía que haber pasao por el aro, lo que pasa es que ya me cogió cuando era titular y digo mira yo prefiero hacer lo que yo quiera, y ya está, pero eso me parece una cosa absurda, o sea que tú tengas que escribir, lo que quieres, en lugar de tirarse....sea el índice Thonsom R. que en nuestro caso, lo que vayas a decir,... Oiga por favor, me parece una cosa de vergüenza.

- 234 **Experta 3:** En nuestro caso en alguna revista...
- 235 **Experta 4:** Llegará... y cuando se lo comenté a.... Nosotros no, porque tiene que pagar.
- 236 **Experta 4:** No yo lo de la edad.
- 237 **Experta 1:**Un crucero, no sé si os ha “llegao”
- 238 **Experta 9:** ¿Qué me dices?
- 239 **Experta 4:** Bueno ya que te va a costar el dinero, por lo menos que se un crucero.
- 240 **Experta 1:** Y aparte, un crucero, camarote, exterior, me quedé....
- 241 **Experta 9:** ¿Y vas a ir?
- 242 **Experta 4:** Pero es que a nosotros nos pidieron para publicar 6.000 euros, por lo menos a ti te piden 1.000 euros y te dan un crucero, pero es que a nosotros...
- 243 **Experta 3:** La gente más joven no puede publicar, o publico aquí o hago lo que sea.
- 244 **Experta 7:** Te voy a contar.
- 245 **Experta 4:** Para publicar te cobran, como sea una revista buena.
- 246 **Experta 7:** Siempre estaba en la escuela, vale...lo publica, esto...al final... cómo que lo tengo que pagar? La voluntad, pero vamos unos 3.000 euros...pero qué me estás diciendo si yo he publicado por ahí... pues eso venía en las normas. Qué viene en las normas? Dicen, la voluntad. Pues 10 euros....pagué. Me lo publicaron. Estamos en época de crisis a mí no me pagan nada...te doy 10 euros y mucho es.
- 247 **Experta 9:** Negocio.
- 248 **Experta 4:** En Económicas, no solo para que te lo publiquen, sino para que yo tenga derecho a que me evalúen, te cuesta un dinero.
- 249 **Experta 9:** Salvaje.
- 250 **Experta 4:** Yo te voy a decir una cosa, si yo fuera... o JCR, yo cobraría también, si yo fuera el editor de una de esas revistas, cobraría, diría tú que vas a sacarle beneficio por publicar aquí, paga, págame.
- 251 **Experta 9:** Vamos a la siguiente.
- 252 **Experta 4:** Identidad.

- 253 **Experta 9:** Vamos a la relación entre conciliación e identidad. ¿Ya ha salido, no?
- 254 **Experta 9:** Con lo cual, nos la saltamos.
- 255 **Experta 9:** Y la salud.
- 256 **Experta 1:** Física, emocional.
- 257 **Experta 4:** La salud tuya y la de los tuyos, porque si tú entras todos los días con una cara de amarga miento, pegando a la puerta, a cada uno por lo que le dé, o haciendo una porquería de comida, o en su silencio. Tú entras... así.
- 258 **Experta 4:** “to” los días entras en tu casa así...como una cara amarguita. ¿Cómo te ha ido? Prefiero no hablar, prefiero no comentar.
- 259 **Experta 4:** A mí me da por meterme dentro.
- 260 **Experta 9:** El espacio público, conflicto espacio público y privado.
- 261 **Experta 1:** El estado de ánimo...
- 262 **Experta 4:** Toda tu familia, no solamente afecta a tu salud, sino que a la salud de tu entorno.
- 263 **Experta 4:** A la salud de entorno porque es que incluso, te llaman.
- 264 **Experta 9:** Y en las relaciones.
- 265 **Experta 4:** En las relaciones sociales.
- 266 **Experta 3:** Disminuye tu calidad de vida .
- 267 **Experta 4:** Yo no tengo ganas de salir,... no quiero ver a nadie.
- 268 **Experta 4:** Relaciones sociales.
- 269 **Experta 4:** Bueno y una cosa que yo pregunto.... Por muchas tonterías, ahora que to el mundo, porque yo lo veo en la tele, lo veo con mis hijas... en el Tuenti, en el Facebook, en eso ¿te mandan los mensajes instantáneos?
- 270 **Experta 9:** Twitter.
- 271 **Experta 4:** Twitter.
- 272 **Experta 4:** Estaba comiendo y me dice mi hija, acaba de salir... acaban de detener, acaba de haber un terremoto en Nicaragua, ¿cómo te has enterado? Si estoy viendo una película. Es que me lo han dicho, por el foro. Bien, nosotros que tenemos todas

las edades, entre ellas, edad de estar conectadas al twitter...que nos salte la noticia cuando... ¿utilizamos las redes sociales?

273 **Experta 3:** ... Porque te quedas sin vida propia.

274 **Experta 1:** Porque yo no lo utiliza... porque a mí no me gusta porque suben mis fotos.

275 **Experta 9:** Yo para mí es parte de mi ocio, de mis relaciones.

276 **Experta 1:** A mi cae fatal.

277 **Experta 4:** Nosotros.

278 **Experta 4:** Si está to el mundo “enganchao” a esas redes sociales.

279 **Experta 1:** Yo no quiero fotos...

280 **Experta 4:** ¿Por qué no?

281 **Experta 9:** Porque no tenemos tiempo.

282 **Experta 4:** Estamos desconectados porque hoy en día la información fluye por las redes sociales a una velocidad.

283 **Experta 4:** Sí, sí.

284 **Experta 4:** Entonces nosotros nos estamos quedando detrás. Entonces por qué nos estamos quedando nosotros...

285 **Experta 3:** Estamos informadas porque toda esa información si no hay tiempo para procesarla y digerirla sirve de poco.

286 **Experta 4:** El tiempo, volvemos otra vez al tiempo.

287 **Experta 9:** Entonces estamos un poquito atrás. Eso también es un tema interesante a tocar.

288 **Experta 3:** Eso no procesa la información, aumenta la información cuantitativa, la inteligencia, no.

289 **Experta 4:** Pero la información es poder.

290 **Experta 3:** Bueno pero si no puedes relacionar los datos, por muchos datos que tenga no... es como una persona que le dicen haga Vd. un trabajo, sobre la constitución del hígado. Bien vaya Vd. a internet, 2000 libros, ¿por dónde empiezo? Si no tengo un criterio, eso primero no le va a dar tiempo a leerse los todos, y en segundo, cómo los va a ordenar, cual es el más importante, eso es...

- 291 **Experta 4:** El exceso de información es tan malo, como la falta de información. Es peor el exceso que la falta, pero desde luego las redes sociales.
- 292 **Experta 9:** ¿Dentro de las redes sociales?
- 293 **Experta 4:** Dentro de las redes sociales y cada vez más, y yo no te voy a hablar de mí, pero...
- 294 **Experta 9:** Pero tienes que hacer un sobre esfuerzo para estar al día.
- 295 **Experta 4:** Pero y la gente joven.
- 296 **Experta 8:** Primero se lee ese libro y luego como una cosa, por las redes, secciones alternativas para algún comentario. Pero estar todo el día conectado a las redes, entonces no haces otra cosa.
- 297 **Experta 9:** Pero ¿tenemos tiempo para eso?
- 298 **Experta 4:** Tu sobrino lo está, y además está estudiando... sales con los amigos, eso ellos encuentran tiempo para eso, pero tú no....
- 299 **Experta 3:** Ellos tienen el tiempo más concentrado en eso, pero yo prefiero.
- 300 **Experta 5:** En económicas en el sótano,... p.0 twitter para estar en conexión con los alumnos. Los dos profesores, muy interesante los dos, dos hombres de Ciencias de la Educación, y lo planteaban y a mí me gustaría también hacer eso.
- 301 **Experta 5:** Interactuando con los alumnos tanto en clase como después, o sea ya no hay tiempo de....
- 302 **Experta 9:** Pues entonces es cuando ya no tienes espacio ninguno, vamos.
- 303 **Experta 5:** Planteaban con unos 20 alumnos, con un grupo.... Con 5... con 100 grupos. Encima te crean una sensación de decir...
- 304 **Experta 9:** ¿Te quedas atrás, no?
- 305 **Experta 4:** No, no, no perdona, pero quiero el twitter no pa eso, para trabajar,... para estar puntualmente informada de lo que es importante.
- 306 **Experta 3:** Pero eso en un periódico lo tienes tú también, es que un periódico tiene ediciones digitales.
- 307 **Experta 4:** Pero es que en un periódico yo no puedo entrar, es que mi hija... sin entrar en ninguna parte, ella la información la tenía ella.

308 **Experta 3:** Yo te entiendo, y respeto tus opciones pero yo quiero estar tranquila y no que la información me bombardeo. Yo elijo cuando quiero...yo no quiero.

309 **Experta 9:** Pero si a mí me molesta hasta el guasa cuando continuamente.

310 **Experta 3:** Mi pasión es la lectura,...

311 **Experta 4:** Si yo estoy de acuerdo contigo, pero ahí tenemos.

312 **Experta 3:** Yo tengo otra idea distinta.

313 **Experta 4:** Pero que ahí somos bichos raros, reconozcamos que somos bichos raros, que el mundo no va por ahí.

314 **Experta 3:** No pasa nada.

315 **Experta 4:** La gente no va por ahí.

316 **Experta 3:** La gente no va por ahí porque a lo mejor en España se ha comentado poco, las cosas relacionadas con la educación, la literatura, el arte, la naturaleza, entonces, se le ha dado todo las cosas estas electrónicas, pero no tiene por qué ser así. Podrían...

317 **Experta 9:** Que sea lo nuevo, no significa que sea lo mejor.

318 **Experta 4:** Pero que lo haga to el mundo y no lo hagas tú, a mí me hierve la sangre.

319 **Experta 9:** Pero ¿por qué no lo haces?

320 **Experta 3:** Yo porque yo no quiero.

321 **Experta 4:** Eso quiero que tú lo estudies.

322 **Experta 9:** Yo tengo bastante con el estudio que voy a hacer.

323 **Experta 3:** Disminución de la jornada laboral.

324 **Experta 4:** Disminución de la jornada laboral.

325 1:14:59:1

326 **Experta 3:** Porque es absurdo que....

327 **Experta 9:** 37, 5 horas

328 ... Fichamos...

- 329 **Experta 4:** Yo estoy dispuesta a fichar, siempre y cuando me prohíban... sacar ni un solo papel del despacho. Cuando me lo prohíban, yo ficho. Mientras no me lo prohíban... hecho menos horas.
- 330 **Experta 7:** Yo lo de la reducción de la jornada laboral no lo veo...si no fichamos...
- 331 **Experta 1:** Si ya fichamos en un proyecto piloto.
- 332 **Experta 1:** Eso vale para el PAS por ejemplo que tiene que estar de 8 a 15:30, el pas sí pero el pdi no lo veo yo...el departamento.
- 333 **Experta 1:** Y al pdi ¿cómo?... Tenemos exámenes que corregir.
- 334 **Experta 3:** Reducción de docencia...
- 335 **Experta 1:** Exámenes los sábados, En septiembre, el día 6 de septiembre tuve un examen el sábado, ¿por qué?
- 336 **Experta 4:** Yo no creo que sea cuestión de reducción, es cuestión de una mejor planificación.
- 337 **Experta 1:** Y ¿por qué tenemos congresos los fines de semanas?, porque ya se están poniendo en sábados y domingos, la mayoría.
- 338 **Experta 3:**..... Yo suprimiría.... Los trabajos de fin de grado y todas las cosas estas.
- 339 **Experta 4:** Yo haría una mejor planificación, yo una reducción....
- 340 **Experta 3:** Bueno en matemáticas, a lo mejor no tenéis tanto volumen de alumnado y podéis hacer... o en económicas.
- 341 **Experta 4:** En matemáticas... porque yo estoy en económicas.
- 342 **Experta 3:** Ah vale, porque yo creía que estabas en matemáticas.
- 343 **Experta 1:** Porque por ejemplo eso está mal computado.
- 344 **Experta 4:** ¿Cómo que está mal computado?
- 345 **Experta 4:** Eso lo que es una estafa, porque el alumno paga 6 créditos y le dan 0,5. Porque yo en todas reuniones lo digo, yo siendo profesor no me quejo porque yo soy “empleao” público lo tengo “asumío” pero el alumno, si yo fuera la madre de un alumno, iba a pagar 6 créditos e iba a recibir 0,5...
- 346 **Experta 1:** Como estamos.... Desatendiendo...

347 **Experta 4:** Ah, pero como yo doy o... a los alumnos que están pagando y no están recibiendo. Entonces yo creo que el problema no es una reducción, el problema es una planificación y el problema es de los gestores. Miren Vd. los gestores es que no tienen la cabeza bien amueblada, y aquí lo que no se puede es dar un carguito a... dar por culo. Aquí se reparte cargos a los que dan por culo, ejemplo Juan Vázquez, eso por poner un ejemplo que a mí no me importa, si yo ya estoy... yo ya estoy “señalá” me da igual. Los gestores, mejorar la planificación y que la cabecita de los gestores esté bien “amueblaíta”, que está un poquito “desamuebla”.

348 **Experta 9:** Y que a la hora.... Mucha normativa que se está...elaborando....

349 **Experta 4:** Noooooooooo.

350 **Experta 9:** Que tenga en cuenta la medidas de conciliación.

351 **Experta 4:** No, que cuando saquen una normativa, cuando la normativa esté en la calle esté lo suficientemente estudiada, lo suficientemente probada y lo suficientemente constatada para que dure al menos un año, al menos, yo no pido más que un año, vale? Que me parece que es pedir poco, eh? Y eso de que tú trabajas hoy, y te lo cuento pa el año que viene, oiga...

352 **Experta 4:** En ningún trabajo pasa eso.

353 **Experta 4:** Oiga que me lo digan por escrito, porque eso se lo dejo yo en herencia.

354 **Experta 1:** No lo computan al siguiente curso académico.

355 **Experta 3:** Si trabajan.

356 **Experta 9:** O sea si aprueba, si le diriges y el tío es un zoquete y no aprueba, con perdón.

357 **Experta 3:** O no presenta.

358 **Experta 3:** En tu mes de descanso.

359 **Experta 4:** Yo haría una pregunta, puedo dejarla en herencia, porque esto es mío, no? Y lo he trabajado ya, luego es mío...

360 **Experta 9:** ¿El qué?

361 **Experta 4:** Puedo dejarlo en herencia.

362 **Experta 1:** Tú te jubilas y te quedan....

363 **Experta 4:** Bueno pero yo estoy pensando que me voy a morir porque como no me voy a jubilar hasta los 80 años, que voy a morir. ¿Puedo dejarlo en herencia?

- 364 **Experta 4:** Si es un bien tangible, se puede heredar, la gente de derecho la sabrá.
- 365 **Experta 9:** Y ¿para qué quiere heredar un TFG?
- 366 **Experta 4:** Yo no quiero heredarlo, quiero dárselo a otro. A un compañero del departamento, si yo me muera, si yo me muero.
- 367 **Experta 9:** Bueno eso está previsto., la suplencia, está prevista, ¿no?
- 368 **Experta 4:** Bueno que se lo tengo yo que regalar al del mirete, porque me da la gana, se lo regalo a un compañero.
- 369 **Experta 1:** O sea, que lo estamos haciendo este curso, y nos lo computan, en el siguiente curso académico.
- 370 **Experta 4:** Eso es un estafa.
- 371 **Experta 3:** Yo vería normal que se considere como en una empresa, y que se lleve todo cuantitativo, cuando eso es una cosa cualitativa, y eso no es una cosa que se puede....no puede ser un índice para que la calidad de nuestros trabajos, eso es una cosa totalmente absurda. Y se critica constantemente.
- 372 **Experta 9:** El índice ¿cómo?
- 373 **Experta 4:** Es muy importante eso que acaba de decir
- 374 **Experta 3:** Eso es que es absurdo.
- 375 **Experta 9:** Los índices.
- 376 **Experta 3:** Un montón de gente criticando el sistema éste, pero no hay manera de cambiarlo. La gente joven la haciendo polvo...
- 377 **Experta 4:** Es igual que cuando....las universidades, utilizan los mismos, entonces...que no sea cuantitativo. Una universidad no se puede medir cuantitativamente, hay que ver índices cualitativos, no cuantitativos, a mí no me vale oye, la universidad de Sevilla no aparece en las 200 mejores universidades. Oiga qué está Vd. midiendo en las 200 mejores universidades. Porque a lo mejor para mí es un mérito no aparecer ahí. Sabe lo que te estoy diciendo.
- 378 **Experta 3:** Hombre claro.
- 379 **Experta 4:** Es muy importante eso que ella ha dicho, esto no se puede cuantificar. La calidad de un servicio, hay muchas cosas intangibles.
- 380 **Experta 1:** No valorables desde el punto de vista cuantitativo.

- 381 **Experta 4:** Los intangibles, los intangibles de una universidad, los intangibles, eso es importantísimo.
- 382 **Experta 3:** Desde el punto de vista cualitativo, no cuantitativo. Es una cosa absurda. Un jurista famosísimo.... Su tesis era 25 páginas, si es que se dice es que no llega a 200 página, llega al tribunal constitucional, hoy ese hombre no sería nada porque no llega al mínimo que tiene que llegar y a lo mejor la tesis, resulta que no la publicó en la editorial que dice Thomson, entonces ya, un desastre.
- 383 **Experta 4:**... Su tesis fue una página. Es que no tiene sentido, hoy en día cuando vas a publicar, si es que te dicen qué letra tienes que usar, los márgenes de la derecha, los márgenes, ¿cuánto tiempo pierdes tú?
- 384 **Experta 9:** ¿Y no entran en el contenido?
- 385 **Experta 4:** Si hombre, luego te ven el contenido, pero primero tienes que llevarte...
- 386 **Experta 5:** Y tienes que hacer encaje de bolillos para que no se pase de las...palabras.
- 387 **Experta 4:** Y tienes que llevarte una semana...
- 388 **Experta 3:** En tonterías...
- 389 **Experta 4:** Eso son chorradas,
- 390 **Experta 8:** Nos tienen.... Parar que estemos todo el día ejecutando esas tareas, con lo cual desactivan el pensamiento crítico.
- 391 **Experta 4:** Tú sabes una pregunta que yo volvería a hacerle a la gente? Una pregunta que yo volvería a hacerle a la gente, dígame Vd. la mayor chorrada que Vd. ha visto en la universidad de Sevilla. Te iban a colapsar, te iban a contestar to el mundo.
- 392 **Experta 3:** Aquí lo importante es que no piensen.
- 393 **Experta 4:** Esto hay....una pregunta a todo el mundo: esponga Vd. en breves palabras, la mayor chorrada con la que Vd. se ha encontrado en la universidad de Sevilla. Que ahí, sí.
- 394 **Experta 9:** ¿Es difícil, no?
- 395 **Experta 4:** De ahí sí, ibas a hacer un estudio, de ahí ibas tú a sacar...
- 396 **Experta 3:** No, pero no solo... sería una cosa generalizada. Quiere tener desactivado al profesorado y al alumnado.
- 397 **Experta 9.** Está muy relacionado.

398 1:22:54:2

399 **Experta 4:** Para eso tenemos que tener unos buenos gestores, unas cabezas pensantes,...es que vaya aquí se parchea mucho.

400 **Experta 1:** La normativa ... en el tiempo.

401 **Experta 3:** Se implementa una normativa, y no se puede pensar en criticarla, siquiera...

402 **Experta 9:** Y luego, a lo mejor no hay una visión de conjunto.

403 **Experta 4:** No, no la hay.

404 **Experta 9:** Holística que a lo que yo...apunto en el sentido, que por ejemplo está la prevención de riesgos laborales qué es lo que mira, qué es lo que se estudia en la prevención de riesgos laborales.

405 **Experta 4:** Bueno, bueno con Prevención de Riesgos Laborales yo estoy “encantá”.

406 **Experta 9:** Sí pero, bueno yo quiero decir.

407 **Experta 4:** Yo estoy “encantá” y el Dr. Marañón, chapó. Fíjate si es chapó, y si la universidad es consciente de sus limitaciones, que se jubiló el Dr. Marañón y le pidieron que continuara un año más pagándole por debajo de la mesa, porque no tenían a nadie que poner en el servicio, está por gusto. Fíjate si la universidad es consciente.

408 **Experta 3:** Si no está hablando de la persona, está hablando de ...

409 **Experta 9:** Yo estoy hablando, de qué se trata de prevenir, el tema de prevención de salud relacionada directamente con el trabajo, por ejemplo... no? O se tiene en cuenta de conciliación porque si vemos por ejemplo, si vemos que existe una conexión entre los problemas de conciliación y la salud, pues a lo mejor en prevención de riesgos habría que incluir eso.

410 **Experta 5:** Se tiene en cuenta el tema de las posturas, el tema de la luz.

411 **Experta 4:** Es que hay una mala asignación de recursos humanos. Hay una mala asignación de recursos humanos, porque el departamento de prevención tú has visto dónde está, en la torre de los perdigones, en ná... una cosa muy pequeñita, allí lo que son tres o cuatro. Y ahora vete al SACU, cuánta gente hay, porque tú conoces el SACU. ¿Cuánta gente hay allí en el SACU?

412 **Experta 9:** Entonces vamos a eso, a lo políticamente correcto entre comillas.

413 **Experta 4:** A dar una imagen.

- 414 **Experta 9:** O sea a la imagen, porque yo he visto por ejemplo, investigando que por ej. La universidad de Sevilla está como ejemplo de buenas prácticas en el tema de conciliación, y me voy indagando, indagando... no sé si en un plan y lo que son unas líneas estratégicas que están puestas ahí, que se cumplen o no se cumplen.
- 415 **Experta 1:** El papel lo soporta todo.
- 416 **Experta 3:** Eso lo elaboró la Unidad de Igualdad.
- 417 **Experta 9:** Exacto.
- 418 **Experta 3:** Lo que hace falta que luego se cumpla, claro.
- 419 **Experta 4:** El S.A.C.U. verdaderamente ha avanzado mucho, el S.A.C.U. ha conseguido muchas cosas, en lo que es concienciación de las personas, pero sigo diciendo que hay una mala asignación de recursos humanos, a lo mejor...
- 420 **Experta 9.** Que faltan conexiones entre los recursos.
- 421 **Experta 4:** Si.
- 422 **Experta 7:** El plan estratégico que se hizo hace poco, o ya acabó.
- 423 **Experta 9:** ¿El Estratégico de la universidad o el Plan de Igualdad?
- 424 **Experta 7:** El último que se hizo dentro de la Universidad
- 425 **Experta 9.** El plan estratégico de la universidad está publicado en la web, y las medidas que se van implementando en la universidad van de acuerdo con esas líneas, con unos objetivos y todo eso.
- 426 **Experta 3:** Con poco margen, porque cada vez nos dejan menos margen.
- 427 **Experta 7:** ... Tendría que ir...
- 428 **Experta 4:** Nada es perfecto.
- 429 **Experta 9:** ¿Cómo una línea?
- 430 **Experta 7:** No como una línea no, que se tenga en cuenta...
- 431 **Experta 9:** Aquí hay cuadro de mandos.
- 432 **Experta 4:** Ellos dan por hecho.
- 433 **Experta 9:** Dan por hecho que lo hacen todo bien.

- 434 **Experta 4:** Dan por hecho.
- 435 **Experta 9:** Hay cuadro de mandos para comprobar que se llevan bien los objetivos, las acciones, todo.
- 436 **Experta 4:** El plan estratégico se concreta después en una serie de acciones...
- 437 **Experta 7:** Lo suyo sería, algo de verdad, las implicaciones hechas de verdad.
- 438 **Experta 4:** Yo creo que la universidad hace poco de...mira muy pa dentro. La universidad como institución hace muy poca autocrítica, pienso yo.
- 439 **Experta 1:** Es que no le da tiempo, porque está hasta las trancas, que... los grados.
- 440 **Experta 4:** Voy a autocriticarme, voy a autoevaluarme.
- 441 **Experta 7:** Lo que se supone que se enseña, qué es lo que...
- 442 **Experta 3:** Con las tonterías que tiene que hacer, no tiene tiempo para hacer nada... si tiene que hacer, como se pongan ahora con los estudios de ...
- 443 **Experta 1:** El más 2, ahora cambia de la normativa.
- 444 **Experta 4:** En la próxima ley cambian los planes, salga quien salga.
- 445 **Experta 1:** Antes, que nos han “dao” a la facultad que debíamos opcionalmente, tú has dicho que no y luego nos han” obligao” .
- 446 **Experta 3:** Fíjate que estaba previsto un estudio sobre la implantación de los planes estos de Bolonia, algo que yo considero diabólico, entonces qué pasa que ya no se hace el estudio ese? Es demencial.
- 447 **Experta 4:** Pero yo lo dije al principio, yo le daba a Bolonia, una promoción, mucho no me “equivocao”.
- 448 **Experta 1:** ¿Qué pensáis de los grupos de 42 personas, cómo lo veis?
- 449 **Experta 4:** Una bestialidad, muchísimos.
- 450 **Experta 3:** Algo anecdótico.
- 451 **Experta 4:** Y 35 ya es pasarse de la raya.
- 452 **Experta 1:** No es lo mismo un máster que un grado.
- 453 **Experta 1:** La carga docente, no se cumple el plan de Bolonia.

454 **Experta 5:** Una clase que tengo de más de 50, y cada vez que tengo que ir allí, no me entero...das las dos horas de clases, sudando, corriendo “pa2 arriba y “pa” abajo.

455 **Experta 3:** 50 personas... y tenemos ciento y pico. Es una locura, por eso digo esto es demencial.

456 **Experta 1:** Bolonia a coste cero, no perdona, a costa...

457 **Experta 9:** A costa mía.

458 **Experta 4:** oye os.

1. Transcripción 2014-10-29_17'16'45'

- 1 **Experta 1:** Os agradezco enormemente vuestra asistencia, porque ya veis lo poquitas que somos, parece que este problema no lo preocupa a nadie, no?. Hoy comenzamos con la segunda sesión de este encuentro, de personas expertas en materia de conciliación laboral, familiar y personal. Hemos hecho dos sesiones para ser consecuentes, realmente nosotras, las que lo estamos organizando, somos las que no estamos conciliando pero lo hemos hecho en sesión de mañana y en sesión de tarde con motivo de poder participar, un número superior de personas, eh? Que estén implicadas en la materia, y por eso hicimos un sondeo primero para ver cómo podías asistir. Eso ha sido fundamentalmente el que hagamos las dos sesiones, por motivo de conciliación.
- 2 **Experta 1:** Bueno y a lo mejor preguntáis, y por qué hacemos este encuentro, bueno, realmente lo llevamos tres personas, una es Rosario Asían que como ya sabéis, está ... que coinciden todas las ayudas, están muy concentradas, cuando son antes del verano, porque si no se realiza en octubre y noviembre, se concentra por el tema presupuestario, de justificación. Y hoy incluso, de la Unidad de Igualdad, están abajo y del SACU, y el tema es muy complicado se concentra. Entonces lo llevamos, pues Rosario Asuán y yo que soy Myriam González Limón, por si alguna no sabe mi nombre, eh...porque estamos llevando un trabajo de investigación que culminará en una tesis, de M^a José Álvarez Orive.
- 3 **Experta 1:** Ya llevamos varios trabajos presentados en distintos congresos, ahora ella lo expondrá con más detalle, y lo que pretendíamos dentro de los capítulos que hubiera pues, un consenso de las dimensiones que se estudian, de los ítems, con respecto a la conciliación, no?. Este tipo de metodología se ha utilizado en muchos trabajos de investigación y pensamos pues, que sea participativo, que en esta temática, aporten sus ideas, ¿no?
- 4 **Experta 1:** Como veis está financiado por la Unidad de Igualdad, aunque verdaderamente nos ha sorprendido porque nosotros hemos hecho, como sabéis, una buena campaña de e-mail, de publicidad, y esto es lo que hay, siendo un tema que nos preocupa.
- 5 **Experta 1:** Se ha enviado a Recursos Humanos, no han venido, se envió al Sacu, no han dicho ni si podían o no podían venir, ni a la Unidad de Igualdad, ni siquiera se excusan, que me las he encontrado, me han dicho, no, venimos a inaugurar lo otro, parece que este tema no preocupa, y realmente hoy no sé si os habrá llegado un correo, recientemente, sobre el sindicato del SAT, con propuestas del pas en materia de conciliación, y eso ha venido a las 15:55. Que es que es un tema, que debíamos estar pues, más implicados, no?. Ni siquiera respuestas, porque pensábamos que esto fuera, bastante más dinámico, más personas, pero bueno, se aprovechan las ideas, va a ser una reunión en familia, pero creo que siempre vais a aportar pues mucho a este trabajo.
- 6 **Experta 1:** Le doy la palabra a M^a José para que presente...

- 7 **Experta 9:** Gracias, también por venir. Y bueno, vamos a pasar a ver un poco la presentación.
- 8 **Experta 9:** El estudio que se está realizando es desde el enfoque de la persona. El tema de la conciliación, bueno aquí tenéis la organización que está prevista que ya ... entonces cual es el objetivo del encuentro y la metodología, ya lo ha dicho Myriam, el tema ... qué dimensiones debemos analizar para estudiar el tema de la conciliación, que se formulen una serie de propuestas que sean consensuadas, y que sean participativas porque nuestro objetivo último es presentar una propuesta que se adecue a las necesidades reales del colectivo, de ahí, que las personas que han sido invitadas, aunque fuera un encuentro abierto, las personas que fueron representativas de distintas disciplinas y que desde su experiencia y que desde su formación y profesionalidad pudieran darnos las ideas.
- 9 **Experta 9:** El tema de la conciliación, pues todos sabemos, que un objetivo que tienen todos los poderes públicos, y que a través de la implementación de las medidas y de las políticas, lo que pretenden es hacer cumplir la normativa. La normativa que pretende la igualdad entre las personas, sin embargo, aunque las administraciones públicas son las entidades donde deben garantizarse pues, en la práctica cotidiana, vemos que no se cumplen, al menos eso es lo que percibimos todos con carácter general.
- 10 **Experta 9:** Para eso, pues nos hemos puesto a hacer este estudio, en la primera parte ha sido una revisión de la normativa, desde el marco internacional hasta el institucional, para luego centrarnos en lo que es la normativa de la universidades andaluzas, y por último las medidas que ha implementado el SACU.
- 11 **Experta 9:** Vemos cómo paulatinamente se van implementando las medidas por parte de la universidad, conforme se va legislación. Hasta ahí, perfecto. Nosotros no vamos a cuestionar, si las medidas son las adecuadas o no, partimos de que ellos son, los competentes, los expertos, y las medidas son las adecuadas. Simplemente el estudio que nosotros estamos realizando nos centramos en la percepción de la persona, porque la legislación existe, las medidas están implementadas, sin embargo, la percepción nosotros intuimos que la percepción de las personas no es positiva. Esa es la intuición, de ahí viene el estudio.
- 12 **Experta 9:** El estudio, hemos analizado qué dificultades encuentra; o sea, qué percepción tiene el empleado público de la universidad de Sevilla respecto a las medidas de conciliación, qué dificultades y limitaciones encuentra a la hora de conciliar y el último objetivo nuestro, que es lo que más nos preocupa es, si esto está incidiendo negativamente en su salud.
- 13 **Experta 9:** El ámbito del estudio, es la universidad de Sevilla, tomamos como datos, lo todo lo que era el efectivo de pdi y pas a diciembre de 2011, extrayendo los datos del anuario estadístico del 14/15. Y hemos difundido las encuestas a través de Opina, a todo el P.D.I. y P.A.S., además que me preocupé yo de buscar todos los correos electrónicos, porque no quería hacerlos a través de listas de distribución.

Aun así, me consta que hay muchas personas que no lo ha recibido por problemas de spam...

- 14 **Experta 5:** ¿Es una muestra que habéis seleccionado previamente?
- 15 **Experta 9:** No esta es la respuesta.
- 16 **Experta 11:** ¿Todas?
- 17 **Experta 12:** Yo no lo he recibido.
- 18 **Experta 1:** ¿Fue el año “pasao”, eh?
- 19 **Experta 9:** Fue el año pasado, pero de todas maneras, vamos digo lo mismo que dije ayer al resto de asistentes, que si queréis os la mando y ya está, para que la conozcáis.
- 20 **Experta 5:** Igual la he hecho y no me he dado cuenta.
- 21 **Experta 9:** Era muy larga, así que te acordarías.
- 22 Risa
- 23 **Experta 5:** Las encuestas muy largas son...
- 24 **Experta 9.** Era muy larga.
- 25 **Experta 5:** La gente la deja a medias. Yo tampoco me acuerdo.
- 26 **Experta 9.** Como hubo tantos problemas, primero hubo problemas para....La distribución.
- 27 **Experta 9:** La distribución. Es que cuando mandas más de un paquete largo, te lo corta....
- 28 **Experta 9.** Pero todo eso lo arreglé.
- 29 **Experta 9:** Hice muchos arreglos, además, mandé, primero trabajo ingente de recuperar los correos electrónico de cada uno, que ahí me enteré de muchas cosas, muchas cosas... risas, cuántas personas hay trabajando en cada departamento, qué figuras existen, que nadie conoce, eh... recopilé correo uno a uno, y luego hice.... Lo organicé por área, porque la distribución la hice por área de conocimiento para hacer estudios comparativos, los mandé una vez, y otra vez, y otra vez...
- 30 **Experta 9:** Y la intención era mandarlo otra vez más, pero ya con 517 pensamos que era representativo, digo pues bueno, mejor un panel de experto, y si acaso entrevistas en profundidad, pero de todas maneras si ves quieren hacer la encuesta yo os la mando. Vale?. Entonces a la hora de hacer el estudios, pues nosotros nos

hemos centrado en dos conceptos teóricos, que es el tema de la corresponsabilidad dado el carácter universal, en el sentido que las medidas vayan dirigidas tanto a hombre como a mujeres, considerando que es la manera más efectiva de que se lleve a cabo la igualdad. Y el otro concepto con el que trabajamos es el concepto de calidad de vida. La calidad, bueno eso es un concepto, que haya tantas definiciones como disciplinas hay, entonces tampoco entro. Cuando haga el marco teórico de la tesis y demás, de momento, aquí lo que nos interesa es calidad de vida en el sentido, de la percepción que tiene el sujeto sobre su capacidad para alcanzar los que importante en su vida, y ahí van muchas dimensiones, entonces tratamos de poner en conexión esos dos conceptos.

- 31 **Experta 9:** Ya de los datos que extrajimos, hemos hecho algunos estudios. Hemos hecho algunos análisis y hemos presentado parte, una parte se ha presentado en el Congreso último de Género, ahí lo que se presentó fue la percepción del empleado público, diferenciando entre hombre y mujer, rango de edad, así como limitaciones y dificultades a la hora de conciliar. Y luego en el Congreso de Economía Crítica, ahí lo que se puso en combinación fue el tema de la conciliación con las variables de salud. Para eso hemos utilizado el instrumento que hay SF-36V-2, que es un instrumento norteamericano que está validado por el proyecto iguala, que tiene un protocolo, que eso está validado. Entonces lo que hemos hecho es pues utilizar, una variable de una de las dimensiones, porque ese instrumento tiene 8 dimensiones, nosotros en este Congreso lo que hemos analizado es el rol emocional, y después de hacer los análisis correspondientes, lo que concluimos en los dos estudios es que la percepción, no era positiva.
- 32 **Experta 9:** El sentido de este encuentro, pues ya lo ha dicho Myriam, el sentido de este encuentro es porque es una metodología que habitualmente se utiliza en el área de ciencias sociales, y nos interesa triangular, o sea que no se un estudio,... nos interesa conocer la opinión de las expertas en esta materia, desde su profesionalidad y experiencia, para que las propuestas sean participativas y que se adapten a las necesidades reales del colectivo como ya hemos dicho.
- 33 **Experta 9:** Entonces, lo primero que pensamos que debemos hacer es consensuar, o plantear cuales serían las dimensiones a analizar, o sea, cuales son las dimensiones que consideran que pueden tener relación con el tema de la conciliación.
- 34 **Experta 9:** ¿Qué factores influyen, o puede influir en que las personas tengan una percepción positiva o negativa respecto a la conciliación?
- 35 **Experta 9:** Vamos a hablar, cómo lo vamos a hacer, Myriam, ¿vamos a escribir y luego lo leemos?
- 36 **Experta 1:** Como no me he traído el portarrollos.
- 37 **Experta 9.:** Ayer... por si cada una quiere escribir, y luego lo leemos.
- 38 **Experta 9:** Es que como la metodología del panel de expertos, verás yo podría exponer aquí todo lo que yo, que ya está estudiado, pero es que el panel, la

metodología consiste para que sea pura, la metodología, salgan de aquí esas dimensiones, cosa distinta es que cuando salgan, si alguna ya las tenemos vistas, pues que nosotros digamos, pues esta ya se tiene en cuenta, y además hemos visto esto.

- 39 **Experta 9:** O sea, ¿qué la idea, es una pregunta, que vayamos contestando cada una, podrías formular otra vez?
- 40 **Experta 1:** Hola buenas tardes.
- 41 **Experta 1:** ¿Lo puedes parar?
- 42 0:13:20:2
- 43 **Experta C:** ... Es un debate súper interesante...
- 44 **Experta 9:** Yo que pudiera participar en la primera parte, que son las dimensiones, que vamos a analizar.
- 45 **Experta 5:** Y si no tenéis el correo electrónico.
- 46 **Experta 9:** Es que la idea es la siguiente, estamos haciendo un estudio que es sobre la percepción del empleado público en la universidad de Sevilla, respecto a las medidas de conciliación, qué dificultades tiene para conciliar, qué limitaciones encuentra, y bueno qué incidencia puede tener en su salud. Ese es, el estudio.
- 47 **Experta 11:** Yo voy a decir una cosa, desde mi perspectiva para abordar cualquier tema, es que está bien que se vea las limitaciones y no sé qué, pero también, la parte buena de medidas de conciliación, que realmente la universidad de Sevilla tiene premio por medidas de conciliación.
- 48 **Experta 1:** La hemos puesto...
- 49 **Experta 11:** No es por resaltarlo, sino porque además te permite saber, si se están dando estos avances, esto también es fundamental, porque si no estuviera, podríamos retroceder en la misma medida, entonces ver, un poco.
- 50 **Experta 1.:** Están ¿echas en falta alguna Ana?
- 51 **Experta 11:** Es una forma también de que no se pierda, lo que estamos hablando antes...
- 52 **Experta 1:** La ludoteca no está.
- 53 **Experta 5:** Los campamentos de verano del proyecto búho forman parte de la ludoteca... tenemos la ludoteca de invierno en período escolar, la ludoteca...en período de vacaciones, esos son los campamentos...

- 54 **Experta 5:** Ahí faltan las medidas de acción social y el programa de conciliación del P.A.S. que el P.D.I. no tiene.
- 55 **Experta 9.** Están también, aquí, o sea, vamos a ver, el punto de partida es la situación actual, que se hace una revisión de toda la normativa, y los primero que se ha dicho es que en la universidad se han implementado todas las medidas conforme va saliendo la normativa y de hecho, con un período de ajuste porque es que tiene que dar tiempo material y humano para que se vayan implementando, también ayer salió, en la universidad ejemplo de buenas prácticas, porque de hecho.
- 56 **Experta C:** Bueno ves. Habréis visto que las propias personas lo manifiesten, que no se trata... pero cómo esa personas cómo sienten ese recurso que le puede ayudar, cómo es un recurso que tiene y que le beneficia, qué le falta, por supuesto también, pero cómo hace uso, de esos recursos y cómo es una forma de valorar lo que se tiene, yo desde luego siempre soy partidaria...
- 57 **Experta 9.** Bueno yo no sé, el instrumento que se diseñó que analiza bastantes dimensiones, entre ellas, una de ellas, si hay conocimiento por parte...
- 58 **Experta c.** Esa es otra.
- 59 **Experta 9:** Porque puede haber gente que no las conozca, eso se ha analizado.
- 60 **Experta 9:** Eso se ha analizado, si conoce las medidas, si ha hecho uso, qué propuesta formula, todo eso está analizado.
- 61 **Experta 9:** Muchísima gente no las conoce, verdad? Yo por ejemplo no sabía que había un servicio de comida a domicilio, lo acabo de ver...
- 62 **Experta 6:** En todos los comedores universitarios.
- 63 **Experta 9.** Pero el tema no es ese, el tema no es ese Mj. Porque sí, vamos a ver, aquí se parte de que la universidad hace lo humanamente y materialmente puede.
- 64 **Experta C:** Tú no me estás entendiendo. Se trata cómo las personas que tienen que hacer uso de eso, lo conocen, lo usan, lo valoran. No lo estoy diciendo porque aparezca, sino....
- 65 **Experta 9:** Pero el estudio lo que pretende, porque el enfoque es desde la persona, y la idea es aunque estén todas las medidas en funcionamiento, eh... existen otros problemas, de ahí el concepto de corresponsabilidad, uno de ellos, entonces aunque todas las medidas estén, la gente la haga uso.
- 66 **Experta 5:** ¿Estáis la dos, perdona, yo desde fuera, estáis de acuerdo, lo que ella está diciendo es cierto, que no solamente, enfocando las limitaciones, sino poniendo de manifiesto, porque.... La normativa está ahí, porque las propias personas, tú lo que vas a analizar, es ver la percepción que tienen las personas, no solamente es negativa.

- 67 **Experta C:** A lo mejor es una forma de saber, porque a lo mejor la gente, ni las conoce...
- 68 **Experta C:** Pero que le resalte, que participe de lo bueno y de lo malo... para tener una visión más completa, si sólo te centras en los déficit, no valoras las ventajas.... Al margen, no sé... como hacemos con el tema de mujeres, pedimos el datos de mujeres que se recuperan, porque...pero vamos a ver cómo se recuperan. Aquí pues también, vamos a ver qué recursos, cómo hacen uso, digo como una forma de ampliar, el abanico, la perspectiva de la persona. Teniendo en cuenta que las personas que digan qué opinan.
- 69 **Experta 9.** El caso es que la encuesta ya está hecha mj., entonces claro.
- 70 **Experta 1.** Pero se puede también hacer una complementaria.
- 71 **Experta 5:** Si se pone de relieve qué es lo que falta, porque siempre es necesario para poder avanzar, pero no olvidar nunca qué es lo que se ha hecho y dónde estamos.
- 72 **Experta 1.** Y si lo conocen y hacen uso.
- 73 **Experta 5:** lo que se ha conseguido hasta ahora, no significa que esto ya está hecho.
- 74 **Experta 9.** Pero vamos a ver, esto es una mejora continua.
- 75 **Experta 11.** Incluso darle difusión.
- 76 **Experta 6acu.** No llega pero también hay que tener en cuenta una cosa, en la universidad de Sevilla, y nosotras ahora que tenemos acceso, a datos históricos, no es que no lleguen, es que por ej. Medidas de conciliación de atención a la infancia, hay en 12.000 sitios, incluidos en los colegios, donde los niños está ya escolarizados, entonces, ahora mismo, nosotros competimos con la propia oferta del colegio, del ayuntamiento, del pabellón, donde se están haciendo las mismas medidas de conciliación, las mismas, y la propia... de la universidad nos dice, en es que yo a mi niño lo tengo en Espartinas, y lo tengo en....
- a. 0:06:39:8
- 77 **Experta 6acu:** El colegio y el pabellón deportivo hacen.... Que están con sus amigos que están en el colegio, y por muchas medidas y más baratas, que tengas la Universidad de Sevilla, no la utilizan porque es que hay tanto campamentos de verano, como ludotecas en período escolar, hay en Sevilla, cientos lo que antes no había. La Universidad de Sevilla, antes tenía más demanda que oferta, ahora tenemos mucho menos demanda que oferta, esto, no tenemos ni siquiera necesidad de baremar, no tendríamos por qué hacer ni convocatoria, antes...para canalizar que las personas que más lo necesitaran, tuvieran plaza, ahora mismo, estamos en condiciones de garantizarle plaza a todo el mundo, más todavía, estamos haciendo la oferta a... miembros, resto de la ciudadanía. ¿Por qué? Porque la Universidad de

Sevilla no puede permitirse tener plazas vacías. Entonces, nosotros tenemos.... Plazas en escuelas infantiles? Vale. Convocatoria del comedor universitario. Cuántas se han llenado? Cuántas quedan?, al resto de la ciudadanía. Tenemos plazas en el campamento de verano? Pabellón deportivo los Bermejales, Pabellón deportivo Ramón y Cajal, en cualquier sitio. La Universidad de Sevilla,.... Las pone de manera gratuita, entonces, cuántas plazas queda, para el resto de la ciudadanía.

- 78 **Experta 6acu.:** Hay servicios de la Universidad de Sevilla, que hoy por hoy están siendo más utilizados por la gente del barrio que no son de la comunidad universitaria, que por la Universidad.
- 79 **Experta 6acu.:** La comunidad universitaria está utilizando?, claro que sí, está utilizando el colegio de su niño que tenía aula matinal, aula...y se quedan en su propio colegio.
- 80 **Experta 6acu.:** Porque hoy por hoy, ¿qué quieren? Medidas de conciliación en todas...
- 81 **Experta C:** Hay algunas más singulares como...comida a domicilio, la ludoteca.
- 82 **Experta 5:** Yo no lo sabía.
- 83 **Experta 6:** Hace años, hace años, de hecho estamos a punto de denunciar ese convenio porque han “cambio” las condiciones.
- 84 **Experta 6:** Pero a cambio, por ejemplo, todos los comedores universitarios, tú le puedes pedir en taper por unas condiciones.... La comida y te la llevan a casa.
- 85 **Experta 6:** En todos los comedores universitarios, cuidado, no en las cafeterías, en los comedores.
- 86 **Experta 9:** Si aquí mismo en la Facultad.
- 87 **Experta 6:** Aquí en la Facultad, el comedor que hay es derecho.
- 88 **Experta 5:** Pero este tipo de información no la tenemos.
- 89 Risas
- 90 **Experta 9:** Ese dato se ha recabado.
- 91 **Experta 6.** Perdigones, Medicina, Central, Comunicación... en todos te puedes llevar la comida.
- 92 **Experta C:**... Tengo que hacer una cosa y no la he “terminao”
- 93 **Experta 9:** Bueno Mj la encuesta se difundió, y ya te dejo, a todo P.A.S. y P.D.I., que por problemas técnicos de difusión, correos masivos de spam y demás, hay

muchas personas que me constan que no le han llegado, pero el instrumento tiene 36 variables con todas sus dimensiones, entre ellas, el conocimiento que tengan las personas de los medios conciliación que hay en la universidad, y entre ellas, si hacen uso o no,

- 94 **Experta C:** Si la consideran suficiente o no...
- 95 **Experta 9:** Si. Y preguntas abiertas por si querían...
- 96 **Experta:** Es que hay que hacer una investigación sobre las necesidades de conciliación del pdi porque... Hay... diferencias, discrepancias. Además no podemos olvidar.
- 97 **Experta 1:** No hay entrada.
- 98 **Experta 6:** No hay renovación.
- 99 **Experta 5:** Pero hay muchas medidas que se podrían hacer y que no se hacen, por ejemplo un servicio de lavandería. Por ej. Un servicio de autobús escolar, que recogiera y llevar los niños, por ejemplo, un servicio de limpieza domiciliaria, porque por ej. Yo pienso en el autobús escolar.
- 100 **Experta 5:** Los campus universitarios corresponsables, porque yo me acuerdo, dónde fue, en... Estados Unidos, no recuerdo en qué campus, estuvimos y tenían una especie de ciudad universitaria, donde la gente podía vivir en su casa, donde estaban las parejas, con hijos, incluso, con mayores, los pares, mayores por allí, no son cosas te parece.... Fijaros Rosa lo mal que lo ha pasao con sus padres, entonces si hubiera un servicio de atención, servicios de canguros para tú estás en los congresos, para cuando sales a una cena de trabajo, para...
- 101 **Experta C:** Pues lo hay. Pues yo todo eso, te digo que lo desconozco.
- 102 **Experta 6:** Pues hay un servicio de canguro y la ludoteca por ejemplo, los sábados.
- 103 **Experta 9:** Está aquí puesto. Pero esa información, ¿dónde está?
- 104 **Experta 6:** Pues está en la página nuestra. Mandé yo el programa completa.
- 105 **Experta:** Pero claro yo en ludoteca, no se me ocurre mirarlo.
- 106 **Risas`**
- 107 **Experta 5:** Y lo de la limpieza domiciliaria, los autobuses escolares, para la recogida y llevada al colegio, todo ese tipo de cosas, podrían hacerse muchas más todavía, ¿no?

- 108 **Experta 6:** Lo de los autobuses escolares, tiene mucha dificultad, porque los autobuses escolares a dónde van... al centro de trabajo, al domicilio? La mayor parte de los niños que van al colegio tienen...
- 109 **Experta 6:** Siempre al domicilio, al domicilio al colegio que tú vas...
- 110 **Experta 6:** Al domicilio... es un servicio carísimo,...es lo que más encarece, segundo, un servicio de autobús.
- 111 **Experta 5:** Bueno el autobús, no te lleva a la puerta de casa, pero aun así, todos los barrios, y recogen, y el horario de empezar las clases. Yo me acuerdo, que yo durante mucho tiempo, las clases de las 9 para mí, porque yo tenía que llevar a mi hija al colegio y la clase de... y la recogida igual, a las 2, la comida, todo ese tipo de cosas parecen...yo no lo veo una cosa tan complicada.
- 112 **Experta 6:** Pero si no es complicado, si el tema es que no hay demanda, y no hay demanda porque, primero, los colegios tienen aula matinal, y tienen actividades hasta las 6 de la tarde. Hay campus, donde el canguro no es que se quede en tu casa, es que el canguro también lleva los niños y los recoge del colegio, a un precio...y aun así, con todo eso, tienen una demanda, muy, muy baja...viernes a sábado, están entrando alguna para una noche....a unos precios....
- 113 Yo no sabía que existía eso (desconocida).
- 114 **Experta 6:** Barátísimo, y la gente no lo utiliza, y no lo utilizada porque le cuesta, muchas personas porque se buscan las soluciones, familiar o porque realmente... los niños son muy mayores.
- 115 **Experta 9.** Preparación al parto, pero ¿cuánta gente tiene?
- 116 **Experta 1:** Están embarazadas.
- 117 **Experta 9.** Yo creo más bien, un centro día de mayores, Eso lo veo yo, cada vez más necesario.
- 118 **Experta 1:** Esa sí, es más importante ahora, nos estamos envejeciendo.
- 119 **Experta 9:** De todas formas en la situación de partida, ahora porque estamos viendo las dimensiones, en la investigación, irá por supuesto irá detallado toda esa situación.
- 120 **Experta C:** ¿Cómo la viven, cómo la viven la gente?, porque una de las conclusiones es que hay muchos recursos pero la gente...Lo desconoce, te aseguro que yo lo desconozco, y yo estoy muy metida en este tema. Pero claro, mi hija tiene ya 36 años...
- 121 **Experta c:** A lo mejor podríamos hacer un mini video de las instalaciones....

122 **Experta 6:** Está ya elaborándose.

123 **Experta 9:** Pero de todas maneras, por muchos recursos que haya, en el estudio se están viendo dimensiones que por mucho que haga la universidad, pues existen otros aspecto a lo mejor no dependen de la propia institución.

124 **Experta C:** Yo recuerdo, yo participé en un debate cuando yo no tenía hijos, en un debate sobre los usos del tiempo,... cuando vi los datos, pensé, en uno de estos participé yo, yo no sé cuál, en lo que ellos experimentaban, y me acuerdo que todo el mundo... la preocupación del to el mundo que tenía familia, e hijas, era que si el dinero que le cuesta dejar, y aquí no se ha ocurrido organizado algo de esa forma? Como algo a lo mejor, menos sistematizao, en lo del banco del tiempo, en época de restricción es cuando yo me quiero, porque realmente todo eso se parece muchísimo, el autobús, todo, en época así, la gente está buscando formas de solidaridad compartida que no le suponga gasto económico.

125 **Experta 9:** Pero aparte de todos aspectos, el estudio el objetivo último, es que a veces depende de la persona, por el enfoque que dije al principio es de la personal.

126 **Experta 1:** Es subjetivo

127 **Experta 9:** Es de la percepción de la persona, en el sentido de que por ejemplo, ella y yo, somos mujeres, las dos, de la misma categoría imaginemos, de la misma edad, con los mismos hijos, con los mismos recursos que los conocemos, y sin embargo, tenemos problemas para conciliar, porque el entorno no nos lo puede, de qué depende. Eso depende de otros factores, que no quiero decir porque entonces, no puro, no quiero que influya, pero eso es realmente lo que quiero que realmente.

128 **Experta 9:** Esos factores, esos factores si tú quieres explorar si esos factores, quieres construir un instrumento, tienes que avanzar algo para poder medir.

129 **Experta 9.** Yo traigo ya el instrumento. Vamos a ver, es que se trata, vamos a ver como he dicho ya antes, el instrumento se ha diseñado, se ha pasado y tenemos los resultados, de hecho se ha presentado dos análisis.

130 **Experta 1:** Dos resultados

131 **Experta 9.** Dos resultados, uno al Congreso de Género, que se presentó lo que es la percepción del empleado público y empleada pública, desagregada por sexo y edad, eso se presentó en el congreso de género.

132 **Experta C:** ¿Participaron los hombres también en el cuestionario?

133 **Experta 1.** Sí.

134 **Experta 9:** Sí.

135 Y además,

- 136 **Experta 1:** Bastante, más de lo que creemos nosotras.
- 137 **Experta 9:** La muestra que tenemos es de 516 personas, P.D.I. y todo. Ha sido para todos, y el estudio va para todos los sectores, de todas las categorías. Y en el de economía crítica, el resultado que se presentó fue la percepción en relación con una dimensión de salud, en este caso, el rol emocional. Con un instrumento que está diseñado, vamos...
- 138 **Experta C:**.... Son fundamentales, incluíis también qué otros recursos cuentan, digo de apoyo, de redes de apoyo más informales para poder. Porque eso es importante, porque a lo mejor, no usa porque tiene una red de apoyo más informal. Tu madre por ejemplo.
- 139 **Experta 9.** Claro, está previsto. O sea que el instrumento está hecho, que ya tenemos los resultados, que tenemos interpretación, lo que pasa que el sentido de hacer un experto, un panel de experto, es porque queremos que bueno, una dinámica que sabéis que se utiliza en ciencias sociales, que queremos que sea participativa, y queremos que personas expertas, desde su experiencia y desde su disciplina, cada uno, por ejemplo, el sacu, gestión de recursos humanos, unidad de calidad, cada una, igualdad, cada una desde su experiencia y de ...
- 140 **Experta 1:** Calidad de igualdad.
- 141 **Experta C:** Sin igualdad no hay calidad.
- 142 **Experta 9.** Por eso. Pues que no aporten ideas, por si alguna se nos ha escapado.
- 143 **Experta 1:** Para ampliar, aumentar.
- 144 **Experta 9:** Reforzarlas, o sea que esto es un refuerzo, y no dejar atrás, dimensiones que podáis.
- 145 **Experta 1:** O visiones.
- 146 **Experta 9.** Propuestas para poder aportar sobre dimensiones, creo que hay que conocer el instrumento.
- 147 **Experta 6:** Si tenemos que llevar un debate, y quizás discutir sobre dimensiones, previo....pero es fundamental...
- 148 **Experta 1:** Es que lo “mandaos” por e-email y a lo mejor.
- 149 **Experta 9.** Es que nosotros lo hemos enviado, la metodología, la situación de partida.
- 150 **Experta 1:** A vosotros si os ha llegado.

- 151 **Experta 6:** A mí no me ha llegado.
- 152 **Experta 5** mí no me ha llegado, seguro.
- 153 **Experta 1:** En el último e-mail. ah, lo metodología, no. Yo pensé que estabais hablando del cuestionario vuestro.además dice Ana que no hemos recibido una invitación a participar en el cuestionario.
- 154 **Experta 9:** Estamos mezclando cosas. El cuestionario se difundió, con muchos problemas, era intención de repetir, dar una nueva vuelta, pero como se tenían 516, ¿no?
- 155 **Experta 1:** Era representativa.
- 156 **Experta 9:** Consideramos que era representativo, pues se consideró mejor el panel de expertos y para triangular los datos. Si vemos que es necesario, se harán entrevistas en profundidad y ahora para el panel de expertos, se han enviado las invitaciones con la metodología, el documento base, y claro, y para un panel de experto, tengo entendido que lo único que se trata decir vamos a estudiar la conciliación, vamos a consensuar qué dimensiones serían interesantes que deberíamos estudiar, que pudieran influir, qué factores en el tema de conciliación.
- 157 **Experta 9:** Tenemos varias preguntas, esta es la primera.
- 158 **Experta C:** Yo al final, estoy de pie. De verdad que lo siento mucho. ...ya contactamos... quiero decir, que cada cual da su visión y a veces abrimos demasiado, posibilidades, y algunas las tiene ya incluida seguro. ...Gracias, hasta luego, gracias.
- 159 **Experta 9:** Entonces estamos, eso, estamos con la dimensiones. ¿Qué dimensiones consideran que podríamos analizar?
- 160 **Experta 5:** Yo primero lo que me llama la atención es que habléis de conciliación. Ya hace mucho tiempo que se habla de...
- 161 **Experta 9:** Armonización.
- 162 **Experta 5:** No, no, corresponsabilidad. Porque además se hablaba de conciliación para que las mujeres pudieran, los hombres se olvidaban. Yo creo que es una corresponsabilidad de toda la sociedad, o sea, porque las nuevas generaciones, las Sra. Lo paren, pero la educación es una cosa, que pasó, con las instituciones educativas, toda esa, chicos y chicas que van naciendo, que van formando parte del grupo humano, entonces eso es una idea de que todos, yo pienso muchas veces.
- 163 **Experta 5:** Pero... ¿qué es lo que se concilia cuándo se habla de conciliación? Porque yo estoy de acuerdo contigo, que algunas veces...
- 164 **Experta 5:** Pues yo el concepto.

- 165 **Experta 5:** Si hablamos desde la perspectiva de la corresponsabilidad, es que somos corresponsables, tanto hombres como mujeres, a la hora de organizar nuestro tiempo, ...
- 166 **Experta 5:** La idea de familia es que la sociedad se reproduzca, y no se queden anquilosadas, igual que algunos participamos como personal docente, investigador, haciendo cosas, pues otras, los paren, tienen los hijos, eso no es una cosa tuya sola, si yo estoy sola, pues salgo con el niño “maleduca”, que no tiene conciencia social. Fíjate, en las familias que adoptan hijos, que no tienen, entonces yo pienso que eso, partiendo que es una corresponsabilidad de todo el grupo social, entonces las cosas se entienden de otra manera, o sea, las mujeres bastante hacen que paren, que ya lo traen al mundo, pero además esa persona que viene al mundo, no es una cosa que sea una carga para ella, es una alegría, que le agradecemos y le ayudamos entre todo el mundo, para que esa persona sea un miembro social, bueno y valioso, que aporte cosas, esa es mi idea. Si está hablando solamente de la conciliación, que es una Sra. Que tenga hijos, pueda además tener una profesión, no es solo eso, porque entonces es seguir con el mismo modelo. Esa es mi idea.
- 167 **Experta 5:** La idea de M.J. no es... tenemos que meternos en el tema de corresponsabilidad, porque ahí, totalmente de acuerdo, pero que la persona, sea hombre o sea mujer, cómo organiza, lo que es toda su vida para que allí entre, el estatus para el trabajo, el estatus para la familiar, el estatus para tiempo personal, para ti mismo, el espacio....cómo...
- 168 **Experta 9:** El enfoque es la persona...cómo hace compatible todas estas dimensiones.
- 169 **Experta 5:** Entonces poner el título conciliación puede confundir, no?. Hombre yo he trabajado mucho...el análisis del uso del tiempo... y que los hombres tienen su vida personal y su vida profesional, y la vida familiar está simplemente para una medalla que se cuelgan, todo resuelto. Y las mujeres tienen, vida familiar y vida profesional, las que tienen vida profesional y a cambio de no tener vida personal.
- 170 **Experta 5:** Y entonces, tú dices esto qué es. Esto no es la conciliación de ellas con su trabajo. Es una corresponsabilidad de todos, las nuevas generaciones se tienen que educar. por eso afecta la edad, porque los padres son más mayores.
- 171 **Experta 6:** Conciliar es la capacidad que tenemos todas las personas, hombres y mujeres, de decidir cómo hacemos el reparto de...porque cada uno.... Y una herramienta básica para conseguir eso es la corresponsabilidad. Vamos a ver, la corresponsabilidad, es una herramienta. Que no estoy sola, que tengo ayuda.
- 172 **Experta 6:** Que no es ayuda.
- 173 **Experta 9.** Colaboración.
- 174 **Experta 5:** Yo decido traer un nuevo miembro a la sociedad...

- 175 **Experta 6.** Que cada uno decida libremente cómo repartir su tiempo, y no por ser hombre o mujer esté predeterminado. Elijas libremente, sin condiciones, y la primera condición es que tanto a nivel institucional, como a nivel personal, hombres y mujeres, se corresponsabilicen de ...Que no es incompatible, tal como lo veo yo.
- 176 **Experta 9:** Por eso decía al principio que en un mismo entorno laboral, con las mismas circunstancias, con las mismas medidas, ella y yo podemos tener problemas para poder hacer compatibles esas dimensiones o no, y podemos decidir o no, ¿de qué depende?
- 177 **Experta 9:** Es que es muy subjetiva, evidentemente. Como todas las medidas que ha habido siempre de estrés, por ejemplo, y de satisfacción siempre son subjetivas, porque a mí, a lo mejor tres cosas no me estresan, pero me estresan doce, a otra persona le estresan dos.
- 178 **Experta 10:** Yo creo que el tema de la conciliación se centra, fundamentalmente, en las mujeres, la mujer...los hombres no tienen ese problema. Estay hablando de medidas de conciliación y en la forma que es compatible el uso de tiempo para tareas laborales, para uso personal,...ellos.... Pero la obligación es tuya.
- 179 **Experta 10.** Y yo creo que esa percepción de cada una, algo que apuntaba mj hace un momento, el tema de las redes sociales.
- 180 **Experta 1:** Informales.
- 181 **Experta 10:** Es fundamental, el que sintamos más necesidades de medidas de conciliación, o no, depende mucho de nuestro entorno, porque seguimos acudiendo a esas redes.
- 182 **Experta 10:** Hay una diferencia grandísima entre chicas, profesoras universitarias, que se van a otra universidad y no tienen a su familia cerca, a su madre, o a su hermana, y las que la tienen, entonces viven agobiadas, yo lo vivo porque mi hermana que está en Cádiz, en el Puerto, pues, no es lo mismo que yo, cuando yo tuve a mi hija, se la he pedido dejar a cualquiera de mis hermanas, mis padres, me daba igual, entonces... esa red de apoyo pequeño con el que hemos contaos la mujeres. Pero claro, es que sola... es nosotras y nosotras y nosotras sobrecargadas, y es como decía... ella ha terminado de criar a sus hijos y ahora con sus padres, y entonces, es siempre, nunca termina y por eso yo, no me gusta ese concepto, porque se ha aplicado solo a mujeres, es una corresponsabilidad de todos, de todo el mundo, y nosotras parimos y ya está bien, lo hemos traído, pero luego que los demás nos ayuden un poco, y sino las mujeres ya no paren, ...las mujeres no desean tener hijos.
- 183 **Experta 9:** ¿Has visto? Es que la palabra ayuda, ya está...
- 184 **Experta 1....** Que es... somos nosotras mismas....

185 **Experta 5:** La corresponsabilidad es compartida, no? No es más de uno que de otro.

186 **Experta 5:** Efectivamente, esa es la historia.

187 **Experta 5:** Pero que yo creo ahí que entonces la cuestión está en cómo se va a ... cuándo se habla porque yo tengo la idea también, de que dice ella, estoy totalmente de acuerdo con vosotras que efectivamente somos corresponsables, no solamente hombres y mujeres sino cuando hablamos al nivel más...la institución pública es corresponsable, la empresa es corresponsable...

188 **Experta 5:** Claro...

189 **Experta 5:** Es decir que todos somos corresponsables, porque al fin y al cabo es la sociedad que estamos creando, y entonces en ellas participamos todos y vamos a ver....

190 **Experta 5:** Además yo creo que hay punto más, importante, para apoyar todo eso, y es que hoy día las mujeres son mejores como estudiantes, entonces si estamos viviendo, buscando la calidad y la excelencia, pues no podemos desperdiciar todo ese caudal de nuevas chicas, que cuando se deciden a tener familia pues ya no pueden seguir trabajando, es que eso es verdad, es que hoy día hay mucho más fracaso escolar en todos los niveles de la enseñanza, desde primaria hasta el doctorado, hasta la universidad, mucho más en hombres que en mujeres, eso está clarísimo.

191 **Experta 5:** ¿Y entonces, qué hacemos, esas niñas las desperdiciamos? Las dejamos? por la excelencia, no ya la idea... de que tenemos que tener igualdad, es que si no, si todos dicen yo no quiero,... puñeta, es que los mejores, ya son las mujeres. Pues yo no digan que vayan a quitar al hombre, y poner a la mujer, pero al menos, que dejen entrar en la misma medida, y que dejen entrar en la misma medida, sin sobrecargarla, con una serie de laborales que se podría hacer socialmente perfectamente bien, y que podrían estar resueltas, yo lo de la lavandería, a mí me agobian un montón las sábanas, yo tengo una chica que me las lava y las plancha, pero yo eso de coger, por ejemplo, mis sábanas, como haces cuando estás en un hotel, tú vas a un Congreso, te han hecho la cama, si no tuvieras ese agobio, sobre todo en la época más dura, que estás con una tesis, que estás con una, pues sería una maravilla, eso no creo que sea tan difícil de hacer.

192 **Experta 6:** ...Pero tiene su complicación, yo te digo que tiene su complicación... vamos a ver, vamos a partir de... Es la forma más fácil.

193 **Experta 5:** Si pero se podría... Campus corresponsables, en el futuro.

194 **Experta 6:** Yo cuando estuve en EEUU y en California, pues sí que teníamos un campus igual que la complutense, y sí que había en el campus había bloques de pisos, que... para estudiantes y profesorado, con lavandería y sacabas... la gente ni

planchaba, ni ná, tú lo que hacías... había maquinitas donde podías lavar y donde podía secar, pero no tenía un servicio de lavandería.

195 **Experta 5:** Sí pero tenías una casa, donde tenías a tus hijos, donde tenías el colegio al lado, donde tenías a los abuelos. Bueno yo en... me acuerdo... la escuela de psicología que era muy chiquitita, allí tenían unas posibilidades que aquí no tienes.

196 **Experta 6:** Porque aquí no tenemos viviendas universitarias.

197 **Experta 5:** Claro pero que los campus universitarios se podrían diseñar así...tenemos una universidad gigantesca que nos podemos permitir hacer muchas cosas de esas.

198 **Experta 5:** Vuelvo a hacer... reiterativa, hablando del tema de la corresponsabilidad decía, por qué no... el tema era... si no ... el tema de conciliación, dejando constancia que no es constancia para las mujeres, pero desde la perspectiva como persona que después se verá que no lo viven igual, hombres que mujeres, pero como personas cada una individualmente,... ¿Qué problemas tienes a la hora de conciliar? ¿Cuáles son las dimensiones que hay que tener en cuenta para tu poder conciliar?

199 **Experta 5:** Lo primero que los hombres no tienen conciencia de que tengan que hacerlo.

200 **Experta 5:** Trabajo, familia y tu vida personal, precisamente por lo que estás comentando, que las mujeres no solamente no tenemos que limitar a trabajar y cuidar de la familia, tenemos que tener nuestro espacio también...

201 **Experta 5:** Hay que cargar las pilas....

202 **Experta 5:** ¿Cuáles son las dimensiones ahí...?

203 **Experta 5:** Cada vez hay más infartos, cada vez nos estamos muriendo más de infartos, las mujeres, claro... es una locura.

204 **Experta 5:** Por eso el tema es...

205 **Experta 1:** La salud, la dimensión de la salud.

206 **Experta 5:** Y el estrés que te crea, porque el hecho de decir, tengo que hacer esto, tengo que hacer lo otro, tengo que hacer todo...

207 **Experta 5:** Y además los infartos... todos los estudios técnicos están hechos “pa” hombres y las mujeres.

208 **Experta 9:** Dentro de no sé cuántos años van a ver no sé cuántos infartos, una barbaridad.

209 **Experta 5:** Empieza a haberlo ya, ya están casi iguales, de manera distinta y no se cuidan, porque a nosotras nos dan dolores de estómago, ganas de devolver, dolor de cabeza, espalda y a ellos, les da el dolorcito del pecho y del brazo, y lo llevan inmediatamente al hospital, y nosotras nos comemos muchas veces, más solas, y entonces, y no nos atienden y se mueren, mucho más las mujeres que los hombres. Los hombres sobreviven a un infarto, las mujeres no.

210 **Experta 5:** Por eso... soy optimista, en el sentido de que los hombres, cada vez están más... siendo más corresponsables, a la hora de las tareas y todo eso, en esos temas, lo que supone es hacia dónde vamos, no?. Entonces en el tema de conciliación no es un tema que participen hombres y mujeres de manera corresponsable, en esto debemos estar insistiendo porque esto no está concebido, pero aunque padre y madre trabajen exactamente lo mismo, en casa, con los niños, con los mayores dependientes, y demás, es responsabilidad nada más que de ellos?, de ellos personalmente? Tiene que haber algo más...

211 **Experta 5:** De toda la sociedad.

212 **Experta 5:** Por eso te digo,... en otros países tienen otra forma de verlo que la que tenemos... la corresponsabilidad no es exclusiva de hombres y mujeres por mucho que...

213 **Experta 5:** De la sociedad van a estar ahí, y van a ser... van a ser responsables, entonces eso es una responsabilidad de todos. Que haya personas maleducadas, que haya criminales, es que eso no es solamente de su padre y de su madre, es de todos y de todas, yo creo, que no es una cosa ... el problema es que toda la vida a la mujer nos han cargao con eso, con eso, con eso, y con todas las cosas... y ellos como si con ellos no fuera, y claro, yo creo que primero empieza por la formación, habría que dar mucha, mucha, mucha formación eh... y mucha concienciación que cuando una persona trae alguien al mundo, sea hombre o mujer, es su responsabilidad pero también necesita evidentemente que haya un entorno que lo acoja y que lo cuide, es como el que inmigrante que lo tienen allí marginao o en un gheto, no? Pues tiene que integrarlo, y tiene que cuidarlo, pienso yo.

214 **Experta 5:** Y además, sobre todo pensemos en el tema de las madres que como mujeres tienen mejor expediente, y estamos perdiendo ese caudal para las ciencias, claramente, entonces hay que ver cómo cuidamos a esas niñas, a esas buenas estudiantes, eh... que luego se nos van, se nos desaparecen, y que es que podemos hacer para que esas niñas puedan tener familia, y puedan tener trabajo, y puedan seguir aportando a la sociedad y lo mismo que la sociedad las ha educado a ellas, que ellas puedan seguir, aportando y que no sea solo sea dedicar a cuidar a sus familias, desde pequeñitos, es un concepto más global de la sociedad. ¿No?

215 **Experta 1:** No se educa igual al niño que a la niña, todavía...

216 **Experta 5:** Totalmente.

- 217 **Experta 5:** Se siguen orientando, el otro día nos decía Rosario Villegas, recuerdas? La Secretaria... creo que sigue siéndolo de la Escuela de Ingeniero Industrial, que llegan muchas orientadas, desde lo del instituto, diciendo yo quiero ser ingeniera, y su madre ... es que mi hija quiere ser ingeniera y es que en el instituto le dicen que es mejor que haga una cosa de salud, medicina o algo así. Y ella quiere ser ingeniera, o sea que todavía, la gente sigue pensando que no, que la ingeniería son cosas de hombres, y las mujeres para salud, para educación, para...una orientación...
- 218 **Experta 6:** ... En... España....no igualitaria... se traduce en el sentido contrario.
- 219 **Experta 5:** La orientación profesional y secundaria sigue siendo totalmente sexista.
- 220 **Experta 6:** Lo que hay es orientación de cara al acceso a la pau, a la selectividad, pero tú vas a los centros de secundaria, y efectivamente no hay, los orientadores, y las orientadoras lo que hacen es... concretos.
- 221 **Experta 5:** Tú te sacas tu peluquería y te casas con tu novio y al otro no, hijo no, tú tendrás que estudiar ingeniera que tu padre lleva... trabajando para que tú vayas a la Universidad, y eso sigue así, entonces es un problema de todos y de todas, entonces no es un problema de su padre y de su madre.
- 222 **Experta 9:** Cuando ha dicho Isabel, bueno es que está todo conectado, el tema de las mujeres, que siguen.... La formación, una de las dimensiones que se analiza es el auto esquema de género, o sea, como estamos estudiando la percepción del empleado público, hombre y mujer, y vemos que hay diferencias eh...pues entonces, una de las razones, una de las variables que influye es el tema la tipología... entre dos mujeres. Ahí la tienes la necesidad de una formación como estabais planteando.
- 223 **Experta 5:** Pero hay más cosas ¿no?
- 224 **Experta 9:** Hay más dimensiones que no sé si bueno...¿las expongo más o menos, por si ellas...?
- 225 **Experta 5:** ¿A ver qué opináis?
- 226 **Experta 9:** Es que ahí no está expuestas, bueno el instrumento se analizan las variables sociodemográficas, la categoría profesional, el régimen de dedicación, la edad...
- 227 **Experta 11:** Es importante.
- 228 **Experta 9:** Primero se hizo, sexo y edad, y luego una variable combinada de sexo y edad, lo que es el auto esquema de género, la centralidad en el empleo, el conflicto inter-rol y el tema de salud con sus ocho dimensiones, que es un instrumento, ya lo he dicho, que está validado, y se analizan las ocho dimensiones. Para analizar lo que es el auto esquema de género, la centralidad en el empleo, los conflictos inter-rol,

satisfacción laboral, todo eso se ha analizado mediante instrumentos que existen validados, por eso la encuesta resultó tan larga... risas... y al final también, pues si hace uso de las medidas de conciliación, si se conocen, qué propuestas realizarían, ese es el instrumento que se ha diseñado.

229 **Experta 9:** En el estudio que hemos hechos, poniendo en conexión las variables de la percepción con la conciliación con sexo y edad, hemos visto que hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, según los grupos edad, y que eso está relacionado con el tema de género, con el tema de la centralidad en el empleo y que incide negativamente, existe una correlación con las variables de la salud.

230 **Experta 5:** Nosotros cuando usamos el uso de tiempo de hombres y mujeres, lo hicimos con Ana Solano, no sé si os acordáis, con Rosa...de la mujer en la salud pública andaluza, pues hicieron un esquemita muy bonito, Ana Solano y su equipo, teníamos 4 grupos de edad. Jovencitas, medianitas, ... jubilación y las que estaban ya casi jubiladas, bueno pues, en todos los grupos de edad había diferencias significativas, claras entre hombres y mujeres, siempre el tiempo mayor que dedicaban las mujeres era la atención a los demás, y en cambio el tiempo que dedicaban a los hombres, era distinto y variaba.

231 **Experta 5:** Por ejemplo la mujer jubilada, siempre, tiempo a la familia, los hombres a los medios de comunicación, estaban todo el día leyendo el periódico. Luego, en la época de mayor trabajo, las mujeres, de trabajo total, trabajo en el hogar y trabajo fuera del hogar, las mujeres siempre trabajaban más horas, y siempre más al hogar, y los hombres, menos horas, y más a un trabajo remunerado, que les repercutía positivamente sobre su desarrollo profesional.

232 **Experta 9:** Pero ha pasado... a lo que es la formación, también, formación reglada, formación dentro de la institución, fuera de la institución... número de horas, bueno la encuesta es muy exhaustiva, bastante exhaustiva, de hecho mucha gente no la rellena, creo por exhaustiva, y además la tuvimos que poner en abierta, al final, para que, aunque dejaran, algunos ítems sin contestar, para recoger...el sueldo, los salarios, las categorías.

233 **Experta 5:** Desde luego la repercusión en la salud, sobre las mujeres, es negativa, es que ellas trabajan más tiempo y en un trabajo más duro, con menos compensaciones, con menos reconocimiento social, con menos salario.

234 **Experta 9:** Sí, que esto es un estudio que la intuición está.

235 **Experta 5:** Y antiguamente las mujeres.

236 **Experta 9:** Es simplemente visibilizarlo con datos empírico y rigor científico...y bueno recopilar las propuestas posibles para formular esas propuestas que, bueno, no dejarlo a las instancias, que vayan al ritmo que puedan ir, sino a lo mejor hay cosas que .. no sé, que el propio colectivo pueda proponer, no? Por eso el carácter participativo.

- 237 **Experta 9:** Como estamos ahora mismo un proceso de formación continua en todas las categorías, en todos los sectores, tanto psi como pas, estamos con las recomendaciones de la Unión Europea de la formación continua, del aprendizaje para toda la vida, pues se pregunta sobre esta dimensión, si tiene relación, si consideran ves. que la formación incide en el tema de la conciliación.
- 238 **Experta 5:** Hombre, estoy hablando ahora... al ver eso, vi a un chaval que no voy a decir quién es, ni donde porque si no se identificaría, antes si no lo justificaría, era buena gente, estaba con el tema de género y entonces pues, se acogió a las medidas de conciliación y lo que hizo, durante ese tiempo, cogió a su hijo, y lo que hizo fue llevárselo a su madre, y en casa a preparar unas oposiciones....
- 239 Risas
- 240 **Experta 5:** O sea, fíjate si incide la formación en la conciliación, pero claro, esto no es, eso.
- 241 **Experta 9:** Desde otro punto de vista.
- 242 **Experta 5:** A ver a nosotros, nos exigen que estemos formándonos continuamente, y ahora hombre, yo no digo más que el pdi el tema del pas, tenemos que estar con el tema de artículos, además artículos científicos que... con lo JCR, eso te obliga a tener un nivel de inglés, tú tienes que estar continuamente, es evidente que nosotras dentro de la universidad no vamos a pensar,... yo entro aquí y ya se acabó, eso es lógico, pero.... Estrés en la formación, que nos crea, que tengamos que dedicar más horas, más tiempo incluso, que a lo que es nuestro propio, a lo que la parte más general de nuestro trabajo, está... ¿incidiendo en los problemas que tenemos de conciliación?
- 243 **Experta 5:** Hombre evidentemente.
- 244 **Experta 5:** O al contrario, los problemas que tenemos de conciliación inciden en que no podamos formarnos lo suficiente por tengamos que de dedicar unas horas... hay una diferencia entre hombres y mujeres, que también es evidente.
- 245 **Experta 5:** Yo una cosa que propuse, en todos mis estudios, es que el horario de los hombres, siempre es prioritario, o sea que las mujeres siempre se adaptan al... si hay que llevar un día los niños al médico, pues los tiene que llevar ella, porque él tiene una reunión, como ella tenga una reunión y haya alguna cosa, que se ponga... la suegra que le haya “dao” un infarto, pues ella tiene que quitar su reunión porque tiene que atender a la suegra, porque le ha “dao” un infarto, eso es una cosa que sigue siendo así, o sea, lo de ellos es prioritario...
- 246 **Experta 9:** Ahí tienes el auto esquema de género.
- 247 **Experta 5:** Yo eso de auto esquema,... La identidad, la imagen que tenga una, la auto-imagen, auto-concepto.

- 248 **Experta 9:** ... La personalidad de cada mujer.
- 249 **Experta 5:** El auto-concepto de cada una.
- 250 **Experta 9:** Porque yo...
- 251 **Experta 5:** Es que en psicología lo del esquema, verdad...ha quedao un poco no?
- 252 **Experta 9:**...¿Queda...?
- 253 **Experta 5:** No se entiende mucho lo que es, tú dices auto-concepto o identidad, se entiende perfectamente.
- 254 **Experta 9:** Como lo he tomado de un instrumento que se llama así, por eso lo he puesto. Sin embargo, luego aquí en la pregunta es con la identidad, porque yo hablo de identidad.
- 255 **Experta 5:** Porque el problema que yo pienso que tiene todo esto es que ... forma parte de nuestra identidad, a mí, muchas veces, si un hombre no se comporta así, es como si no fuera hombre, y una mujer si se va a una reunión y deja a su hijo con fiebre, bueno... se muere.
- 256 **Experta 1:** Es mala, es mala, es mala madre.
- 257 **Experta 9:** Por eso quería hacer hincapié en que por muchas medidas que se pongan en la Universidad, y por muchas que tengamos, si está conectando...
- 258 **Experta 5:** Pero esas cosas se van poco a poco cambiando.
- 259 **Experta 1:** Es cultura, también....
- 260 **Experta 5:** Claro, los medios de comunicación tienen ahí una influencia terrible, y últimamente a mí me da miedo, me parece que hay una involución en la gente joven, en la adolescencia, se vuelen más rígidos y más machistas y más sexistas que nunca. En cambio tú, ves alguna series, algunas películas, en las que van cambiando los modelos, eh? Y hay mujeres profesionales y hay padre amantísimos de los hijos y padres cocineros y tal. Entonces va habiendo poco a poco, y tal. Las que le gusta la adolescencia, los adolescentes, las tradicionales de toda la vida, la Lolita, el gallito de pelea, es una vergüenza.
- 261 **Experta 9:** Pues a lo mejor de las medidas que hay que implementar tienen que ver con esta dimensión.
- 262 **Experta 5:** Claro por su puesto, es que...
- 263 **Experta 9:** A lo mejor tienen que ir en esa línea también, además.
- 264 **Experta 5:** Socialmente.

- 265 **Experta 9:** Por muchas que se pongan.
- 266 **Experta 5:** Se puede cambiar socialmente, y tú puedes pensar que ser un buen hombre, forma parte de la masculinidad, el ser sensible, el ser educado, el que te gusten las plantas, el cuidar de tus hijos, y que ser una buena mujer, es ser una buena profesional, como la copa de un pino.
- 267 **Experta 9:** Pero a lo mejor, en la institución pues se podían tomar medidas en esa línea, por ejemplo, si se viera que existe una conexión
- 268 **Experta 5:** Hombre, en la institución lo que está claro es que está el techo de cristal de forma bestial, eh? Y que a las mujeres no se nos deja todavía, acceder a los puestos de responsabilidad por qué? Por muchas razones, por el poder, nunca se ha “regalao”, no estar dispuesto a ceder, no creo.
- 269 **Experta 9:** Por mucho que haya una Unidad de Igualdad, que vaya implementando medidas y funcionen muy bien, muy eficientemente, mientras exista esto y exista lo otro... pues no...
- 270 **Experta 5:** Tener a las mujeres ...entretenidas.
- 271 **Experta 9:** La percepción no va a ser positiva.
- 272 **Experta 5:** A los cuidados de todo el mundo, de toda la familia y de todo, entonces, es una manera de que no compitan...
- 273 **Experta 9:** Entonces, claro.
- 274 **Experta 5:** Hay chicos que empiezan a tener miedo a las mujeres, yo he visto algunos hombres que dicen, sí hombre, vais a venir y nos vais a quitar a nosotros, pero es que no se trata de quitaros a vosotros, no decís siempre que entráis los mejores, pues una mujer ni siquiera quiere entrar y quitaros, simplemente quieren que la dejéis entrar, al menos, la mitad. No? Y siguen viéndolo como un miedo, como una rivalidad, como un....
- 275 **Experta 9:** Y bueno respecto a esta dimensión, ¿qué no?
- 276 **Experta 1:** Bueno, dimensión o pregunta.
- 277 **Experta 9:** Bueno como era una dimensión dentro del instrumento, ¿sabes?
- 278 **Experta 5:** Claro que existe relación, muchísima... destrozada... es que terminas muerta.
- 279 Risas

280 **Experta 6:** El nivel de absentismo y baja en las mujeres es mayor que en los hombres...

281 **Experta 1:** ¿Menor? Mayor en los hombres.

282 **Experta 1:** ¿Menor o mayor?

283 **Experta 6:** Aa sensación subjetiva del bienestar, es mayor en las mujeres trabajadores que en los hombres.

284 **Experta 9:** Dan estos resultados en la encuesta del estudio.

285 **Experta 6:** Por mucho que la mujer,... servicios médicos.... Es mayor en los hombres que en las mujeres.

286 **Experta 5:** En el estudio de... salía una cosa curiosa, dice que a veces el hacer muchos roles, enriquecía en vez saturarte, de hecho, decía es que... el descanso y las vacaciones no es hacer nada, es hacer otra cosa distinta.

287 **Experta 1:** Ayer hablábamos....

288 **Experta 5:** El enriquecimiento que te aportan esos múltiples roles, el enriquecimiento que le aporta a una madre el haber parido a su hijo, y verlo ahí tan bonito y... le crece hasta un punto su auto-estima, mientras que a otros no le crece, evidentemente.

289 **Experta 1:** Ayer hablábamos del concepto de ocio...

290 **Experta 5:** Es muy diferente...

291 **Experta 1:** Hombre el tiempo libre para uno, ¿no? No para hacer otra cosa.

292 **Experta 5:** Hay que gente el estar “tumbao” en un sofá,....

293 **Experta 1:** Exacto.

294 **Experta 5:** Para otro el ocio es, estar escalando una montaña.

295 **Experta 1:** Exacto.

296 **Experta 5:** Ayer comentaba x, yo es que... y me pongo a hacer una integral, y el marido le riñe porque dice que qué hace... pero es que a mí me “desestresa”, y dice porque yo el hecho de ponerme a resolverla, pero claro, no porque sea una obligación, no es obligación...

297 **Experta 5:** Como el que hace sodocu..

298 **Experta 1:** X es muy “exagerá,” x... sabes quién es... xxx.

- 299 **Experta 10:** Como la que está pintando un cuadro, un esfuerzo... no te están obligando.
- 300 **Experta 5:** Evidentemente todo es muy subjetivo, todas estas medidas de satisfacción son subjetivas, porque es que como el libro de los gustos está en blanco, porque lo que le gusta a uno, a otro no le gusta, y algo que es perfecto, a otro no le gusta, entonces tienes que medir lo subjetivo, subjetivamente. Y lo que le estresa a uno, a otro le resulta, maravilloso. Hay gente que prefiere trabajar de 8 a 3 porque es muy cómodo, y ficha y tal y, a quien le pone ese horario y se muere. Y prefiere trabajar en su horario más loco, pero lo menos no tiene ese control, y hay gente... que delega su responsabilidad y le da igual, pero hay muchísima diferencia. Pero vamos, no solo entre mujeres y hombres, sino entre mujeres y mujeres y hombres y hombres. Eso es así, vamos, las cosas son... totalmente distintas. Lo que pasa, los condicionantes.
- 301 **Experta 9:** Entonces tenéis propuestas, por ejemplo, hacer alguna propuesta de mejora en ese sentido.
- 302 **Experta 5:** Es que no me “enterao” muy bien.
- 303 **Experta 9:** Pues es que, vamos a ver, la percepción no es positiva, y está incidiendo negativamente en la salud, aunque dependa de la persona, del auto-concepto.
- 304 **Experta 5:** Mira ¿qué cosas tienen que ver mucho con la satisfacción? Por ejemplo, las posibilidades de promoción, ¿tú crees que las mujeres tienen muchas posibilidades de promoción en la universidad?
- 305 **Experta 1:** ¿Habéis “contestao” la encuesta hoy?
- 306 **Experta 5:** Yo no sé a qué encuesta os referís...
- 307 **Experta 1:** Por eso lo digo... porque está relacionado con...
- 308 **Experta 9:** También se ha analizado....
- 309 **Experta 5:** ¿Cuántos años tarda en promocionar un hombre y una mujer en la universidad? Nosotros hicimos un estudio para la unidad de igualdad hace 3 años o 4, pues de media 2 o 3 años más las mujeres que los hombres, y las mujeres, en principio, las medidas que nosotros vimos no tenían muchas diferencias en cuanto a rendimiento ni en cuanto a sexenios, ni en cuanto a ese tipo de cosas, lo que pasa es que a la hora de promocionar, pues....
- 310 **Experta 6:** Hay una diferencia al menos de... en las mujeres, en relación al sexenio, sí que hay diferencias. Los estudios de género, son dos líneas paralelas...
- 311 **Experta 5:** En el momento que yo lo analicé, no me acuerdo si fue en la titularidad, no había diferencias....

- 312 **Experta 6:** Hasta el doctorado, no hay diferencias...todo es perfectamente equilibrado. Pero a partir de entonces, en adelante... las mujeres, vamos las investigadoras tienen hijos durante la realización de la tesis.
- 313 **Experta 5:** Eso es.
- 314 **Experta 6:** El problema viene después,...
- 315 **Experta 5:** Pero es que lo hijos no es tenerlos, los hijos es criarlos...es llevarlos al colegio...los tiene to tu vida ya.
- 316 **Experta 6:** El problema de la promoción tiene que ver, básicamente, el sexismo, el machismo que ya conocemos, pero... mucho con el sistema de acreditación nacional, es que también, los... por buena que sean...los grupos de poder que decide y tal, siguen estando en manos de hombres. Qué ha pasado desde que implantó las medidas de acreditación, pues que ahora mismo, las mujeres, se han acreditado... como los hombres, pero el problema es que antes, unas condiciones... en una universidad que no...no sabemos qué va a pasar, lo mismo hay un retroceso.
- 317 **Experta 5:** Bueno tú dices, han tenidos los hijos durante el doctorado, de acuerdo, pero es que luego ya los tienes. Entonces tú te pones a analizar otras de las cosas que hay, e l número y los hombres tienen muchísimos más hijos que las mujeres, pero muchísimos.
- 318 **Experta 5:** En la universidad, quienes tienen 5 o 6 hijos son hombres, las mujeres tienen, o no tienen ninguno, hay muchas mujeres universitarias que reniegan, renuncian a tener hijos, cosa que jamás un hombre renuncia a tener hijos, y luego, de las que tienen hijos, tienen 1,2, como mucho 3. Los hombres tienen muchísimos 4,5, si pueden, más.
- 319 **Experta 9:** Los hijos, ascendientes, personas dependientes.
- 320 **Experta 5:** O sea, que evidentemente... y a pesar de todo, es que las mujeres tienen, que no es una cosa de una sola, es que es un problema sistémico, tienen mucho. Desde que nace, una mujer ya empiezan a tener expectativas diferenciales, te llevas toda tu vida, sobrecargando, y otro, y otro, y otro... y llega un momento que dices, yo por qué, y las mujeres que lo tienen mejor es porque no han tenido hermanos, entonces sus hermanos han puesto sus perspectivas en ella, por ejemplo, eso también, entonces ahí se ve clarísimamente, en el momento que tú tienes todo el apoyo social y esperas, es que el poder de las expectativas es bestial, espera que tú hagas eso pues tú lo haces, cuando esperan que hagas otra cosa y tú no lo haces, pues entonces, te llevas to la vida de oveja negra y to la vida luchando con unos, con otros y con otros, tanto en tu casa, como en... mira me estoy acordando de Blanca Rodríguez, una profesora de derecho constitucional encantadora, bueno pues Blanca me contaba que estuvo en Alemania haciendo la tesis, que tuvo un hijo, que tuvo dos hijos que allí en la Universidad la miraban como si estuviera loca, tú qué haces aquí viniendo to los días a clases y tus niños abandonaos? Y a un hombre

jamás se le ocurría decírselo. Las universidades alemanas son de las más discriminatorias en ese sentido, el menor porcentaje de catedráticos, y es que esa mentalidad sigue existiendo todavía.

321 **Experta 9:** Entonces, ¿se puede hacer alguna propuesta de mejora para eso?

322 **Experta 5:** Se pueden hacer muchas, muchísimas, y yo creo que todas las que se hagan son arenita, granos de arena en la playa, que van a venir bien, pero en cualquier momento viene una ola, de lo que sea, y de ver con todo al traste.

323 **Experta 10:** Pero esto que está diciendo Ana y que todos estamos de acuerdo, como es algo muy de fondo, hasta que no cambien las formas de pensar, de cada uno, y de cada una.

324 **Experta 6:** ... El problema es que por muchos recursos que tú pongas, la culpabilidad sigue siendo un problema gordísimo, es que tú...

325 **Experta 5:** Pero no sólo tuya, es que te culpabiliza toda la sociedad, te culpabiliza tu madre, te culpabiliza tu marido, es que te culpabiliza tu hijo...

326 **Experta 6:** ... Social... eso se ve... entonces claro, por mucho que tú tengas una infraestructura, te sientes mal si dejas tu niño con dos décimas de fiebre...

327 **Experta 5:** Y no eso, sino que a mí me ha llegado a decir a mí, mi hija, mamá ya no me quieres. Por qué hija? Porque la comida de hoy está muy mala...

328 **Experta 1:** uuuuu

329 **Experta 5:** ¿O sea, un día que se me habían quemao unas berenjenas, y ya no las quería, tú te crees?

330 Risa

331 **Experta 5:** La niña tenía como 4 años así, pero era como la percepción de que yo cocinaba muy bien y estaba todo muy rico, y que el día que le había hecho eso era como un castigo pa ella.

332 **Experta 1:** Risas

333 ... Como la había hecho con prisas,... Sin atención a ella....

334 **Experta 5:** Claro, entonces ese tipos de cosas no, la gente no, puedo contar como todas, lo que pasa es que la gente, lo vive como algo natural y no hecha cuenta, pero yo me he tenido que encerrar en la bañera, con el cuarto de baño... y mi suegra decía, hija tú eres muy limpia, hay que ver lo que tardas en el baño. Pero yo me ponía a corregir exámenes en el baño.

335 Risa

336 **Experta 5:** Me sentaba allí, cogía una bandejita, porque es que me veía con los exámenes, y me día, hija, anda ya.... Y me ponía un vermut delante y con la niña allí, y no había manera, los fines de semana no podía hacer nada, entonces yo me metía a darme grandes baños (risas)... para que no me riñera. Y esas cosas las hemos vivido, o vosotras no la habéis vivido? Y otra profesora, graciosísima, decía, cada vez que sacaba los papeles de la tesis, los ponía allí en la mesa y si le decía a mi marido que me voy a una whiskería no me pone peor cara, y no sé cuánto...

337 **Experta 5:** Pero claro tu tema es ese...que nunca ponía la mesa, mamá que voy a poner la mesa, quita los papeles y nunca, nunca ponía la mesa.

338 **Experta 6:** Verás es que yo creo que nosotras realmente avanzaremos cuando sepamos organizar el trabajo y desconectar... porque claro, lo que pasa es que para poderlo hacer todo, lo que haces con la tesis,...y al final es que invade toda tu vida.

339 **Experta 9:** Mezclamos todo.

340 **Experta 6:** Claro y se mezcla todo.

341 **Experta 5:** La tesis es como un parto.

342 **Experta 6:** Yo es que creo....

343 **Experta 5:** Un parto intelectual.

344 **Experta 6:** Un parto intelectual y que tendríamos que tener...yo creo que las medidas de conciliación al final hay que apoyar... porque crea la investigadora, a los niveles....

345 **Experta 5:** ¿Dónde empiezan a perderse las niñas? En torno al doctorado.

346 **Experta 1:** ¿Cómo le llaman al lowing ...las ...?

347 **Experta 6:** ... El ritmo de progresión...como no los techos de cristal.

348 **Experta 5:** Hasta ahí, perfecta y de pronto, como milagrosamente entran los más torpes y las más listas se quedan ahí...

349 **Experta 6:** Vamos a ver... entre... No es muy desequilibrado, lo que sí es muy desequilibrado es la investigación, que nosotros hemos llegado al 20% que lo que se planteaba en el contrato programa, y estamos...y... se está "barejando"...en lo mínimo.

350 **Experta 6:** Y básicamente por eso, por no falta de recursos, porque si tu incorporas a las mujeres, la única forma de... pero no es que se pierdan las mujeres, las mujeres,... es muy raro que salga y que se pierdan, y los hombres, lo que sí es cierto es que no llegan a la cuestión de la investigación como ellos. Si no que hay, claro,

es que tú la cuestión de la investigación es muy crudo,... Lo que sí de verdad, porque tú dices, pues bueno, yo ya tengo mi puesto de trabajo como tal, ...el sexenio lo consigo cada 6 años, y lo consigo cada 7, pues...entre otras cosas porque tienes una dificultad que no tienen los hombres. Y que no es decisión voluntaria, que tú....

351 **Experta 5:** Es que no tienes más remedio, es que no te dejan...te frenan por to laos, te van tirando por tos laos. Yo tengo....

352 **Experta 6:** Pero significa la cuestión de la investigación y si... a la mujer sí todavía, no hay... igualitaria como para que sea, tiene ir... tiene que ir sin ningún sentimiento de culpa, tiene que decir,... si me tengo que ir a Bruselas 3 meses, reunirme en las comisiones, es que.... Es que hay un problema para encontrar mujeres en las comisiones... en los programas marcos, es claro... se tienen que ir.

353 **Experta 5:** Porque a las mujeres ese tipos de trabajo, les cuesta, la renuncia a la familia.

354 **Experta 6:** Claro.

355 **Experta 5:** Y a un hombre, la familia... le ayuda a que se encumbre. Esa es la gran diferencia, por eso la familia, “pa” las mujeres es una carga y “pa” los hombres es un alivio.

356 **Experta 6:** Entonces, ahí donde se debería de incidir algún tipo de tareas, las investigadoras... ahí es donde habría de incidir, y desde luego las ayudas específicas a mujeres investigadoras que salen con hijos a estancias, es que... habría que... en los planes de investigación, es cierto.

357 **Experta 5:** Y no sólo eso, sino que encima cuando te vas a contratar en un trabajo, si estás en edad fértil y dices que quieres tener hijos, ya no te contratan por la cara.

358 **Experta 5:** Además lo dicen así de claro, en muchas ocasiones.

359 **Experta 5:** En la Universidad, en la Universidad, en nuestras encuestas, Sras. De proyectos de investigación, de grupos de investigación del P.A.I. nos lo han dicho literalmente, así. Yo es que antes, un hombre o una mujer, en edad fértil, que vaya a tener hijos, contrato a un hombre porque es que yo lo voy a tener contratao 3 meses, 3 años de becario, y se va a estar un 1 de baja, pues... te lo dicen así de claro, lo mismo que si fuera un hombre....

360 **Experta 6:** ... Bueno son convocatorias públicas.

361 **Experta 1:** Se refiere se refiere a proyectos de investigación, con cargo a proyectos...

- 362 **Experta 6:** De todas manera, cuando dan la distribución por sexo de que... Contratos, proyectos del ámbito que sea, nacionales, internacionales, comunidad autónoma, y el que sea, ahí hay una, la figura de... Hay más mujeres que hombres.
- 363 **Experta 5:** Ya pero luego, ellas van desapareciendo y ellos...
- 364 **Experta 6:** La contratación no puede darse porque son las figuras de entrada, y ellas... otra cosa es que estemos en el intervalo 60, 40, pero sigue habiendo más mujeres, el problema es la progresión, la progresión, ahí los hombres... más....
- 365 **Experta 5:** Tienen todo tipo de apoyo social y las mujeres, tenemos todo tipo de trabas.
- 366 **Experta 6:** La figura de entrada, tanto becas como... doctores...
- 367 **Experta 5:** Ahora mismo, porque vamos la figura de entrada al propio sistema educativo, fíjate lo que le ha “costao” a las mujeres, sudor y lágrimas, lo que pasa actualmente...
- 368 **Experta 6:** Hemos avanzado...
- 369 **Experta 5:** Yo Ana, es que yo tengo una idea que creo que es cierta, eso del poder, el poder nunca se ha “regalao”, ... entonces, los hombres estaban muy “escalao” en el poder, y entonces es que no estuvieran dispuestos a renunciar a sus posiciones iniciales y... y entonces cuando las mujeres empiezan a llegar a determinados puestos, de repente, baja el prestigio de ese nivel, no porque las mujeres sean peores que los hombres, ni mejor, pero lo hacen con más sencillez, como si no y entonces ellos, como los virus, que ya tienen la vacuna, pues... el año que viene se han inventao una nueva cosa, una nueva estrategia y se han ido a un campo, donde ellos siguen mandando, y yo estoy convencida, yo he vivido eso y me han dicho mis profesoras universitarias cuando las he “entrevistao”, y desde mi tesis doctoral y antes, que te lo decía, es que los criterios, los criterios para poder tener un grupo de investigación, los criterios para poder tener una independencia, que yo no tenga que estar dependiendo del catedrático antiguamente, pues ya cuando, tienes que tener, para tener un grupo de estudiantes, son los... ahora, un buen expediente, al año siguiente, de repente, fulanito tiene y chat que es muy experto en informático, y ahora lo importante es que ahora sea mucha informática, y ya lo demás no cuenta, y ahora entra su chico y la mía se queda fuera. Entiendes? Somos como mecanismos, siempre de hacer valer las cosas que ellos poseen, y desprestigiar todo. E insisto, yo no creo que nadie lo haga queriendo, ni con... esos mecanismos de defensa, con daños como los virus, ni... malos ni buenos. Seres vivos que están ahí, y entonces cuando ven que lo van a atacar, inmediatamente, se van a otras áreas donde ellos pueden seguir mandando.
- 370 **Experta 6:** Al menos en la Universidad....
- 371 **Experta 5:** Pero el problema es que cada vez se inventan recursos nuevos... y quien hace la ley hace la trampa.... Pues yo pienso que sí, y llegará un momento que la

investigación en la universidad sea cosa de mujeres, y los hombres de repente, sean los filósofos que piensan sobre cómo debe divulgar el pensamiento, y volvemos otra vez a los filósofos de las tribus que está to el día ahí, pensando, mientras las mujeres están cuidando a los niños y trabajando. Yo es que me fío de eso, porque esos son mecanismos de poder, es que yo llevo muchos años con esto y lo veo que funciona así, o sea, cuando tú te crees, yo me acuerdo que antes decían, no lo importante, cuando yo era, ... llevo 34 años en la Universidad, o sea, lo importante es, me decía Felicidad de los Certales, mi directora, hija tenemos que tener proyectos de investigación porque cuando tú diriges un proyecto de investigación, pues tú... tienes una becaria. Yo veo un proyecto de investigación hace mil años y nunca me he “dedicao” a publicar, ahora no, ahora lo importante, publicar en las revistas tal, entonces te encuentras a tus niños, que los has “formao” tú, que te dicen que les has “ayudao”, que les has escrito, que tal y tal, y ellos se han “dedicao” a eso, y ya tienen dos sexenios, y tú estás como una idiota, con tu becaria, con tu proyecto, porque van cambiando las cosas, y antes de que tú te des cuenta pues ya, están por delante...tú no tienes esa percepción?

372 **Experta 6:** Yo tengo la percepción de que están cambiando las cosas y están cambiando para todos y todas y, en este cambio obviamente, se han beneficiado más los hombres que las mujeres...a las mujeres nos ha “costao” más, y además porque la investigación, la mayor producción en investigación es justamente la etapa post-doctoral. La tesis tiene que ser el mecanismo para empezar a publicar, a tope, porque si la no tesis no eso es que, y es verdad que ahora, los parámetros por los que se mide, es verdad que son sexenios, publicación en JCR y demás, pero ese cambio yo creo que nos ha cogido un poco a contramano, no a las mujeres y a los hombres, sino a una parte de la Universidad Española, y determinadas áreas que teníamos otra tradición, porque si tú ves las diferencias entre los hombres y mujeres, pueden ser grandes, pero lo son incluso más entre áreas de conocimiento. Igual hay hombres y mujeres en áreas de conocimiento con una... vamos que los sexenios lo inventó un químico, y a las químicas le iba perfectamente, pero no lo vino bien a Arquitectura, porque tiene otra tradición más profesional, fíjate tú la Arquitectura, los arquitectos y las arquitectas tienen un problema en eso, porque no pueden promocionar ni ellos ni ellas, en la Universidad, por qué? Porque su trabajo, o por ejemplo, en Derecho, en Derecho es un problema porque tú puedes hacer un artículo sobre una sentencia, pero dónde hay publicaciones JCR, que además sean internacionales, cuando la legislación es nacional.

373 **Experta 1:** Sí pero les cuentan las monografías a ellos, eh?

374 **Experta 6:** Sí algunas, algunas...pero por ejemplo Psicología, Psicología hay muchas diferencias, hay áreas como Experimental que van como motos, y otras áreas que no es que seamos ni más torpes ni más tal, es que teníamos otra trayectoria. Ahí ha habido muchas cosas, nos ha cogido a contramano, a muchas mujeres, a muchos hombres y a muchas áreas, y es verdad que los criterios, al menos son...

375 **Experta 5:** Pero a muchas mujeres que hombres

376 **Experta 1:** pero relacionándolo con lo de Ana, esto es un virus, por qué a lo mejor ha puesto un hombre el que se ha inventado lo de los sexenios en España, que nos ha perjudicado mucho más a las mujeres que a los hombres?

377 **Experta 6:** Bueno porque....

378 **Experta 5:** Vosotras sabéis perfectamente, que cuando se hacen investigaciones a ciegas, la evaluación de hombres y mujeres no diferencia, que cuando se hace conociendo el sexo de la persona, a las mujeres se le ha evaluado mucho menos que a los hombres...

379 **Experta 11:** Seguro.

380 **Experta 5:** O sea, eso está más claro que el agua.

381 **Experta 1:** Asqueroso y fuerte, todo.

382 **Experta 11:** Sí.

383 **Experta 5:** O sea, es que tenemos muchos discapacitados por delante.

384 **Experta 6:** Discapacitados..... una ciencia totalmente hecha para los hombres, eso es así.

385 Gracias, gracias.

386 1:10:53:00

387 Risas....

388 **Experta 1:** ¿Cómo mejoramos esto?

389 **Experta 9:** ¿Cómo mejoramos esto?

390 **Experta 5:** Yo creo que hay que dar voz, hay que oír las, por supuesto, pero no ahora de repente... de muchas maneras, y preguntarle, un montón....

391 **Experta 1:** Hasta luego, gracias por vuestra asistencia.

392 **Experta 5:** Yo creo que hay que darle mucha voz a las mujeres, y tenerlas mucho más en cuenta, y por supuesto, todo tipo de comisiones de evaluación, todo tipo de... tiene que ser paritaria, bueno eso, está claro, y la tontería que dicen, que es que no hay en el área, pues da igual, que la pongan en afines, entonces es una pescaílla que se muerde la cola,... nunca se sale de ahí. Y luego la formación, la formación en temas de... tenemos tan asimilado estas cosas, tan naturalizadas que no nos damos cuenta, y dicen que las mujeres son las más machistas, pues claro es que nos han enseñado a buena mujer, velar por la moral tradicional, entonces las mujeres son las

niñas buenas, educadas y que nos creemos las cosas...nos han educado con mucha manga ancha que son capaces, de decir una cosa y hacer otra y entonces...

393 **Experta 9:** También se ha preguntado sobre la formación en materia de igualdad...

394 **Experta 10:** La formación es algo básico.

395 **Experta 5:** Es que sigue habiendo personas que cuando le hablas del feminismo, les parece que somos brujas, que llevamos, todas lesbianas, feas, que por la noche cogemos la escoba y volamos, y todas cosas de esas... eso en unos casos, y en otros casos, anda ya qué tontería, si esto ya “superado”.

396 **Experta 11:** Mi hijo se reía.

397 **Experta 5:** Entonces no se dan cuenta porque lo tenemos tan “normalizado” y tan “naturalizado”, luego llegamos a nuestra casa y como no nos levantamos a hacer la cena, no cenamos, o sea, es que esas cosas, siguen siendo así. Y que como no nos preocupamos de si se cambian las sábanas, no se cambia,... es que son muchas cosas que no nos damos cuenta, pero que están ahí, y a nosotros quién nos va a hacer una maleta para un Congreso? A los hombres, se las hacen... mil cosas, mil y mil y mil. Y entonces esas cosas, evidentemente....

398 **Experta 5:** Muchos de los cursos que se nos dan, estos de formación, tanto al P.A.S. como al P.D.I, hay pocos cursos en materia de género, lo digo para que... seamos conscientes.

399 **Experta 5:** Hay poquísimos.

400 **Experta 5:** Porque claro, yo pensaba por la tarde, tendríamos que tener también, materias específicas porque estamos mucho por lo del tema de la transversalidad de género que está muy bien, pero por la transversalidad, no hay.

401 **Experta 5:** Pero no se hace, pero es que no se hace.

402 **Experta 5:** Claro, porque ya depende de cada cual, cómo le planteo, en tu asignatura cómo lo haces.

403 **Experta 5:** Nuestro alumnado...

404 **Experta 5:** En realidad no hay un seguimiento.

405 **Experta 5:** Nuestro alumnado cree que no hay diferencia entre hombres y mujeres.

406 **Experta 5:** Por eso digo... ni ellos mismos, pero muchos de... tampoco.

407 **Experta 5:** Y tú sabes cuándo se chocan, totalmente? Pero nosotras, más o menos, nos vamos jubilandos y acabamos...pero es que ellos, hasta que no se dan cuenta, que están buscando trabajo, y no lo encuentran, no se dan cuenta de la diferencia

que hay, y que sus amigos y compañeros ingenieros, tienen trabajo, y que ella es ingeniera, está ahí y no tienen trabajo.

408 **Experta 1:** Muchas gracias...

409 **Experta 6:** Si hay alguna cosilla, vamos ahora mismo están los sindicatos, que yo no cómo no vienen...están trabajando... enlaces sindicales, y el día 27, están proponiendo medidas y están elaborando...y a mí me han ido a visitar ya, y entonces porque claro, gran parte de las medidas dependen... ya han ido a visitar porque claro, quieren incluir medidas y un poquito que sean realista, no?, entonces van a hablar ...

410 **Experta 1:** Alcanzables.

411 **Experta 6:** Y alcanzables, entonces están ahora mismo con...les preocupa, pero es que luego son los que realmente luego tienen la capacidad de negociar, porque los colectivos negocian con los sindicatos... no con nosotros. Al menos en el P.A.S. laboral, y en el P.D.I. laboral, o sea, que en los laborales, P.D.I. y P.A.S. las medidas de conciliación dependen del convenio colectivo, y son que los sindicatos se sienten a negociar...

412 **Experta 9:** También se han invitado pero tampoco...

413 **Experta 6:** Por eso te digo, porque por ejemplo los funcionarios, las funcionarias, tenemos menos capacidad porque no negociamos nuestras condiciones, pero en los laborales, los laborales negocian sus condiciones. Y de hecho una de las cosas que no habéis puestos es esto de Acción Social, desde el año pasado no, desde el anterior, ya en Acción Social se incluyeron todas las Ayudas de ludoteca, comedor, el transporte... y todas esas ayudas que no existían, las ayudas económicas... están en Acción Social.

414 **Experta 5:** Y lo de la limpieza, lo de la limpieza hay que meterlo de alguna manera porque es que vuelan las pelusas de las casas de las doctorandas...si, si.

415 Risas

416 **Experta 5:** Si, porque están las criaturas que no tienen tiempo “pa ná”, no tienen dinero y vamos, es que ya es un problema de salud, porque es que...todas: de higiene...

417 **Experta 11:** Pues lo de la limpieza, es un problema porque, lo de la limpieza, las limpiezas a domicilio, vamos a ver...

418 **Experta 5:** Pues recursos, bueno...o simplemente, las viviendas, mayores residencias universitarias, pero para la propia gente que está en la ciudad, no pagas...a gente de fuera.

419 **Experta 10:** ¿Sigue funcionando el banco del tiempo? Es una pena...

- 420 **Experta 6:** El banco del tiempo funcionaba... el banco del tiempo....
- 421 **Experta 9:** Yo creo que es falta de difusión...
- 422 **Experta 6:** De recursos, de gestión, de personal, o al menos, hay una aplicación que ... hemos estado viendo, porque el banco del tiempo, o se mantiene con personas...
- 423 **Experta 5:** Es que es un intercambio, tiene que haber mucha gente activa.
- 424 **Experta 6:** Tiene que haber mucha gente activa y la gente no lo utilizaban como para que eso pudiera...se utilizan muchos intercambios lingüísticos...
- 425 **Experta 5:** Claro, las traducciones.
- 426 **Experta 6:** Lo utilizan mucho los estudiantes, el intercambio lingüístico, los estudiantes... ese sí, funciona.
- 427 **Experta 5:** Me traduces a mí este artículo, y yo...
- 428 **Experta 6:** Bueno para...aprender a bailar sevillanas, para aprender a cocinar, eso sí... entre estudiantes. El grupo de intercambio lingüístico sí funciona, el resto no.
- 429 **Experta 10:** Antes habías más oferta, incluso que demanda. Había gente que se presentaba y la gente era como un poco reticente...
- 430 **Experta 6:** Sí, pero ahora no. Pero de todas formas os digo que es que...medidas de conciliación, la Universidad tiene muchas, pero es que tiene todo el mundo muchas, es decir, que nosotros ahora mismo tenemos un problema de ...
- 431 **Experta 1:** Falta de demanda.
- 432 **Experta 6:** De demanda para poder mantener. Si porque sin usarlo, no tenemos demanda...pero es que tú le dices a la gente, y te dice pero es que mi niño se va a quedar en Sanlúcar, es que se va a quedar con sus amigos, es que....
- 433 **Experta 5:** Yo sigo viendo, más mujeres que quedas con ellas y no pueden porque tienen los niños, que puedo nombrarlas con nombres y apellidos.
- 434 **Experta 10:** Pero por eso, porque nos asumimos nosotras la carga,....
- 435 **Experta 5:** Porque son familia monoparentales, o porque...
- 436 **Experta 6:** La guardería tiene los horarios de 07:30 a 20:00 horas, porque tiene horario de ampliación, tiene el horario normal escolar, y luego tiene hasta las 20:00 de la noche, de 6 a 8 que es ludoteca, o sea, que nosotros ahora mismo, es ludoteca, tenemos en todos los campus, las de las guarderías que no solamente es pa los niños...

- 437 **Experta 9:** Y ¿cuánto cuesta eso?
- 438 **Experta 6:** Bueno, una guardería en la Universidad de Sevilla, la matrícula puede costar entre 70 y 90 euros, fuera de la Universidad de Sevilla, 300.
- 439 **Experta 9:** ¿70 euros vales aquí en la Universidad?
- 440 **Experta 6:** Entre 70 y 90.
- 441 **Experta 9:** Bueno, y la ludoteca ¿aparte no? Que será...
- 442 **Experta 6:** Muy poco, sí, están subvencioná. Vamos una noche de pijama, de viernes a sábado con cena, desayuno y tal, te puede costar 12 euros.
- 443 **Experta 1:** Fíjate es una hora de café.
- 444 **Experta 6:** No te cuesta ni una canguro.
- 445 **Experta 1:** Dormir una hora...
- 446 **Experta 5:** En casa de alguien.
- 447 **Experta 6:** Nooo, lo hacen en la residencia de Ramón Carande, tenemos una en el complejo deportivo de los Bermejales, tenemos otra...se quedan allí toda la noche, hasta el sábado a las 10:30.
- 448 **Experta 10:** Te puedes ir con tu marido a cenar el viernes.
- 449 **Experta 6:** ... Está realmente “ pensao” para que tú puedas tener un tiempo...
- 450 **Experta 5:** Y ¿de atención a los mayores?
- 451 **Experta 6:** Tenemos el programa de dependencia.
- 452 **Experta 1:** Yo creo que ese....
- 453 **Experta 9:** Habría que pensar en un centro de mayores...
- 454 **Experta 1:** De mayores.
- 455 **Experta 6:** Bueno ahí lo que tenemos son convenios con varias, tenemos con Miclan que es de Claret, con Sarcu habitae, con... tenemos convenios con tres, digamos,....
- 456 **Experta 5:** Y ¿qué tipos de servicios prestan?
- 457 **Experta 6:** Desde servicios de día hasta residencia de mayores permanentes.

458 **Experta 9:** ¿Pero subvencionadas por la Universidad?

459 **Experta 6:** Con una bonificación para los miembros de la comunidad universitaria, porque estas no son nuestras, estas son.... Privadas que colaboran con convenios. En nosotros, Rosa tenía la idea en su momento de una residencia, pero el problema es que la residencia...el proyecto era bonito, pero entre que el Ayuntamiento, el suelo, luego no cedió, y que ahora mismo no hay suelo ni dinero, pues...

460 **Experta 10:** El proyecto era maravilloso.

461 **Experta 9:** Bueno pues para cuando nos llegue, debería de estar.

462 **Experta 6:** Pues sí, hombre ahora el problema que tenemos es que no tenemos, suelo. Suelo que sean, pues que nos ofrecía un suelo el Ayuntamiento pero por ahí perdió, vamos. La gente no quiere salir de Sevilla, la gente quiere relacionarse y además quiere un régimen abierto. Y tú puedes vivir y tener servicios, pero que mientras seas...

463 **Experta 1:** Esté bien...

464 **Experta 6:** Tengas autonomía, no quieres...

465 **Experta 1:** Un sistema...

466 **Experta 6:** Exacto, apartamentos, esa es la idea. Lo que pasa que ahora mismo no tenemos suelo y desde luego, menos dinero, vamos no....

467 **Experta 5:** Tiene eso alguna relación con el grupo ese, SECOURS...que ¿se reúnen?

468 **Experta 6:** El grupo Secours es el que tenía... sí, lo que pasa ahora mismo, no estamos... de ese proyecto no está participando la Universidad. Eso sería un proyecto totalmente...

469 **Experta 1:** Lo están haciendo por su cuenta.

470 **Experta 6:** Sí, como una cooperativa, pero ahí nosotros, que la Universidad si promueve eso, promueve con suelo cedida por la administración pública y construye, pero vamos esto sería una cosa, como más privado... ahora mismo nosotros no tenemos nada de eso.

471 **Experta 11:** Bueno querida muchas gracias.

472 **Experta 1:** Muchas gracias, que tengáis un buen puente.

473 **Experta 11:** Nos vamos a ir ya.

- 474 **Experta 11:** Hemos empezado...
- 475 **Experta 9:** Está mezclado todo....
- 476 Risas
- 477 **Experta 1:** Que muchas gracias por asistir, por venir...
- 478 **Experta 10:** Bueno yo soy consciente de las muchas medidas que hay en la Universidad.
- 479 **Experta 1:** Porque las has vivido.
- 480 **Experta 9:** Pero hay poca información, creo yo.
- 481 **Experta 10:** Y me extrañaba eso, por muchos recursos que sea...
- 482 **Experta 1:** Es que es una pena, que haya poca demanda.
- 483 **Experta 10:** La ayuda a la dependencia me parece fundamental, porque yo creo que hay muchas personas, muchas mujeres con problemas con sus niños, pero es que ya...problemas con los padres...es fundamental.
- 484 **Experta 1:** Es verdad.
- 485 **Experta 9:** Lo que no sé yo, las subvenciones que tenga sabes...
- 486 **Experta 10:** Porque todo necesita dinero...y el problema del banco del tiempo es que, la verdad es que eso, se encuentran colaboración de unas personas con otras, pero que gestionarlo, es complicadísimo, sobre todo, hay mucha susceptibilidad, la gente no se fía de los demás, eh? No se fía, entonces a ver cómo se resuelve ese problema. Y había... en el banco del tiempo, más gente que se ofrecía a servicios, que gente que lo demandaba.
- 487 **Experta 5:** Pero es lo que tú decías, porque tú dices, venga yo estoy dispuesta a quedarme con tantos niños, y echar un rato y estar allí para...pero ahora, yo voy a dejar que mis niños, y éste quién es, y cómo quién va a estar, y cómo va a estar, y qué es lo que le... la gente para eso es muy...
- 488 **Experta 10:** Había intercambio de formación.
- 489 **Experta 5:** Me parece muy interesante que....
- 490 **Experta 10:** En el tema de formación, sí hay, había y más en temas más lúdicos, en el banco del tiempo, o gente que se ofrecía, un chico que tenía un dependiente, y una persona se ofrecía para llevarlo al centro de trabajo todos los días, porque iba más o menos en su camino. Ese tipo de cosas, sí, pero lo que es entrar en el domicilio de otra persona, allí ya, mucha...

491 **Experta 9:** Mucha desconfianza.

492 **Experta 10:** Lo que es en otro sitio, en otros locales, había intercambio, yo ofrezco clases de sevillanas como monitor, o ayudar en tareas con los niños, tareas escolares, ese tipo de cosas sí, pero entrar en el domicilio particular,...

493 **Experta 5:** Lo de las doctorandas, está “complicao”.

494 Risas

495 **Experta 1:** Eso era buenísimo, buenísimo.

496 **Experta 5:** Yo me acuerdo cuando estaba haciendo la tesis que tenía una vecina, que me decía, tú no sabes hija que hay una lejía muy buena, la lejía estrella que es una lejía concentrada...

2. Transcripción 2014-27-11_18'27'50

- 1 **Experta 9:** Bueno...ya vamos a empezar. Buenas tardes Srta.
- 2 Risas
- 3 **Experta 9:** Bueno venga, qué documento tienes ahí, dime...
- 4 **Experta 5:** Un documento del 2011, era en relación a una ocupación de la plaza y se habla de cuál es el trámite que debe seguirse cuando se trata de cubrir una baja, cuando hay un cambio de personal, sabes... por razón de salud o por razón de conciliación a... familiar.
- 5 **Experta 9:** ¿Esto es del 2011?
- 6 **Experta 5:** Eso es, entonces resulta, no sé yo hasta qué punto eso sigue vigente, lo que pasa que se tiene en cuenta a la hora de ocupar una plaza. Son como dos listas independientes, una por salud laboral, que el trabajador tenga alguna enfermedad que esté diagnosticada que Riesgos Laborales, lo haya ya “estudiao” el caso y demás, entonces, pasan a ocupar una lista, sabes? Porque inclusive en temas de conciliación familiar también puede influir el que haya enfermos en su casa, por ejemplo.
- 7 **Experta 9:** Perdona que te interrumpa, esta normativa ¿qué es en el caso de que haya, qué se quede algún hueco, una vacante, en un puesto?
- 8 **Experta 5:** Sí, una vacante.
- 9 **Experta 9:** Se un centro, por ejemplo aquí, se queda una vacante hay dos formas de....
- 10 **Experta 5:** Eso es ...
- 11 **Experta 9:** Bien por salud laboral o por tema de conciliación.
- 12 **Experta 5:** Aquí hemos tenido un caso de dos personas, que han venido una ocupar una vacante, uno por salud laboral, que venía del SADUS, eso tampoco es conveniente decir el sitio.
- 13 **Experta 9:** No hace falta.
- 14 **Experta 5:** Eso es, viene de un centro a otro y ocupa la plaza por Salud Laboral, porque ya llevaba varios años con, no es discapacidad, simplemente que tenía, un problema en una pierna, bueno en fin, Salud Laboral no tiene que ver aquí el tema de conciliación que es el siguiente, hemos tenido un caso de conciliación familiar de una persona, un trabajador que ha ido, estamos hablando de personal laboral, un trabajador que ha ido de estos centros a otro porque tenía solicitado, porque tenía niños pequeños, 3 niños, una de unos 3, 4 años, y luego tuvo mellizos, entonces, se quedó una vacante en otro centro, y el que estaba trabajando aquí de tarde, pues pasó a ocupar la mañana.

- 15 **Experta 9:** Entonces quiere decir que para a la hora de ocupar, a la hora de ocupar las vacantes que se produzcan, hay una normativa y que prevén un orden de prioridad, por tema de salud laboral o por conciliación. Y en el tema de conciliación se tiene en cuenta sólo a los menores, imagino que también se tendrán en cuenta los dependientes... ascendientes...
- 16 **Experta 5:** Claro, ascendientes, personas que conviven en el domicilio, o inclusive tienen como son normalmente trabajadores que tienen padres mayores, pues puede que coincida que tienen niños pequeños y los padres son mayores, y tienen algún tema de salud importante porque incluso, pueden justificar, porque tienen que presentar toda la documentación.
- 17 **Experta 9:** ¿O sea que tiene que tener documentación acreditativa de la dependencia?
- 18 **Experta 5:** Exacto.
- 19 **Experta 9:** ¿Sí?
- 20 **Experta 5:** Sí porque a veces puede ser que su padre haya sido ingresado varias veces por tema de salud delicado, o incluso porque haya operado, toda esa documentación, ellos la intentan conseguir porque eso hace fuerza a la hora de establecer una lista y la prioridad que cada uno puede llegar a tener.
- 21 **Experta 9:** Sí que...
- 22 **Experta 5:** Porque eso luego hay orden después.
- 23 **Experta 9:** ¿Y esa normativa la tienen ellos, está accesible?
- 24 **Experta 5:** Nosotros no lo sabemos, nos llegamos a enterar porque después la aplica Recursos Humanos así, y entonces ellos. Es que hay una Comisión de Salud, que viene ya reflejada en el IV Convenio Colectivo, entonces esa Comisión es la que se reúne creo que, una vez cada dos meses, tendría que comprobarlo por el Convenio, una vez cada dos meses se reúne, entonces, forman parte de ella, Recursos Humanos, personal de Recursos Humanos, casi siempre, la Jefe de Servicios de Gestión del P.A.S., no sé ya si la Directora, o ella actúa...por delegación.
- 25 **Experta:** Perdona... pero esa Comisión de Salud, ¿establece un baremo tanto para tema salud laboral y para conciliación?
- 26 **Experta 5:** Sí, entonces digamos, hay listas diferentes, tema de salud “separao” con eso, lo que pasa que ha “llegao” el momento que yo he “averiguao” que cuando hay temas de conciliación para conseguir una puntuación, digamos mayor, eh? Pues, hay personas que aportan, también documentación de la familia, de los ascendientes, ¿no? Bien porque o viven próximos, o viven cerca, en fin, que tienen dificultades...
- 27 **Experta 9:** Todo lo que puedan alegar.

- 28 **Experta 5:** Tienen dificultades para dejar a los niños con los padres, porque tienen problemas de salud y demás, entonces todo eso va puntuando a favor.
- 29 **Experta 9:** ¿Pero no hay información de ese baremo?
- 30 **Experta 5:** No, eso lo maneja el Comité, es más yo creo que en este caso de conciliación.
- 31 **Experta 9:** ¿Comité de empresa?
- 32 **Experta 5:** No la Comisión, pero se llama Comité de Salud, no creo que es Comisión de Salud.
- 33 **Experta 9:** Y esto entiendo que se aplica tanto al PAS laboral como PAS funcionario.
- 34 **Experta 5:** Sí, lo que pasa es que tenemos más casos de PAS laboral que de PAS funcionario.
- 35 **Experta 9:** ¿Y por qué crees tú?
- 36 **Experta 5:** Pues no lo sé, y además, hombres, además en este caso hay tantos hombres como mujeres.
- 37 **Experta 9:** ¿Sí?
- 38 **Experta 5:** En el caso éste del compañero que te hablé que había pasao a otro centro, durante los dos o tres años que ha estado en la Facultad, lo primero que hizo fue pedir horario flexible, entonces, la flexibilidad por conciliación se consigue, solicitando en este caso, a mí, yo lo traslado a Recursos Humanos, que necesitan un horario adecuado para poder conciliar su vida familiar, ellos me dan, esta persona a mí me dio, el horario obligatorio que necesita y luego el centro lo tiene que autorizar, lógicamente, pero si me dice por ejemplo, pues, si es de mañana, son cinco horas y medidas de horario obligatoria, de 09:00 a 14:30 horas, ahora, el resto de horas una hora, por arriba, dos horas por abajo, hora y medida por arriba, dependiendo, ¿no?
- 39 **Experta 9:** O sea, que el horario flexible, lo tiene que tener como requisito previo para el tema del baremo, luego.
- 40 **Experta 5:** No, no, lo que pasa, que como no tienen otra forma, ellos piden, para el baremo piden que necesitan conciliación, entonces, necesitan un turno de mañana, porque casi siempre el que lo pide, es porque quiere el turno de mañana, no al contrario.
- 41 **Experta 9:** Sí, pero normalmente, turnos de mañana.
- 42 **Experta 5:** Son personas que tienen turno de tarde que quieren el turno de mañana.
- 43 **Experta 9:** Que normalmente son los laborales, por eso hay más casos.

- 44 **Experta 5:** Claro, por eso, ahí está esa casuística, son personas que necesitan cambiar de turno, mientras que cambian de turno, necesitan un horario diferente, porque no pueden asumir que de 8 a 15:15 horas no llevan una vida acorde, digamos, a las necesidades de su familia, porque bien la mujer trabaja, tienen que llevar los niños a la guardería muy temprano, a lo mejor son niños bebés, no?, la familia no la tienen cerca, o son personas mayores, entonces, es primero, empiezan solicitando este horario flexible, es el mismo que nosotros, pero distribuido de una forma que ellos puedan.
- 45 **Experta 9:** Pero, se me escapa algo, son personas la mayoría de turno de tarde, entonces, piden horario flexible, dentro de la tarde.
- 46 **Experta 5:** Pero también, dentro de la tarde, eso es. En el caso de los funcionarios, pues tienen horario de mañana flexible, que en este caso, hay, tenemos en Conserjería, un caso, dos, dos, y Lucila, tres, que el niño es mayor, yo creo que ya por necesidades tuyas específicas.
- 47 **Experta 9:** ¿Horario flexible no?
- 48 **Experta 5:** Eso es horario flexible.
- 49 **Experta 9:** Pero horario flexible, es lo de, realmente eso lo teníamos todos con el sistema de las 70 horas.
- 50 **Experta 5:** Sí pero es diferente al nuestro, porque nosotros tenemos, el horario flexible de 9 a 14.30 h. y luego de 08:00 a 09:00 h, y de 14:30 a 15:30 o 16:00, dependiendo, hay contabilizar ocho horas y media en total, de ahí, hay que hacer siete y media, que termina siendo siete y cuarto, por la compensación esa del cuarto de hora.
- 51 **Experta 9:** Pero claro.
- 52 **Experta 5:** Entonces en el caso de los que tienen conciliación, las mujeres, en este caso, son mujeres las que tenían, que tienen conciliación no necesariamente pueden entrar a las 9, prefieren entrar a las 9:30 o 10:00 h. para dejar al niño en la guardería, bien.
- 53 **Experta 9:** Prefieren entrar más tardes.
- 54 **Experta 5:** En el colegio, porque son pequeños, son de secundaria.
- 55 **Experta 9:** ¿Qué diferencia, o sea, que alegan el tema de conciliación para tener otra flexibilidad?, que no es esta.
- 56 **Experta 5:** Eso, no es la que normalmente tenemos, el funcionario normal, sino porque conciliación.
- 57 **Experta 9:** ¿Y cuál sería en este caso, por ejemplo?
- 58 **Experta 5:** Pues sería, imagínate de 10:00 a 15.30 h. ¿no? Entonces, son cinco horas y media. Ahora por la mañana, esa es la obligatoria, la flexible de 08:30 a 10:00 y el resto

- de 15:30, cuenta que tienen que ser ocho y media, sabes? Es decir, que lo mismo, pueden hacerlo a primera hora si tienen un día posibilidad, porque es posible que a veces dice, no es que mi marido hay ciertos días que lo puede llevar él, entonces, es posible que ese día pueda venir, más temprano, entonces se le permite, pero lo normal, es que se diga, no es que yo tengo que dejar el niño en la guardería y hasta las 09:30 h. no entra, entonces lo lógico es que entre, a las 10:00 como horario obligatorio, entonces si entra a las 10:00 o a las 09:30 o bien 09:45, sabe que tiene que salir de 15:30 en adelante hasta que cumpla las siete horas y media, saldría más tarde. Pero si algún día tiene la posibilidad de venir antes, también lo puede hacer, porque tiene la flexibilidad....
- 59 **Experta 9:** De tales días de la semana, por ejemplo.
- 60 **Experta 5:** SDí, pero bueno, eso ella no lo especifica sino sería un lío, el horario se le pone, se le aplica teniendo el obligatorio en este, y la obligación del flexible, antes del obligatorio, una o una hora y media por delante, y otra hora u hora y media por detrás, “pa” cumplir ...
- 61 **Experta 9:** Sí, pero que no se especifica día.
- 62 **Experta 5:** No, no se especifica día, porque ese horario se solicita a Recursos Humanos, ese horario fijo, digamos, hasta que ella considere que lo tienen que mantener, cuando ya diga no, prefiero ya el horario normal.
- 63 **Experta 9:** Y lo tiene que acreditar? No, simplemente se solicita.
- 64 **Experta 5:** Bueno sí, tiene que acreditarlo, acreditar, pero bueno eso consta en su expediente, que ha tenido un niño, ya sea bebé, o sea,...que ya esté.
- 65 **Experta 9:** Sí, depende de la situación familiar...
- 66 **Experta 5:** Eso, ya se sabe que tiene un niño en estas condiciones, y ella de todas maneras en la solicitud dice que necesita ese horario, porque tiene un niño pequeño, su marido por ejemplo, en este caso, una compañera, su marido está en paro pero iba a hacer un curso durante un tiempo, mientras que no tuviera trabajo, entonces esos cursos los hacía por la mañana, y coincidía en el trabajo con ella, entonces el niño, con 3 o 2,5 pues tenía que llevarlo a la guardería o al colegio, y necesitaba esas horas, porque hasta las 09.30 h. no entraba. El marido a las 08:00 h. se iba a un curso...
- 67 **Experta 9:** ¿Y hay problemas a la hora de solicitar esta conciliación?
- 68 **Experta 5:** No.
- 69 **Experta 9:** Normalmente, lo solicita y se le da.
- 70 **Experta 5:** Se autoriza.
- 71 **Experta 9:** Se autoriza y de cara a los compañeros, eso no genera ningún...

- 72 **Experta 5:** No, no, nada, nada. Es más que, ya digo que, los mismos hay veces, que se adelanta en la hora, es decir, no tiene obligadamente que venir, a las 10:00 puede venir a las 09:45, a las 10.30 h., un día a las 08:00 h. porque ese día, sea el marido el que lleva al niño, porque ella, le viene bien, llegar más temprano a su casa, con lo cual la coge, coge el tiempo, trabaja con anterioridad.
- 73 **Experta 9:** El caso es que haga la siete horas y medias.
- 74 **Experta 5:** Exactamente.
- 75 **Experta 9:** Y le dan flexibilidad por su situación.
- 76 **Experta 5:** Eso porque es que, el horario de la gestión del tiempo de trabajo está, tal como lo explica en la instrucción, de la jornada de horario, te dice que tú eres responsable de la gestión de tu jornada y de tu horario laboral. Es decir, que tú tienes que responder ante Recursos Humanos de si debes tantas horas, tienes que recuperar tantas....
- 77 **Experta 9:** Sí por eso tenemos la aplicación esa del eTempo y vamos viendo los tiempos.
- 78 **Experta 5:** Eso es, que yo puedo corregir de alguna manera que haya algún desliz, o que se diga, oye pues mira no se te está valorando este tiempo, a veces, tardan en aplicar, en la aplicación tardan en funcionar, entonces yo tengo que decir que se le aplique desde tal día.
- 79 **Experta 9:** ¿Qué tiene solicitada, no?
- 80 **Experta 5:** Que tiene solicitada, porque esto se ha concedido después pero con efectos retroactivo, necesitamos que sea desde tal fecha, porque es la fecha que ella necesitaba que se le hiciera...
- 81 **Experta 9:** ¿Y dónde crees que tú, por las peticiones, por tu experiencia, dónde crees que tú que se dan más peticiones de tema de flexibilidad de horario? ¿En el horario de tarde?
- 82 **Experta 5:** No, en el de mañana.
- 83 **Experta 9:** En el de mañana.
- 84 **Experta 5:** En el de mañana.
- 85 **Experta 9:** Y entonces, se supone, pide más flexibilidad de horario el turno de mañana...
- 86 **Experta 5:** Sí, sí, de la tarde ahora mismo no hay nadie, esa persona que ha pasao ya a la mañana en otro centro, con lo cual se le ha solucionao el problema.

- 87 **Experta 9:** ¿Entonces la solución es pedir traslado a un centro en turno de mañana, no?
- 88 **Experta 5:** Es que claro en el momento que tú, que entras esa persona en una lista de conciliación, ya está asumiendo que en ese centro no hay posibilidades, está dispuesto para hacerlo en cualquier otro, con lo cual, el día que le ofrezcan, si se niega, ya pueden.
- 89 **Experta 9:** O sea, que la salida para poder conciliar de la personas que están en el turno de tardes es solicitar, flexibilidad no?, es solicitar, plantear que tiene necesidad de conciliar para entrar en un baremo de modo que cuando haya vacante en un sitio.
- 90 **Experta 5:** Se lo ofrezcan.
- 91 **Experta 9:** Se lo ofrezcan, ¿aunque antes está el tema de salud en ese sitio, no?
- 92 **Experta 5:** No es que esté antes, eso es lo que aquí se dice, la prioridad aquí, pero claro yo no sé si en todos los casos se cumple, puede que ahí influya también la antigüedad.
- 93 **Experta 9:** Ya, a la hora de adjudicar esa plaza, ¿se supone que quien actúa, Recursos Humanos?
- 94 **Experta 5:** Recursos Humanos, lo que no sé si la Trabajadora Social también es una parte dentro del Comité de Seguridad, Salud.
- 95 **Experta 9:** sí que a lo mejor con el Informe de esa de Comisión de Salud.
- 96 **Experta 5:** Exacto, eso como ella está en contacto con esas personas, además va recogiendo documentación. Ellos cuántos más documentación tienen, más van aportando, porque eso les sirve, porque hay una serie de puntos, no sé los puntos cómo se adjudican pero hay una serie puntos y ellos van diciendo, estoy ya el tercero, estoy ya el primero, y ya saben cuándo hay una vacante, donde se vaya a producir, que ellos están en tal orden.
- 97 **Experta 9:** Pero la tienen que aceptar.
- 98 **Experta 5:** Pero bueno, la condición a veces, yo creo que eso también, es importante, y es que también dicen la zona.
- 99 **Experta 9:** Ah claro.
- 100 **Experta 5:** Porque en este caso, ha sido dentro del campus.
- 101 **Experta 9:** Hombre claro...te van a dar un turno y no tienes ni coche y...
- 102 **Experta 5:** Entonces esa persona si le dan un sitio, donde no es a lo mejor de su agrado.
- 103 **Experta 9:** Vas a perder más tiempo que otra cosa.

- 104 **Experta 5:** Claro, entonces en este caso, se dio la coincidencia de que él había pedido la zona ésta, el campus, él aparte, ya incluso había “trabajao” en otra ocasión anteriormente allí, conocía el centro, es decir que, sí le ofrecen, no se lo imponen, se lo ofrecen, hay esta plaza, es turno de mañana, es de la zona donde tú querías, tu campus, estás “interesao”? Porque a mí cuando me avisan, le tengo que ofrecer esto, te lo digo porque seguramente se te queda esa vacante y vamos a mandarte otra persona.
- 105 **Experta 9:** Y a su vez la tendrá solicitada alguien, ¿no?
- 106 **Experta 5:** Sí, o, claro, claro porque es posible que incluso sea de bolsa, lo cubra la bolsa, entonces....
- 107 **Experta 9:** Entonces cómo entra en juego el tema del Reglamento éste último nuevo de provisión. Que la persona de la unidad podía proponer la vacante...sabes qué te digo. ¿Me explico?
- 108 **Experta 5:** Sí, eso está ahí un poco dificultoso. Sí, pero en mi caso, en ningún caso me han propuesto a mí que yo opino. Aquí ha venido directamente a suplir a él, venía de otro centro, verás, venía de otro centro que creo que estaba ocupando una plaza de una baja, al ser ésta más definitiva, pues, la aceptó.
- 109 **Experta 9:** Claro.
- 110 **Experta 5:** Entonces por eso, porque le interesó, pero eso creo que eso según el tiempo que lleven en bolsa, el número, el orden, también, de la oposición.
- 111 **Experta 9:** Lo mismo está en conexión esta normativa con ese Reglamento. Yo no conozco el Reglamento.
- 112 **Experta 5:** Porque claro en tema de salud, una plaza de tarde no le interesa a nadie, y de conciliación tampoco, no se va a trasladar una persona por conciliación a una tarde, entonces, ahí tiene necesariamente, que tirar de la bolsa.
- 113 **Experta 9:** Claro, ¿y del Reglamento ese, no?
- 114 **Experta 5:** Sí, pero en este caso a mí no me han pedido, no sé si es para los funcionarios, cuando son puesto seguramente, no me he leído yo.
- 115 **Experta 9:** Yo tampoco me lo he leído.
- 116 **Experta 5:** Que son plazas que tengan a lo mejor...
- 117 **Experta 9:** Lo que sí me llama la atención cuando llegó era eso, que podía proponer que lo ocupara la persona responsable de la unidad.
- 118 **Experta 5:** Sí, pero sabes esos son plazas que tienen adjudicado algún puesto singularizado, o bien que sean, un nivel 20, los puestos bases, yo creo que van de bolsa directamente, porque la bolsa no tiene nada específico que pueda...

119 **Experta 9:** Sí que por salud laboral y que por tema de conciliación no se van a ir a un puesto singularizado, a no ser que ya lo tenga, claro.

120 **Experta 5:** Si ya lo tiene de otro sitio, si porque aquí la persona que vino por salud, tenía un problema en un pie, porque tuvo un accidente, o algo así, entonces, no se sí, porque no lo pregunto, si es discapacitado o no, lo que sí sé, que tenía un problema, no podía subirse a alguna escalera, en fin, tenía algunas limitaciones y entonces, pues pedía un centro, e incluso pidió éste, y nosotros lo reclamamos y es porque estaba trabajando en un sitio donde le exigían que tenía que subir la escalera, cargar peso y demás, y es técnico especialista, y se ha venido con esa clasificación, porque es técnico especialista, no lo va a perder, no venía de bolsa, venía de otro centro, ¿sabes?

121 **Experta 9:** Sí claro,

122 **Experta 5:** ¿Sabes, eso es, a ocupar esa plaza, porque es un puesto fijo, lo suyo es un puesto fijo, entiendes?

123 **Experta 9:** Sí, que aplican...

124 **Experta 5:** La salud es para los puestos fijos.

125 **Experta 9:** Claro.

126 **Experta 5:** Puestos fijos, sea laboral o funcionario. Lo que queda vacante, si es una vacante, que tiene que cubrirlo una persona, o bien, esté en bolsa, con larga duración, tenga ya un recorrido, que le permita coger un contrato de bastante dimensión, que no es una persona como la que vaya a cubrir una baja que son dos, tres meses, que ahí también hay lista, sí para cubrir una baja, cubrir una actividad puntual por acumulación de tareas, no es lo mismo que una vacante, como la que se ha producido en este caso en Prácticas, entonces eso es una vacante, que ahora mismo, provisionalmente, está una persona de bolsa, pero ahora se puede incorporar una persona que tenga larga duración, un largo recorrido....

127 **Experta 9:** Pero si no hay nadie que ha solicitado, por parte de salud o por parte de conciliación, pues vendrá.

128 **Experta 5:** Exactamente.

129 **Experta 9:** Pues vendrá por otro mecanismo.

130 **Experta 5:** Es que la salud y la conciliación, la salud sobre todo, es más en el tema laboral.

131 **Experta 9:** ¿Sí?

132 **Experta 5:** Sí, hay pocos funcionarios, he coincidido yo, con que vengan con temas de salud.

133 **Experta 9:** ¿Sí?

134 **Experta 5:** Sí, aquí, lo normal que se supla es con personas de bolsa, porque son de baja digamos, o son puestos de un trecho corto, de una dimensión corta, por acumulación de tareas, y demás...

135 **Experta 9:** Respecto a la formación, la formación ahora con eso de los cursos se pueden hacer por internet, las peticiones de formación, tú tienes que informar, o sea, te llega conocimiento de los cursos que hace cada uno, para el tema de compensación y demás.

136 **Experta 5:** Sí, me llega, pero hay un poco de confusión porque cuando yo recibo la notificación del curso...

137 **Experta 9:** Pero tú ¿qué lo recibes del interesado, ¿no?

138 **Experta 5:** No, a mí me lo mandan, me lo envían, tal como el interesado lo solicita.

139 **Experta 9:** Sí, se inscribe.

140 **Experta 5:** Ya está inscrito, en el momento que lo solicita se está inscribiendo, no es solicitud y esperar que te contesten, sino que ya está inscrito ya te sale...

141 **Experta 9:** Exacto, además te dice que tienes que informar a tu... para validarlo.

142 **Experta 5:** no pero es que en ese momento, o al poco tiempo, me llega, o al día siguiente, me llega un correo informándome que tal persona, porque yo tengo una lista, una base de datos, del personal que está adscrito al centro, entonces, cuando haya alguna baja...

143 **Experta 9:** Del departamento también, ¿no?

144 **Experta 5:** Sí, de todo el centro, cuando haya algún cese o algún traslado, yo tengo que poner la incidencia, señalar esas personas para que se me vayan vamos....

145 **Experta 9:** Actualizando.

146 **Experta 5:** Eso, actualizando, entonces, ya no la tengo en el centro, incluso si se incorpora pues lo tengo que añadir con su DNI y eso, la tengo que incorporar yo, y luego yo tengo que dar mis datos para que la incorporen a mi lista, entonces ya deja de aparecer en el centro que estuviera.

147 **Experta 9:** Y quiere decir que conforme se inscriben los cursos...

148 **Experta 5:** Me lo comunica a mí FORPAS.

149 **Experta 9:** Te lo comunica.

- 150 **Experta 5:** Pero a mí no me lo dice la persona, a veces me manda un correo, me inscribo.
- 151 **Experta 9:** Bueno se inscribe y puede ser que no asista al curso.
- 152 **Experta 5:** Es que luego me llega a continuación, cancelación del curso de fulano tal, o cambio de turno, cambio de...
- 153 **Experta 9:** Bueno y si no va al curso.
- 154 **Experta 5:** Cambio de día.
- 155 **Experta 9:** Y si está apuntado, inscrito y ¿no asiste?
- 156 **Experta 5:** Pues yo no tengo....
- 157 **Experta 9:** ¿No tienes constancia?
- 158 **Experta 5:** Sí, lo que pasa que yo como ahí hay digamos tres datos, y es que yo soy responsable ¿no? Pero tengo una carpeta digamos que es del, a ver ¿cómo...?.
- 159 **Experta 9:** Validadora.
- 160 **Experta 5:** No, no, no valido. Es hay como digamos hay como tres archivos donde yo puedo ver, el personal y de cada persona, los cursos...
- 161 **Experta 9:** ¿Hechos?
- 162 **Experta 5:** Que ha hecho.
- 163 **Experta 9:** Los realizados, ¿no?
- 164 **Experta 5:** Eso, entonces la lista de todos los cursos.
- 165 **Experta 9:** Que tú los puedes comprobar.
- 166 **Experta 5:** Entonces ahí sé yo, si lo ha hecho o no lo ha hecho, porque entonces ya me sale con el certificado y demás, es decir, la solicitud va por un lado, y luego la confirmación de que lo haga es cuando yo voy directamente a la persona.
- 167 **Experta 9:** Que me imagino que a efectos que por eso te lo pregunto, que a efectos de compensación de horas y días, tendrás que hacer esa comprobación, no? Tendrás que hacerlo no? Entonces a mi pregunta que a mí es lo que me interesa, entonces tú has observado que la gente hace más curso, menos cursos.
- 168 **Experta 5:** Hay quien se apunta a todo, hay de todo, hay quien se apunta a todo, hay quien deja de hacer algunos de los que se apunta, y hay quienes van...

- 169 **Experta 9:** Esa soy yo.... Risas.
- 170 **Experta 5:** Y hay quien hace poco como soy yo, que yo ya he “considerao” que ya voy a lo justo, preciso.
- 171 **Experta 9:** Sí, yo también voy a lo justo y a lo que va por internet....
- 172 **Experta 5:** A los que me obligan. Pero la verdad es que habría que intentar fijarse en cuántas horas hacen falta de tal o cual, yo hay una instrucción aquí además de las....
- 173 **Experta 9:** De las nuevas.... No te preocupes, era más que “ná” el interés es preguntarte que si te llegan quejas, si tú observas que la gente haga muchos cursos por coger horas.... Por el tema de conciliación, porque le hagan falta esas horas....sobre ese tema...
- 174 **Experta 5:** Últimamente más porque le interesa compensar los días, entonces, a más días, se añaden a unos asuntos propios en más permiso.
- 175 **Experta 9:** Sí.
- 176 **Experta 5:** Es diferente en cuanto a los laborales, se añade a los laborales el interés por tener algún día de más, pero en P.A.S. laboral que hay que personas que son todavía contratados, que no tienen plaza fija, pues lo necesitan para los puntos que consigan a la hora de la oposición, entonces, eso tiene, hacen más hincapié en que los necesitan para...
- 177 **Experta 9:** Para su promoción....
- 178 **Experta 5:** Eso es, para justificar su promoción, mejor dicho, y para tener días...
- 179 **Experta 9:** Verás que luego, se lo compensan en día, ¿no en elasticidad de horario?
- 180 **Experta 5:** Sí, también, porque como hay veces que han hecho muchos, y tienen días que no ven que tengan posibilidad de coger porque claro, en Conserjería tienen más dificultades, lo mismo que en Secretaría, para ponerse de acuerdo que no pueden faltar más de dos, porque ya el servicio se queda al descubierto, entonces tienen que rotar, pues tú lo coges hoy, mañana yo, el otro, otra, y así, tiene que estar el encargo de equipo a veces....
- 181 **Experta 9:** ¿Lo compensan en horas?
- 182 **Experta 5:** Lo compensan en horas, se está dando el caso ahora, mucho, de lo que compensan a la entrada o a la salida de la jornada, compensan en horas, y entonces van...
- 183 **Experta 9:** Pero lo justifican con el tema de conciliación o no, por interés personal y ya está.

- 184 **Experta 5:** No, en este caso estamos hablando de los cursos....
- 185 **Experta 9:** Sí, pero si justifican que van a compensar.
- 186 **Experta 5:** No, no porque son personas que ya porque, pasa una cosa, tampoco la conciliación se da en muchos, en concreto en las personas de la Facultad, en concreto las personas que trabajamos, los funcionarios, y personal laboral que hay rara la que no pasa de los 45.
- 187 **Experta 9:** ¿Pero no lo justifica por tema de personas dependientes o ascendientes? ¿Y eso?
- 188 **Experta 5:** No, no hace falta.
- 189 **Experta 9:** Pero que no se ha dado el caso.
- 190 **Experta 5:** No, se puede dar el caso, pero bueno eso es porque lo quieran decir, necesito el día mañana porque con mi madre al médico, pero eso lo cogen de sus días de asuntos propios, no hace falta.
- 191 **Experta 9:** Sí que no está previsto permisos para cuidados.
- 192 **Experta 5:** No, eso no existe, verás no hay ninguna incidencia que recoja eso, porque verás tú puedes necesitar, y de hecho quien tienen, en Secretaría que hay personas con niños pequeños, ya cada vez menos, pero bueno, pero tiene acompañarlo al médico. Debería de haber una incidencia que diga por acompañar a su hijo al médico, a veces yo.
- 193 **Experta 9:** A un menor, e incluso a personas mayores.
- 194 **Experta 5:** Eso, entonces yo...
- 195 **Experta 9:** Muchas veces, no sé ahora, pero en la práctica a lo mejor se han dado bajas por no existir un permiso para eso.
- 196 **Experta 5:** Yo lo que hago, como consulta médica, pero claro ya pasa como que es como si fuera una consulta del propio interesado, cuando en realidad lleva al niño, dice que el niño tiene fiebre, yo eso no soy capaz de negarlo.
- 197 **Experta 9:** Trae justificante.
- 198 **Experta 5:** Un justificante de que ha ido a consulta.
- 199 **Experta 9:** Lo que no se sabe con quién ha ido al médico.
- 200 **Experta 5:** Lo puede decir, pero claro yo ahí no lo puedo justificar de ninguna manera, si pongo asistencia a consulta y no digo, de quién, ... como no me obligan a decir del interesado o acompañante, porque claro la licencia sería si fuera el día completo,

cuando es el día completo se puede decir, pues ha asistido a urgencias, al hospital porque el niño tiene tal o cual, o con su madre, o con su padre que se cae y la llaman y entonces va a urgencia, y entonces viene con la documentación del ingreso, eh... y entonces, se pide ese día y tiene derecho al día. Pero cuando se trata de horas así, pues claro si tiene una urgencia un niño pequeño, tu padre que se cae o lo que sea y tienes que ir a consulta, y vuelves, yo no puedo decir que se lo coja de sus horas....me parece que, si es verdad, ha ido a consulta, viene después con el justificante, yo lo archivo en su expediente, si algún día, pero ahí queda un poco eso así, al aire porque, puede haber, está” justificao “.

201 **Experta 9:** Quiere decir que tú haces esa interpretación flexible y en otros centros puede que no lo hagan.

202 **Experta 5:** Eso es, puede que no, porque claro también piensas, también es posible que sea hija única, entonces quién va a llevar a ese padre o a esa madre.

203 **Experta 9:** Hombre claro, es que si esa persona tiene que ir es por alguna razón, será familiar.

204 **Experta 5:** Eso, además si es una consulta, supongamos no, normalmente dos horas, dos horas y media, eso no, eso está “contemplao” como asistencia a consulta, con ese tipo de horaria.

205 **Experta 9:** Si pero que la asistencia a consulta está prevista para el “interesado”.

206 **Experta 5:** Y no está prevista para un familiar que puede ser también un caso urgente, aunque no sea un ingreso.

207 **Experta 9:** A lo mejor debería de existir.

208 **Experta 5:** Existir esa asistencia, aunque se justificara con todo detalle que digamos.

209 **Experta 9:** El sentido de la entrevista es precisamente eso, ver qué incidencia se están produciendo en las necesidades del personal.

210 **Experta 5:** Y ver lo que se podría mejorar.

211 **Experta 9:** Exacto.

212 **Experta 5:** Por ejemplo la asistencia esa, es tan poco flexible que solo se admite para la propia persona, ahora que ellos sepan que se puede contemplar por parte de la administrador en este caso, una cierta flexibilidad a la hora de exigir una documentación, o de pasar un poco la mano, puede ser, pero claro, el que quiera ser duro.

213 **Experta 9:** Que si la normativa habla del interesado, nadie puede... o sea, nadie puede exigirte que tú lo permitas, con lo cual en otros centros pueden tener otro criterio, al

final es un trato discriminatorio de unos centros a otros, dependiendo del administrador o la administradora, unos tienen más dificultades.

214 **Experta 5:** Eso, o va con el niño con fiebre o lo tiene que llevar su madre o su hermana.

215 **Experta 9:** O se puede dar la problemática que más de una vez se ha dado, de personas que tienen que atender a sus mayores, no? Y que se dan de baja, ¿eh?

216 **Experta 5:** Sí, porque no tienen otra posibilidad.

217 **Experta 9:** Porque cuando vienen los permisos estos de enfermedad grave de un familiar, hay un número de días, creo entender que se amplió, no? Incluso que no tenían por qué ser consecutivos.

218 **Experta 9:** Pero cuando es una cosa ya de larga duración, no sé ahora.

219 **Experta 5:** Sí, a no ser que sea un caso ya más delicado que tienen ya tienen incluso quince días.

220 **Experta 9:** ¿Ya está previsto eso en la normativa?

221 **Experta 5:** Sí pero tiene que ser una persona que tenga un familiar con cargo... casi terminal, eso es una de las licencias que hay.

222 **Experta 9:** De las licencias estas últimas.

223 **Experta 5:** Eso es.

224 **Experta 9:** Hasta quince días, pero tiene que ser un caso ya.

225 **Experta 5:** Yo creo que está recogido en el EBEP.

226 **Experta 9:** En el EBEP, tendré que revisarlo.

227 **Experta 5:** Revísalo porque había hasta quince días.

228 **Experta 9:** Sí, el tema es que las cosas se van mejorando poco a poco, lo que siempre quedan.

229 **Experta 5:** Eso, pero en este caso quince días sin...

230 **Experta 9:** ¿Sin sueldo?

231 **Experta 5:** No, no, me parece a mí que eso está entraba dentro, y otro período quizás mayor sin sueldo, pero esos quince días me parecen a mí que iban incluido sin ninguna.

- 232 **Experta 9:** Los voy a revisar, estos que están con sueldo, vale puede ser, puede ser una medida, pero sin sueldo quién se lo puede permitir?
- 233 **Experta 5:** Exactamente.
- 234 **Experta 9:** Sin sueldo, siempre lo hemos tenido, un mes, dos meses.
- 235 **Experta 5:** Hasta tres.
- 236 **Experta 9:** Yo ya no me acuerdo, tendría que revisarlo pero...
- 237 **Experta 5:** Hasta tres meses.
- 238 **Experta 9:** Sin sueldo hay previsto desde hace tiempo.
- 239 **Experta 5:** Quince día, que hay quien se los coge.
- 240 **Experta 9:** ¿Quién se puede permitir eso? Y menos...
- 241 **Experta 5:** Yo tengo una persona que se coge quince días en verano.
- 242 **Experta 9:** ¿Sí?
- 243 **Experta 5:** Si, porque se coge mes y medio, entonces son quince días sin sueldo, con lo cual yo lo que sí, como es el segundo año que lo ha hecho, segundo o tercero, pues lo que sí, ya pido, el primer año no lo hice, pero ya, pido a Recursos Humanos, que al ser sin sueldo, necesito que venga una persona a sustituirla, porque eso la Universidad se lo ahorra, pero para nosotros, en tiempo de matrícula además, siempre se coge del 15 de julio al 30 y luego el mes de agosto, entonces eso tampoco se lo puede permitir la Facultad en tiempos de matrícula, que los son 15 días de la matrícula de primera.
- 244 **Experta 9:** No sé... qué decirte... Yo me he perdido. En fin.
- 245 **Experta 5:** Eso, otra cosa que también estaba en duda, bueno en duda, que lo llegamos a consultar en una reunión que tuvimos, respecto a la asistencia a consulta, que hay veces que hay que hacerse pruebas, como tac y cosas de esas, que eso requiere a veces un día, también cuando tienen que tomarse algo para una colonoscopia, tienen que estar la tarde antes, preparándose tomando un “preparao” de estos pastosos, de estos líquidos pastosos que se lo tienen que tomar por la noche para el día siguiente hacerle esa prueba, entonces eso requiere al menos un día de permiso, porque claro no es asistir consulta y volver.
- 246 **Experta 9:** Que no está previsto.
- 247 **Experta 5:** Verá no está previsto, lo que pasa que yo lo justifico de esa manera.
- 248 **Experta 9:** Pero lo justificas con el justificante que te den de la consulta.

249 **Experta 5:** Exacto.

250 **Experta 9:** Diciendo que se ha tenido que preparar.

251 **Experta 5:** Eso es.

252 **Experta 9:** O le das aplicación de dos días, ¿no?

253 **Experta 5:** No porque como empieza normalmente, hasta ahora lo que me ha ocurrido hasta ahora es que empieza en medio día anterior, con lo cual llega a casa a las tres o las cuatro, empiezan ya a tomarse el líquido ese, y luego a la mañana siguiente es cuando se hacen prueba, pero claro cuando terminan que están molestos y demás, pues ya se van a casa, a lo mejor a las 11, a las 12, no van a ir... a continuación no se van a venir aquí.

254 **Experta 9:** Pero traen justificante de ese día.

255 **Experta 5:** Sí, sí pero en principio, hubo sus dudas, y entonces Recursos Humanos decía, porque no pueden ser dos horas, si se justifica puede haber un período más largo de horas. Entonces pero claro, decíamos bueno pero y si es una persona que necesita el día completo, ah! No, entonces se pide el día. No el día no, si tiene derecho, eso es consulta lo que pasa que no es enfermedad grave, ni es hospitalización, ni es algo ahí, que eso se requiere, no? Que sea un día completo, una jornada, entonces dice que eso, previa autorización.

256 **Experta 9:** Entonces ¿qué trae la persona, un justificante del día?

257 **Experta 5:** Sí.

258 **Experta 9:** ¿Pero se le aplica al día anterior también?

259 **Experta 5:** No, no, lo que trae es del día, pero como hasta ahora la asistencia a consulta que tenemos es por dos horas como máximo, se entiende que tiene que ser el Servicio Público de Salud, si es privado pues tiene que ir fuera de la jornada laboral, entonces el día es porque él una prueba específica que requiere de una jornada completa.

260 **Experta 9:** Lo que te lleva ¿es el justificante del día?

261 **Experta 9:** ...Una prueba, o si le justifica el día anterior también.

262 **Experta 5:** No, no.

263 **Experta 9:** Ah! Ese día.

264 **Experta 5:** Pero como ese día tampoco se contemplaba un día completo por asistencia a consulta, sino horas.

265 **Experta 9:** Y ahora ¿ya lo contempla la aplicación?

- 266 **Experta 5:** Yo, yo es que lo pongo y luego piden explicaciones ... debe haberse entendido que ese funciona así, que al principio había sus restricciones, ¿sabes?
- 267 **Experta 9:** Ya, ya, que se justifica un día siempre que sea para una prueba, en vez de las dos horas.
- 268 **Experta 5:** Eso, que no es un asistencia a consulta normal, ni un especialista de una radiografía y te vas a casa, sino que es que es una prueba que necesita tener unas horas de preparación, luego no sé, una prueba médica molesta, que no es... que no es para ir y volver, en ese día esa persona no puede volver al trabajo, es más en algunos casos, yo la persona que esté, se estaba haciendo pruebas oncológicas, entonces ese día ella estaba mal, estaba mal antes de ir, y volvía mal para venir, entonces, se iba directamente a casa, entonces yo hice un informe cada vez que ella tenía ese tipo de prueba, pues yo hacía alusión a que era necesario que ese día tuviera ella la licencia.
- 269 **Experta 9:** Muy bien.
- 270 **Experta 5:** Entonces, sino incluso pide Riesgos Laborales, justificante de que esta persona al año tiene que hacer equis pruebas de ese tipo, y entonces Recursos Humanos tiene que aceptarlo como...
- 271 **Experta 9:** ¿Quién pasa por Riesgos Laborales, ¿qué tipo de problemas de salud?
- 272 **Experta 5:** Pues pasa el interesado que quiera, porque puede tener problemas de salud y si el interesado no va a Riesgos Laborales e informa de su causa, Riesgos Laborales no hace nada, es decir que puede que se...
- 273 **Experta 9:** ¿A instancias del interesado?
- 274 **Experta 5:** A instancias del interesado.
- 275 **Experta 9:** Pero ¿qué tipos de problemas de salud se suelen dar?
- 276 **Experta 5:** Yo consulté si era obligación mía o del Administrador, si era obligación, si yo detectaba algo anormal en alguien, si yo podía hacer un informe o decir que se solicitara. Es el propio interesado el que solicita la intervención o bien, el tener documentación, o que se le haga una prueba.
- 277 **Experta 9:** Si la iniciación de su expediente.
- 278 **Experta 5:** Exactamente.
- 279 **Experta 9:** Si pero qué tipo de problemática observas tú así, porque Riesgos Laborales ¿está en conexión con Salud Laboral o son independientes?
- 280 **Experta 5:** Es lo mismo, es que antes era Salud Laboral y ahora es el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, S.P.R.L.

- 281 **Experta 9:** Sí, pero ¿qué tipo de...?.
- 282 **Experta 5:** Enfermedades. Ellos tienen ahí, en la página suya viene reflejado todo, musculoesquelética, eh. Neurológica, depresión, estrés, problemas de ...
- 283 **Experta 9:** De las muñecas, o sea que ese está en la página.
- 284 **Experta 5:** Problemas del codo. Puede ser a lo mejor incluso, de oídos...
- 285 **Experta 9:** Me imagino que será información reservada.
- 286 **Experta 5:** Eso se aporta si quiere el interesado, se aporta cuando va al reconocimiento médico, porque claro dice tienes alguna dolencia? Porque como hace una especie de esquema... una serie de preguntas que te hacen, entonces ahí hay muchas preguntas que pueden detectar ellos, si tienes... aunque no lo digan.
- 287 **Experta 9:** Y toman ellos, ¿inician lo que sea de oficio?
- 288 **Experta 5:** Sí, hubo una pregunta que a mí me resultó un poquito así fue, te llevas los problemas del trabajo a tu casa, tienes algún, has tenido en este último año, o en años anteriores, algún problema legal que te haya causado algún trastorno, entonces es si eso te influye, deriva ahí, entonces dice, te ocasiona un trastorno leve, grave... puntúalo. Entonces tú puntúas, en el momento que tú puntúas algo, como me pasó a mí una cosa, y dice, esto le has dado tú esta puntuación, pues no tiene importancia, porque era que llegó una documentación (lo que ya hablamos una vez) y digo, pero vamos que no tiene mayor importancia que después se ha resuelto, y dice, entonces no lo valores, así, hay que valorarlo, por qué, porque entonces es posible después ellos hagan.
- 289 **Experta 9:** Eso te iba a preguntar, si ¿puede influir de alguna manera? Tú crees que puede influir eso de manera negativa, sabes qué te digo, para esa persona.
- 290 **Experta 5:** Negativa, lo que puede ser positivo por si tiene alguna crisis en algún momento de ansiedad o plantea alguna baja, que pueden ellos detectar pues, lo mismo, claro en el momento que llegue una baja con unos meses, no sé ahora, hasta qué momento, como ha cambiado la normativa sobre bajas, en qué momento llaman, antes eran 6 meses, ahora yo creo antes, porque seis meses quién está ahora de baja, antes 6 meses seguramente antes se podrán, en contacto con el enfermo, le dirán qué te pasa, tú estás de baja por tal cosa, y si le dice pues no, porque he tenido tal cosa o tal otra, pues entonces ya ven si en el expediente ya ha hecho alguna reseña, ha ido a consulta,... pues ya sabe que eso a lo mejor ha tenido consecuencias, o bien, si informan, si se informan de que puede pasar en qué ambiente de trabajo tiene, porque es posible que se hagan preguntas sobre el área donde trabaja, si tiene personas a su cargo, si tiene algún, alguna dificultad, o algún problema con algún compañero.
- 291 **Experta 9:** Te ha llegado a ti, noticias de personas ¿qué por problemas de conciliación tengan problemas de salud?
- 292 **Experta 5:** Salud con conciliación, por no tener todos los medios.

293 **Experta 9:** Por no tener todos los medios que necesita, que haya incidido en su salud y ¿que se hayan tomado baja?

294 **Experta 5:** No, aquí no hemos tenido.

295 **Experta 9:** ¿Han ido por caminos distintos?

296 **Experta 5:** No se ha dado el caso, las problemas que han pedido conciliación vamos a decir, no sé si eso vale, pero que son personas, tú siempre te das cuenta por lo que hablo con ellas, son familias estructuradas, no son personas que haya tenido algún problema de pareja, ni de nada de eso, porque en el caso ese, ese problema de pareja, sí que puede afectar, porque claro, una madre que pongamos, o un padre, pero normalmente es la madre la que se queda con los hijos, en los casos que nosotros conocemos no?, vemos que son niños pequeños que no le pueden dejar, entonces sí, habría problemas de ansiedad, sí habría problemas en esos casos, de inestabilidad, de nerviosismos, pero en este caso, yo creo que no se han dado por qué? Porque son los dos trabajadores, y creo con trabajos bastante bien remunerados, con lo cual, o bien, han tenido ayuda, o pueden pagar guarderías o colegios, en lo único que ha afectao el hecho de estar más o menos tiempo con ellos, coincidir la pareja comiendo que a veces, es que no coincidimos, si ella trabaja por la tarde, pues no coinciden, no se ven, si trabajan los dos por la mañana, pues tienen que tener los niños hasta cierta hora fuera de la casa, y recogerlo después, y entonces están con ellos. Hay un caso, aquí de una persona que ya se le ha resuelto, que tiene el trabajo por la mañana, que en el mismo centro se ha podido quedar, pero también es personal laboral, y entonces pues claro, tenía padres mayores, tenía algunas dificultades, y luego...

297 **Experta 9:** Que tenía horario de tarde quizás...

298 **Experta 5:** Sí, y ya ha pasado a ocupar la plaza de mañana y ya, te lo iba a decir por una cosa...

299 **Experta 9:** Sí, por la conexión entre los problemas de conciliación y la salud, que según me estabas comentando observas que se da en las familias...

300 **Experta 5:** Eso, eso, sí, me decía es que yo vengo a mi hijo, no lo veo acostarse, porque llevo a las 9:30 larga, dice el niño ya está “acostao” porque se levanta temprano, porque yo lo llevo a la guardería temprano, porque mis padres son mayores no se pueden quedar con él, y entonces en toda la tarde lo veo, por la mañana está en la guardería, y luego no lo veo.

301 **Experta 9:** ¿Y eso le creaba problemas de ansiedad?

302 **Experta 5:** No ella estaba que necesitaba ya un cambio porque incluso me decía, tengo muchas ganas de quedarme aquí, pero si me dieran otro centro no me importaría, porque yo lo que necesita es que ese tiempo de la tarde estar con él, porque está en casa, está con mis padres que son mayores, que no tienen ya ganas de darle juego, el niño quiere jugar, quiere ir al parque, que tal ...

- 303 **Experta 9:** ... Pero eso que me dices ¿en familias no estructuradas, no?
- 304 **Experta 5:** No, esa sí, pero coincidió que el marido había tenido trabajo durante un tiempo.
- 305 **Experta 9:** ¿Vamos a parar un segundo, si quieres?
- 306 **Experta 5:** Sí.
- 307 **Experta 9:** ¿Tú qué me estabas diciendo?
- 308 **Experta 6:** Sí que ella decía, que había coincidido en esa fecha que le había salido un trabajo al marido pero en Oviedo, entonces claro, ella estaba sola que el marido estaba lejos y venía muy de tarde en tarde, al cabo de los meses.
- 309 **Experta 9:** Cuando está la pareja lo sobrelleva de otra manera, ¿no?
- 310 **Experta 5:** Eso, porque tienen una compensación, porque si no uno u otro, si uno un día no puede o se encuentra mal, o los niños están malos, se quedan en casa, siempre, alguno pide un día.
- 311 **Experta 9:** Que como esa ansiedad entre comillas la sufren las mujeres que se ven solas con sus hijos.
- 312 **Experta 5:** Eso sí, esta era circunstancial, ya digo que no es el caso que se ve normalmente que hasta ahora, todos los casos que hay son de parejas que trabajan, que están bien avenidas.
- 313 **Experta 9:** Sí pero que esa ansiedad o esos problemas de salud, son sobre todo cuando son las mujeres o los hombres solos....
- 314 **Experta 5:** Eso.
- 315 **Experta 9:** Los que se ven con el cuidado.
- 316 **Experta 5:** Eso, porque claro, sienten otra presión, y luego en este caso, la ayuda de los padres no era mucha, solo estar el niño allí, pero claro el niño allí” sentao” con los abuelos y ya está, si necesita... cuando decía, tengo unas ganas de llevar mi hijo al parque, y no podía, tenía que esperar al fin de semana porque llegaba cerca de las diez de la noche.
- 317 **Experta 9:** No es tanto la necesidad de estar con el hijo, y estar con él, sino que esté su padre o su madre.
- 318 **Experta 5:** Eso es.
- 319 **Experta 9:** ¿No?

320 **Experta 5:** Claro, claro, como el padre no podía estar, ni incluso los fines de semana, tenía dos añitos, o dos y medios, claro ella echaba en falta que si ella estuviera por la mañana, tendría to el tiempo para estar con el niño por la tarde, y ya lo consiguió también, o sea que aquí vamos consiguiendo cosas, pero claro, porque a base de años porque ella tenía documentación de sus padres, de ella con el niño, de que su marido y demás.

321 **Experta 9:** Y la conciliación por tema de menores o mayores,¿hasta ahora?

322 **Experta 5:** De menores.

323 **Experta 9:** Mira que la mayoría somos ya... mayores.

324 **Experta 5:** Pero no se da aquí el caso de conciliación por mayores, es verdad. Es más, y hay un caso que siempre me habla de.... Yo salgo antes, porque vengo antes porque me voy temprano, porque me voy antes porque tengo que preparar la comida a mi madre. Y eso, entonces.

325 **Experta 9:** Pero no se dan muchos casos, ¿no?

326 **Experta 5:** No, no se dan casos así.

327 **Experta 9:** Cuando lo normal es que se den muchos, ¿ no?

328 **Experta 5:** Sí, porque yo veo por las licencias que hay, que ahora se operan mucho mayores de cataratas, pero hay operaciones de cataratas de padres y madres, y sin embargo, no plantean nunca tema de horario, bien porque estén con otros hermanos, o porque vivan cercan no tengan así, muchos problemas de salud, o no sea necesario que estén acompañaos, en fin.

329 **Experta 9:** Ya, ya.

330 **Experta 5:** Cosas, así, yo, hay un caso ahora de una persona que tiene problema de salud y tienen conciliación, ahora me acuerdo que sí, hay un caso, y es precisamente, la última persona que ha pedido conciliación..

331 **Experta 9:** Que tiene problemas de salud.

332 **Experta 5:** Sí, pero no consecuencia de eso, es porque tiene migrañas, a veces migrañas, ha” estao” mucho tiempo de baja, se incorporó al año y pico, ha estao más o menos bien, pero tiene crisis de vez en cuando y últimamente se está repitiendo más, justo cuando ha pedido la conciliación se está repitiendo, se ha tenido que dar de baja.

333 **Experta 9:** Fíjate, cuando tiene más flexibilidad, tiene más problemas.

334 **Experta 5:** El marido en este caso, sí está en paro.

- 335 **Experta 9:** Tiene mucha sobrecarga, a lo mejor.
- 336 **Experta 5:** Eso es, precisamente ella alega, aunque estaba en paro pero estaba haciendo un curso que le ocupaba la mañana, y ella lo que quería era hacerse cargo ella del niño, que hasta ahora se había hecho él, pero claro, no le quería tampoco, no permitir que él hiciera un curso que le podría venir bien, para poder conseguir otro trabajo, entonces ella tuvo que hacerse cargo, a lo mejor esa presión de llevar al niño, creo que estaba distante de su casa, la guardaría, entonces llevar el niño, tener que venir aquí, el llegar a su casa, más horas de las que estaba acostumbrada, a horas más tardes, de las que estaba acostumbrada, a veces recogía el niño cuando salía de los cursos más temprano, y ella llegaba a cada pero a un horario que no era, a lo mejor este distorsiona miento de horario a ella le ha causada, porque la migraña.
- 337 **Experta 9:** Está de baja, ¿no?
- 338 **Experta 5:** Sí, creo que ya hoy, no me ha “dao” tiempo siquiera a verla, creo que hoy se ha “incorporao” pero después de por lo menos un mes o mes y medio.
- 339 **Experta 9:** Que ahora, volviendo a lo de... cuando piden la conciliación se le exige que, o sea, al margen de que la pareja tenga medidas de conciliación, o se le exige, ¿no se le exige nada?
- 340 **Experta 5:** No, yo lo pido a Recursos Humanos solamente con el escrito de ella diciéndome que necesita conciliación porque tiene un niño de tal edad, que luego eso lo comprueban, de tal edad y necesita entrar y el horario que se ajustaría a sus necesidades es de 10:00 a 15:30 y luego.
- 341 **Experta 9:** Y si están los dos trabajando, no cruzan esos datos, qué los datos tendrían derecho.
- 342 **Experta 5:** No, no, a mí no me piden del otro, a mí no me piden datos del otro, me piden de ella, que es la que realmente es la que está trabajando en un sitio público, porque la otra.
- 343 **Experta 9:** Pero imagínate que los dos están trabajando en la Universidad, que hay casos aquí.
- 344 **Experta 5:** Bueno, pero si lo pide uno ya el otro.
- 345 **Experta 9:** ¿Podría pedirlo el otro?
- 346 **Experta 5:** Ese caso ya no.
- 347 **Experta 9:** No sabemos.
- 348 **Experta 5:** Porque en cuestión de permisos por enfermedad lo piden los dos.
- 349 **Experta 9:** Tienen derecho ¿no?

350 **Experta 5:** Lo mismo que de fallecimiento, lo mismo de intervención quirúrgica, se dan los casos.

351 **Experta 9:** Claro en caso de conciliación.

352 **Experta 5:** Es que pueden alternar los días, en ese caso, uno puede pedir para unos días, y otros para otros días.

353 **Experta 9:** Para alternar la entrada y otro para la salida, por ejemplo, conocemos aquí un caso de Departamento.

354 **Experta 5:** Hay casos de hermanos, también.

355 **Experta 9:** Es que hay casos que hay una pareja, un matrimonio, aquí, no? Tenemos compañera que tienen que estar los dos trabajando, yo no sé si tendrán pedido, o si hay.

356 **Experta 5:** Es que claro del personal docente no tengo yo.

357 **Experta 9:** No, no, estamos hablando de Departamento, P.A.S. de Departamento.

358 **Experta 5:** Ah sí, claro, pero que lo piden los dos porque de hecho, cualquier incidencia de algún familiar lo piden por duplicado, el hospital, y pueden tener derecho.

359 **Experta 9:** No sé, decía que no ibas a hablar nada, ¿has visto todo lo que sabes?

360 **Experta 5:** Sí, lo que pasa que en el tema del E.B.E.P. si quieres tú confirmarlo porque esos son permisos, digamos ya establecidos.

361 **Experta 9:** Sí, sí, pero vamos que aquí han salido muchas cosas, muchísimas cosas.

362 **Experta 5:** Porque los permisos por paternidad, tú eso ¿no?

363 **Experta 9:** Bueno eso, me voy a la normativa.

364 **Experta 5:** En el 2008 creo que fue lo último.

365 **Experta 9:** Yo me voy al E.B.E.P., yo tengo una recopilación de toda la normativa.

366 **Experta 5:** Pero yo no sé si ya hemos llegao a las cuatro semanas de permiso por paternidad, eso creo que míralo.

367 **Experta 9:** Eso te iba a preguntar, tú has observado aquí el permiso por maternidad, paternidad y el tema de lactancia, quién coge los permisos, los hombres, las mujeres...

368 **Experta 5:** Ahora las mujeres, pero hemos tenido un caso de un hombre, tú te acuerdas.

369 **Experta 9:** Yo me acuerdo de un caso.

- 370 **Experta 5:** De...famoso.
- 371 **Experta 9:** De...famoso y que eran profesores, como sus mujeres eran maestras, y tenían las vacaciones...
- 372 **Experta 5:** Sería antes que yo, o sería cuando yo....
- 373 **Experta 9:** No, cuando yo estaba. Yo recuerdo los dos, de coger los permisos.
- 374 **Experta 5:** Sin embargo ahora, porque mira aquí han sido padres, Bernardo era seguro, y era maestra la madre, uf, digo la mujer.
- 375 **Experta 9:** Claro tenía que coger.
- 376 **Experta 5:** Al ser maestra, pues también al ser funcionaria, hay que ser funcionarios los dos para poderlos coger.
- 377 **Experta 9:** Sí, cogía el permiso de lactancia o de maternidad se decía entonces.
- 378 **Experta 5:** Creo que una parte cogió la persona esta que te he hablao yo que ha conseguido la plaza por la mañana, que tuvo los mellizos, creo que parte de la lactancia la cogió él, porque ella, la mujer trabaja en la Junta y tiene un puesto, ya te digo, no sé si.
- 379 **Experta 9:** Pero claro el tema que te planteo, porque claro los permisos que cogen es porque tienen derecho a ellos, pero observas tú que lo cogen, o sea, ¿hay renuncia de las mujeres a favor de los hombres, o lo cogen normalmente las mujeres?, ¿me explico?
- 380 **Experta 5:** Es que como se tiene que dar el caso que sean los dos funcionarios, pues no tenemos muchos casos así.
- 381 **Experta 9:** ¿De renunciadas de mujeres a favor de los hombres?
- 382 **Experta 5:** No, porque ya te digo, como son mayores, ya no tienen hijos, eso lo hemos vivido hace 20 años.
- 383 **Experta 9:** Que eran poco, de hecho nos acordamos hasta del nombre.
- 384 **Experta 5:** Ya te digo, un caso, y recientemente el que te comento, otro, es decir que son los menos.
- 385 **Experta 9:** Que son los menos.
- 386 **Experta 5:** Porque hay una compañera en Prácticas que tiene un bebé, eso es, y a veces vienen pero son de bolsa, que son interinas, entonces claro, esas interinas pues cogen el permiso de lactancia ellas, primero porque el marido no es funcionario, y luego ellas

como son interinas, les interesa aunque tengan un mes o un mes y medio, si tienen lactancia, no la quieren perder.

387 **Experta 9:** Sí que la gente.

388 **Experta 5:** Es posible que haya tenido el niño en otro centro, que haya cogido permiso o no, pero si se incorpora y está en época de lactancia yo creo que fácilmente se adscriben a ella, y tienen la hora de retraso.

389 **Experta 9:** Sí, que la gente no renuncia a sus derechos.

390 **Experta 5:** Nada, nada.

391 **Experta 9:** Ni se observa.

392 **Experta 5:** Por la edades, eso sí.

393 **Experta 9:** Ni se observa por parte de los responsables de las unidades así cierto.

394 **Experta 5:** ¿Qué pongan pegas?

395 **Experta 9:** ¿Qué pongas pegas?

396 **Experta 5:** No, no aquí hombre no... a veces me acuerdo yo en otra época cuando pedíamos apoyo de matrícula, como viniera una persona o dos, en esas condiciones, ya sabíamos que teníamos, o se iba a las 14:00, entraba a las 9:00 y ya teníamos ahí, ese día más problemilla, más que nada por el agobio de que tenía muy poco personal y si alguno viene con algún permiso, pero claro en Recursos Humanos decía, si le ha tocado fulanita, va para allá, como si le toca en Económicas o en Farmacia, va donde le toque y cuando llega allí, por supuesto tiene sus permisos.

397 **Experta 9:** Bueno, tú se te ocurre algo así, de una dimensión, de la problemática que se te haya "planteado", o de así, problemas que te hayan planteado, la gente, las personas y que tú veas que ahí hay una necesidad de mejorar, qué propuestas harías no relacionadas con este tema a la vista de la práctica que tienes tú diaria, con el tema de personal.

398 **Experta 5:** Es que verás.

399 **Experta 9:** Hemos hablado de la formación, hemos hablado de los permisos, el tema de la movilidad, ¿no?, de la promoción, de la salud.

400 **Experta 5:** Eso es en el caso, verás, del, cuando se plantea la necesidad de que una vacante la ocupe una persona sea por conciliación o salud, y hay una persona en el centro que tiene ese problema, lo aconsejable sería que se luchar porque esa persona pudiera ocupar ese sitio, no que venga alguien y la desbanque, que venga alguien y tenga derechos por encima, pero claro, eso también, raya un poquito.

- 401 **Experta 9:** En el baremo que habría que tener en cuenta eso, esa circunstancia.
- 402 **Experta 5:** Eso, valorar a lo mejor, eh? Ese, esa situación que en el centro donde se trabaje si hay una persona con conciliación, si hubiera una vacante a la que ella se pueda acoger, pues que tuviera a lo mejor, un poquito de más puntuación, para que se pueda quedar, pero claro eso también va en contra posición al derecho que pueda tener otro, que bien tenga más puntuación porque su riesgo, circunstancias sean todavía más graves que la que se plantean aquí, o bien, porque su situación familiar eso es, también provoque que necesite con más urgencia eso, o bien, incluso que lleve más años, eso también, los años que lleva también puntúan.
- 403 **Experta 9:** De todas maneras, sería conveniente, quizás tener conocimiento de ese baremo, ¿no te parece?
- 404 **Experta 5:** Sí, pero entonces Recursos Humanos, eso... que estuviera a lo mejor, lo mismo que están las bolsas de funcionarios y las bolsas de personal laboral, de a quién le corresponde.
- 405 **Experta 9:** Tú crees que la gente ¿tiene conocimiento de todas las medidas que hay?
- 406 **Experta 5:** yo que creo que el interesado está muy informado, eso sí, no estamos informados los demás porque también nos afecta menos, pero yo creo que el interesado sí, porque yo cada vez que hablaba con alguna de las personas de las que estaban pendientes, me decía, ya estoy el número tal, es decir que le deben de informar.
- 407 **Experta 9:** Pero eso lo lleva la Comisión de Salud.
- 408 **Experta 5:** De salud.
- 409 **Experta 9:** De salud, ¿no?
- 410 **Experta 5:** Eso también en el Convenio, mira tú, Comisión de Salud, dice las veces que se reúne, creo que una vez cada dos meses.
- 411 **Experta 9:** Si pero yo lo digo, a efectos de que ahora que estoy revisando todas las medidas que existen en la Universidad del tema de conciliación, esas medidas no sé siquiera si están publicadas en algún sitio, estas que tú me acabas de dar, sabes lo que te digo?, esto no sé si tienes tú acceso como administradora, que te ha llegado.
- 412 **Experta 5:** Sabes esto ¿de dónde lo he cogido? De una....
- 413 **Experta 9:** ¿Esto me lo puedo quedar?
- 414 **Experta 5:** Bueno tú me das una copia cuando te parezca.
- 415 **Experta 9:** Sí.
- 416 **Experta 5:** Esto es que claro, el director de Recursos Humanos ya no está.

417 **Experta 9:** Pero yo no sé si esto tienes tú conocimiento por tu puesto o porque esté “publicao” ahí.

418 **Experta 5:** No es que esto me lo ha” aportao” a mí una persona que pidió, porque estaba pendiente de conciliación por salud laboral no?, conciliación familiar por las padres, mira hay una persona, se me había olvidado, lo que pasa que la trasladaron a otro centro, porque ella su turno era de tarde, pasó a la mañana provisionalmente, pero vino un encargado de equipo que la desplazó, ese “encargao” de equipo tuvo una promoción, una oposición, y estuvo aquí tres meses y se tuvo que marchar, y ella decía, me he tenido que ir al mismo campus, pero a otro centro, desplazada y ahora este hombre se va, pidió la incorporación, en el aula de informática, ¿qué pasa? Que ella me aportó, la documentación que ella había conseguido de todos los pasos que se podían dar y toda la documentación que había con respecto a la conciliación y demás, y entonces venía dentro de esto, este, y yo mirando otra cosa hoy, ayer, por eso te he dicho, mira lo que he encontrao, quédatao, pero vamos yo no creo que esto yo lo necesite.

419 **Experta 9:** Yo te lo voy a mandar, esto mañana lo escaneo y te lo mando.

420 **Experta 5:** Pero vamos que yo no creo que lo necesite, pero que si a ti, tú puedes comprobar si esto tiene validez, pues, pero es más tú ves que en la página de Recursos Humanos se ha actualizado, pues mira en normativa, que si viniera esto o algo.

421 **Experta 9:** Sí, yo te lo digo.

422 **Experta 5:** No si es para ti, lo digo para ti, si tú ves eso y ves que esto, fenomenal, que no está, a lo mejor es la duda, es que si esto se ha convertido en otra cosa, o bien esto es exclusivo de la Comisión.

423 **Experta 9:** Yo te lo digo.

424 **Experta 5:** Como ella, ha dado muchos pasos, seguramente.

425 **Experta 9:** Tampoco es así, porque la información debería estar clara.

426 **Experta 5:** Claro, exactamente.

427 **Experta 9:** Ahora mismo, por ejemplo, que estoy revisando .

428 **Experta 5:** A ver las prioridades ¿cuáles son?.

429 **Experta 9:** Es que yo ahora mismo estoy revisando todas las medidas que se han implementado en la Universidad de Sevilla, y todo lo que hay sobre tema de conciliación lo tengo recogido, y lo que no quiero, lo quiero actualizar, lo que no puede, digo yo, debería estar disponible, no ya para que yo lo haga, sino para que la gente que tengan necesidades sepan qué derechos tienen.

- 430 **Experta 5:** Sepa que eso es así, lo que hacen es que se van a hablar con la trabajadora social, le informa de lo que hay, tú me traes esto, me traes lo otro, me traes lo de más allá, entonces tú vas en una lista, entonces cuando nos reunamos, ya se te va a informando... pero claro la que tenga más acceso, sea más pesado, llame, tendrá más información que la que esté en su puesto a ver si le dicen algún día algo.
- 431 **Experta 9:** Eso, o tenga unas necesidades que tampoco quiero llevar a la trabajadora social, sino que quiero saber qué derechos tengo para hacer uso.
- 432 **Experta 5:** Pero la conciliación es fácil, vamos, a no ser que sea un administrador que sea un búho que no hable con nadie, y no le informe a nadie, pero la conciliación sí la gente está informada, porque lo primero que dicen, qué tengo yo que hacer para solicitar otro horario? Yo se lo digo, mándame un correo, y espera que le llegue.
- 433 **Experta 9:** Pero el tema si esa información aquí, o ¿tiene que pasar a través del administrador?
- 434 **Experta 5:** Ah, ya.
- 435 **Experta 9:** Porque tú tienes unas características y una disponibilidad, pero no todos.
- 436 **Experta 5:** En otros puede ser todo frenos.
- 437 **Experta 9:** Freno, freno, freno, para evitar problemas y eso a lo mejor.
- 438 **Experta 5:** Sí coarta a la persona para que pueda saber o dice, por qué yo no lo pedí hace ¿tres años o cuatro?
- 439 **Experta 9:** Exacto.
- 440 **Experta 5:** Fíjate, lo mismo a lo mejor es lo mismo que estamos hablando del tema, que yo por dejadez hace 16 años, y ella, y yo en ese momento a lo mejor, quién sabe si yo hubiera tenido alguna, algún beneficio.
- 441 **Experta 9:** Contra las mismas oposiciones, que te has presentado, que te ha costado trabajo, podías haber ido por ese cupo.
- 442 **Experta 5:** Lo mismo.
- 443 **Experta 9:** O ella, en la oposición
- 444 **Experta 5:** .. Que perdió esa opción en el 2009, 10, 11,12 13, 14, cinco años podía llevar trabajando, pero bueno.
- 445 **Experta 9:** Es que a veces la información, por eso es muy importante que la información esté transparente, sabes, pero bueno, esa es una de las propuestas también, que todo esté muy clara, toda, que esté difundida todo lo que haya, o sea, todo lo que, todos los derechos y el procedimiento.

446 **Experta 5:** Sí lo mismo que hay procedimiento para pedir un préstamo, o para pedir las ayudas de acción social, para esto igual, todavía con más detalle, debía ser, para que todo el mundo lo tenga claro, yo me imagino que eso son escrupulosos porque claro, porque muchas personas que están pendientes de eso, sindicatos.

447 **Experta 9:** Sí pero, no se cuestiona aquí que no se haga con rigor, sino que el tema es que sea accesible, están todos los procesos hay de todo, tanto como que están con el tema de calidad con todos los proceso claros, y una cosa de...

448 **Experta 5:** De necesidad.

449 **Experta 9:** De necesidad del personal, que no es el tema de papeles.

450 **Experta 5:** Porque lo hemos tenido unos antes, y otros los tendrán ahora.

451 **Experta 9:** Pues deberían quizás tener la misma transparencia.

452 **Experta 5:** Eso es.

453 **Experta 9:** Bueno yo creo,¿ vamos a dar por finalizada no? ¿Se te ocurre algo más?

454 **Experta 5:** Ahora mismo no, pero si tengo algo....

455 0:21:16:08

Anexo V. Tablas estadísticas: perfiles sociodemográficos y laborales de los empleados/as públicos de la Universidad de Sevilla

Tabla A.7. Variables socio-demográficas

		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
V1	Sexo	431	1,48	,536	0	2
V2	Edad	422	3,04	,800	1	4
V3	Tipología de Familia	554	1,33	,637	1	5
V6	Situación laboral de la pareja	554	2,59	,655	1	4
V7	Categoría profesional	554	7,97	3,749	1	17
V8	Régimen de dedicación	554	2,01	,378	1	3
V9	Retribuciones de la unidad familiar	554	2,60	1,015	1	5
V10	Formación reglada	476	5,25	1,985	1	7
V12.1	Número de horas en formación no reglada en la Universidad de Sevilla fuera de horario de trabajo	496	1,34	1,761	0	5
V12.2	Número de horas en formación no reglada en la Universidad de Sevilla en horario de trabajo	496	2,60	3,646	0	10
V12.,3	Número de horas en formación no reglada en otra Institución fuera de horario de trabajo	496	2,87	5,308	0	15
V12.4	Número de horas en formación no reglada en otra Institución dentro del horario de trabajo	496	2,37	5,830	0	20
V12.5	Número de horas en formación no reglada en materia de Igualdad	496	2,82	7,285	0	25
V2.1	Sexo/Edad	428	4,97	2,176	0	8
V16	Auto esquema de género	554	2,76	,729	1	4
V4.1	Responsabilidades familiares (menor de 3 años)	554	,95	,220	-1	2
V4.2	Responsabilidades familiares (de 3 a 6 años)	554	1,04	,196	1	3
V4.3	Responsabilidades familiares (de 6 a 8 años)	554	3,94	7,134	1	170
V4.4	Responsabilidades familiares (de 8 a 10 años)	554	1,00	,042	1	2
V4.5	Responsabilidades familiares (de 10 a 12 años)	554	1,01	,095	1	2
V4.6	Responsabilidades familiares (de 12 a 14 años)	554	1,02	,140	1	3
V4.7	Responsabilidades familiares (de 14 a 16 años)	554	1,00	,060	1	2
V4.8	Responsabilidades familiares (de 16 a 18 años)	554	1,01	,112	1	3
V4.9	Responsabilidades familiares (más de 18 años)	554	1,90	,370	1	4

V5.1	Si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (no dependiente)	554	,59	,492	0	1
V5.2	Si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (dependiente parcial)	554	,44	,496	0	1
V5.3	Si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (dependiente total)	554	,42	,494	0	1

Tabla A.8 Variables socio-demográficas. Prueba Kolmogorov-Smirnov

	V1	V2	V3	V6	V7	V8	V9	V10	V12.1	V12.2	V12.3	V12.4	V12.5	V2.1	V16	
N	431	422	554	554	554	554	554	476	496	496	496	496	496	428	554	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,48	3,04	1,33	2,59	7,97	2,01	2,60	5,25	1,34	2,60	2,88	2,37	2,82	4,97	2,76
	Desviación estándar	,536	,800	,637	,655	3,749	,378	1,015	1,985	1,761	3,646	5,308	5,830	7,285	2,176	,729
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,335	,228	,347	,329	,239	,426	,194	,265	,287	,408	,474	,515	,520	,188	,253
	Positivo	,314	,204	,347	,242	,239	,426	,194	,188	,287	,408	,474	,515	,520	,177	,253
	Negativo	-,335	-,228	-,300	-,329	-,161	-,421	-,167	-,265	-,223	-,238	-,294	-,342	-,349	-,188	-,228
Estadístico de prueba	,335	,228	,347	,329	,239	,426	,194	,265	,287	,408	,474	,515	,520	,188	,253	
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	

	V4.1	V4.2	V4.3	V4.4	V4.5	V4.6	V4.7	V4.8	V4.9	V5.1	V5.2	V5.3	
N	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	,95	1,04	3,94	1,00	1,01	1,02	1,00	1,01	1,90	,59	,44	,42
	Desviación estándar	,220	,196	7,134	,042	,095	,140	,060	,112	,370	,492	,496	,494
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,491	,539	,495	,515	,529	,532	,520	,525	,487	,389	,374	,384
	Positivo	,404	,539	,495	,515	,529	,532	,520	,525	,378	,294	,374	,384
	Negativo	-,491	-,427	-,381	-,483	-,462	-,454	-,476	-,468	-,487	-,389	-,309	-,298
Estadístico de prueba	,491	,539	,495	,515	,529	,532	,520	,525	,487	,389	,374	,384	
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.¹¹⁷

V5.3 Si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (dependiente total)

Tabla A.9. Estadísticos descriptivos variables de la dimensión empleo

		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
V11	El puesto que desempeña ¿se adecua a su nivel académico?	554	1,19	,338	1	2
V14	Grado de satisfacción con el empleo	554	3,54	,739	1	5
V18	Factor considerado más importante en la elección del puesto de trabajo	554	2,34	1,175	0	5
V13.1	Grado de importancia de aspectos laborales. Oportunidad para aprender cosas	554	4,02	,649	2	5
V13.2	Grado de importancia de aspectos laborales. Buenas relaciones interpersonales....	554	3,87	,700	1	5
V13.3	Grado de importancia de aspectos laborales. Horario flexible	554	4,03	,726	1	5
V13.4	Grado de importancia de aspectos laborales. Desarrollarte como persona	554	3,99	,724	1	5
V13.5	Grado de importancia de aspectos laborales. Un trabajo que realmente te gusta	554	4,15	,662	2	5
V13.6	Grado de importancia de aspectos laborales. Buen sueldo	554	3,65	,801	1	5
V13.7	Grado de importancia de aspectos laborales. Independencia y autonomía	554	3,88	,731	1	5
V13.8	Grado de importancia de aspectos laborales. Me proporciona autonomía y estatus	554	3,47	,863	1	7
V13.9	Grado de importancia de aspectos laborales. Me mantiene ocupada	554	2,81	1,018	1	5
V13	Centralidad empleo	554	2,46	2,043	1	35

Tabla A.10. Variables de la dimensión empleo. Prueba de Kolmogorov-Smirnov¹¹⁸

		V11	V14	V18	V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.5	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9	C
N		554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,19	3,54	2,34	4,02	3,87	4,03	3,99	4,15	3,65	3,88	3,47	2,81	2,46
	Desviación estándar	,338	,739	1,175	,649	,700	,726	,724	,662	,801	,731	,863	1,018	2,043
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,357	,186	,189	,264	,232	,232	,236	,257	,228	,225	,283	,184	,393
	Positivo	,357	,186	,189	,264	,232	,232	,236	,257	,228	,225	,283	,184	,393
	Negativo	-,289	-,170	-,138	-,183	-,180	-,195	-,177	-,233	-,167	-,172	-,219	-,122	-,389
Estadístico de prueba		,357	,186	,189	,264	,232	,232	,236	,257	,228	,225	,283	,184	,393
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal.														
b. Se calcula a partir de datos.														
c. Corrección de significación de Lilliefors.														

¹¹⁸ V11. Adecuación del puesto de trabajo a la formación académica, V14. Grado de satisfacción con el empleo, V13 Centralidad del empleo: V13.1 Oportunidad para aprender cosas. V13.2 Buenas relaciones interpersonales (compañeros, jefes, etc.), V13.3 Horario flexible, V13.4 Desarrollarte como persona, V13.5 Un trabajo que realmente te gusta, V13.6. Buen sueldo, V13.7 Independencia y autonomía, V13.8 Me proporciona autoestima y estatus, V13.9 Me mantiene ocupado/a.

Tabla A.11. Estadísticos descriptivos variables de la dimensión conflicto inter-rol

		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
V15.1	Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costo y agobiante	554	2,97	1,062	1	5
V15.2	Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar	554	2,92	,950	1	5
V15.3	Me siento frustrada en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar	554	2,18	,938	1	5
V15.4	He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares	554	2,64	1,119	1	5
V15.5	Me siento incómoda por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión	554	2,57	1,090	1	5
V15.6	Mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares	554	2,60	1,051	1	5
V15	Relación_Trabajo_Familia	554	2,65	,704	1	5

Tabla A.12 Variables de la dimensión conflicto inter-rol¹¹⁹. Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15.6	T-F
N	554	554	554	554	554	554	554
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,97	2,92	2,18	2,64	2,57	2,6475
	Desviación estándar	1,062	,950	,938	1,119	1,090	,70417
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,217	,208	,300	,248	,255	,185
	Positivo	,217	,208	,300	,248	,255	,185
	Negativo	-,130	-,131	-,186	-,160	-,166	-,114
Estadístico de prueba	,217	,208	,300	,248	,255	,249	,185
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal.							
b. Se calcula a partir de datos.							
c. Corrección de significación de Lilliefors.							

119

V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante

V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar

V15.3 Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar

V15.4 He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares

V15.5 Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión

Tabla A.13. Estadísticos descriptivos variables de la dimensión satisfacción roles vitales

		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
V17.1	Rol empleo	554	2,96	1,477	0	5
V17.2	Rol doméstico	554	2,74	1,412	0	5
V17.3	Rol maternal	554	2,76	1,727	0	5
V17.4	Rol amigos	554	2,92	1,506	0	5
V17.5	Rol pareja	554	3,01	1,693	0	5
V17.6	Rol carrera profesional	554	2,75	1,468	0	5

Tabla A.14. Dimensión satisfacción con roles vitales. Prueba de Kolmogorov-Smirnov¹²⁰

		V17.1	V17.2	V17.3	V17.4	V17.5	V17.6
N		554	554	554	554	554	554
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,96	2,74	2,76	2,92	3,01	2,75
	Desviación estándar	1,477	1,412	1,727	1,506	1,693	1,468
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,286	,238	,202	,256	,225	,216
	Positivo	,159	,141	,171	,135	,143	,132
	Negativo	-,286	-,238	-,202	-,256	-,225	-,216
Estadístico de prueba		,286	,238	,202	,256	,225	,216
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

120

V17.1 Rol empleo

V17.2 Rol doméstico

V17.3 Rol maternal

V17.4 Rol amigos

V17.5 Rol pareja

V17.6 Rol carrera profesional

Tabla A.15. Estadísticos descriptivos variables de la dimensión conciliación

		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
V32	Opinión acerca de las funciones domésticas	554	1,31	,399	1	4
V33	Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo	554	2,72	,999	0	5
V34	Dispone de información acerca de las medidas de conciliación	554	1,35	,440	0	2
V19.1	Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia	554	2,53	1,351	0	5
V19.2	Tengo tiempo suficiente para mí mismo/misma	554	2,08	1,274	0	5
V19.3	Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria	554	2,42	1,283	0	5
V20.5	Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre	554	2,54	1,473	0	5
V20.6	El trabajo dificulta del cuidado de mi familia	554	2,25	1,319	0	5
V20.7	Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo	554	2,54	1,550	0	5
V20.9	El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo/misma	554	2,55	1,566	0	8
V19	Conciliación	554	2,3410	1,22058	,00	5,00
V20	Dificultades Conciliación	554	2,4689	1,35987	,00	5,00

Tabla A.16. Dimensión conciliación. Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	V32	V33	V34	V19.1	V19.2	V19.3	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9	C	D	
N	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,31	2,72	1,35	2,53	2,08	2,42	2,54	2,25	2,54	2,55	2,3410	2,4689
	Desviación estándar	,399	,999	,440	1,351	1,274	1,283	1,473	1,319	1,550	1,566	1,22058	1,35987
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,296	,205	,252	,201	,172	,208	,135	,191	,125	,122	,191	,127
	Positivo	,296	,192	,252	,134	,130	,158	,116	,138	,105	,112	,119	,115
	Negativo	-,218	-,205	-,202	-,201	-,172	-,208	-,135	-,191	-,125	-,122	-,191	-,127
Estadístico de prueba	,296	,205	,252	,201	,172	,208	,135	,191	,125	,122	,191	,127	
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla A.17. Estadísticos descriptivos dimensión salud auto-percibida

	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
D0 rec ¿Cómo diría usted que es su salud comparada con la de hace un año?	554	46,5070	15,62060	,00	100,00
D1_Función_Física	554	11,34499	11,601938	,000	72,222
D2_Rol_Físico	554	21,3133	21,05991	,00	100,00
D3_Dolor_Corporal	554	75,8176	20,11569	,00	100,00
D4_Salud_General	554	57,0077	13,32478	10,00	90,00
D6_Función_Social	554	82,6767	16,95981	12,50	100,00
D7_Rol_Emocional	554	14,8944	17,67303	,00	100,00
D8_Salud_Mental	554	38,7937	10,86815	,00	75,00
D5_Vitalidad	554	45,8577	11,90650	,00	91,67
Salud	554	43,8015	4,66128	31,16	61,77

Tabla A.18. Dimensión salud-auto-percibida. Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	D0	D1_Función_Física	D2_Rol_Físico	D3_Dolor_Corporal	D4_Salud_General	D6_Función_Social	D7_Rol_Emocional	D8_Salud_Mental	D5_Vitalidad	Salud
N	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
Parámetros normales ^a	Media 46,5070	11,34499	21,3133	75,8176	57,0077	82,6767	14,8944	38,7937	45,8577	43,8015
Desviación estándar ^b	15,62060	11,601938	21,05991	20,11569	13,32478	16,95981	17,67303	10,86815	11,90650	4,66128
Máximas diferencias extremas	Absoluta ,323	,267	,214	,258	,149	,200	,215	,158	,236	,106
Positivo	,323	,267	,214	,115	,051	,154	,215	,135	,126	,095
Negativo	-,314	-,164	-,156	-,258	-,149	-,200	-,200	-,158	-,236	-,106
Estadístico de prueba	,323	,267	,214	,258	,149	,200	,215	,158	,236	,106
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

Se calcula a partir de datos.

Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo VI. Contrastes de hipótesis

Tabla A.19. Perfiles sociodemográficos empleados/as públicos según sexo, edad y auto esquema de género

		< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género							
		H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I				
V4	<3 años	98,80%	1	46,60%	49,60%	1,60%	0,70%	9,80%	11,90%	19,10%	23,40%	17,30%	12,90%	0,70%	38,40%	42,60%	16,10%
		1,20%	2	0,50%	0,50%	0%	0%	0,20%	0,50%	0%	0%	0,20%	0%	0,00%	0,70%	0,50%	0,00%
	3-6 años	97,20%	1	46,60%	48,70%	1,60%	10,30%	19,20%	16,80%	0,20%	12,40%	22,70%	12,60%	0,70%	38,60%	41,00%	16,20%
		2,60%	2	0,90%	1,60%	0,00%	0,00%	0,20%	0,70%	0,50%	0,00%	0,70%	0,50%	0,00%	0,90%	2,00%	0,40%
		0,20%	3	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%
	6-8 años	11,40%	1	6,50%	4,90%	0,20%	1,60%	3,50%	1,20%	0,00%	1,60%	2,10%	1,20%	0,00%	4,90%	4,20%	2,50%
		0,90%	2	0,50%	0,50%	0,00%	0,20%	0,20%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,20%	0,00%	0,40%	0,40%	0,00%
		87,50%	3	40,80%	44,80%	1,40%	8,40%	15,70%	16,60%	0,70%	10,50%	21,00%	11,70%	0,70%	34,10%	38,60%	14,10%
		0,20%	más														
	8-10 años	99,80%	1	47,80%	50,10%	1,60%	10,30%	19,40%	17,80%	0,70%	12,40%	23,40%	12,90%	0,70%	39,40%	43,10%	16,60%
		0,20%	2	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%
	10-12 años	99,10%	1	47,10%	50,10%	1,40%	10,30%	19,20%	17,50n %	0,70%	12,40%	23,10%	13,10%	0,70%	39,40%	43,10%	15,90%
		0,90%	2	0,70%	0,20%	0,20%	0,00%	0,20%	0,20%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,70%
	12-14 años	98,40%	1	46,90%	49,70%	1,60%	10,30%	18,20%	17,80%	0,70%	12,10%	23,40%	12,90%	0,70%	38,80%	43,00%	16,10%
		1,60%	2	0,90%	0,70%	0,00%	0,00%	1,20%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,20%	0,00%	0,50%	0,20%	0,50%
			3											0,00%	0,20%	0,00%	0,00%

				< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género				
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I	
14-16 años	99,80%	1	47,80%	50,10%	1,60%	10,30%	19,40%	17,80%	0,70%	12,40%	23,40%	12,90%	0,70%	39,40%	43,00%	16,60%
	0,20%	2	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,20%	0,20%	0,00%
16-18 años	99,80%	1	47,80%	50,10%	1,60%	10,30%	19,40%	17,80%	0,70%	12,40%	23,40%	12,90%	0,70%	39,20%	42,80%	16,60%
	0,20%	2	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,20%	0,40%	0,00%
		3											0,00%	0,20%	0,00%	0,00%
> 18 años	12,50%	1	6,00%	6,50%	0,50%	0,90%	2,80%	1,90%	0,00%	1,20%	3,30%	2,10%	0,00%	4,70%	4,20%	3,10%
	85,80%	2	41,10%	42,90%	1,20%	9,30%	16,60%	15,00%	0,70%	11,00%	20,10%	10,50%	0,70%	33,90%	38,30%	13,50%
	1,40%	3	0,70%	0,70%	0,00%	0,00%	0,00%	0,70%	0,00%	0,20%	0,00%	0,50%	0,00%	0,70%	0,50%	0,00%
	0,20%	4	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,20%	0,00%
V5	no dependiente	0	20,0%	23,4%	,7%	,2%	3,5%	5,1%	7,5%	12,1%	8,9%	5,4%	0,20%	14,60%	10,50%	15,50%
		1	27,8%	26,9%	,9%	,5%	6,8%	7,2%	11,9%	11,2%	8,9%	7,7%	0,50%	24,90%	32,70%	1,10%
	dependiente parcial	0	25,8%	27,4%	,7%	,2%	4,0%	6,8%	11,2%	13,6%	10,7%	6,1%	0,70%	16,40%	23,60%	15,50%
		1	22,0%	23,0%	,9%	,5%	6,3%	5,6%	8,2%	9,8%	7,0%	7,0%	0,00%	23,10%	19,50%	1,10%
	dependiente total	0	26,9%	29,0%	,9%	,2%	4,2%	6,5%	11,4%	15,2%	11,2%	6,3%	0,70%	17,90%	24,20%	15,50%
	1	20,9%	21,3%	,7%	,5%	6,1%	5,8%	7,9%	8,2%	6,5%	6,8%	0,00%	21,70%	19,00%	1,10%	

Tabla A.20. Perfiles socio-laborales empleados/as públicos, según sexo, edad y auto esquema de género

	< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género					
	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I		
No trabaja por motivos familiares	6,00%	6,70%	0,20 %	0,20 %	1,40 %	1,60%	2,60%	3,70%	1,90%	1,20%	0,00 %	4,70%	4,20%	2,50%
Desempleado/a	3,20%	3,20%	0,20 %	0,00 %	0,70 %	0,90%	0,90%	1,90%	1,40%	0,50%	0,00 %	2,00%	2,90%	0,90%
Trabaja media jornada	22,50 %	38,50 %	1,20 %	0,50 %	8,20 %	9,60%	15,70 %	16,80 %	13,80 %	10,70 %	0,70 %	31,90 %	35,00 %	12,80 %
Trabaja jornada completa	0,90%	1,90%	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,20%	0,20%	0,90%	0,70%	0,70%	0,00 %	0,90%	1,10%	0,40%
1. P.A.S. Funcionario Grupo A1 A2	1,90%	0,70%	0,20 %	0,00 %	0,50 %	0,20%	0,50%	0,20%	0,70%	0,20%	0,00 %	1,10%	0,90%	0,40%
2. P.A.S. Funcionario Grupo C1 y C2	4,20%	5,60%	0,00 %	0,00 %	0,90 %	1,40%	1,90%	2,10%	1,40%	2,10%	0,00 %	2,30%	4,30%	2,50%
3. P.A.S. Funcionario Grupo E														
4. P.A.S. Laboral Grupo I y II	2,30%	1,20%	0,20 %	0,00 %	0,00 %	0,50%	1,40%	0,70%	0,70%	0,00%	0,00 %	1,10%	0,90%	1,40%
5. P.A.S. Laboral Grupo III y IV	7,90%	7,40%	0,70 %	0,00 %	0,90 %	1,60%	2,80%	4,00%	3,70%	1,60%	0,20 %	5,40%	5,60%	2,20%
6. P.A.S. Laboral Grupo V	0,50%	0,00%	0,00 %	0,00 %	0,20 %	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00 %	0,00%	0,40%	0,00%
7. Profesorado Funcionario Catedrático/a de Universidad	3,20%	2,80%	0,00 %	0,00 %	1,20 %	1,40%	0,90%	0,70%	1,20%	0,70%	0,00 %	1,60%	2,20%	1,30%
8. Profesorado Funcionario Titular de Universidad y asimilados	7,90%	8,80%	0,00 %	0,00 %	0,50 %	2,30%	4,40%	4,90%	3,50%	1,20%	0,00 %	6,70%	6,10%	2,90%
9. Profesorado Funcionario Titular de Escuela Universitaria	0,50%	1,20%	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,50%	0,20%	0,70%	0,20%	0,00%	0,00 %	0,90%	0,40%	0,20%
10. Profesores Ayudantes	2,10%	2,60%	0,00 %	0,20 %	0,20 %	1,40%	1,40%	0,20%	0,70%	0,50%	0,20 %	1,80%	1,80%	0,40%

			< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
11. Profesorado Ayudantes Doctores	1,60%	1,20%												
12. Profesorado Colaborador	4,20%	2,10%	0,20 %	0,00 %	0,00 %	0,50%	0,70%	0,00%	0,70%	0,70%	0,00 %	1,40%	1,10%	0,20%
13. Profesorado Contratado Doctores	0,90%	2,60%	0,00 %	0,20 %	1,60 %	0,20%	1,20%	0,90%	1,40%	0,70%	0,00 %	3,80%	2,20%	0,70%
14. Profesorado Asociado	1,40%	2,80%	0,00 %	0,00 %	0,20 %	0,50%	0,20%	1,40%	0,50%	0,70%	0,00 %	1,60%	2,20%	0,40%
15. Profesorado Sustituto Interino	0,00%	1,20%	0,00 %	0,20 %	1,20 %	0,20%	0,00%	0,70%	0,20%	1,60%	0,00 %	2,20%	1,40%	0,50%
16. P.A.S. Funcionario Interino	0,90%	0,70%	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,50%	0,00%	0,70%	0,00%	0,00%	0,00 %	0,70%	0,00%	0,20%
Tiempo parcial	2,60%	3,70%	0,00 %	0,00 %	1,40 %	0,70%	0,50%	1,90%	0,70%	1,20%	0,00 %	3,20%	3,10%	0,40%
Tiempo completo	42,20 %	42,50 %	1,60 %	0,70 %	8,60 %	10,50 %	17,80 %	19,90 %	15,20 %	10,70 %	0,50 %	33,20 %	36,50 %	15,50 %
Exclusiva	3,00%	4,20%	0,00 %	0,00 %	0,20 %	1,20%	1,20%	1,60%	1,90%	1,20%	0,20 %	3,10%	3,60%	0,70%
< 17.000 euros	5,10%	7,20%	,2% %	,2% %	1,6% %	1,6% %	2,1% %	3,7% %	1,2% %	1,6% %	0,40 %	4,70%	3,40%	2,50%
17.000-33.000 euros	15,30 %	16,70 %	,2% %	,2% %	3,3% %	4,7% %	7,0% %	6,1% %	5,6% %	5,1% %	0,00 %	11,70 %	14,30 %	4,50%
33.000-43.000 euros	26% %	27,60 %	0,0% %	0,0% %	1,6% %	1,6% %	2,6% %	3,7% %	4,4% %	1,6% %	0,40 %	16,20 %	19,70 %	6,30%
43.000--53.000 euros	8,40%	7,20%	,7% %	0,0% %	0,0% %	2,8% %	1,2% %	1,4% %	1,9% %	,9% %	0,00 %	3,60%	3,10%	1,30%
> 53.000 euros	3,70%	5,10%	0,0% %	,2% %	1,2% %	,7% %	1,9% %	1,4% %	1,6% %	,9% %	0,00 %	3,20%	2,70%	2,00%

Tabla A.21. Perfiles académicos empleados/as públicos según sexo, edad y auto esquema de género

	< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género					
	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I		
Estudios Primarios	3,40%	2,50%	0,00%	0,00%	0,60%	0,90%	1,40%	0,30%	1,40%	1,40%	0,20%	1,50%	3,70%	0,70%
Formación Profesional	3,70%	3,10%	0,00%	0,00%	0,90%	0,00%	2,00%	2,60%	0,90%	0,60%	0,20%	2,80%	3,50%	1,50%
Bachiller	3,10%	2,80%	0,00%	0,00%	0,30%	0,30%	1,40%	1,40%	1,40%	0,90%	0,00%	2,40%	3,30%	0,90%
Diplomatura/Grado	2,50%	3,10%	0,00%	0,00%	0,90%	0,30%	0,90%	0,90%	0,90%	2,00%	0,00%	2,20%	3,30%	2,00%
Licenciatura	7,30%	9,60%	0,00%	0,60%	0,90%	1,40%	2,80%	6,00%	4,00%	1,40%	0,00%	7,40%	7,80%	3,50%
Máster	2,50%	3,90%	0,30%	0,00%	0,60%	0,90%	1,10%	1,70%	0,60%	1,40%	0,00%	2,40%	2,60%	1,50%
Varias	24,20%	25,90%	0,60%	0,30%	6,80%	8,00%	9,90%	10,80%	7,70%	6,50%	0,20%	20,20%	19,30%	7,00%
Si	32,5	32	0,70%	0,70%	6,50%	9,10%	12,60%	13,80%	13,60%	7,90%	0,70%	34,70%	37,40%	13,20%
No			0,20%	0,00%	2,30%	0,90%	4,00%	6,10%	2,30%	2,80%	0,70%	39,50%	43,10%	16,60%

Tabla A.22. Perfiles formativos empleados/as públicos según sexo, edad y auto esquema de género

		< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género						
		H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I			
V12.1	Universidad de Sevilla fuera de horario de trabajo	Hasta 20 horas	7,50%	6,50%	0,20%	0,00%	2,90%	2,00%	2,40%	2,20%	2,40%	2,00%	0,00%	8,50%	6,00%	0,40%
		De 20 a 30 horas	5,80%	6,50%	0,00%	0,50%	1,20%	2,00%	2,20%	3,20%	2,40%	1,00%	0,20%	5,00%	6,00%	0,00%
		De 30 a 40 horas	1,50%	5,30%	0,00%	0,00%	0,00%	1,20%	0,50%	2,40%	1,00%	1,70%	0,20%	4,40%	3,00%	0,20%
		De 40 a 50 horas	0,50%	1,50%	0,00%	0,00%	0,20%	0,20%	0,00%	0,50%	0,20%	0,70%	0,00%	0,80%	0,60%	0,20%
		Más de 50 horas	7,50%	5,80%	0,00%	0,20%	1,00%	1,00%	4,10%	2,70%	2,40%	2,00%	0,00%	7,10%	6,30%	0,00%
V12.2	Universidad de Sevilla en horario de trabajo	Hasta 20 horas	31,20%	32,00%	0,20%	0,00%	2,40%	2,90%	3,20%	3,40%	2,40%	2,70%	0,20%	8,70%	8,70%	0,40%
		De 20 a 30 horas	8,00%	9,20%	0,00%	0,00%	0,50%	0,70%	1,00%	1,00%	1,20%	0,50%	0,00%	2,20%	2,40%	0,00%
		De 30 a 40 horas	2,70%	2,20%	0,00%	0,00%	0,20%	0,70%	1,20%	1,00%	0,50%	0,70%	0,00%	2,60%	1,80%	0,00%
		De 40 a 50 horas	1,90%	2,40%	0,20%	0,00%	0,50%	1,20%	1,70%	2,00%	2,20%	0,70%				
		Más de 50 horas	4,60%	3,90%	1,70%	0,70%	10,70%	12,20%	19,00%	23,20%	18,30%	12,70%	0,00%	4,60%	3,80%	0,00%
V12.3	Otra Institución fuera de horario de trabajo	Hasta 20 horas	5,80%	6,50%	0,00%	0,00%	1,20%	1,70%	2,90%	3,70%	2,00%	1,00%	0,00%	6,30%	6,90%	0,00%
		De 20 a 30 horas	0,70%	1,20%	0,00%	0,00%	0,50%	1,00%	0,00%	0,20%	0,20%	0,00%	0,00%	0,80%	0,80%	0,00%
		De 30 a 40 horas	0,50%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%	0,00%	0,00%	0,50%	0,00%	0,00%	1,00%	0,40%	0,00%
		De 40 a 50 horas	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%
		Más de 50 horas	3,40%	3,60%	0,00%	0,20%	0,50%	0,20%	2,20%	1,70%	0,70%	1,50%	0,00%	3,80%	2,80%	0,20%

		< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género					
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
V12.4 Otra Institución dentro del horario de trabajo	Hasta 20 horas	4,40%	5,80%	0,00%	0,00%	0,70%	1,70%	1,50%	2,90%	2,20%	1,20%	0,00%	5,20%	5,80%	0,00%
	De 20 a 30 horas	0,70%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,40%	0,40%	0,00%
	De 30 a 40 horas	0,20%	0,70%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,50%	0,20%	0,00%	0,00%	0,80%	0,20%	0,00%
	De 40 a 50 horas	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%
	Más de 50 horas	0,70%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%	0,50%	0,20%	0,00%	0,00%	1,00%	0,20%	0,00%
V12.5 Materia de Igualdad	Hasta 20 horas	3,60%	6,10%	0,00%	0,00%	1,00%	2,00%	1,50%	2,70%	1,50%	1,20%	0,00%	5,00%	5,80%	0,00%
	De 20 a 30 horas	0,20%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,40%	0,20%	0,00%
	De 30 a 40 horas														
	De 40 a 50 horas	1,00%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,00%
	Más de 50 horas	1,00%	0,50%	0,00%	0,00%	0,50%	0,00%	0,50%	0,00%	0,00%	0,50%	0,00%	1,00%	0,40%	0,00%

Tabla A.23. Centralidad del empleo según sexo, edad y auto esquema de género

				< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género			
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
V13.1 Oportunidad para aprender cosas	1= nada importante			3,86	4,67	4,31	4,12	4,01	4,03	4,16	4,05	4,5	4,24	3,98	3,59
	2= poco importante														
	3= moderadamente importante	5,30%	4,20%												
	4= muy importante	27,40%	33,70%												
	5= totalmente importante	15,10%	12,50%												
V13.2 Buenas relaciones interpersonales	1= nada importante	0,20%	0,00%	3,53	4,33	4,05	4,06	3,88	3,97	3,99	3,85	4	4,03	3,88	3,44
	2= poco importante														
	3= moderadamente importante	14,20%	15,80%												
	4= muy importante	22,50%	22,70%												
	5= totalmente importante	10,20%	11,40%												
V13.3 Horario flexible	1= nada importante	0,00%	0,20%	3,57	4,67	4,12	3,99	4,1	4,08	4,2	3,98	4,25	4,25	3,99	3,62
	2= poco importante	0,70%	1,60%												
	3= moderadamente importante	4,40%	4,20%												
	4= muy importante	18,60%	19,00%												
	5= totalmente importante	15,50%	15,30%												
V13.4 Desarrollarte como persona	1= nada importante	0,20%	0,20%	3,84	4,06	4,22	4,11	3,94	4,04	4		3,5	4,24	3,93	3,55
	2= poco importante	1,20%	0,50%												
	3= moderadamente importante	12,80%	14,40%												
	4= muy importante	21,10%	19,50%												
	5= totalmente importante	12,50%	15,80%												
V13. 5 Un trabajo que realmente te gusta	1= nada importante			3,89	4,67	4,42	4,39	4,15	4,16	4,15	4,1	4,16	4,10	4,12	3,7
	2= poco importante	0,20%	0,00%												
	3= moderadamente importante	3,90%	3,90%												
	4= muy importante	26,90%	27,90%												
	5= totalmente importante	16,70%	18,60%												
V13.6 Buen sueldo	1= nada importante	0,50%	0,70%	3,62	4,33	3,75	3,58	3,66	3,61	3,74	3,79	4,5	3,8	3,64	3,27
	2= poco importante	1,90%	2,10%												
	3= moderadamente importante	19,30%	21,10%												

	4= muy importante	17,40%	18,10%												
	5= totalmente importante	8,80%	8,40%												
V13.7 Independencia y autonomía	1= nada importante	0,50%	0,20%	3,53	4,33	3,98	4,08	3,84	3,94	3,93	3,88	4,75,	4,11	3,82	3,42
	2= poco importante	1,20%	0,70%												
	3= moderadamente importante	6,00%	5,80%												
	4= muy importante	30,20%	31,30%												
	5= totalmente importante	10,00%	12,30%												
V13.8 Me proporciona autoestima y estatus	1= nada importante	0,70%	0,90%	3,66	3,74	3,47	3,58	3,42	3,41	4,67		4,25	3,75	3,36	3,04
	2= poco importante	3,20%	3,00%												
	3= moderadamente importante	21,30%	21,60%												
	4= muy importante	16,50%	16,00%												
	5= totalmente importante	6,00%	8,60%												
V13.9 Me mantiene ocupada	1= nada importante	6,00%	4,60%	2,70	3,33	2,79	2,85	2,81	2,92	2,94	2,81	4	2,97	2,77	2,53
	2= poco importante	14,40%	19,50%												
	3= moderadamente importante	14,20%	12,10%												
	4= muy importante	10,20%	10,90%												
	5= totalmente importante	3,00%	3,20%												

Tabla A.24. Satisfacción con el empleo según sexo, edad y auto esquema de género

			< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
(1= nada satisfecho	0,20%	1,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	0,00%	0,90%	0,20%	0,50%	0,00%	0,50%	1,30%	0,00%
2= poco satisfecho	1,90%	2,80%	0,00%	0,00%	0,70%	0,90%	0,20%	1,20%	0,90%	0,70%	0,00%	2,20%	2,20%	0,20%
3= moderadamente satisfecho	13,50%	15,50%	0,50%	0,00%	3,00%	4,20%	5,10%	7,70%	5,10%	3,50%	0,20%	11,90%	11,70%	4,50%
4= muy satisfecho	28,10%	26,20%	0,70%	0,70%	5,60%	6,00%	12,80%	11,20%	9,80%	7,50%	0,50%	21,30%	24,90%	10,60%
5= totalmente satisfecho	4,20%	4,20%	0,50%	0,00%	0,90%	0,90%	1,20%	2,30%	1,60%	0,90%	0,00%	3,60%	3,10%	1,30%

Tabla A.25. Factor más importante en la elección del puesto de trabajo, según sexo, edad y auto esquema de género

		< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género					
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
V18	Que sea interesante	31,60%	38,00%	0,2%	0,0%	2,3%	1,2%	4,2%	5,8%	2,3%	3,0%	0,0%	13,4%	10,3%	4,5%
	Sueldo	4,90%	3,20%	0,2%	0,0%	2,3%	1,2%	4,2%	5,8%	2,3%	3,0%	0,4%	7,9%	14,3%	4,2%
	Condiciones laborales	18,90%	20,70%	1,2%	0,0%	2,8%	3,5%	5,6%	4,4%	4,2%	4,0%	,4%	9,0%	9,7%	4,2%
	Que sea compatible con las responsabilidades familiares	28,20%	24,00%	,2%	,5%	2,1%	2,6%	2,6%	3,5%	3,3%	2,6%	0,0%	7,0%	6,9%	2,9%
	Cercanía al domicilio	17,00%	18,00%	0,0%	0,0%	,2%	,2%	,2%	,7%	0,0%	,2%	0,0%	,4%	,7%	,5%

Tabla A.26. Percepción del conflicto inter-rol según sexo, edad y auto esquema de género

				< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género			
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante	Nada de acuerdo	4,20%	4,90%	1,71	4,33	2,95	2,6	2,7	2,54	2,74	2,26	3,14	3,14	2,96	2,58
	Poco de acuerdo	6,70%	9,00%												
	Moderadamente de acuerdo	20,40%	23,00%												
	Muy de acuerdo	9,50%	8,40%												
	Totalmente de acuerdo	7,00%	5,10%												
V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar	Nada de acuerdo	3,50%	3,00%	2,14	2,66	2,4	2,66	2,6	2,57	2,5	2,71	2,88	2,99	2,97	2,63
	Poco de acuerdo	10,20%	7,40%												
	Moderadamente de acuerdo	21,30%	25,10%												
	Muy de acuerdo	9,70%	10,40%												
	Totalmente de acuerdo	3,00%	4,40%												
V15.3 Me siento frustrada/o en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar	Nada de acuerdo	7,90%	13,20%	1,42	2,08	2,45	1,81	1,94	1,61	2,08		2,97	2,31	2,16	1,93
	Poco de acuerdo	22,70%	24,60%												
	Moderadamente de acuerdo	10,70%	8,40%												
	Muy de acuerdo	3,50%	3,70%												
	Totalmente de acuerdo	3,00%	0,50%												
V15.4 He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares	Nada de acuerdo	4,90%	8,60%	2,61	2,27	2,17	2,17	2,48		2,24		3,07	2,69	2,71	2,31
	Poco de acuerdo	23,70%	20,60%												
	Moderadamente de acuerdo	8,60%	10,20%												
	Muy de acuerdo	4,90%	6,00%												
	Totalmente de acuerdo	5,80%	4,90%												
V15.5 Me siento incómoda/o por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión	Nada de acuerdo	5,60%	8,60%	1,28	4,33	2,52	2,14	2,41	2,3	2,28	1,94	3,31	2,74	2,54	2,22
	Poco de acuerdo	22,00%	22,00%												
	Moderadamente de acuerdo	10,20%	9,30%												
	Muy de acuerdo	4,40%	6,70%												
	Totalmente de acuerdo	5,60%	3,70%												
V15.6 Mi desarrollo	Nada de acuerdo	4,40%	7,00%		3,66	2,54	2,2	2,39	2,14	2,38	2,07	3,31	2,76	2,59	2,24

profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares	Poco de acuerdo	22,00%	24,60%
	Moderadamente de acuerdo	11,40%	10,00%
	Muy de acuerdo	4,20%	5,60%
	Totalmente de acuerdo	5,80%	3,20%

Tabla A.27. Satisfacción con roles vitales, según sexo, edad y auto esquema de género

Categoría de análisis	Indicadores	H	M	< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género			
				H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
V17.1 Empleo	(1= nada satisfecho	0,50%	0,70%	2,71	3	2,88	3,34	2,97	3,06	2,82	2,98	3,5	3,58	3,36	0,4
	2= poco satisfecho	3,50%	1,40%												
	3= moderadamente satisfecho	4,90%	4,20%												
	4= muy satisfecho	13,50%	21,30%												
	5= totalmente satisfecho	4,20%	4,60%												
V17.2 Doméstico,	(1= nada satisfecho	0,70%	0,70%	2,14	2	2,9	2,94	2,79	2,93	2,61	2,71	3	3,37	3,11	0,29
	2= poco satisfecho	4,90%	4,60%												
	3= moderadamente satisfecho	18,30%	18,80%												
	4= muy satisfecho	14,80%	15,10%												
	5= totalmente satisfecho	1,20%	3,50%												
V17.3 Maternal	(1= nada satisfecho	11,10%	11,40%	2	3,33	3,22	3,08	2,87	2,9	2,6	2,59	1,5	3,37	3,21	0,23
	2= poco satisfecho	2,80%	1,90%												
	3= moderadamente satisfecho	10,20%	13,70%												
	4= muy satisfecho	13,90%	13,90%												
	5= totalmente satisfecho	8,10%	8,80%												
V17.4 Amigos	(1= nada satisfecho	1,90%	0,20%	2,71	3,66	3,18	3,16	3	3	2,85	2,78	3,75	3,54	3,31	0,37
	2= poco satisfecho	2,30%	4,60%												
	3= moderadamente satisfecho	14,40%	16,20%												
	4= muy satisfecho	15,80%	15,50%												
	5= totalmente satisfecho	5,80%	6,00%												
V17.5 Pareja	(1= nada satisfecho	1,40%	1,90%	1,71	2,33	3,02	3,22	3,17	3,07	3,08	3,01	4,25	3,76	3,34	0,32
	2= poco satisfecho	2,10%	3,90%												
	3= moderadamente satisfecho	9,00%	10,40%												
	4= muy satisfecho	15,80%	15,10%												
	5= totalmente satisfecho	10,00%	10,70%												
V17.6 Carrera profesional.	(1= nada satisfecho	1,40%	0,70%	2,28	2	2,77	3,04	2,84	2,78	2,69	2,71	3,25	3,41	3,07	0,35
	2= poco satisfecho	5,10%	6,30%												
	3= moderadamente satisfecho	17,40%	17,60%												

4= muy satisfecho	12,10%	13,50%
5= totalmente satisfecho	3,90%	4,40%

Tabla A.28. Percepción sobre las posibilidades de conciliación según sexo, edad y auto esquema de género

		< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género						
		H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I			
V19 Conciliación	media	2,28	2,46	2,14	1,77	2,17	2,57	2,32	2,39	2,32	2,59	2,75	2,88	2,60	0,33	
V19.1 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia	Nada de acuerdo	3,90%	1,60%	media		2,32	2,80	2,56	2,61	2,45	2,83	3,50	3,07	2,93	0,25	
	Poco de acuerdo	7,20%	6,30%													
	Moderadamente de acuerdo	19,00%	21,10%													
	Muy de acuerdo	8,60%	11,80%													
	Totalmente de acuerdo	1,60%	2,30%													
V19.2 Tengo tiempo suficiente para mí mismo	Nada de acuerdo	9,70%	6,50%	2		1,8		2,13		2,07		2,5	2,58	2,32	0,25	
	Poco de acuerdo	13,00%	15,30%													
	Moderadamente de acuerdo	12,30%	13,20%													
	Muy de acuerdo	4,90%	6,70%													
	Totalmente de acuerdo	0,90%	1,40%													
V19.3 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria		4,40%	1,60%													
	Nada de acuerdo			1,96		2,65		2,66		2,47		2,75	3,01	2,64	0,4	
	Poco de acuerdo	9,30%	11,60%													
	Moderadamente de acuerdo	19,00%	20,00%													
	Muy de acuerdo	6,70%	8,80%													
	Totalmente de acuerdo	1,20%	1,20%													

Tabla A.29. Percepción sobre las dificultades de conciliación, según sexo, edad y auto esquema de género

				< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género			
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
V20.5 Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre	Nada de acuerdo	2,60%	4,40%	2	4,33	2,77	2,7	2,77	2,51	2,6	2,27	3,5	3,07	2,93	0,25
	Poco de acuerdo	9,30%	8,10%												
	Moderadamente de acuerdo	13,20%	18,60%												
	Muy de acuerdo	9,50%	8,10%												
	Totalmente de acuerdo	5,80%	3,90%												
V20.6 El trabajo dificulta el cuidado de mi familia	Nada de acuerdo	2,80%	6,00%	3	3	2,2	2,2	2	2,18	2,32	2		2,75	2,57	0,17
	Poco de acuerdo														
	Moderadamente de acuerdo														
	Muy de acuerdo														
	Totalmente de acuerdo														
V20.7 Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo	Nada de acuerdo	14,20%	16,20%	2,14	2,71	2,53	4,67		2,7	2,51	2,23	3,75	3,08	2,9	0,28
	Poco de acuerdo	13,90%	15,10%		3		2,76		2,68		2,19				
	Moderadamente de acuerdo	13,90%	15,10%												
	Muy de acuerdo	5,60%	4,40%												
	Totalmente de acuerdo	3,70%	1,40%												
V20.9 El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo	Nada de acuerdo	3,9%	5,1%	2	3	2,89	2,76	2,68	2,68	2,4	2,19	4	3,06	2,96	0,18
	Poco de acuerdo	1,4%	2,8%												
	Moderadamente de acuerdo														
	Muy de acuerdo	9,5%	14,6%												

Muy de acuerdo	8,8%	8,6%
Totalmente de acuerdo	7%	5,6%

Tabla A.30. Percepción sobre la corresponsabilidad familiar y laboral, según sexo, edad y auto esquema de género

		< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género					
		H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I		
V32 Opinión acerca de las funciones domésticas	1. El reparto es equilibrado	29,90 %	71,40 %	33,30 %	88,60 %	37,70 %	50,90 %	77,10 %	51,00 %	69,70 %	50,00 %	0,40%	31,20 %	34,30 %	13,70 %
	2. La pareja tiene más tiempo de ocio	20,00 %	28,60 %	66,70 %	6,80%	50,90 %	13,30 %	13,30 %	35%	15,80 %	32,10 %	0,40%	8,30%	8,50%	2,90%
	3. Yo tengo más tiempo de ocio	0,20%	0%	0%	0,00%	1,90%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,20%	0%
		< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género					
		H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I		
V33 Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo	(Ninguna implicación=1,	5,60%	6,70%	0%	0%	1,20%	1,40%	3,30%	3,30%	1,90%	1,90%	0,00%	5,80%	4,30%	1,60%
	Poca implicación=2,	9,30%	10%	0,20%	0,20%	2,10%	3%	4%	4,20%	3,70%	1,90%	0,20%	6,70%	6,70%	3,10%
	Regular implicación=3,	22,70%	23,70%	0,70%	0,20%	5,40%	4,70%	7,90%	12,10%	8,90%	6,50%	0,40%	18,80%	24%	7,60%
	Bastante implicación=4,	7,90%	7,90%	0,70%	0%	1,20%	2,30%	3,70%	3,30%	2,30%	2,30%	0,20%	6,90%	6%	1,60%
	Mucha implicación=5)	2,10%	1,90%	0%	0,20%	0,20%	0,90%	0,90%	0,20%	0,90%	0,50%	0%	1,10%	1,60%	0,90%
		< 30 años		30-40 años		40-50 años		>50 años		Auto esquema de género					
		H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I		
V34 dispone de información acerca de las medidas de conciliación	sí	31,30%	36,70%	0,90%	0,70%	6,80%	8,60%	13,10%	17,50%	11,40%	9,10%	0,70%	26,50%	32,30%	11,90%
	no	16,20%	13,50%	0,70%	0%	3,30%	3,70%	6,30%	5,60%	6,30%	4%	0,00%	12,60%	10,30%	4,30%

Tabla A.31. Niveles de salud auto-percibida, según sexo, edad y auto esquema de género

Indicadores	% total			< 30 años		30-40 años		40-40 años		> 50 años		Auto esquema de Género			
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	A	F	I
				35,71	58,33	49,92	43,86	47,46	44,68	48,82	47,32	42,87	46,62	46,44	46,56
D1.rec	11,223	8,61	13,99	10,68	11,11	5,44	8,38	8,41	15,62	11,21	16,08	10,95	10,63	11,38	12,95
D2.rec	21,3133	19,61	22,92	9,82	47,91	19,77	21,73	18,71	23,3	22,11	21,71	17,82	19,64	22,53	22,14
D3.rec	75,8176	81,29	70,61	83,92	66,66	80,96	71,55	81,21	70,08	80,34	71,38	84,57	75,71	75,7	75,96
D4.rec	57,0077	55,9	57,86	49,35	68,33	57,65	54,15	56,08	58,44	54,72	60,37	67,04	57,58	56,16	57,39
D5.rec	45,8577	44,67	46,97	45,84	57,28	45,68	48,11	44,31	47,18	43,95	45,75	51,06	45,51	45,81	46,54
D6.rec	82,6767	84,93	80,44	83,92	70,83	84,37	80,55	85,04	79,88	83,07	84,11	86,29	83,72	82,34	80,9
D7.rec	14,8944	14,46	15,3	16,66		14,73	19,9	14,87	14,23	14,64	11,33	14,14	14,28	15,66	14,38
D8.rec	38,7937	38,13	39,41	38,58	46,13	39,45	39	38,05	38,94	37,52	40,17	38,71	38,85	39,23	37,49

Tabla A.32. Diferencias significativas variables sociodemográficas en función del sexo. Estadístico de prueba Chi-cuadrado

	V1	V3	V4.1	V4.2	V4.3	V4.4	V4.5	V4.6	V4.7	V4.8	V4.9	V5.1	V5.2	V5.3
Chi-cuadrado	192,589 ^a	827,018 ^b	1238,101 ^b	997,715 ^c	1174,072 _b	550,007 ^d	534,181 ^d	1060,617 ^c	546,029 ^d	1084,141 ^c	1134,448 _b	18,780 ^b	8,845 ^b	15,278 ^b
gl	2	5	3	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1
Sig. asintótica	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12.1	V12.2	V12.3	V12.4	V12.5			
Chi-cuadrado	398,960 ^c	636,982 ^d	423,256 ^e	167,235 ^b	412,55 _{9a}	198,567 ^b	454,347 ^f	644,101 ^g	1326,452 ^f	1726,516 ^f	1406,581 ^g			
gl	4	16	3	5	6	2	5	4	5	5	4			
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			

Tabla A.33. Diferencias significadas en variables sociodemográficas según edad y auto esquema de género. Estadístico de Prueba de Kruskal Wallis

Categoría de Análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V1	V4.2	La distribución de Responsabilidades familiares (de 3 a 6 años) es la misma entre las categorías de Edad	0,005	Rechace la hipótesis nula
	V4.8	La distribución de Responsabilidades familiares (de 16 a 18 años) es la misma entre las categorías de Edad	0,033	Rechace la hipótesis nula
	V5.1	La distribución de si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (no dependiente)	0,49	Rechace la hipótesis nula
	V5.2	La distribución de si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (dependiente parcial)	0,015	Rechace la hipótesis nula
	V5.3	La distribución de si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (dependiente total)	0,007	Rechace la hipótesis nula
	V7 Categoría Profesional	La distribución de Categoría Profesional es la misma entre las categorías de Edad	0,03	Rechace la hipótesis nula
Categoría de Análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V2	V4.1	La distribución de Responsabilidades familiares (menor de 3 años) es la misma entre las categorías de Sexo-Edad	0,16	Rechace la hipótesis nula
	V4.2	La distribución de Responsabilidades familiares (de 3 a 6 años) es la misma entre las categorías de Sexo-Edad	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V7 Categoría Profesional	La distribución de Categoría Profesional es la misma entre las categorías de Sexo-Edad	0,46	Rechace la hipótesis nula

Categoría de Análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V16	V4.5	La distribución de Responsabilidades familiares (de 10 a 12 años) es la misma entre las categorías de Auto esquema de Género	0,002	Rechace la hipótesis nula
	V5.1	La distribución de si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (no dependiente)	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V5.2	La distribución de si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (dependiente parcial)	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V5.3	La distribución de si existen otras personas que convivan en la unidad familiar (dependiente total)	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V7 Categoría Profesional	La distribución de Categoría Profesional es la misma entre las categorías de Auto esquema de Género	0,005	Rechace la hipótesis nula
	V8 Régimen de Dedicación	La distribución de Régimen de Dedicación es la misma entre las categorías de Auto esquema de Género	0,043	Rechace la hipótesis nula
	V12.1 Número de Horas de Formación No Reglada	La distribución de Número de horas de Formación No Reglada en la Universidad de Sevilla fuera de horario de trabajo es la misma entre las categorías de Auto esquema de Género	0,000	Rechace la hipótesis nula
	V12.2 Número de Horas de Formación No Reglada	La distribución de Número de horas de Formación No Reglada en la Universidad de Sevilla en horario de trabajo es la misma entre las categorías de Auto esquema de Género	0,000	Rechace la hipótesis nula
	V12.3 Número de Horas de Formación No Reglada	La distribución de Número de horas de Formación No Reglada en otra Institución fuera de horario de trabajo es la misma entre las categorías de Auto esquema de Género	0,000	Rechace la hipótesis nula
	V12.4 Número de Horas de Formación No Reglada	La distribución de Número de horas de Formación No Reglada en otra Institución dentro de horario de trabajo es la misma entre las categorías de Auto esquema de Género	0,000	Rechace la hipótesis nula
V12.5 Número de Horas de Formación No Reglada	La distribución de Número de horas de Formación en materia de Igualdad es la misma entre las categorías de Auto esquema de Género	0,000	Rechace la hipótesis nula	

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.34. Diferencias significativas satisfacción roles vitales según sexo. Estadísticos de prueba Chi-Cuadrado

	Sexo	V17.1	V17.2	V17.3	V17.4	V17.5	V17.6
Chi-cuadrado	192,589 ^a	330,527 ^b	303,487 ^b	185,625 ^b	235,762 ^b	183,047 ^b	207,585 ^b
gl	2	6	6	6	6	6	6
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.35. Diferencias significativas en la satisfacción roles vitales según edad y auto esquema de género. Estadístico de Prueba de Kruskal Wallis

Categoría de análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V16	V17.1	La distribución de Grado de satisfacción con el rol empleo es la misma entre las categorías	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V17.2	La distribución de Grado de satisfacción con el rol doméstico es la misma entre las categorías	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V17.3	La distribución de Grado de satisfacción con el rol maternal es la misma entre las categorías	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V17.4	La distribución de Grado de satisfacción con el rol amigos es la misma entre las categorías	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V17.5	La distribución de Grado de satisfacción con el rol pareja es la misma entre las categorías	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V17.6	La distribución de Grado de satisfacción con el rol carrera profesional es la misma entre las categorías	0,00	Rechace la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.36. Diferencias significativas en la centralidad del empleo según sexo. Estadísticos de prueba Chi-Cuadrado

	Sexo	V14	V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.5	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9	V14	V18
Chi-cuadrado	192,589 ^a	299,863 ^c	264,014 ^e	398,029 ^c	375,415 ^c	399,112 ^c	252,300 ^e	265,314 ^c	379,054 ^c	635,365 ^c	100,108 ^e	299,863 ^b	277,686 ^b
gl	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6
Sig. asintótica	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.37. Diferencias significativas en la centralidad del empleo según edad y auto esquema de género. Estadístico de prueba Prueba de Kruskal

Categoría de análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V1	V13	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Me mantiene ocupada es la misma entre las categorías de Edad	0,28	Rechace la hipótesis nula
	V14	La distribución del Grado de Satisfacción en el empleo es la misma entre las categorías de edad		No se puede calcular
V2.1	V14	La distribución del Grado de Satisfacción en el empleo es la misma entre las categorías de sexo-edad		No se puede calcular
V1	V18	La distribución del Factor más importante en la elección del puesto de trabajo es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
V2.1	V18	La distribución del Factor más importante en la elección del puesto de trabajo es la misma entre las categorías de sexo-edad		No se puede calcular
V16	V13.1	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Oportunidad para aprender cosas es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V13.2	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Buenas relaciones interpersonales es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V13.3	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Horario Flexible de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V13.4	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Desarrollarte como persona es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V13.5	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Un trabajo que realmente te gusta de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V13.6	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Buen sueldo es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V13.7	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Independencia y autonomía es la misma entre las categorías	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V13.8	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Me proporciona autonomía y estatus es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula

V16	V13.9	La distribución de Grado de importancia de aspectos laborales. Me mantiene ocupada es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V14	La distribución del Grado de Satisfacción en el empleo es la misma entre las categorías de auto esquema de género		No se puede calcular
	V18	La distribución del Factor más importante en la elección del puesto de trabajo es la misma entre las categorías de auto esquema de género		No se puede calcular

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.38. Diferencias significativas en la percepción del conflicto inter-rol según sexo. Estadístico de Prueba Chi Cuadrado

	Sexo	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	D15.6
Chi-cuadrado	192,589 ^a	85,227 ^b	138,079 ^b	163,487 ^b	76,563 ^b	82,975 ^b	1287,278 ^c
gl	2	5	5	5	5	5	33
Sig. asintótica	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.39. Diferencias significativas en la percepción del conflicto inter-rol según edad y auto esquema de género. Estadístico de Prueba de Kruskal Wallis.

Categoría de análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V2.1	V15.1	La distribución de Grado de conflicto inter-rol: Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante es la misma entre las categorías de sexo-edad	0,49	Rechace la hipótesis nula
	V15.3	La distribución de Grado de conflicto inter-rol: Me siento frustra en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar es la misma entre las categorías de sexo-edad	0,03	Rechace la hipótesis nula
V16	V15.1	La distribución de Grado de conflicto inter-rol: Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	V15.2	La distribución de Grado de conflicto inter-rol: Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar es la misma entre las categorías de sexo-edad	0,03	Rechace la hipótesis nula
	V15.3	La distribución de Grado de conflicto inter-rol: Me siento frustra en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.40. Diferencias significativas en la percepción sobre la conciliación según sexo. Estadístico de Prueba Chi-Cuadrado

	Sexo	V32	V33	V34	V19.1	V19.2	V19.3	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9
Chi-cuadrado	192,589 ^a	464,448 ^b	214,282 ^c	216,152 ^d	242,610 ^c	126,996 ^c	289,487 ^c	90,253 ^c	167,758 ^c	39,736 ^c	215,094 ^e
gl	2	4	6	3	6	6	6	6	6	6	8
Sig. asintótica	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.41. Diferencias significativas en la dimensión conciliación, en función de la edad y el auto esquema de género. Estadístico de Prueba de Kruskal Wallis

Categoría de análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V2.1	V32	La distribución de la opinión acerca de las funciones domésticas es la misma entre las categorías de sexo-edad	0,00	Rechace la hipótesis nula
V1°	V32	La distribución de la Opinión acerca de las funciones domésticas es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V33	La distribución de la Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V34	La distribución de Dispone de Información acerca de las medidas de conciliación es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V19.1	La distribución de Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V19.2	La distribución de Tengo tiempo suficiente para mí mismo es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V19.3	La distribución de Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V20.5	La distribución de Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V20.7	La de distribución de Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V20.9	La distribución de El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular

Categoría de análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V2.1	V32	La distribución de la Opinión acerca de las funciones domésticas es la misma entre las categorías de Sexo-Edad		No se puede calcular
	V33	La distribución de la Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo es la misma entre las categorías de Sexo-Edad		No se puede calcular
	V34	La distribución de Dispone de Información acerca de las medidas de conciliación es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V19.1	La distribución de Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia es la misma entre las categorías de Sexo-Edad		No se puede calcular
	V19.2	La distribución de Tengo tiempo suficiente para mí mismo es la misma entre las categorías de Edad		No se puede calcular
	V19.3	La distribución de Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria es la misma entre las categorías de Sexo-Edad		No se puede calcular
	V20.5	La distribución de Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre es la misma entre las categorías de Sexo-Edad		No se puede calcular
	V20.7	La de distribución de Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo es la misma entre las categorías de Sexo-Edad		No se puede calcular
	V20.9	La distribución de El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo es la misma entre las categorías de Sexo-Edad		No se puede calcular
Categoría de análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V16	V32	La distribución de la Opinión acerca de las funciones domésticas es la misma entre las categorías de Auto esquema de género		No se puede calcular
	V33	La distribución de la Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo es la misma entre las categorías de Auto esquema de género		No se puede calcular
	V34	La distribución de Dispone de Información acerca de las medidas de conciliación es la misma entre las categorías de Auto esquema de género		No se puede calcular
	V19.1	La distribución de Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia es la misma entre las categorías de Auto esquema de género		No se puede calcular

V19.2	La distribución de Tengo tiempo suficiente para mí mismo es la misma entre las categorías de Edad	No se puede calcular
V19.3	La distribución de Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria es la misma entre las categorías de Auto esquema de género	No se puede calcular
V20.5	La distribución de Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre es la misma entre las categorías de Auto esquema de género	No se puede calcular
V20.7	La de distribución de Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo es la misma entre las categorías de Auto esquema de género	No se puede calcular
V20.9.	La distribución de El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo es la misma entre las categorías de Auto esquema de género	No se puede calcular

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.42. Diferencias significativas en dimensiones de la salud auto-percibida en función del sexo. Estadísticos de prueba Chi-Cuadrado

	Sexo	D0	D1	D2	D3	D4	D6	D7	D8	D5	Salud
Chi-cuadrado	192,589 ^a	509,841 ^b	1477,040 ^c	1737,437 ^d	837,372 ^e	952,282 ^f	1240,390 ^g	1863,783 ^h	3867,773 ⁱ	3132,751 ^j	1548,166 ^k
gl	2	5	33	23	14	94	16	17	82	44	449
Sig. asintótica	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.43. Diferencias significativas en dimensiones de la salud auto-percibida en función de la edad y del auto esquema de género. Estadístico de prueba de Kruskal Wallis

Categoría de análisis	Tipo de variables	Hipótesis nula	Sig.	Decisión
V2	D1 Función Física	La distribución de Grado de salud percibida en D1 es la misma entre las categorías de edad	0,00	Rechace la hipótesis nula
V16	D0 ¿Cómo diría Vd. que es su salud comparada con la de hace un año?	La distribución de Grado de salud percibida en D0 es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	D1 Función Física	La distribución de Grado de salud percibida en D1 es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula
	D3 Dolor Corporal	La distribución de Grado de salud percibida en D3 es la misma entre las categorías de auto esquema de género	0,00	Rechace la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia

Anexo VII. Índices de Correlación

Tabla A.44. Análisis de correlación con variables sociodemográficas

	V1	V2	V3	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12.1	V12.2	V12.3	V12.4	V12.5	V2.1	V4.1	V4.2	V4.3	V4.4	V4.5	V4.6	V4.7	V4.8	V4.9	V5.1	V5.2	V5.3	V16	
V1	1,000	,037	,012	-,021	,035	,016	-,076	-,012	,053	,051	-,003	,010	,016	,035	,874**	-,087	,029	,050	,047	-,046	-,016	,047	,047	-,011	-,069	-,026	-,036	,005	
		,490	,798	,663	,464	,747	,113	,815	,271	,302	,959	,836	,744	,475	,000	,071	,549	,302	,325	,341	,735	,325	,325	,827	,151	,593	,459	,918	
	431	355	431	431	431	431	431	355	431	413	413	413	413	413	428	431	431	431	431	431	431	431	431	431	431	431	431	431	
V2	,037	1,000	,027	-,036	-,151**	,068	,073	,032	,050	,001	,037	-,023	,019	,009	,065	-,092	-,155**	,001	-,065	,021	-,031	-,050	,124*	-,081	-,043	-,015	-,050	,111*	
		,490	,586	,465	,002	,162	,134	,546	,308	,981	,450	,646	,708	,853	,223	,059	,001	,989	,181	,664	,524	,305	,011	,096	,373	,753	,304	,023	
	355	422	422	422	422	422	422	354	422	409	409	409	409	409	353	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	
V3	,012	,027	1,000	-,287**	-,077	,291**	-,119**	-,222**	,263**	,096*	,067	-,035	-,022	-,065	,040	-,121**	-,105*	,153**	,065	-,079	-,010	,021	,000	,076	,040	-,115**	-,096*	,033	
		,798	,586	,000	,070	,000	,005	,000	,000	,032	,137	,432	,619	,146	,407	,004	,013	,000	,127	,064	,810	,620	,998	,074	,348	,007	,023	,433	
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	
V6	-,021	-,036	-,287**	1,000	,012	-,187**	,167**	,211**	-,275**	-,005	,007	,019	,022	-,005	,016	-,021	,028	-,030	,040	,041	-,026	,012	,012	-,034	-,019	,055	,089*	-,036	
		,663	,465	,000	,782	,000	,000	,000	,000	,905	,882	,668	,620	,906	,740	,615	,512	,480	,342	,334	,546	,775	,777	,429	,662	,200	,036	,398	
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	
V7	,035	-,151**	-,077	,012	1,000	-,157**	,030	,219**	-,283**	-,110*	-,070	,053	,014	,028	,019	,222**	,149**	-,076	,024	,048	-,043	-,012	-,077	,202**	,097*	,130**	,137**	-,148**	
		,464	,002	,070	,782	,000	,474	,000	,000	,014	,118	,240	,754	,530	,694	,000	,000	,076	,568	,260	,313	,770	,070	,000	,022	,002	,001	,000	
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	
V8	,016	,068	,291**	-,187**	-,157**	1,000	,207**	-,281**	,298**	,099*	-,030	,011	,033	-,010	,045	-,128**	-,064	,200**	,078	-,049	,035	,040	-,008	,125**	,008	-,144**	-,144**	,012	
		,747	,162	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,027	,502	,808	,462	,832	,354	,002	,133	,000	,066	,247	,416	,351	,860	,003	,852	,001	,001	,777	
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	
V9	-,076	,073	-,119**	,167**	,030	,207**	1,000	,089	-,169**	,014	,031	,043	,068	,023	-,041	-,105*	-,040	-,003	,058	,085*	-,016	,015	-,012	,004	,075	,056	,085*	-,002	
		,113	,134	,005	,000	,474	,000	,056	,000	,749	,486	,344	,131	,614	,395	,013	,345	,939	,175	,045	,713	,718	,785	,922	,078	,186	,045	,967	
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	
V10	-,012	,032	-,222**	,211**	,219**	-,281**	,089	1,000	-,350**	-,044	,062	,148**	,135**	,143**	-,068	,084	,004	-,141**	-,022	,092*	,032	,001	,007	-,059	,072	,237**	,247**	-,073	
		,815	,546	,000	,000	,000	,056	,000	,379	,212	,003	,006	,004	,201	,072	,929	,002	,644	,050	,491	,980	,879	,208	,125	,000	,000	,118		
	355	354	460	460	460	460	460	476	460	406	406	406	406	406	352	460	460	460	460	460	460	460	460	460	460	460	460	460	
V11	,053	,050	,263**	-,275**	-,283**	,298**	-,169**	-,350**	1,000	,152**	,042	-,009	,024	-,030	,032	-,053	-,097*	,102*	-,033	,021	-,005	,028	-,030	,092*	-,054	-,166**	-,195**	,073	
		,271	,308	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,348	,835	,588	,509	,510	,215	,023	,017	,436	,628	,911	,510	,483	,030	,201	,000	,000	,086	
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	
V14	-,080	,018	-,118**	,049	,015	,067	,197**	,084	-,268**	-,055	-,030	-,028	-,090*	-,056	-,084	-,028	,005	-,062	,039	-,049	-,002	-,085*	-,040	-,038	-,046	-,034	-,021	,044	
		,097	,713	,006	,247	,724	,116	,000	,072	,000	,219	,501	,538	,045	,217	,083	,508	,902	,142	,355	,245	,966	,045	,343	,377	,276	,426	,628	,302
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	
V18	-,010	,023	-,067	,069	-,127**	-,162**	-,113**	,033	,036	,021	,007	,044	-,001	,020	-,014	,024	,036	-,091*	,030	,037	,035	,008	,003	-,036	-,046	-,031	-,015	,051	
		,833	,643	,116	,106	,003	,000	,008	,479	,395	,646	,874	,331	,978	,651	,779	,572	,403	,032	,479	,381	,406	,851	,938	,393	,285	,470	,721	,229
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	

	V1	V2	V3	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12.1	V12.2	V12.3	V12.4	V12.5	V2.1	V4.1	V4.2	V4.3	V4.4	V4.5	V4.6	V4.7	V4.8	V4.9	V5.1	V5.2	V5.3	V16
V32	,307**	-,037	,041	,059	,036	,099*	,060	-,073	,054	,011	,063	,035	,093*	,043	,251**	-,027	-,005	-,046	,021	-,066	,000	,060	,064	,003	,015	-,075	-,063	,025
	,000	,450	,339	,166	,392	,020	,158	,118	,208	,807	,158	,434	,039	,336	,000	,526	,910	,279	,617	,120	,996	,160	,134	,951	,716	,078	,141	,550
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V33	-,042	-,057	-,104*	,047	-,144**	-,042	-,043	-,002	-,024	,001	,022	-,010	-,040	,004	-,020	,014	,062	-,004	,028	-,042	,045	-,026	,001	,007	-,062	,002	-,003	,031
	,385	,241	,015	,265	,001	,324	,307	,965	,570	,978	,626	,830	,376	,923	,678	,748	,144	,919	,509	,327	,291	,545	,973	,874	,144	,971	,935	,470
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V34	-,028	,115*	,168**	-,001	-,287**	,120**	,018	-,107**	,201**	,101*	,049	,007	-,035	,002	,006	-,126**	-,009	-,011	-,041	-,048	,008	-,019	,044	,054	,011	-,024	-,027	-,039
	,560	,018	,000	,982	,000	,005	,680	,021	,000	,024	,273	,875	,441	,960	,909	,003	,831	,789	,331	,255	,852	,663	,296	,202	,801	,565	,529	,358
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V12.1	,051	,001	,096*	-,005	-,110*	,099*	,014	-,044	,152**	1,000	,491**	,430**	,354**	,354**	,079	-,014	,025	,114*	,073	-,092*	-,044	,020	,041	,085	,175**	,134**	,122**	-,276**
	,302	,981	,032	,905	,014	,027	,749	,379	,001		,000	,000	,000	,000	,111	,753	,581	,011	,105	,040	,325	,655	,360	,059	,000	,003	,006	,000
	413	409	496	496	496	496	496	406	496	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.2	-,003	,037	,067	,007	-,070	-,030	,031	,062	,042	,491**	1,000	,495**	,500**	,431**	,008	,021	,015	,017	,064	-,073	,009	,007	,063	,014	,208**	,185**	,197**	-,208**
	,959	,450	,137	,882	,118	,502	,486	,212	,348	,000		,000	,000	,000	,864	,647	,735	,699	,157	,105	,839	,869	,161	,751	,000	,000	,000	,000
	413	409	496	496	496	496	496	406	496	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.3	,010	-,023	-,035	,019	,053	,011	,043	,148**	-,009	,430**	,495**	1,000	,613**	,616**	,012	,087	,073	-,006	,098*	-,055	,008	,033	-,001	,041	,233**	,215**	,212**	-,158**
	,836	,646	,432	,668	,240	,808	,344	,003	,835	,000	,000		,000	,000	,811	,054	,104	,889	,029	,222	,856	,470	,979	,368	,000	,000	,000	,000
	413	409	496	496	496	496	496	406	496	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.4	,016	,019	-,022	,022	,014	,033	,068	,135**	,024	,354**	,500**	,613**	1,000	,745**	,058	,056	,039	-,034	-,018	-,041	-,007	,062	,026	-,047	,192**	,205**	,199**	-,132**
	,744	,708	,619	,620	,754	,462	,131	,006	,588	,000	,000	,000		,000	,244	,211	,388	,451	,684	,360	,868	,170	,567	,294	,000	,000	,000	,003
	413	409	496	496	496	496	496	406	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.5	,035	,009	-,065	-,005	,028	-,010	,023	,143**	-,030	,354**	,431**	,616**	,745**	1,000	,040	,054	-,017	,029	-,017	-,039	-,003	,067	,031	,035	,266**	,261**	,232**	-,108**
	,475	,853	,146	,906	,530	,832	,614	,004	,509	,000	,000	,000	,000		,420	,228	,710	,525	,699	,384	,952	,134	,496	,433	,000	,000	,000	,016
	413	409	496	496	496	496	496	406	496	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V13.1		-,074	-,125**	,049	,190**	-,173**	,044	,238**	-,222**	,164**	,169**	,169**	,178**	,207**	-,042	,056	,045	-,053	-,070	-,028	,022	,047	,041	-,022	,246**	,441**	,427**	-,412**
	,541	,129	,003	,252	,000	,000	,306	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,381	,187	,285	,210	,101	,511	,604	,272	,336	,608	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.2	,012	-,050	-,046	,000	,027	-,012	-,025	,074	-,093*	,286**	,167**	,190**	,183**	,186**	-,004	,081	,020	,045	-,065	-,013	-,004	-,002	-,049	-,015	,057	,235**	,229**	-,305**
	,804	,305	,280	,993	,529	,773	,551	,115	,029	,000	,000	,000	,000	,000	,933	,056	,639	,295	,127	,755	,923	,967	,246	,721	,178	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.3	-,057	-,044	-,042	,067	,047	-,093*	,043	,185**	-,115**	,265**	,236**	,183**	,206**	,204**	-,037	,084*	,027	-,008	-,075	-,006	,053	,078	-,001	,004	,183**	,362**	,350**	-,386**
	,238	,371	,329	,115	,271	,029	,310	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,451	,049	,530	,855	,077	,882	,216	,068	,989	,931	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.4	,036	-,027	-,085*	-,027	,095*	-,128**	,012	,150**	-,106*	,255**	,174**	,226**	,200**	,246**	,018	,092*	,042	-,011	-,075	-,027	,022	-,008	,016	,023	,205**	,384**	,358**	-,404**
	,455	,578	,045	,521	,025	,003	,773	,001	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,704	,031	,324	,795	,077	,528	,598	,858	,708	,593	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V1	V2	V3	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12.1	V12.2	V12.3	V12.4	V12.5	V2.1	V4.1	V4.2	V4.3	V4.4	V4.5	V4.6	V4.7	V4.8	V4.9	V5.1	V5.2	V5.3	V16
V13.5	,003	-,022	-,160**	,031	,168**	-,195**	,004	,273**	-,181**	,190**	,206**	,213**	,198**	,226**	-,057	,100*	,054	-,084*	,000	-,014	,042	,037	-,009	-,023	,211**	,383**	,371**	-,420**
	,947	,649	,000	,465	,000	,000	,932	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,241	,019	,208	,047	,995	,740	,329	,389	,828	,581	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.6	-,045	-,010	-,046	,007	-,052	-,037	-,088*	,008	,040	,180**	,124**	,112*	,052	,101*	-,023	,032	,030	,119**	,064	-,038	-,008	,091*	-,018	-,029	,029	,105*	,095*	-,161**
	,351	,840	,284	,869	,225	,379	,039	,856	,343	,000	,006	,012	,250	,024	,629	,453	,485	,005	,132	,371	,859	,033	,674	,502	,495	,013	,026	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.7	,029	-,008	-,110**	-,001	,101*	-,154**	-,048	,160**	-,099*	,233**	,208**	,188**	,173**	,250**	,013	,133**	-,012	-,053	,014	,006	,027	-,036	,029	,014	,166**	,340**	,315**	-,374**
	,550	,870	,010	,984	,017	,000	,260	,001	,020	,000	,000	,000	,000	,000	,789	,002	,771	,214	,734	,882	,527	,403	,495	,738	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.8	,046	-,015	-,035	-,107*	,006	-,044	,015	,157**	-,055	,176**	,150**	,156**	,146**	,173**	,001	-,005	-,038	-,043	,036	-,034	,045	,050	-,015	-,031	,148**	,269**	,227**	-,347**
	,337	,756	,416	,011	,885	,297	,716	,001	,197	,000	,001	,001	,001	,000	,985	,899	,367	,310	,404	,419	,286	,237	,729	,473	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.9	-,011	-,024	,011	-,057	-,124**	,021	,008	-,021	,075	,135**	,117**	,087	,127**	,122**	,024	,006	-,056	,023	,020	-,006	,022	,002	,038	-,061	,048	,079	,082	-,192**
	,822	,626	,792	,181	,003	,628	,847	,650	,078	,003	,009	,053	,005	,007	,624	,891	,190	,592	,639	,880	,610	,959	,375	,151	,258	,064	,053	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.1	-,077	,005	-,059	,095*	,143**	-,091*	,016	,083	-,120**	,113*	-,001	,005	,072	,008	-,117*	,046	,067	-,084*	-,069	-,040	,020	-,002	,013	,047	,057	,168**	,180**	-,206**
	,112	,917	,167	,025	,001	,032	,715	,075	,005	,012	,978	,919	,109	,853	,015	,285	,115	,049	,104	,347	,631	,968	,761	,273	,178	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.2	,057	-,017	-,009	,030	-,084*	-,041	,047	,063	-,051	,104*	,041	,093*	-,030	-,008	,069	,080	-,113**	-,020	,051	-,001	-,006	-,089*	,060	,054	,088*	,107*	,127**	-,157**
	,236	,735	,841	,477	,047	,340	,269	,176	,234	,020	,363	,038	,500	,852	,156	,060	,008	,645	,229	,986	,891	,037	,156	,202	,039	,012	,003	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.3	-,140**	-,050	-,055	-,009	,099*	-,085*	,047	,086	-,069	,101*	,071	,003	,056	,038	-,156**	,071	,100*	-,073	-,061	-,024	,052	-,010	,016	,048	,096*	,163**	,182**	-,250**
	,004	,310	,200	,831	,020	,045	,273	,065	,105	,024	,112	,954	,213	,404	,001	,097	,019	,086	,151	,568	,218	,819	,708	,263	,024	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.4	-,012	-,039	-,023	,013	,141**	-,001	,051	,017	-,061	,021	-,003	-,029	-,021	-,032	-,021	,016	,060	-,005	,068	-,005	,012	,001	-,038	,043	-,003	,007	,036	,009
	,804	,423	,590	,760	,001	,972	,231	,719	,152	,647	,938	,521	,644	,480	,663	,705	,160	,901	,111	,903	,785	,975	,378	,310	,943	,873	,393	,841
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.5	-,030	,000	-,008	-,005	,191**	-,062	,044	,041	-,080	-,034	-,091*	-,085	,000	-,063	-,059	-,011	,049	-,032	-,038	-,015	,043	-,008	-,029	,021	,007	,008	,027	-,046
	,538	,997	,856	,905	,000	,147	,303	,376	,061	,451	,044	,058	,999	,165	,220	,798	,251	,448	,375	,719	,317	,859	,493	,621	,867	,852	,525	,277
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.1	,093	-,061	-,067	,082	,077	-,073	,022	,174**	-,125**	,202**	,205**	,194**	,154**	,183**	,072	,064	,002	-,034	-,008	-,038	,014	,021	,053	,008	,244**	,389**	,394**	-,512**
	,053	,210	,117	,055	,072	,085	,612	,000	,003	,000	,000	,000	,001	,000	,137	,134	,960	,423	,854	,374	,738	,619	,214	,855	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.2	,043	-,090	-,048	,076	,056	-,046	,050	,135**	-,062	,306**	,317**	,275**	,238**	,240**	,034	,058	-,004	-,070	,003	-,062	-,007	,005	-,063	,036	,256**	,377**	,352**	-,530**
	,376	,066	,259	,073	,187	,283	,244	,004	,144	,000	,000	,000	,000	,000	,479	,175	,927	,101	,936	,142	,871	,909	,140	,402	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.3	,025	-,057	-,047	,028	,063	-,072	,017	,063	-,022	,211**	,211**	,184**	,155**	,166**	-,029	,095*	-,022	-,055	,033	-,090*	,005	-,005	-,018	,015	,269**	,355**	,347**	-,449**
	,602	,246	,265	,506	,136	,089	,688	,175	,606	,000	,000	,000	,001	,000	,546	,025	,604	,197	,437	,035	,903	,916	,671	,717	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V1	V2	V3	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12.1	V12.2	V12.3	V12.4	V12.5	V2.1	V4.1	V4.2	V4.3	V4.4	V4.5	V4.6	V4.7	V4.8	V4.9	V5.1	V5.2	V5.3	V16
V17.4	-,004	-,042	-,016	,058	,024	-,076	-,001	,081	-,072	,266**	,209**	,224**	,101*	,153**	-,047	,110**	,012	-,053	,037	-,052	-,009	-,062	,013	-,016	,248**	,321**	,312**	-,513**
	,939	,386	,714	,173	,579	,074	,984	,084	,089	,000	,000	,000	,025	,001	,327	,009	,782	,213	,378	,223	,825	,145	,763	,710	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.5	,006	-,091	,020	,040	,058	-,051	,000	,107*	-,060	,264**	,258**	,179**	,149**	,134**	,013	,115**	,066	-,054	,025	-,045	-,051	,016	,008	-,054	,312**	,267**	,295**	-,490**
	,898	,063	,631	,346	,170	,230	,997	,022	,156	,000	,000	,000	,001	,003	,784	,007	,119	,202	,564	,294	,231	,713	,854	,205	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.6	-,005	-,069	-,060	,073	,081	-,054	,036	,162**	-,142**	,170**	,224**	,173**	,181**	,193**	-,004	,074	,020	-,056	-,040	-,034	,040	,035	,082	,010	,303**	,401**	,398**	-,532**
	,918	,159	,161	,084	,057	,205	,399	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,927	,080	,635	,187	,342	,427	,346	,406	,053	,816	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19.1	,086	-,060	,003	,001	-,054	-,036	,024	,104*	,001	,267**	,307**	,200**	,076	,137**	,106*	,058	-,004	,028	,073	-,054	-,002	,005	,000	,025	,254**	,313**	,285**	-,489**
	,074	,217	,939	,987	,203	,397	,577	,026	,975	,000	,000	,000	,092	,002	,028	,175	,922	,514	,085	,201	,961	,908	,996	,559	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19.2	,075	-,066	,056	-,011	-,048	,047	,045	,047	,055	,300**	,270**	,152**	,053	,092*	,110*	,039	-,024	,040	-,013	-,087*	-,066	-,003	,009	,032	,269**	,164**	,134**	-,457**
	,120	,177	,191	,791	,256	,270	,288	,315	,193	,000	,000	,001	,243	,040	,023	,362	,577	,353	,763	,040	,122	,952	,828	,452	,000	,000	,002	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19.3	,061	-,082	-,043	,026	,041	-,045	-,009	,112*	-,052	,258**	,226**	,189**	,140**	,189**	,072	,062	-,014	-,036	-,033	-,049	,031	-,007	,037	,015	,287**	,335**	,287**	-,514**
	,205	,093	,315	,549	,332	,287	,824	,016	,224	,000	,000	,000	,002	,000	,138	,147	,747	,393	,435	,249	,473	,864	,382	,718	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V2.1	,874**	,065	,040	,016	,019	,045	-,041	-,068	,032	,079	,008	,012	,058	,040	1,000	-,099*	,051	,082	,074	-,050	-,055	,074	,074	-,017	-,078	-,028	-,042	-,005
	,000	,223	,407	,740	,694	,354	,395	,201	,510	,111	,864	,811	,244	,420		,042	,289	,090	,126	,307	,260	,126	,126	,726	,107	,557	,389	,923
	428	353	428	428	428	428	428	352	428	410	410	410	410	410	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428
V20.5	-,033	-,055	-,013	,016	,181**	-,080	-,028	,074	-,112**	,238**	,152**	,114*	,118**	,085	-,076	,020	,137**	-,043	,049	-,091*	-,008	,060	,042	,114**	,250**	,262**	,257**	-,465**
	,497	,258	,752	,710	,000	,059	,513	,113	,008	,000	,001	,011	,009	,057	,119	,637	,001	,308	,253	,033	,854	,157	,318	,007	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20.6	-,065	-,039	,006	,015	,201**	-,063	,002	,069	-,114**	,214**	,170**	,113*	,153**	,085	-,083	,052	,079	-,057	-,022	-,091*	-,012	,035	,039	,055	,273**	,226**	,229**	-,470**
	,179	,420	,897	,723	,000	,141	,960	,141	,007	,000	,000	,012	,001	,058	,085	,218	,065	,184	,612	,031	,771	,405	,364	,196	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20.7	-,015	-,062	-,075	,032	,275**	-,082	,021	,137**	-,185**	,149**	,142**	,136**	,146**	,104*	-,058	,076	,114**	-,099*	,018	-,069	,005	,029	-,006	,018	,335**	,345**	,328**	-,461**
	,763	,204	,077	,457	,000	,052	,626	,003	,000	,001	,002	,002	,001	,021	,228	,073	,007	,020	,669	,107	,911	,492	,888	,668	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20.9	,006	-,040	,001	-,014	,128**	-,063	-,017	,045	-,098*	,237**	,195**	,157**	,153**	,117**	-,036	,027	,082	-,072	,017	-,104*	,003	,059	,037	,044	,303**	,284**	,285**	-,458**
	,897	,417	,980	,746	,002	,136	,683	,330	,021	,000	,000	,000	,001	,009	,460	,533	,053	,089	,695	,014	,935	,168	,385	,304	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.1	-,087	-,092	-,121**	-,021	,222**	-,128**	-,105*	,084	-,053	-,014	,021	,087	,056	,054	-,099*	1,000	,137**	,007	-,012	,034	,014	-,017	-,024	,077	,076	,117**	,153**	-,100*
	,071	,059	,004	,615	,000	,002	,013	,072	,215	,753	,647	,054	,211	,228	,042		,001	,861	,778	,425	,742	,689	,571	,070	,072	,006	,000	,019
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V1	V2	V3	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12.1	V12.2	V12.3	V12.4	V12.5	V2.1	V4.1	V4.2	V4.3	V4.4	V4.5	V4.6	V4.7	V4.8	V4.9	V5.1	V5.2	V5.3	V16
V4.2	,029	-,155**	-,105*	,028	,149**	-,064	-,040	,004	-,097*	,025	,015	,073	,039	-,017	,051	,137**	1,000	,009	-,008	-,018	-,023	-,011	-,016	,057	-,025	,054	,102*	,029
	,549	,001	,013	,512	,000	,133	,345	,929	,023	,581	,735	,104	,388	,710	,289	,001		,838	,851	,673	,592	,790	,706	,183	,559	,202	,016	,496
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.3	,050	,001	,153**	-,030	-,076	,200**	-,003	-,141**	,102*	,114*	,017	-,006	-,034	,029	,082	,007	,009	1,000	,016	-,081	-,048	,022	,031	,142**	-,038	-,064	-,079	-,011
	,302	,989	,000	,480	,076	,000	,939	,002	,017	,011	,699	,889	,451	,525	,090	,861	,838		,715	,056	,263	,605	,463	,001	,368	,133	,063	,796
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.4	,047	-,065	,065	,040	,024	,078	,058	-,022	-,033	,073	,064	,098*	-,018	-,017	,074	-,012	-,008	,016	1,000	-,004	-,005	-,003	-,004	,013	-,051	-,037	-,036	-,047
	,325	,181	,127	,342	,568	,066	,175	,644	,436	,105	,157	,029	,684	,699	,126	,778	,851	,715		,924	,904	,952	,932	,764	,229	,379	,398	,269
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.5	-,046	,021	-,079	,041	,048	-,049	,085*	,092*	,021	-,092*	-,073	-,055	-,041	-,039	-,050	,034	-,018	-,081	-,004	1,000	,148**	-,006	-,008	-,026	-,037	-,007	-,003	,098*
	,341	,664	,064	,334	,260	,247	,045	,050	,628	,040	,105	,222	,360	,384	,307	,425	,673	,056	,924		,000	,893	,848	,539	,381	,868	,939	,021
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.6	-,016	-,031	-,010	-,026	-,043	,035	-,016	,032	-,005	-,044	,009	,008	-,007	-,003	-,055	,014	-,023	-,048	-,005	,148**	1,000	-,007	,172**	-,007	,008	,016	,021	,010
	,735	,524	,810	,546	,313	,416	,713	,491	,911	,325	,839	,856	,868	,952	,260	,742	,592	,263	,904	,000		,864	,000	,869	,846	,713	,628	,806
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.7	,047	-,050	,021	,012	-,012	,040	,015	,001	,028	,020	,007	,033	,062	,067	,074	-,017	-,011	,022	-,003	-,006	-,007	1,000	-,005	,018	,050	,068	,071	-,020
	,325	,305	,620	,775	,770	,351	,718	,980	,510	,655	,869	,470	,170	,134	,126	,689	,790	,605	,952	,893	,864		,904	,671	,240	,108	,094	,639
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.8	,047	,124*	,000	,012	-,077	-,008	-,012	,007	-,030	,041	,063	-,001	,026	,031	,074	-,024	-,016	,031	-,004	-,008	,172**	-,005	1,000	,026	,027	,054	,058	-,028
	,325	,011	,998	,777	,070	,860	,785	,879	,483	,360	,161	,979	,567	,496	,126	,571	,706	,463	,932	,848	,000	,904		,547	,519	,205	,175	,505
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.9	-,011	-,081	,076	-,034	,202**	,125**	,004	-,059	,092*	,085	,014	,041	-,047	,035	-,017	,077	,057	,142**	,013	-,026	-,007	,018	,026	1,000	-,005	-,034	-,025	-,059
	,827	,096	,074	,429	,000	,003	,922	,208	,030	,059	,751	,368	,294	,433	,726	,070	,183	,001	,764	,539	,869	,671	,547		,914	,428	,556	,166
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V5.1	-,069	-,043	,040	-,019	,097*	,008	,075	,072	-,054	,175**	,208**	,233**	,192**	,266**	-,078	,076	-,025	-,038	-,051	-,037	,008	,050	,027	-,005	1,000	,583**	,627**	-,252**
	,151	,373	,348	,662	,022	,852	,078	,125	,201	,000	,000	,000	,000	,000	,107	,072	,559	,368	,229	,381	,846	,240	,519	,914		,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V5.2	-,026	-,015	-,115**	,055	,130**	-,144**	,056	,237**	-,166**	,134**	,185**	,215**	,205**	,261**	-,028	,117**	,054	-,064	-,037	-,007	,016	,068	,054	-,034	,583**	1,000	,901**	-,307**
	,593	,753	,007	,200	,002	,001	,186	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,557	,006	,202	,133	,379	,868	,713	,108	,205	,428	,000		,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V5.3	-,036	-,050	-,096*	,089*	,137**	-,144**	,085*	,247**	-,195**	,122**	,197**	,212**	,199**	,232**	-,042	,153**	,102*	-,079	-,036	-,003	,021	,071	,058	-,025	,627**	,901**	1,000	-,281**
	,459	,304	,023	,036	,001	,001	,045	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,389	,000	,016	,063	,398	,939	,628	,094	,175	,556	,000	,000		,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D0	-,035	,043	-,039	-,027	-,052	-,101*	-,012	,038	-,089*	,089*	-,025	,074	,005	,012	,007	-,012	,038	-,026	,070	,036	-,016	-,002	-,031	,011	-,014	,059	,075	-,047
	,468	,374	,354	,531	,222	,018	,780	,412	,035	,046	,577	,099	,917	,787	,888	,775	,367	,542	,098	,398	,700	,970	,466	,797	,744	,168	,077	,267
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13	-,022	-,035	-,079	-,037	,087*	-,071	-,004	,150**	-,041	,202**	,203**	,164**	,195**	,228**	-,013	,054	-,020	,006	-,030	,008	,035	,077	-,018	-,022	,155**	,278**	,259**	-,307**
	,650	,474	,063	,390	,040	,097	,924	,001	,335	,000	,000	,000	,000	,000	,788	,205	,635	,881	,481	,843	,412	,070	,679	,598	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V1	V2	V3	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12.1	V12.2	V12.3	V12.4	V12.5	V2.1	V4.1	V4.2	V4.3	V4.4	V4.5	V4.6	V4.7	V4.8	V4.9	V5.1	V5.2	V5.3	V16
V15	-,062	-,028	-,061	,057	,162**	-,094*	,055	,097*	-,129**	,093*	,009	-,004	,040	-,003	-,092	,064	,069	-,094*	,006	-,046	,028	-,009	,019	,035	,062	,171**	,192**	-,245**
	,199	,565	,151	,178	,000	,027	,192	,037	,002	,038	,837	,929	,370	,947	,058	,133	,103	,028	,887	,280	,511	,827	,656	,405	,142	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
S	-,026	,044	-,054	-,053	,029	-,040	-,092*	-,091	,027	,014	-,014	-,010	-,090*	-,091*	,009	-,014	-,005	-,054	,055	,008	-,043	-,015	,015	-,025	-,036	-,061	-,060	,007
	,587	,369	,203	,210	,501	,346	,030	,050	,530	,755	,761	,820	,045	,043	,849	,749	,915	,208	,197	,843	,308	,727	,722	,562	,393	,153	,156	,861
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
M	-,012	-,091	-,025	,037	,150**	-,034	,002	,099*	-,073	,232**	,220**	,148**	,137**	,115*	-,015	,092*	-,028	-,030	,051	-,084*	,014	,007	,067	,031	,221**	,305**	,288**	-,894**
	,800	,062	,551	,378	,000	,420	,960	,034	,086	,000	,000	,001	,002	,010	,757	,030	,515	,484	,235	,049	,737	,875	,114	,463	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
F	-,020	-,054	-,079	,055	,085*	-,069	,046	,126**	-,124**	,287**	,235**	,207**	,177**	,182**	-,057	,124**	,036	,011	-,048	-,093*	-,081	,080	-,072	,076	,199**	,335**	,310**	-,576**
	,672	,271	,062	,195	,045	,103	,281	,007	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,237	,003	,395	,796	,260	,028	,056	,059	,089	,072	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V16	,005	,111*	,033	-,036	-,148**	,012	-,002	-,073	,073	-,276**	-,208**	-,158**	-,132**	-,108*	-,005	-,100*	,029	-,011	-,047	,098*	,010	-,020	-,028	-,059	-,252**	-,307**	-,281**	1,000
	,918	,023	,433	,398	,000	,777	,967	,118	,086	,000	,000	,000	,003	,016	,923	,019	,496	,796	,269	,021	,806	,639	,505	,166	,000	,000	,000	
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19	,091	-,074	,011	,008	-,037	-,010	,028	,083	,017	,269**	,264**	,175**	,070	,130**	,119*	,043	-,030	,017	,030	-,058	-,008	,001	,009	,028	,280**	,261**	,222**	-,485**
	,060	,131	,798	,855	,389	,819	,503	,076	,694	,000	,000	,000	,120	,004	,014	,312	,478	,692	,476	,173	,851	,986	,837	,517	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20	-,030	-,043	-,037	,020	,224**	-,093*	-,007	,102*	-,153**	,200**	,160**	,124**	,144**	,097*	-,073	,047	,112**	-,079	,020	-,095*	-,002	,051	,028	,059	,288**	,309**	,308**	-,483**
	,534	,375	,382	,645	,000	,029	,867	,029	,000	,000	,000	,006	,001	,030	,130	,269	,008	,062	,638	,025	,958	,229	,511	,166	,000	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15	-,062	-,028	-,061	,057	,162**	-,094*	,055	,097*	-,129**	,093*	,009	-,004	,040	-,003	-,092	,064	,069	-,094*	,006	-,046	,028	-,009	,019	,035	,062	,171**	,192**	-,245**
	,199	,565	,151	,178	,000	,027	,192	,037	,002	,038	,837	,929	,370	,947	,058	,133	,103	,028	,887	,280	,511	,827	,656	,405	,142	,000	,000	,000
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D1	,197**	,046	,005	,022	-,006	,110**	,074	-,040	,107*	-,006	-,050	-,073	-,024	-,009	,267**	-,045	-,006	,157**	,072	,011	-,013	,029	-,003	,011	-,035	-,049	-,048	,083*
	,000	,346	,913	,609	,888	,010	,083	,389	,012	,889	,264	,104	,598	,847	,000	,291	,887	,000	,092	,795	,764	,495	,937	,792	,409	,249	,257	,050
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D2	,056	,045	,003	-,014	,067	,015	,009	-,043	-,014	-,048	-,074	-,043	-,031	-,021	,065	-,011	,003	,090*	-,021	-,003	-,024	-,032	-,002	-,034	-,007	,000	,002	,092*
	,244	,358	,936	,747	,116	,727	,835	,357	,747	,286	,100	,345	,489	,646	,180	,788	,941	,035	,614	,951	,568	,446	,959	,428	,863	,998	,966	,030
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D3	-,220**	,053	-,027	,034	-,036	,001	,013	,002	,001	-,027	,007	-,008	-,048	-,040	-,193**	,043	-,062	-,076	-,048	,036	,018	-,024	,013	,045	,035	-,015	-,001	-,003
	,000	,280	,522	,419	,400	,982	,766	,971	,984	,552	,877	,868	,287	,372	,000	,317	,142	,075	,262	,394	,675	,579	,759	,291	,415	,716	,980	,937
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D4	,071	,005	,056	-,061	-,020	-,044	-,120**	-,073	,037	,045	,020	,047	-,036	-,020	,088	,039	,004	-,059	-,023	-,036	,022	,043	,026	-,036	-,138**	-,153**	-,139**	-,056
	,140	,924	,189	,151	,634	,301	,005	,120	,384	,314	,661	,298	,421	,649	,067	,354	,925	,168	,587	,401	,603	,309	,542	,404	,001	,000	,001	,186
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V1	V2	V3	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12.1	V12.2	V12.3	V12.4	V12.5	V2.1	V4.1	V4.2	V4.3	V4.4	V4.5	V4.6	V4.7	V4.8	V4.9	V5.1	V5.2	V5.3	V16
D5	,070	-,048	,017	-,050	-,050	-,004	-,070	-,007	,101*	,033	,063	,006	,013	-,017	,031	-,042	,007	-,033	-,048	,037	-,062	,007	,009	-,057	-,029	-,044	-,056	-,031
	,148	,327	,693	,238	,242	,927	,100	,884	,018	,469	,160	,898	,769	,707	,518	,329	,862	,439	,263	,380	,148	,865	,833	,183	,490	,301	,187	,473
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D6	-,093	,037	-,053	,064	-,033	-,051	,025	,038	-,065	,066	,051	,101*	-,006	-,004	-,059	,042	,006	-,101*	,052	-,007	,015	-,030	,008	-,044	,053	,071	,088*	-,080
	,054	,443	,210	,131	,445	,228	,560	,412	,128	,140	,258	,025	,902	,921	,226	,328	,886	,018	,219	,875	,724	,474	,852	,302	,216	,097	,038	,058
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D7	,019	-,064	-,027	-,041	,136**	-,016	-,084*	-,033	,016	-,085	-,075	-,111*	-,081	-,073	-,025	-,013	,033	,015	-,011	,005	-,005	-,024	-,004	,042	-,007	-,007	-,029	,034
	,697	,192	,525	,333	,001	,703	,048	,486	,702	,060	,097	,013	,073	,106	,607	,765	,439	,724	,790	,906	,915	,576	,927	,319	,871	,866	,491	,426
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D8	,047	-,017	-,056	-,055	,029	-,001	-,093*	-,058	,077	,006	-,009	-,031	-,036	-,090*	,035	-,038	,057	-,072	,021	,033	-,007	,025	-,028	-,052	-,027	-,088*	-,093*	-,034
	,329	,734	,190	,199	,501	,990	,028	,213	,069	,893	,837	,494	,421	,046	,475	,366	,177	,090	,617	,445	,874	,553	,505	,219	,519	,037	,028	,429
	431	422	554	554	554	554	554	460	554	496	496	496	496	496	428	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

Tabla A.45. Variables asociadas a la percepción de la centralidad del empleo, factor determinante en su elección y satisfacción con el puesto de trabajo

	V14	V18	V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.4	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9	V13
V1	-,080	-,010	-,030	,012	-,057	,036	,003	-,045	,029	,046	-,011	-,022
	,097	,833	,541	,804	,238	,455	,947	,351	,550	,337	,822	,650
	431	431	431	431	431	431	431	431	431	431	431	431
V2	,018	,023	-,074	-,050	-,044	-,027	-,022	-,010	-,008	-,015	-,024	-,035
	,713	,643	,129	,305	,371	,578	,649	,840	,870	,756	,626	,474
	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422
V3	-,118**	-,067	-,125**	-,046	-,042	-,085*	-,160**	-,046	-,110**	-,035	,011	-,079
	,006	,116	,003	,280	,329	,045	,000	,284	,010	,416	,792	,063
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V6	,049	,069	,049	,000	,067	-,027	,031	,007	-,001	-,107*	-,057	-,037
	,247	,106	,252	,993	,115	,521	,465	,869	,984	,011	,181	,390
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V7	,015	-,127**	,190**	,027	,047	,095*	,168**	-,052	,101*	,006	-,124**	,087*
	,724	,003	,000	,529	,271	,025	,000	,225	,017	,885	,003	,040
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V8	,067	-,162**	-,173**	-,012	-,093*	-,128**	-,195**	-,037	-,154**	-,044	,021	-,071
	,116	,000	,000	,773	,029	,003	,000	,379	,000	,297	,628	,097
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V9	,197**	-,113**	,044	-,025	,043	,012	,004	-,088*	-,048	,015	,008	-,004
	,000	,008	,306	,551	,310	,773	,932	,039	,260	,716	,847	,924
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V10	,084	,033	,238**	,074	,185**	,150**	,273**	,008	,160**	,157**	-,021	,150**
	,072	,479	,000	,115	,000	,001	,000	,856	,001	,001	,650	,001
	460	460	460	460	460	460	460	460	460	460	460	460
V11	-,268**	,036	-,222**	-,093*	-,115**	-,106*	-,181**	,040	-,099*	-,055	,075	-,041
	,000	,395	,000	,029	,007	,012	,000	,343	,020	,197	,078	,335
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V14	1,000	-,121**	,058	-,047	-,038	-,013	,012	-,078	,008	,088*	-,026	,049
		,004	,170	,267	,378	,767	,773	,067	,844	,038	,537	,250
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V18	-,121**	1,000	-,077	-,020	-,016	,014	,010	,089*	,045	,011	,097*	,044
	,004		,071	,631	,709	,741	,820	,036	,290	,799	,023	,300
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V32	,025	-,022	-,034	-,078	-,078	-,048	-,037	,000	-,045	,016	,028	-,051
	,560	,597	,423	,066	,066	,260	,381	1,000	,288	,713	,515	,229
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V14	V18	V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.4	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9	V13
V33	,221**	,112**	,059	,057	,083	,029	,075	,007	,061	,016	,049	,058
	,000	,008	,162	,179	,052	,490	,079	,876	,155	,708	,252	,170
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V34	,000	,112**	-,066	,037	,077	,021	-,064	,045	,036	-,020	,060	,004
	,995	,008	,120	,387	,069	,622	,134	,288	,403	,635	,161	,927
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V12.1	-,055	,021	,164**	,286**	,265**	,255**	,190**	,180**	,233**	,176**	,135**	,202**
	,219	,646	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.2	-,030	,007	,169**	,167**	,236**	,174**	,206**	,124**	,208**	,150**	,117**	,203**
	,501	,874	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,001	,009	,000
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.3	-,028	,044	,169**	,190**	,183**	,226**	,213**	,112**	,188**	,156**	,087	,164**
	,538	,331	,000	,000	,000	,000	,000	,012	,000	,001	,053	,000
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.4	-,090*	-,001	,178**	,183**	,206**	,200**	,198**	,052	,173**	,146**	,127**	,195**
	,045	,978	,000	,000	,000	,000	,000	,250	,000	,001	,005	,000
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.5	-,056	,020	,207**	,186**	,204**	,246**	,226**	,101**	,250**	,173**	,122**	,228**
	,217	,651	,000	,000	,000	,000	,000	,024	,000	,000	,007	,000
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V13.1	,058	-,077	1,000	,470**	,433**	,629**	,647**	,113**	,496**	,389**	,185**	,547**
	,170	,071		,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.2	-,047	-,020	,470**	1,000	,482**	,502**	,432**	,320**	,366**	,315**	,268**	,508**
	,267	,631	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.3	-,038	-,016	,433**	,482**	1,000	,470**	,512**	,320**	,452**	,290**	,134**	,496**
	,378	,709	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.4	-,013	,014	,629**	,502**	,470**	1,000	,659**	,236**	,556**	,500**	,272**	,637**
	,767	,741	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.5	,012	,010	,647**	,432**	,512**	,659**	1,000	,301**	,584**	,481**	,213**	,612**
	,773	,820	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V14	V18	V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.4	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9	V13
V13.6	-,078	,089*	,113**	,320**	,320**	,236**	,301**	1,000	,418**	,296**	,291**	,461**
	,067	,036	,008	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.7	,008	,045	,496**	,366**	,452**	,556**	,584**	,418**	1,000	,488**	,284**	,622**
	,844	,290	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.8	,088*	,011	,389**	,315**	,290**	,500**	,481**	,296**	,488**	1,000	,485**	,655**
	,038	,799	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.9	-,026	,097*	,185**	,268**	,134**	,272**	,213**	,291**	,284**	,485**	1,000	,496**
	,537	,023	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.1	,022	-,011	,237**	,152**	,301**	,152**	,242**	,102*	,202**	,044	-,075	,116**
	,599	,799	,000	,000	,000	,000	,000	,017	,000	,306	,079	,006
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.2	-,002	,071	,138**	,168**	,116**	,199**	,182**	,043	,143**	,133**	,197**	,106*
	,961	,093	,001	,000	,006	,000	,000	,310	,001	,002	,000	,013
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.3	,018	,039	,271**	,154**	,333**	,238**	,248**	,097*	,229**	,079	,045	,171**
	,670	,359	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,000	,063	,294	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.4	,075	-,048	,051	,050	,173**	,039	,073	,106*	,126**	,005	-,079	,114**
	,078	,255	,228	,241	,000	,364	,088	,013	,003	,898	,063	,007
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.5	,029	-,054	,111**	,022	,114**	,062	,075	,033	,042	-,037	-,121**	,048
	,494	,206	,009	,606	,007	,144	,079	,445	,319	,391	,004	,255
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.1	-,005	-,041	,483**	,369**	,431**	,493**	,539**	,131**	,403**	,389**	,251**	,392**
	,914	,338	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.2	-,079	-,010	,435**	,369**	,394**	,424**	,442**	,181**	,407**	,314**	,226**	,333**
	,063	,812	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.3	-,068	,011	,388**	,338**	,371**	,387**	,398**	,181**	,369**	,275**	,205**	,292**
	,111	,793	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V14	V18	V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.4	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9	V13
V17.4	-,106*	,003	,428**	,430**	,369**	,453**	,432**	,207**	,408**	,277**	,267**	,339**
	,012	,936	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.5	-,153**	,003	,342**	,300**	,367**	,368**	,392**	,168**	,288**	,180**	,182**	,239**
	,000	,940	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.6	-,048	-,046	,446**	,312**	,372**	,456**	,470**	,116**	,394**	,360**	,228**	,349**
	,264	,275	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19.1	-,047	,020	,324**	,262**	,298**	,346**	,353**	,142**	,339**	,310**	,258**	,273**
	,265	,645	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19.2	-,038	-,016	,211**	,189**	,154**	,232**	,205**	,059	,213**	,249**	,241**	,182**
	,374	,714	,000	,000	,000	,000	,000	,167	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19.3	-,033	-,003	,406**	,296**	,282**	,409**	,436**	,082	,374**	,352**	,237**	,316**
	,438	,935	,000	,000	,000	,000	,000	,053	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V2.1	-,084	-,014	-,042	-,004	-,037	,018	-,057	-,023	,013	,001	,024	-,013
	,083	,779	,381	,933	,451	,704	,241	,629	,789	,985	,624	,788
	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428
V20.5	-,054	-,006	,372**	,235**	,342**	,301**	,399**	,149**	,301**	,143**	-,027	,216**
	,202	,887	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,531	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20.6	-,017	-,050	,323**	,179**	,352**	,253**	,313**	,090*	,231**	,099*	-,028	,165**
	,693	,238	,000	,000	,000	,000	,000	,033	,000	,019	,509	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20.7	-,012	-,017	,425**	,205**	,312**	,275**	,418**	,091*	,329**	,175**	-,019	,202**
	,784	,686	,000	,000	,000	,000	,000	,033	,000	,000	,663	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20.9	-,068	,002	,372**	,252**	,419**	,308**	,374**	,135**	,338**	,172**	,022	,239**
	,111	,969	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,612	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.1	-,028	,024	,056	,081	,084*	,092*	,100*	,032	,133**	-,005	,006	,054
	,508	,572	,187	,056	,049	,031	,019	,453	,002	,899	,891	,205
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V14	V18	V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.4	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9	V13
V4.2	,005	,036	,045	,020	,027	,042	,054	,030	-,012	-,038	-,056	-,020
	,902	,403	,285	,639	,530	,324	,208	,485	,771	,367	,190	,635
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.3	-,062	-,091*	-,053	,045	-,008	-,011	-,084*	,119**	-,053	-,043	,023	,006
	,142	,032	,210	,295	,855	,795	,047	,005	,214	,310	,592	,881
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.4	,039	,030	-,070	-,065	-,075	-,075	,000	,064	,014	,036	,020	-,030
	,355	,479	,101	,127	,077	,077	,995	,132	,734	,404	,639	,481
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.5	-,049	,037	-,028	-,013	-,006	-,027	-,014	-,038	,006	-,034	-,006	,008
	,245	,381	,511	,755	,882	,528	,740	,371	,882	,419	,880	,843
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.6	-,002	,035	,022	-,004	,053	,022	,042	-,008	,027	,045	,022	,035
	,966	,406	,604	,923	,216	,598	,329	,859	,527	,286	,610	,412
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.7	-,085*	,008	,047	-,002	,078	-,008	,037	,091*	-,036	,050	,002	,077
	,045	,851	,272	,967	,068	,858	,389	,033	,403	,237	,959	,070
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.8	-,040	,003	,041	-,049	-,001	,016	-,009	-,018	,029	-,015	,038	-,018
	,343	,938	,336	,246	,989	,708	,828	,674	,495	,729	,375	,679
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.9	-,038	-,036	-,022	-,015	,004	,023	-,023	-,029	,014	-,031	-,061	-,022
	,377	,393	,608	,721	,931	,593	,581	,502	,738	,473	,151	,598
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V5.1	-,046	-,046	,246**	,057	,183**	,205**	,211**	,029	,166**	,148**	,048	,155**
	,276	,285	,000	,178	,000	,000	,000	,495	,000	,000	,258	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V5.2	-,034	-,031	,441**	,235**	,362**	,384**	,383**	,105*	,340**	,269**	,079	,278**
	,426	,470	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,064	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V5.3	-,021	-,015	,427**	,229**	,350**	,358**	,371**	,095*	,315**	,227**	,082	,259**
	,628	,721	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,000	,000	,053	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D0	,026	,010	,071	,083	,052	,093*	,128**	-,046	,044	,079	,052	,057
	,541	,810	,093	,051	,224	,029	,002	,284	,299	,062	,224	,177
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V14	V18	V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.4	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9	V13
V13	,049	,044	,547**	,508**	,496**	,637**	,612**	,461**	,622**	,655**	,496**	1,000
	,250	,300	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15	,039	-,017	,279**	,197**	,348**	,243**	,296**	,156**	,254**	,110**	,000	,192**
	,362	,695	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,997	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
S	,017	,060	-,097*	,011	-,066	-,032	,010	,025	,016	,070	,061	,000
	,693	,158	,022	,795	,119	,458	,820	,560	,706	,100	,149	,993
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
M	-,038	-,035	,379**	,227**	,339**	,387**	,401**	,105*	,337**	,301**	,169**	,267**
	,368	,407	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
F	,009	-,020	,482**	,488**	,456**	,471**	,483**	,228**	,421**	,344**	,211**	,393**
	,826	,641	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V16	,044	,051	-,412**	-,305**	-,386**	-,404**	-,420**	-,161**	-,374**	-,347**	-,192**	-,307**
	,302	,229	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19	-,030	,006	,299**	,230**	,217**	,317**	,315**	,086*	,302**	,314**	,262**	,252**
	,485	,881	,000	,000	,000	,000	,000	,043	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20	-,034	-,021	,410**	,239**	,393**	,305**	,413**	,129**	,328**	,155**	-,026	,226**
	,430	,616	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,538	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15	,039	-,017	,279**	,197**	,348**	,243**	,296**	,156**	,254**	,110**	,000	,192**
	,362	,695	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,997	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D1	,016	,045	-,105*	-,040	-,006	-,057	-,085*	,073	-,061	-,053	,018	-,046
	,708	,290	,013	,344	,885	,182	,045	,087	,149	,214	,679	,275
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D2	,058	-,030	-,069	,005	,005	-,039	-,068	,073	,022	-,043	,038	-,027
	,176	,474	,105	,909	,903	,363	,112	,087	,601	,317	,366	,521
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D3	,031	,058	-,001	-,024	-,012	-,032	-,009	-,015	-,002	,041	,014	,058
	,466	,171	,986	,580	,772	,448	,839	,727	,971	,333	,735	,173
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	V14	V18	V13.1	V13.2	V13.3	V13.4	V13.4	V13.6	V13.7	V13.8	V13.9	V13
D4	-,002	,061	-,046	,037	,005	,022	,038	,055	,072	,087*	,056	,049
	,956	,150	,279	,388	,902	,613	,370	,200	,089	,041	,192	,248
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D5	-,054	,059	-,009	,026	-,040	,034	,032	-,019	,024	,032	,065	,016
	,205	,169	,837	,542	,345	,419	,453	,652	,574	,449	,124	,715
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D6	-,042	-,043	,063	,047	,024	,075	,089*	-,076	,029	,042	-,021	,013
	,318	,315	,138	,271	,573	,080	,035	,074	,497	,324	,624	,764
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D7	,017	,007	-,060	-,043	-,024	-,026	-,055	,067	,003	-,021	,014	-,013
	,688	,863	,156	,318	,575	,537	,194	,115	,939	,616	,735	,764
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D8	-,051	,011	-,036	-,008	-,092*	-,033	,022	,032	-,023	,076	,085*	-,010
	,230	,796	,399	,854	,031	,432	,610	,452	,587	,074	,046	,812
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

Tabla A. 46. Variables asociadas a la percepción del conflicto inter-rol

	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15
V1	-,077	,057	-,140**	-,012	-,030	-,062
	,112	,236	,004	,804	,538	,199
	431	431	431	431	431	431
V2	,005	-,017	-,050	-,039	,000	-,028
	,917	,735	,310	,423	,997	,565
	422	422	422	422	422	422
V3	-,059	-,009	-,055	-,023	-,008	-,061
	,167	,841	,200	,590	,856	,151
	554	554	554	554	554	554
V6	,095*	,030	-,009	,013	-,005	,057
	,025	,477	,831	,760	,905	,178
	554	554	554	554	554	554
V7	,143**	-,084*	,099*	,141**	,191**	,162**
	,001	,047	,020	,001	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V8	-,091*	-,041	-,085*	-,001	-,062	-,094*
	,032	,340	,045	,972	,147	,027
	554	554	554	554	554	554
V9	,016	,047	,047	,051	,044	,055
	,715	,269	,273	,231	,303	,192
	554	554	554	554	554	554
V10	,083	,063	,086	,017	,041	,097*
	,075	,176	,065	,719	,376	,037
	460	460	460	460	460	460
V11	-,120**	-,051	-,069	-,061	-,080	-,129**
	,005	,234	,105	,152	,061	,002
	554	554	554	554	554	554
V14	,022	-,002	,018	,075	,029	,039
	,599	,961	,670	,078	,494	,362
	554	554	554	554	554	554
V18	-,011	,071	,039	-,048	-,054	-,017
	,799	,093	,359	,255	,206	,695
	554	554	554	554	554	554

	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15
V32	-,026	,010	-,052	-,014	,009	-,027
	,540	,814	,225	,739	,832	,529
	554	554	554	554	554	554
V33	,050	,058	,048	,023	,013	,070
	,242	,173	,262	,593	,752	,101
	554	554	554	554	554	554
V34	,023	,045	,043	-,033	-,031	,003
	,585	,292	,314	,435	,467	,946
	554	554	554	554	554	554
V12.1	,113*	,104*	,101*	,021	-,034	,093*
	,012	,020	,024	,647	,451	,038
	496	496	496	496	496	496
V12.2	-,001	,041	,071	-,003	-,091*	,009
	,978	,363	,112	,938	,044	,837
	496	496	496	496	496	496
V12.3	,005	,093*	,003	-,029	-,085	-,004
	,919	,038	,954	,521	,058	,929
	496	496	496	496	496	496
V12.4	,072	-,030	,056	-,021	,000	,040
	,109	,500	,213	,644	,999	,370
	496	496	496	496	496	496
V12.5	,008	-,008	,038	-,032	-,063	-,003
	,853	,852	,404	,480	,165	,947
	496	496	496	496	496	496
V13.1	,237**	,138**	,271**	,051	,111**	,279**
	,000	,001	,000	,228	,009	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.2	,152**	,168**	,154**	,050	,022	,197**
	,000	,000	,000	,241	,606	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.3	,301**	,116**	,333**	,173**	,114**	,348**
	,000	,006	,000	,000	,007	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.4	,152**	,199**	,238**	,039	,062	,243**
	,000	,000	,000	,364	,144	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.5	,242**	,182**	,248**	,073	,075	,296**
	,000	,000	,000	,088	,079	,000
	554	554	554	554	554	554

	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15
V13.6	,102*	,043	,097*	,106*	,033	,156**
	,017	,310	,023	,013	,445	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.7	,202**	,143**	,229**	,126**	,042	,254**
	,000	,001	,000	,003	,319	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.8	,044	,133**	,079	,005	-,037	,110**
	,306	,002	,063	,898	,391	,009
	554	554	554	554	554	554
V13.9	-,075	,197**	,045	-,079	-,121**	,000
	,079	,000	,294	,063	,004	,997
	554	554	554	554	554	554
V15.1	1,000	-,139**	,591**	,517**	,640**	,828**
	554	,001	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V15.2	-,139**	1,000	-,073	-,166**	-,288**	,027
	,001		,087	,000	,000	,521
	554	554	554	554	554	554
V15.3	,591**	-,073	1,000	,523**	,563**	,764**
	,000	,087		,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V15.4	,517**	-,166**	,523**	1,000	,537**	,681**
	,000	,000	,000		,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V15.5	,640**	-,288**	,563**	,537**	1,000	,757**
	,000	,000	,000	,000		,000
	554	554	554	554	554	554
V17.1	,032	,315**	,061	-,137**	-,192**	,072
	,450	,000	,155	,001	,000	,089
	554	554	554	554	554	554
V17.2	,016	,330**	,086*	-,152**	-,177**	,060
	,708	,000	,042	,000	,000	,158
	554	554	554	554	554	554
V17.3	,175**	,244**	,250**	,104*	,000	,246**
	,000	,000	,000	,014	,992	,000
	554	554	554	554	554	554
V17.4	,104*	,328**	,157**	-,084*	-,102*	,148**
	,015	,000	,000	,049	,016	,000
	554	554	554	554	554	554

	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15
V17.5	,081	,241**	,128**	-,086*	-,071	,111**
	,058	,000	,003	,042	,094	,009
	554	554	554	554	554	554
V17.6	,050	,243**	,046	-,205**	-,145**	,054
	,237	,000	,279	,000	,001	,207
	554	554	554	554	554	554
V19.1	-,251**	,418**	-,024	-,224**	-,430**	-,168**
	,000	,000	,568	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V19.2	-,309**	,331**	-,163**	-,368**	-,442**	-,278**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V19.3	-,143**	,357**	-,038	-,337**	-,337**	-,134**
	,001	,000	,368	,000	,000	,002
	554	554	554	554	554	554
V2.1	-,117*	,069	-,156**	-,021	-,059	-,092
	,015	,156	,001	,663	,220	,058
	428	428	428	428	428	428
V20.5	,586**	,010	,496**	,318**	,453**	,608**
	,000	,815	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V20.6	,620**	-,059	,511**	,344**	,553**	,661**
	,000	,167	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V20.7	,531**	-,014	,507**	,318**	,451**	,594**
	,000	,744	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V20.9	,476**	,077	,507**	,423**	,372**	,581**
	,000	,069	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V4.1	,046	,080	,071	,016	-,011	,064
	,285	,060	,097	,705	,798	,133
	554	554	554	554	554	554
V4.2	,067	-,113**	,100*	,060	,049	,069
	,115	,008	,019	,160	,251	,103
	554	554	554	554	554	554
V4.3	-,084*	-,020	-,073	-,005	-,032	-,094*
	,049	,645	,086	,901	,448	,028
	554	554	554	554	554	554

	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15
V4.4	-,069	,051	-,061	,068	-,038	,006
	,104	,229	,151	,111	,375	,887
	554	554	554	554	554	554
V4.5	-,040	-,001	-,024	-,005	-,015	-,046
	,347	,986	,568	,903	,719	,280
	554	554	554	554	554	554
V4.6	,020	-,006	,052	,012	,043	,028
	,631	,891	,218	,785	,317	,511
	554	554	554	554	554	554
V4.7	-,002	-,089*	-,010	,001	-,008	-,009
	,968	,037	,819	,975	,859	,827
	554	554	554	554	554	554
V4.8	,013	,060	,016	-,038	-,029	,019
	,761	,156	,708	,378	,493	,656
	554	554	554	554	554	554
V4.9	,047	,054	,048	,043	,021	,035
	,273	,202	,263	,310	,621	,405
	554	554	554	554	554	554
V5.1	,057	,088*	,096*	-,003	,007	,062
	,178	,039	,024	,943	,867	,142
	554	554	554	554	554	554
V5.2	,168**	,107*	,163**	,007	,008	,171**
	,000	,012	,000	,873	,852	,000
	554	554	554	554	554	554
V5.3	,180**	,127**	,182**	,036	,027	,192**
	,000	,003	,000	,393	,525	,000
	554	554	554	554	554	554
D0	-,012	,053	,023	,015	-,029	,003
	,771	,209	,594	,723	,489	,948
	554	554	554	554	554	554
V13	,116**	,106*	,171**	,114**	,048	,192**
	,006	,013	,000	,007	,255	,000
	554	554	554	554	554	554
V15	,828**	,027	,764**	,681**	,757**	1,000
	,000	,521	,000	,000	,000	
	554	554	554	554	554	554
S	-,094*	-,004	-,113**	-,062	-,115**	-,107*
	,028	,916	,008	,142	,007	,012
	554	554	554	554	554	554

	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15
M	,181**	,175**	,223**	-,041	,036	,220**
	,000	,000	,000	,335	,393	,000
	554	554	554	554	554	554
F	,325**	,170**	,289**	,135**	,101*	,349**
	,000	,000	,000	,001	,017	,000
	554	554	554	554	554	554
V16	-,206**	-,157**	-,250**	,009	-,046	-,245**
	,000	,000	,000	,841	,277	,000
	554	554	554	554	554	554
V19	-,328**	,412**	-,138**	-,366**	-,490**	-,279**
	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V20	,639**	-,017	,571**	,412**	,534**	,699**
	,000	,683	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V15	,828**	,027	,764**	,681**	,757**	1,000**
	,000	,521	,000	,000	,000	
	554	554	554	554	554	554
D1	-,049	-,051	-,092*	,016	,009	-,031
	,245	,234	,030	,714	,833	,473
	554	554	554	554	554	554
D2	,038	-,082	,026	,034	,053	,030
	,369	,054	,545	,425	,212	,478
	554	554	554	554	554	554
D3	-,037	,054	-,030	-,013	-,072	-,065
	,384	,204	,475	,761	,089	,129
	554	554	554	554	554	554
D4	-,081	,082	-,097*	-,095*	-,081	-,087*
	,058	,055	,022	,026	,056	,041
	554	554	554	554	554	554
D5	-,026	,016	-,052	-,079	-,105*	-,054
	,548	,709	,224	,063	,014	,204
	554	554	554	554	554	554
D6	-,027	,107*	,038	,004	-,048	,003
	,532	,012	,376	,934	,259	,948
	554	554	554	554	554	554
D7	,002	-,124**	-,009	-,024	,019	-,011
	,961	,003	,827	,574	,661	,796
	554	554	554	554	554	554

	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15
D8	-.067	,024	-.096*	-.108*	-.115**	-.085*
	,116	,570	,024	,011	,007	,045
	554	554	554	554	554	554

Tabla A.47. Variables asociadas a la satisfacción con los roles vitales

	V17.1	V17.2	V17.3	V17.4	V17.5	V17.6
V1	,093 ,053 431	,043 ,376 431	,025 ,602 431	-,004 ,939 431	,006 ,898 431	-,005 ,918 431
V2	-,061 ,210 422	-,090 ,066 422	-,057 ,246 422	-,042 ,386 422	-,091 ,063 422	-,069 ,159 422
v3	-,067 ,117 554	-,048 ,259 554	-,047 ,265 554	-,016 ,714 554	,020 ,631 554	-,060 ,161 554
V6	,082 ,055 554	,076 ,073 554	,028 ,506 554	,058 ,173 554	,040 ,346 554	,073 ,084 554
V7	,077 ,072 554	,056 ,187 554	,063 ,136 554	,024 ,579 554	,058 ,170 554	,081 ,057 554
V8	-,073 ,085 554	-,046 ,283 554	-,072 ,089 554	-,076 ,074 554	-,051 ,230 554	-,054 ,205 554
V9	,022 ,612 554	,050 ,244 554	,017 ,688 554	-,001 ,984 554	,000 ,997 554	,036 ,399 554
V10	,174** ,000 460	,135** ,004 460	,063 ,175 460	,081 ,084 460	,107* ,022 460	,162** ,000 460
V11	-,125** ,003 554	-,062 ,144 554	-,022 ,606 554	-,072 ,089 554	-,060 ,156 554	-,142** ,001 554
V14	-,005 ,914 554	-,079 ,063 554	-,068 ,111 554	-,106* ,012 554	-,153** ,000 554	-,048 ,264 554
V18	-,041 ,338 554	-,010 ,812 554	,011 ,793 554	,003 ,936 554	,003 ,940 554	-,046 ,275 554
V32	,043 ,309 554	-,003 ,937 554	,004 ,917 554	-,058 ,172 554	,020 ,635 554	,032 ,457 554

	V17.1	V17.2	V17.3	V17.4	V17.5	V17.6
V33	,031	-,023	-,042	,008	-,016	-,009
	,465	,585	,329	,843	,703	,836
	554	554	554	554	554	554
V34	-,004	,058	,065	,075	,064	,018
	,931	,176	,125	,078	,134	,664
	554	554	554	554	554	554
V12.1	,202**	,306**	,211**	,266**	,264**	,170**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	496	496	496	496	496	496
V12.2	,205**	,317**	,211**	,209**	,258**	,224**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	496	496	496	496	496	496
V12.3	,194**	,275**	,184**	,224**	,179**	,173**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	496	496	496	496	496	496
V12.4	,154**	,238**	,155**	,101*	,149**	,181**
	,001	,000	,001	,025	,001	,000
	496	496	496	496	496	496
V12.5	,183**	,240**	,166**	,153**	,134**	,193**
	,000	,000	,000	,001	,003	,000
	496	496	496	496	496	496
V13.1	,483**	,435**	,388**	,428**	,342**	,446**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.2	,369**	,369**	,338**	,430**	,300**	,312**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.3	,431**	,394**	,371**	,369**	,367**	,372**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.4	,493**	,424**	,387**	,453**	,368**	,456**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.5	,539**	,442**	,398**	,432**	,392**	,470**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.6	,131**	,181**	,181**	,207**	,168**	,116**
	,002	,000	,000	,000	,000	,006
	554	554	554	554	554	554

	V17.1	V17.2	V17.3	V17.4	V17.5	V17.6
V13.7	,403**	,407**	,369**	,408**	,288**	,394**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.8	,389**	,314**	,275**	,277**	,180**	,360**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V13.9	,251**	,226**	,205**	,267**	,182**	,228**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V15.1	,032	,016	,175**	,104*	,081	,050
	,450	,708	,000	,015	,058	,237
	554	554	554	554	554	554
V15.2	,315**	,330**	,244**	,328**	,241**	,243**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V15.3	,061	,086*	,250**	,157**	,128**	,046
	,155	,042	,000	,000	,003	,279
	554	554	554	554	554	554
V15.4	-,137**	-,152**	,104*	-,084*	-,086*	-,205**
	,001	,000	,014	,049	,042	,000
	554	554	554	554	554	554
V15.5	-,192**	-,177**	,000	-,102*	-,071	-,145**
	,000	,000	,992	,016	,094	,001
	554	554	554	554	554	554
V17.1	1,000	,685**	,547**	,655**	,561**	,843**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V17.2	,685**	1,000	,644**	,670**	,609**	,656**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V17.3	,547**	,644**	1,000	,667**	,556**	,525**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V17.4	,655**	,670**	,667**	1,000	,650**	,615**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V17.5	,561**	,609**	,556**	,650**	1,000	,588**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554

	V17.1	V17.2	V17.3	V17.4	V17.5	V17.6
V17.6	,843**	,656**	,525**	,615**	,588**	1,000
	,000	,000	,000	,000	,000	
	554	554	554	554	554	554
V19.1	,621**	,639**	,525**	,547**	,487**	,558**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V19.2	,504**	,537**	,320**	,456**	,430**	,482**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V19.3	,673**	,620**	,465**	,550**	,492**	,675**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V2.1	,072	,034	-,029	-,047	,013	-,004
	,137	,479	,546	,327	,784	,927
	428	428	428	428	428	428
V20.5	,332**	,334**	,399**	,388**	,367**	,359**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V20.6	,275**	,281**	,322**	,307**	,334**	,320**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V20.7	,333**	,323**	,368**	,322**	,322**	,389**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V20.9	,336**	,346**	,465**	,335**	,329**	,331**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V4.1	,064	,058	,095*	,110**	,115**	,074
	,134	,175	,025	,009	,007	,080
	554	554	554	554	554	554
V4.2	,002	-,004	-,022	,012	,066	,020
	,960	,927	,604	,782	,119	,635
	554	554	554	554	554	554
V4.3	-,034	-,070	-,055	-,053	-,054	-,056
	,423	,101	,197	,213	,202	,187
	554	554	554	554	554	554
V4.4	-,008	,003	,033	,037	,025	-,040
	,854	,936	,437	,378	,564	,342
	554	554	554	554	554	554

	V17.1	V17.2	V17.3	V17.4	V17.5	V17.6
V4.5	-,038	-,062	-,090*	-,052	-,045	-,034
	,374	,142	,035	,223	,294	,427
	554	554	554	554	554	554
V4.6	,014	-,007	,005	-,009	-,051	,040
	,738	,871	,903	,825	,231	,346
	554	554	554	554	554	554
V4.7	,021	,005	-,005	-,062	,016	,035
	,619	,909	,916	,145	,713	,406
	554	554	554	554	554	554
V4.8	,053	-,063	-,018	,013	,008	,082
	,214	,140	,671	,763	,854	,053
	554	554	554	554	554	554
V4.9	,008	,036	,015	-,016	-,054	,010
	,855	,402	,717	,710	,205	,816
	554	554	554	554	554	554
V5.1	,244**	,256**	,269**	,248**	,312**	,303**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V5.2	,389**	,377**	,355**	,321**	,267**	,401**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V5.3	,394**	,352**	,347**	,312**	,295**	,398**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
D0	,046	,071	,091*	,068	,017	,046
	,283	,096	,033	,112	,683	,284
	554	554	554	554	554	554
V13	,392**	,333**	,292**	,339**	,239**	,349**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V15	,072	,060	,246**	,148**	,111**	,054
	,089	,158	,000	,000	,009	,207
	554	554	554	554	554	554
S	-,005	-,004	,008	,038	-,015	-,023
	,905	,922	,858	,368	,726	,595
	554	554	554	554	554	554
M	,486**	,493**	,399**	,485**	,440**	,519**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554

	V17.1	V17.2	V17.3	V17.4	V17.5	V17.6
F	,505**	,512**	,552**	,553**	,445**	,471**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V16	-,512**	-,530**	-,449**	-,513**	-,490**	-,532**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V19	,615**	,620**	,428**	,521**	,478**	,580**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V20	,323**	,315**	,402**	,342**	,333**	,359**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554
V15	,072	,060	,246**	,148**	,111**	,054
	,089	,158	,000	,000	,009	,207
	554	554	554	554	554	554
D1	-,088*	-,094*	-,069	-,112**	-,079	-,085*
	,038	,026	,104	,008	,064	,045
	554	554	554	554	554	554
D2	-,073	-,035	-,037	-,024	-,064	-,054
	,086	,417	,386	,578	,135	,208
	554	554	554	554	554	554
D3	,005	-,029	-,066	-,014	-,055	-,008
	,911	,489	,120	,748	,200	,856
	554	554	554	554	554	554
D4	,050	,055	,035	,068	,070	,040
	,239	,193	,413	,111	,098	,345
	554	554	554	554	554	554
D5	-,007	,048	,073	,032	,008	-,010
	,871	,255	,088	,457	,853	,806
	554	554	554	554	554	554
D6	,084*	,035	,063	,040	,060	,086*
	,049	,405	,141	,343	,160	,042
	554	554	554	554	554	554
D7	-,060	-,026	-,027	-,001	-,004	-,045
	,158	,534	,519	,981	,934	,290
	554	554	554	554	554	554

	V17.1	V17.2	V17.3	V17.4	V17.5	V17.6
D8	,066	,065	,019	,056	,043	,043
	,123	,124	,651	,190	,314	,313
	554	554	554	554	554	554

Tabla A.48. Variables asociadas a la percepción sobre las posibilidades de conciliación, sus dificultades y la corresponsabilidad

	V32	V33	V34	V19.1	V19.2	V19.3	V20.1	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9	V19	V20
V1	,307**	-,042	-,028	,086	,075	,061	,874**	-,033	-,065	-,015	,006	,091	-,030
	,000	,385	,560	,074	,120	,205	,000	,497	,179	,763	,897	,060	,534
	431	431	431	431	431	431	428	431	431	431	431	431	431
V2	-,037	-,057	,115*	-,060	-,066	-,082	,065	-,055	-,039	-,062	-,040	-,074	-,043
	,450	,241	,018	,217	,177	,093	,223	,258	,420	,204	,417	,131	,375
	422	422	422	422	422	422	353	422	422	422	422	422	422
v3	,041	-,104*	,168**	,003	,056	-,043	,040	-,013	,006	-,075	,001	,011	-,037
	,339	,015	,000	,939	,191	,315	,407	,752	,897	,077	,980	,798	,382
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V6	,059	,047	-,001	,001	-,011	,026	,016	,016	,015	,032	-,014	,008	,020
	,166	,265	,982	,987	,791	,549	,740	,710	,723	,457	,746	,855	,645
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V7	,036	-,144**	-,287**	-,054	-,048	,041	,019	,181**	,201**	,275**	,128**	-,037	,224**
	,392	,001	,000	,203	,256	,332	,694	,000	,000	,000	,002	,389	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V8	,099*	-,042	,120**	-,036	,047	-,045	,045	-,080	-,063	-,082	-,063	-,010	-,093*
	,020	,324	,005	,397	,270	,287	,354	,059	,141	,052	,136	,819	,029
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V9	,060	-,043	,018	,024	,045	-,009	-,041	-,028	,002	,021	-,017	,028	-,007
	,158	,307	,680	,577	,288	,824	,395	,513	,960	,626	,683	,503	,867
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V10	-,073	-,002	-,107*	,104*	,047	,112*	-,068	,074	,069	,137**	,045	,083	,102*
	,118	,965	,021	,026	,315	,016	,201	,113	,141	,003	,330	,076	,029
	460	460	460	460	460	460	352	460	460	460	460	460	460
V11	,054	-,024	,201**	,001	,055	-,052	,032	-,112**	-,114**	-,185**	-,098*	,017	-,153**
	,208	,570	,000	,975	,193	,224	,510	,008	,007	,000	,021	,694	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V14	,025	,221**	,000	-,047	-,038	-,033	-,084	-,054	-,017	-,012	-,068	-,030	-,034
	,560	,000	,995	,265	,374	,438	,083	,202	,693	,784	,111	,485	,430
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V18	-,022	,112**	,112**	,020	-,016	-,003	-,014	-,006	-,050	-,017	,002	,006	-,021
	,597	,008	,008	,645	,714	,935	,779	,887	,238	,686	,969	,881	,616
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V32	1,000	-,099*	,009	,028	,083	,055	,251**	-,035	-,038	,024	-,035	,078	-,045
		,020	,837	,517	,052	,195	,000	,411	,368	,576	,415	,066	,288
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554

	V32	V33	V34	V19.1	V19.2	V19.3	V20.1	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9	V19	V20
V33	-,099*	1,000	,155**	-,014	-,038	,029	-,020	,016	,013	-,022	,024	-,009	,012
	,020		,000	,746	,368	,494	,678	,698	,757	,608	,574	,835	,781
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V34	,009	,155**	1,000	,065	,068	,038	,006	-,031	-,005	-,066	,019	,067	-,033
	,837	,000		,125	,112	,369	,909	,460	,913	,121	,656	,113	,440
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V12.1	,011	,001	,101*	,267**	,300**	,258**	,079	,238**	,214**	,149**	,237**	,269**	,200**
	,807	,978	,024	,000	,000	,000	,111	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	496	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496
V12.2	,063	,022	,049	,307**	,270**	,226**	,008	,152**	,170**	,142**	,195**	,264**	,160**
	,158	,626	,273	,000	,000	,000	,864	,001	,000	,002	,000	,000	,000
	496	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496
V12.3	,035	-,010	,007	,200**	,152**	,189**	,012	,114*	,113*	,136**	,157**	,175**	,124**
	,434	,830	,875	,000	,001	,000	,811	,011	,012	,002	,000	,000	,006
	496	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496
V12.4	,093*	-,040	-,035	,076	,053	,140**	,058	,118**	,153**	,146**	,153**	,070	,144**
	,039	,376	,441	,092	,243	,002	,244	,009	,001	,001	,001	,120	,001
	496	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496
V12.5	,043	,004	,002	,137**	,092*	,189**	,040	,085	,085	,104*	,117**	,130**	,097*
	,336	,923	,960	,002	,040	,000	,420	,057	,058	,021	,009	,004	,030
	496	496	496	496	496	496	410	496	496	496	496	496	496
V13.1	-,034	,059	-,066	,324**	,211**	,406**	-,042	,372**	,323**	,425**	,372**	,299**	,410**
	,423	,162	,120	,000	,000	,000	,381	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V13.2	-,078	,057	,037	,262**	,189**	,296**	-,004	,235**	,179**	,205**	,252**	,230**	,239**
	,066	,179	,387	,000	,000	,000	,933	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V13.3	-,078	,083	,077	,298**	,154**	,282**	-,037	,342**	,352**	,312**	,419**	,217**	,393**
	,066	,052	,069	,000	,000	,000	,451	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V13.4	-,048	,029	,021	,346**	,232**	,409**	,018	,301**	,253**	,275**	,308**	,317**	,305**
	,260	,490	,622	,000	,000	,000	,704	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V13.5	-,037	,075	-,064	,353**	,205**	,436**	-,057	,399**	,313**	,418**	,374**	,315**	,413**
	,381	,079	,134	,000	,000	,000	,241	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V13.6	,000	,007	,045	,142**	,059	,082	-,023	,149**	,090*	,091*	,135**	,086*	,129**
	1,000	,876	,288	,001	,167	,053	,629	,000	,033	,033	,001	,043	,002
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554

	V32	V33	V34	V19.1	V19.2	V19.3	V20.1	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9	V19	V20
V13.7	-,045	,061	,036	,339**	,213**	,374**	,013	,301**	,231**	,329**	,338**	,302**	,328**
	,288	,155	,403	,000	,000	,000	,789	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V13.8	,016	,016	-,020	,310**	,249**	,352**	,001	,143**	,099*	,175**	,172**	,314**	,155**
	,713	,708	,635	,000	,000	,000	,985	,001	,019	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V13.9	,028	,049	,060	,258**	,241**	,237**	,024	-,027	-,028	-,019	,022	,262**	-,026
	,515	,252	,161	,000	,000	,000	,624	,531	,509	,663	,612	,000	,538
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V15.1	-,026	,050	,023	-,251**	-,309**	-,143**	-,117*	,586**	,620**	,531**	,476**	-,328**	,639**
	,540	,242	,585	,000	,000	,001	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V15.2	,010	,058	,045	,418**	,331**	,357**	,069	,010	-,059	-,014	,077	,412**	-,017
	,814	,173	,292	,000	,000	,000	,156	,815	,167	,744	,069	,000	,683
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V15.3	-,052	,048	,043	-,024	-,163**	-,038	-,156**	,496**	,511**	,507**	,507**	-,138**	,571**
	,225	,262	,314	,568	,000	,368	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V15.4	-,014	,023	-,033	-,224**	-,368**	-,337**	-,021	,318**	,344**	,318**	,423**	-,366**	,412**
	,739	,593	,435	,000	,000	,000	,663	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V15.5	,009	,013	-,031	-,430**	-,442**	-,337**	-,059	,453**	,553**	,451**	,372**	-,490**	,534**
	,832	,752	,467	,000	,000	,000	,220	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V17.1	,043	,031	-,004	,621**	,504**	,673**	,072	,332**	,275**	,333**	,336**	,615**	,323**
	,309	,465	,931	,000	,000	,000	,137	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V17.2	-,003	-,023	,058	,639**	,537**	,620**	,034	,334**	,281**	,323**	,346**	,620**	,315**
	,937	,585	,176	,000	,000	,000	,479	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V17.3	,004	-,042	,065	,525**	,320**	,465**	-,029	,399**	,322**	,368**	,465**	,428**	,402**
	,917	,329	,125	,000	,000	,000	,546	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V17.4	-,058	,008	,075	,547**	,456**	,550**	-,047	,388**	,307**	,322**	,335**	,521**	,342**
	,172	,843	,078	,000	,000	,000	,327	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V17.5	,020	-,016	,064	,487**	,430**	,492**	,013	,367**	,334**	,322**	,329**	,478**	,333**
	,635	,703	,134	,000	,000	,000	,784	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554

	V32	V33	V34	V19.1	V19.2	V19.3	V20.1	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9	V19	V20
V17.6	,032	-,009	,018	,558**	,482**	,675**	-,004	,359**	,320**	,389**	,331**	,580**	,359**
	,457	,836	,664	,000	,000	,000	,927	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V19.1	,028	-,014	,065	1,000	,764**	,717**	,106*	,134**	,053	,144**	,261**	,904**	,116**
	,517	,746	,125		,000	,000	,028	,002	,211	,001	,000	,000	,006
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V19.2	,083	-,038	,068	,764**	1,000	,709**	,110*	,032	,064	,051	,036	,919**	-,022
	,052	,368	,112	,000		,000	,023	,456	,131	,232	,401	,000	,604
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V19.3	,055	,029	,038	,717**	,709**	1,000	,072	,155**	,139**	,222**	,178**	,852**	,137**
	,195	,494	,369	,000	,000		,138	,000	,001	,000	,000	,000	,001
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V2.1	,251**	-,020	,006	,106*	,110*	,072	1,000	-,076	-,083	-,058	-,036	,119*	-,073
	,000	,678	,909	,028	,023	,138		,119	,085	,228	,460	,014	,130
	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428
V20.5	-,035	,016	-,031	,134**	,032	,155**	-,076	1,000	,819**	,765**	,736**	,034	,912**
	,411	,698	,460	,002	,456	,000	,119		,000	,000	,000	,421	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V20.6	-,038	,013	-,005	,053	,064	,139**	-,083	,819**	1,000	,759**	,701**	,013	,886**
	,368	,757	,913	,211	,131	,001	,085	,000		,000	,000	,760	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V20.7	,024	-,022	-,066	,144**	,051	,222**	-,058	,765**	,759**	1,000	,733**	,075	,899**
	,576	,608	,121	,001	,232	,000	,228	,000	,000		,000	,079	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V20.9	-,035	,024	,019	,261**	,036	,178**	-,036	,736**	,701**	,733**	1,000	,102*	,876**
	,415	,574	,656	,000	,401	,000	,460	,000	,000	,000		,017	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V4.1	-,027	,014	-,126**	,058	,039	,062	-,099*	,020	,052	,076	,027	,043	,047
	,526	,748	,003	,175	,362	,147	,042	,637	,218	,073	,533	,312	,269
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V4.2	-,005	,062	-,009	-,004	-,024	-,014	,051	,137**	,079	,114**	,082	-,030	,112**
	,910	,144	,831	,922	,577	,747	,289	,001	,065	,007	,053	,478	,008
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V4.3	-,046	-,004	-,011	,028	,040	-,036	,082	-,043	-,057	-,099*	-,072	,017	-,079
	,279	,919	,789	,514	,353	,393	,090	,308	,184	,020	,089	,692	,062
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V4.4	,021	,028	-,041	,073	-,013	-,033	,074	,049	-,022	,018	,017	,030	,020
	,617	,509	,331	,085	,763	,435	,126	,253	,612	,669	,695	,476	,638
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554

	V32	V33	V34	V19.1	V19.2	V19.3	V20.1	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9	V19	V20
V4.5	-,066	-,042	-,048	-,054	-,087*	-,049	-,050	-,091*	-,091*	-,069	-,104*	-,058	-,095*
	,120	,327	,255	,201	,040	,249	,307	,033	,031	,107	,014	,173	,025
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V4.6	,000	,045	,008	-,002	-,066	,031	-,055	-,008	-,012	,005	,003	-,008	-,002
	,996	,291	,852	,961	,122	,473	,260	,854	,771	,911	,935	,851	,958
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V4.7	,060	-,026	-,019	,005	-,003	-,007	,074	,060	,035	,029	,059	,001	,051
	,160	,545	,663	,908	,952	,864	,126	,157	,405	,492	,168	,986	,229
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V4.8	,064	,001	,044	,000	,009	,037	,074	,042	,039	-,006	,037	,009	,028
	,134	,973	,296	,996	,828	,382	,126	,318	,364	,888	,385	,837	,511
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V4.9	,003	,007	,054	,025	,032	,015	-,017	,114**	,055	,018	,044	,028	,059
	,951	,874	,202	,559	,452	,718	,726	,007	,196	,668	,304	,517	,166
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V5.1	,015	-,062	,011	,254**	,269**	,287**	-,078	,250**	,273**	,335**	,303**	,280**	,288**
	,716	,144	,801	,000	,000	,000	,107	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V5.2	-,075	,002	-,024	,313**	,164**	,335**	-,028	,262**	,226**	,345**	,284**	,261**	,309**
	,078	,971	,565	,000	,000	,000	,557	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V5.3	-,063	-,003	-,027	,285**	,134**	,287**	-,042	,257**	,229**	,328**	,285**	,222**	,308**
	,141	,935	,529	,000	,002	,000	,389	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
D0	-,269**	-,019	-,020	,067	,018	,047	,007	,029	-,033	,038	,017	,044	,026
	,000	,650	,635	,115	,668	,274	,888	,501	,435	,373	,688	,302	,541
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V13	-,051	,058	,004	,273**	,182**	,316**	-,013	,216**	,165**	,202**	,239**	,252**	,226**
	,229	,170	,927	,000	,000	,000	,788	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V15	-,027	,070	,003	-,168**	-,278**	-,134**	-,092	,608**	,661**	,594**	,581**	-,279**	,699**
	,529	,101	,946	,000	,000	,002	,058	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
S	-,009	,105*	-,047	,047	,067	,025	,009	-,062	-,114**	-,030	-,055	,054	-,074
	,824	,014	,272	,266	,118	,551	,849	,147	,007	,477	,194	,200	,081
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
M	-,040	-,030	,044	,456**	,423**	,487**	-,015	,435**	,451**	,437**	,396**	,444**	,449**
	,348	,485	,303	,000	,000	,000	,757	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554

	V32	V33	V34	V19.1	V19.2	V19.3	V20.1	V20.5	V20.6	V20.7	V20.9	V19	V20
F	-,027	,053	,014	,437**	,313**	,405**	-,057	,496**	,461**	,475**	,540**	,359**	,526**
	,520	,215	,750	,000	,000	,000	,237	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V16	,025	,031	-,039	-,489**	-,457**	-,514**	-,005	-,465**	-,470**	-,461**	-,458**	-,485**	-,483**
	,550	,470	,358	,000	,000	,000	,923	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V19	,078	-,009	,067	,904**	,919**	,852**	,119*	,034	,013	,075	,102*	1,000	-,003
	,066	,835	,113	,000	,000	,000	,014	,421	,760	,079	,017		,947
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V20	-,045	,012	-,033	,116**	-,022	,137**	-,073	,912**	,886**	,899**	,876**	-,003	1,000
	,288	,781	,440	,006	,604	,001	,130	,000	,000	,000	,000	,947	
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
V15	-,027	,070	,003	-,168**	-,278**	-,134**	-,092	,608**	,661**	,594**	,581**	-,279**	,699**
	,529	,101	,946	,000	,000	,002	,058	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
D1	,126**	,046	,026	-,057	-,049	-,115**	,267**	-,112**	-,108*	-,103*	-,067	-,076	-,112**
	,003	,275	,546	,179	,246	,007	,000	,008	,011	,016	,117	,074	,009
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
D2	,116**	,062	-,001	-,065	-,080	-,111**	,065	-,081	-,061	-,032	-,016	-,087*	-,053
	,006	,146	,982	,128	,060	,009	,180	,057	,152	,455	,709	,041	,215
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
D3	-,143**	,008	-,029	,018	,066	,032	-,193**	,002	,005	,000	-,039	,057	-,005
	,001	,859	,497	,673	,121	,449	,000	,964	,904	,998	,357	,183	,906
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
D4	,012	,046	,066	,099*	,110**	,084*	,088	-,008	-,042	-,071	-,037	,104*	-,048
	,772	,278	,120	,020	,010	,047	,067	,847	,324	,094	,387	,014	,264
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
D5	,050	,036	,058	,025	,057	,011	,031	-,041	-,094*	-,023	-,024	,026	-,050
	,244	,403	,176	,561	,180	,788	,518	,338	,026	,590	,566	,543	,245
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
D6	-,183**	,009	-,057	,097*	,077	,102*	-,059	,054	,052	,047	,040	,105*	,057
	,000	,828	,179	,023	,071	,016	,226	,205	,224	,270	,353	,014	,181
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
D7	,121**	,013	-,083	-,064	-,031	-,037	-,025	-,018	-,025	,004	-,007	-,050	-,019
	,004	,762	,051	,133	,463	,381	,607	,678	,555	,931	,861	,235	,660
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554
D8	,095*	,041	-,027	,090*	,112**	,105*	,035	-,062	-,126**	-,053	-,070	,114**	-,095*
	,026	,333	,528	,034	,008	,013	,475	,143	,003	,215	,101	,007	,026
	554	554	554	554	554	554	428	554	554	554	554	554	554

Tabla A.49. Variables asociadas a la percepción de la salud auto-percibida

	D0	S	D1.rec	D2.rec	D3.rec	D4.rec	D5.rec	D6.rec	D7.rec	D8.rec
V1	-,035	-,026	,197**	,056	-,220**	,071	,070	-,093	,019	,047
	,468	,587	,000	,244	,000	,140	,148	,054	,697	,329
	431	431	431	431	431	431	431	431	431	431
V2	,043	,044	,046	,045	,053	,005	-,048	,037	-,064	-,017
	,374	,369	,346	,358	,280	,924	,327	,443	,192	,734
	422	422	422	422	422	422	422	422	422	422
v3	-,039	-,054	,005	,003	-,027	,056	,017	-,053	-,027	-,056
	,354	,203	,913	,936	,522	,189	,693	,210	,525	,190
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V6	-,027	-,053	,022	-,014	,034	-,061	-,050	,064	-,041	-,055
	,531	,210	,609	,747	,419	,151	,238	,131	,333	,199
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V7	-,052	,029	-,006	,067	-,036	-,020	-,050	-,033	,136**	,029
	,222	,501	,888	,116	,400	,634	,242	,445	,001	,501
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V8	-,101*	-,040	,110**	,015	,001	-,044	-,004	-,051	-,016	-,001
	,018	,346	,010	,727	,982	,301	,927	,228	,703	,990
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V9	-,012	-,092*	,074	,009	,013	-,120**	-,070	,025	-,084*	-,093*
	,780	,030	,083	,835	,766	,005	,100	,560	,048	,028
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V10	,038	-,091	-,040	-,043	,002	-,073	-,007	,038	-,033	-,058
	,412	,050	,389	,357	,971	,120	,884	,412	,486	,213
	460	460	460	460	460	460	460	460	460	460
V11	-,089*	,027	,107*	-,014	,001	,037	,101*	-,065	,016	,077
	,035	,530	,012	,747	,984	,384	,018	,128	,702	,069
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V14	,026	,017	,016	,058	,031	-,002	-,054	-,042	,017	-,051
	,541	,693	,708	,176	,466	,956	,205	,318	,688	,230
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V18	,010	,060	,045	-,030	,058	,061	,059	-,043	,007	,011
	,810	,158	,290	,474	,171	,150	,169	,315	,863	,796
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V32	-,269**	-,009	,126**	,116**	-,143**	,012	,050	-,183**	,121**	,095*
	,000	,824	,003	,006	,001	,772	,244	,000	,004	,026
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	D0	S	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
V33	-,019	,105*	,046	,062	,008	,046	,036	,009	,013	,041
	,650	,014	,275	,146	,859	,278	,403	,828	,762	,333
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V34	-,020	-,047	,026	-,001	-,029	,066	,058	-,057	-,083	-,027
	,635	,272	,546	,982	,497	,120	,176	,179	,051	,528
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V12.1	,089*	,014	-,006	-,048	-,027	,045	,033	,066	-,085	,006
	,046	,755	,889	,286	,552	,314	,469	,140	,060	,893
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.2	-,025	-,014	-,050	-,074	,007	,020	,063	,051	-,075	-,009
	,577	,761	,264	,100	,877	,661	,160	,258	,097	,837
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.3	,074	-,010	-,073	-,043	-,008	,047	,006	,101*	-,111*	-,031
	,099	,820	,104	,345	,868	,298	,898	,025	,013	,494
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.4	,005	-,090*	-,024	-,031	-,048	-,036	,013	-,006	-,081	-,036
	,917	,045	,598	,489	,287	,421	,769	,902	,073	,421
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V12.5	,012	-,091*	-,009	-,021	-,040	-,020	-,017	-,004	-,073	-,090*
	,787	,043	,847	,646	,372	,649	,707	,921	,106	,046
	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496
V13.1	,071	-,097*	-,105*	-,069	-,001	-,046	-,009	,063	-,060	-,036
	,093	,022	,013	,105	,986	,279	,837	,138	,156	,399
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.2	,083	,011	-,040	,005	-,024	,037	,026	,047	-,043	-,008
	,051	,795	,344	,909	,580	,388	,542	,271	,318	,854
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.3	,052	-,066	-,006	,005	-,012	,005	-,040	,024	-,024	-,092*
	,224	,119	,885	,903	,772	,902	,345	,573	,575	,031
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.4	,093*	-,032	-,057	-,039	-,032	,022	,034	,075	-,026	-,033
	,029	,458	,182	,363	,448	,613	,419	,080	,537	,432
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.5	,128**	,010	-,085*	-,068	-,009	,038	,032	,089*	-,055	,022
	,002	,820	,045	,112	,839	,370	,453	,035	,194	,610
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.6	-,046	,025	,073	,073	-,015	,055	-,019	-,076	,067	,032
	,284	,560	,087	,087	,727	,200	,652	,074	,115	,452
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	D0	S	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
V13.7	,044	,016	-,061	,022	-,002	,072	,024	,029	,003	-,023
	,299	,706	,149	,601	,971	,089	,574	,497	,939	,587
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.8	,079	,070	-,053	-,043	,041	,087*	,032	,042	-,021	,076
	,062	,100	,214	,317	,333	,041	,449	,324	,616	,074
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13.9	,052	,061	,018	,038	,014	,056	,065	-,021	,014	,085*
	,224	,149	,679	,366	,735	,192	,124	,624	,735	,046
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.1	-,012	-,094*	-,049	,038	-,037	-,081	-,026	-,027	,002	-,067
	,771	,028	,245	,369	,384	,058	,548	,532	,961	,116
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.2	,053	-,004	-,051	-,082	,054	,082	,016	,107*	-,124**	,024
	,209	,916	,234	,054	,204	,055	,709	,012	,003	,570
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.3	,023	-,113**	-,092*	,026	-,030	-,097*	-,052	,038	-,009	-,096*
	,594	,008	,030	,545	,475	,022	,224	,376	,827	,024
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.4	,015	-,062	,016	,034	-,013	-,095*	-,079	,004	-,024	-,108*
	,723	,142	,714	,425	,761	,026	,063	,934	,574	,011
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15.5	-,029	-,115**	,009	,053	-,072	-,081	-,105*	-,048	,019	-,115**
	,489	,007	,833	,212	,089	,056	,014	,259	,661	,007
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.1	,046	-,005	-,088*	-,073	,005	,050	-,007	,084*	-,060	,066
	,283	,905	,038	,086	,911	,239	,871	,049	,158	,123
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.2	,071	-,004	-,094*	-,035	-,029	,055	,048	,035	-,026	,065
	,096	,922	,026	,417	,489	,193	,255	,405	,534	,124
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.3	,091*	,008	-,069	-,037	-,066	,035	,073	,063	-,027	,019
	,033	,858	,104	,386	,120	,413	,088	,141	,519	,651
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.4	,068	,038	-,112**	-,024	-,014	,068	,032	,040	-,001	,056
	,112	,368	,008	,578	,748	,111	,457	,343	,981	,190
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V17.5	,017	-,015	-,079	-,064	-,055	,070	,008	,060	-,004	,043
	,683	,726	,064	,135	,200	,098	,853	,160	,934	,314
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	D0	S	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
V17.6	,046	-,023	-,085*	-,054	-,008	,040	-,010	,086*	-,045	,043
	,284	,595	,045	,208	,856	,345	,806	,042	,290	,313
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19.1	,067	,047	-,057	-,065	,018	,099*	,025	,097*	-,064	,090*
	,115	,266	,179	,128	,673	,020	,561	,023	,133	,034
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19.2	,018	,067	-,049	-,080	,066	,110**	,057	,077	-,031	,112**
	,668	,118	,246	,060	,121	,010	,180	,071	,463	,008
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V19.3	,047	,025	-,115**	-,111**	,032	,084*	,011	,102*	-,037	,105*
	,274	,551	,007	,009	,449	,047	,788	,016	,381	,013
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V2.1	,007	,009	,267**	,065	-,193**	,088	,031	-,059	-,025	,035
	,888	,849	,000	,180	,000	,067	,518	,226	,607	,475
	428	428	428	428	428	428	428	428	428	428
V20.5	,029	-,062	-,112**	-,081	,002	-,008	-,041	,054	-,018	-,062
	,501	,147	,008	,057	,964	,847	,338	,205	,678	,143
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20.6	-,033	-,114**	-,108*	-,061	,005	-,042	-,094*	,052	-,025	-,126**
	,435	,007	,011	,152	,904	,324	,026	,224	,555	,003
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20.7	,038	-,030	-,103*	-,032	,000	-,071	-,023	,047	,004	-,053
	,373	,477	,016	,455	,998	,094	,590	,270	,931	,215
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V20.9	,017	-,055	-,067	-,016	-,039	-,037	-,024	,040	-,007	-,070
	,688	,194	,117	,709	,357	,387	,566	,353	,861	,101
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.1	-,012	-,014	-,045	-,011	,043	,039	-,042	,042	-,013	-,038
	,775	,749	,291	,788	,317	,354	,329	,328	,765	,366
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.2	,038	-,005	-,006	,003	-,062	,004	,007	,006	,033	,057
	,367	,915	,887	,941	,142	,925	,862	,886	,439	,177
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.3	-,026	-,054	,157**	,090*	-,076	-,059	-,033	-,101*	,015	-,072
	,542	,208	,000	,035	,075	,168	,439	,018	,724	,090
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.4	,070	,055	,072	-,021	-,048	-,023	-,048	,052	-,011	,021
	,098	,197	,092	,614	,262	,587	,263	,219	,790	,617
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	D0	S	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
V4.5	,036	,008	,011	-,003	,036	-,036	,037	-,007	,005	,033
	,398	,843	,795	,951	,394	,401	,380	,875	,906	,445
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.6	-,016	-,043	-,013	-,024	,018	,022	-,062	,015	-,005	-,007
	,700	,308	,764	,568	,675	,603	,148	,724	,915	,874
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.7	-,002	-,015	,029	-,032	-,024	,043	,007	-,030	-,024	,025
	,970	,727	,495	,446	,579	,309	,865	,474	,576	,553
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.8	-,031	,015	-,003	-,002	,013	,026	,009	,008	-,004	-,028
	,466	,722	,937	,959	,759	,542	,833	,852	,927	,505
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V4.9	,011	-,025	,011	-,034	,045	-,036	-,057	-,044	,042	-,052
	,797	,562	,792	,428	,291	,404	,183	,302	,319	,219
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V5.1	-,014	-,036	-,035	-,007	,035	-,138**	-,029	,053	-,007	-,027
	,744	,393	,409	,863	,415	,001	,490	,216	,871	,519
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V5.2	,059	-,061	-,049	,000	-,015	-,153**	-,044	,071	-,007	-,088*
	,168	,153	,249	,998	,716	,000	,301	,097	,866	,037
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V5.3	,075	-,060	-,048	,002	-,001	-,139**	-,056	,088*	-,029	-,093*
	,077	,156	,257	,966	,980	,001	,187	,038	,491	,028
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
D0	1,000	,253**	-,284**	-,288**	,264**	,166**	-,062	,276**	-,294**	-,060
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,145	,000	,000	,156
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V13	,057	,000	-,046	-,027	,058	,049	,016	,013	-,013	-,010
	,177	,993	,275	,521	,173	,248	,715	,764	,764	,812
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
V15	,003	-,107*	-,031	,030	-,065	-,087*	-,054	,003	-,011	-,085*
	,948	,012	,473	,478	,129	,041	,204	,948	,796	,045
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
S	,253**	1,000	,126**	,244**	,173**	,440**	,389**	,011	,329**	,465**
	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,798	,000	,000
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554
M	,028	-,012	-,060	-,078	-,027	,050	,059	,044	,001	,066
	,514	,773	,160	,067	,528	,236	,165	,305	,984	,122
	554	554	554	554	554	554	554	554	554	554

	D0	S	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
F	,008 ,852 554	-,025 ,562 554	-,054 ,203 554	-,013 ,762 554	-,024 ,576 554	,017 ,685 554	-,011 ,788 554	,044 ,302 554	-,025 ,557 554	,001 ,973 554
V16	-,047 ,267 554	,007 ,861 554	,083* ,050 554	,092* ,030 554	-,003 ,937 554	-,056 ,186 554	-,031 ,473 554	-,080 ,058 554	,034 ,426 554	-,034 ,429 554
V19	,044 ,302 554	,054 ,200 554	-,076 ,074 554	-,087* ,041 554	,057 ,183 554	,104* ,014 554	,026 ,543 554	,105* ,014 554	-,050 ,235 554	,114** ,007 554
V20	,026 ,541 554	-,074 ,081 554	-,112** ,009 554	-,053 ,215 554	-,005 ,906 554	-,048 ,264 554	-,050 ,245 554	,057 ,181 554	-,019 ,660 554	-,095* ,026 554
V15	,003 ,948 554	-,107* ,012 554	-,031 ,473 554	,030 ,478 554	-,065 ,129 554	-,087* ,041 554	-,054 ,204 554	,003 ,948 554	-,011 ,796 554	-,085* ,045 554
D1	-,284** ,000 554	,126** ,003 554	1,000 554	,469** ,000 554	-,415** ,000 554	-,186** ,000 554	,057 ,177 554	-,390** ,000 554	,300** ,000 554	,125** ,003 554
D2	-,288** ,000 554	,244** ,000 554	,469** ,000 554	1,000 554	-,510** ,000 554	-,192** ,000 554	,093* ,029 554	-,541** ,000 554	,522** ,000 554	,202** ,000 554
D3	,264** ,000 554	,173** ,000 554	-,415** ,000 554	-,510** ,000 554	1,000 554	,186** ,000 554	-,128** ,003 554	,444** ,000 554	-,298** ,000 554	-,186** ,000 554
D4	,166** ,000 554	,440** ,000 554	-,186** ,000 554	-,192** ,000 554	,186** ,000 554	1,000 554	,187** ,000 554	,185** ,000 554	-,151** ,000 554	,117** ,006 554
D5	-,062 ,145 554	,389** ,000 554	,057 ,177 554	,093* ,029 554	-,128** ,003 554	,187** ,000 554	1,000 554	-,135** ,001 554	,153** ,000 554	,295** ,000 554
D6	,276** ,000 554	,011 ,798 554	-,390** ,000 554	-,541** ,000 554	,444** ,000 554	,185** ,000 554	-,135** ,001 554	1,000 554	-,613** ,000 554	-,226** ,000 554
D7	-,294** ,000 554	,329** ,000 554	,300** ,000 554	,522** ,000 554	-,298** ,000 554	-,151** ,000 554	,153** ,000 554	-,613** ,000 554	1,000 554	,285** ,000 554
D8	-,060 ,156 554	,465** ,000 554	,125** ,003 554	,202** ,000 554	-,186** ,000 554	,117** ,006 554	,295** ,000 554	-,226** ,000 554	,285** ,000 554	1,000 554

Anexo VIII. Estrategias de Conciliación

Tabla A.50. Análisis medidas de conciliación de las que se ha hecho uso

Medidas de conciliación de las que ha hecho uso	
1	Medidas de tipo personal
2	Mi pareja, que es hombre, hace mucho más en mi casa que yo, que soy mujer. Mi caso no es único. No parecen haber considerado esa posibilidad al elaborar esta encuesta.
3	Mis bajas maternas en la Universidad fueron terribles ""gracias"" a mis compañeros y nadie hizo nada desde la Universidad para ayudarme. Sirva como ejemplo que me hicieron dar todas las clases que tenía que dar en mi baja maternal antes de darme de baja. Eso en uno de los casos y no tengo tiempo para escribir más.
4	Ninguna, no las considero necesarias en mi actual situación.
5	No he hecho uso de ninguna
6	Por eso cuando ahora oigo hablar de conciliación ahora se me caen los lagrimones."
7	Soy soltero, vivo solo y no tengo problemas de conciliación.
8	Tras discutir mucho sobre ello
9	Una vez asignadas las asignaturas en el PAP, preferencia para elegir horarios y grupos para quienes tengan hijos pequeños.
NINGUNA	
10	Aún no he hecho uso de ninguna
11	De momento no
12	He criado cinco hijos y el último discapacitado.
13	Las desconozco
14	Lo recuerdo con HORROR
	Ninguna
15	Ninguna de la universidad. Externas, guardería para menores de 3 años y actividades extraescolares para mayores de 4
16	Ninguna porque la única que me parece que merece la pena, la escuela de verano o actividades parecidas, me quedan lejos de casa.
17	Ninguna, no tengo derecho. Si no estás casado ni tienes hijos, no eres igual de persona y no tienes derecho a ninguna conciliación familiar.
18	Ninguna. Desconocía que existieran.
19	Ninguna. No me sirven las actuales. Hace tiempo usé la guardería.
20	Ninguno
21	No
22	No conozco esas medidas
23	No conozco ninguna.
24	No he hecho uso de medidas de conciliación
25	No he hecho uso, pero conozco la guardería que ofrece la universidad para profesores, y creo que es muy positivo que exista.
26	No he tenido oportunidad de reclamarlas.
27	No he usado
28	NO LAS CONOZCO
29	No las conozco

30	no las conozco
31	No las conozco.
32	No las he necesitado
33	No las se
34	No las sé
35	No se me ha permitido
36	No.
37	Ofrecidas por la universidad.
38	Por ahora no he necesitado
39	Si no sé cuáles son las que existen difícilmente puedo saber de cuales me he beneficiado
Flexibilidad en el tiempo de trabajo	
40	ENTRADA Y SALIDA
41	
42	Entrar más temprano para poder salir antes.
43	Finalizar la jornada laboral de los viernes a las 14:00
44	Flexibilidad de horario
45	Flexibilidad de horario por motivos de salud
46	Flexibilidad en el horario.
47	Flexibilidad horaria
48	FLEXIBILIDAD HORARIA
49	Flexibilidad horaria
50	Flexibilidad horaria en la entrada y salida.
51	Flexibilidad horaria entrada y salida.
52	Flexibilidad horaria, baja maternal
53	Flexibilidad horaria.
54	Flexibilidad horaria.
55	Flexibilización horaria
56	Flexibilizar el horario cuando he tenido que atender a persona totalmente dependiente (ya fallecida)
57	Horario con cierta flexibilidad que me permite adaptarme un poco mejor a las necesidades de mi familia aunque no todo lo que yo desearía ya que tengo que recurrir a los servicios que me presta el colegio (aula matinal y comedores)
58	Horario flexible
59	Horario flexible
60	Horario flexible a la entrada y la salida. Uso de las 70 horas
61	Horario flexible en alguna ocasión.
62	Horario flexible, días de asuntos propios
63	HORARIOS DE CLASE
64	horas de compensación y días por ingreso familiar
65	Jornada laboral flexible.
66	Los "limitados" márgenes de flexibilidad horaria.
67	Mi horario es de entrar antes para poder salir antes
68	Tengo horario especial, con horario habitual de 6 a 14

Horarios que favorecen la conciliación	
69	Adecuación del horario laboral en función del horario escolar.
70	Adecuar los horarios que dependen de mí.
71	Ampliación de flexibilidad de horario al mediodía. Nunca comprenderé porque se amplía por la mañana (ha pasado de las 7:30 a las 7:00) con los problemas que puede conllevar a la hora de ampliar el horario de los Conserjes o vigilantes que tiene que abrir antes los edificios. Y sin embargo, cuando hace falta que es al medio día y no cuesta nada, se corta la flexibilidad a las 3:30 y no se aumenta hasta las 16:00 o 17:00, pues en ese horario se puede recuperar tiempo, mientras los niños están en guarderías o colegios, pero a las 6:30-7:30 no se puede dejar a los niños en ningún lado o muy pocos lados.
72	CAMBIAR EL HORARIO DE MI JORNADA LABORAL
73	Cambio de turno de trabajo
74	Cambios de turno en verano y
75	Disminuir carga docente por tener hijo discapacitado
76	Elegir un horario de clase que me permita atender a mis obligaciones familiares, pero solo he podido elegirlo en parte de mi docencia
77	La asistencia a cursos en horario laboral la tengo limitada porque muchas veces comienzan a las 8 de la mañana o las 9 tiempo en el que dejo a mi hijo en el colegio
78	Procedimiento General de Cambio de Puesto de Trabajo por razones de conciliación de la vida laboral y familiar del Personal de Administración y Servicios Laboral.
Flexibilidad en el lugar de trabajo.	
79	Realización de tareas laborales desde casa, en número de horas semanales o anuales determinado.
Políticas de permisos/excedencia	
80	Ampliación del permiso remunerado por maternidad, acumulación de tiempo de lactancia para disfrutarlo a continuación del permiso por maternidad y ayudas a escuelas infantiles para niños menores de 3 años (con horarios en estas escuelas compatibles con mis horarios de clase, incluso tardes hasta las 20:00 h.).
81	Asistencia o cuidado de menores de 12 años, horas o permisos retribuidos
82	Asuntos propios.
83	Baja maternal
84	Baja maternal
85	Baja por nacimiento de hijos
86	Días de asuntos propios
87	Horas de lactancia
88	Horas de lactancia
89	La aplicación de la reducción de horario laboral para los mayores de 55 años y poder jubilarse el PAS funcionario a los 60 años en las mismas condiciones ventajosas como se ha venido haciendo hasta ahora para el PAS laboral y el PDI de la Universidad de Sevilla. Esta discriminación me indigna.
90	Licencia no retribuida de 15 días.
91	Para mí lo son los días de asuntos propios, licencias por enfermedad de familiares, vacaciones,....
92	Periodo de licencia por parto, así como 4 semanas adicionales, y 1 hora diaria por

	lactancia
93	Permiso al nacer mi segundo hijo.
94	Permiso de lactancia, citas médico, cambios de turno de trabajo
95	Permiso de paternidad
96	Permiso por matrimonio, maternidad, lactancia, traslado de domicilio, hospitalización de familiar, fallecimiento de familiar
97	Pude disfrutar de las bajas de maternidad por el nacimiento de mis 2 hijas y organizar parte de mi horario de trabajo en función de poder cuidar de mi madre enferma.
98	Reducción de Jornada
99	Reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años
100	Reducción de jornada por cuidado de hijo menor discapacitado.
101	reducción de jornada por cuidado de menor
102	Reducción de la jornada laboral por guarda menores
103	Reducción jornada laboral por cuidado de hijos
104	Reducción jornada por cuidado de hijo menor
105	Tiempo de lactancia
106	Vacaciones, cuidado de hijos, asuntos propios, etc.
Ayudas/servicios que favorecen la conciliación	
107	Acción social
108	Ayuda para guardería, comedor, tiempo extraescolar
109	Ayudas al estudio y a la conciliación familiar
110	AYUDAS DE ACCION SOCIAL EN PERIODOS DE VERANO
111	Ayudas de Acción Social
112	Ayudas económicas de acción social
113	Ayudas para guardería, comedor y colegio
114	Campamento verano Bermejales, proyecto BUHO
115	Campamentos urbanos de verano
116	Campamentos verano y guarderías
117	Campus de verano
118	campus de verano
119	Campus de verano
120	Campus de verano para los niños
121	Centro de Educación Infantil
122	CENTRO DE OCIO INFANTIL EN CADA CENTRO CON ACTIVIDADES AUNQUE HUBIERA QUE ABONAR POR HORAS.
123	Creo que conozco algunas medidas de conciliación de la Universidad, aunque no todas. Tengo a un hijo matriculo en el centro de educación infantil el nido del paraguas.
124	En invierno dos veces a la semana por la tarde está en el SADUS de 16 a 19h"
125	En verano, durante el mes de julio mi hijo asiste al campamento de verano del SADUS
126	escuela de verano (SADUS)
127	Escuela Infantil
128	Guardería

129	Guardería
130	Guardería
131	Guardería Cartuja
132	Guardería de la universidad, 5 semanas de baja por paternidad.
133	Guardería infantil
134	Guarderías
135	Guarderías concertadas
136	Guarderías, ludoteca del SADUS, campus verano SADUS
137	Guarderías; Campus de verano
138	Ludoteca Sadus
139	Ludoteca
140	Proyecto Búho
141	proyecto búho
142	Proyecto Búho
143	Proyecto Búho algunas semanas del mes de Julio durante 5 años.
144	Proyecto Búho"
145	Servicio de guardería
146	Servicio de guardería
147	Solo de la guardería

Anexo IX. Metodología Análisis Nvivo 10

Creación del proyecto Tesis

Asignación de recursos:

- Elementos internos.
- Creación de carpetas para la transcripción de las entrevistas, bibliografía así como distintos tipos de materiales importados (audios, imágenes, pdf).

Revisión de literatura

- La importación se ha realizado con toda la información asociada a cada artículo, anotación del recurso, bibliografía del recurso.
- Descripción (Resumen) establecer una primera categorización.
- Cuando tomamos la información aparece de dónde viene el recurso y la bibliografía completa.

Creación y localización de Casos

- De cada instrumento utilizado, esto es, las dos sesiones de panel de personas expertas en conciliación, así como entrevista a informante clave, lo que nos permite agilizar las búsquedas.

Creación de atributos

- Se ha importado tabla de datos con las categorías de análisis, sexo, sexo-edad, auto concepto de género, tipología de familias y categoría profesional.

Codificación

- Para la fundamentación teórica, hemos aplicado los nodos durante el mismo proceso de revisión bibliográfica, de tal manera que hemos ido codificando según las categorías y/o factores que nos interesaba analizar por la frecuencia de aparición en la literatura científica, dentro de las dimensiones a investigar.
- Este proceso se ha validado mediante la generación del **árbol ramificado**, a partir del cual el programa nos genera un árbol con las palabras más frecuentes en la bibliografía que hemos revisado para nuestra fundamentación teórica.
- Respecto a los datos cualitativos el proceso ha sido de creación de **nodos NVivo 10**. Al utilizar una teoría fundamentada, no es necesario crear nodos antes de empezar a codificar. Si no que se van creando nodos durante el camino, este método es el que hemos utilizado para la codificación de nuestros datos cualitativos.
- Se trata de ir tomando frases o párrafos y resumirla en una categoría o dimensión de análisis, mediante nodos. Estos pueden verse a través de la pestaña vista (/bandas de codificación). En la medida de que el programa nos permite codificar desde muchos lugares, hemos ido ampliando la creación de nodos tras sucesivas lecturas y revisiones de nuestro material.

- En los documentos pdf hemos podido subrayar, marcar, con botón derecho, así como procede a su codificación bien en un nodo nuevo o en uno ya existente.
- Resaltamos la importancia de poder codificar un área del documento, imágenes, audio y videos, para poder apoyarnos en nuestras observaciones e interpretaciones para el análisis cualitativo.
- Dichos recursos han sido incorporados en nuestro estudio, para la fundamentación teórica. El proceso ha sido el siguiente:

Para la captura de imágenes:

- Inicio-selección región pdf, para crear un enlace dentro de nuestro proyecto.
- Creación de un nodo llamado capturas pdf, lo que nos ha permitido incluir algún gráfico relevante que hayamos encontrado en nuestra revisión bibliográfica.

Para la captura de audios:

- En primer lugar en recursos hemos creado una carpeta de audios para archivar los audios correspondientes a nuestras entrevistas.
- El programa Nvivo nos ha permitido visualizar y escuchar los materiales, mediante su reproducción en la pestaña de medios. Se puede realizar la transcripción, en la pestaña transcripción, y se pueden hacer anotaciones sobre las observaciones. Al detener el tiempo, se indica el tiempo. Si tuviera que incorporar traducción, se realiza mediante notas de datos externos, mediante la importación.
- Nvivo me permite codificar directamente en el archivo de audio, sin necesidad de transcribir previamente. Pero como ya tenemos la transcripción la podemos importar mediante la pestaña de datos externos.
- Editar
- Importar filas de transcripción
- Examinar archivo
- Crear una fila de transcripción por cada párrafo
- Para codificar un espacio de tiempo, se dibuja un cuadro y se arrastra a un nodo que creamos de captura de audios.
- En el nodo se comprueba el lapsus de tiempo. Para reproducir el nodo de captura de audio, damos doble clic al enlace y nos lleva a la ventana de medios, y damos a reproducir.
- El programa nos permite hacer múltiples codificaciones, según vayamos revisando nuestros materiales.

Para la captura de fotografías:

- Hemos importado imágenes correspondientes al cartel de personas expertas en materia de conciliación, de una de las sesiones celebradas.
- Se han marcado con un cuadro, con botón derecho se edita e inserta una fila donde hacemos un comentario que queramos resaltar.

- Resaltamos la ventaja de poder volver a las descripciones que hemos realizado, si al avanzar en el análisis consideramos relevante para hacer nuevas anotaciones. Para ellos marcamos la fila, y queda resaltada el área comentada.
 - El mismo proceso realiza para la codificación.
 - Datos escritos a mano, podemos escanearlos y utilizarlos como si fuera una fotografía (texto original y texto digital donde se pueden hacer búsqueda de frecuencias de palabras).

Herramienta de captura para Nvivo 10

- Convierte página web en pdf
- Pestaña datos externos
- Importar desde otros recursos Captura de Ncapture
- Selección la carpeta desde donde quiere importar
- Codificación según nodos
 - Pero también puedo definir el muro de Facebook como un conjunto de datos
 - Traer datos desde fuentes sociales LinkedIn, Twitter, Facebook

Base de datos en Excel

- Importamos hoja de datos
- Desde datos externos: hojas de datos
- Abrir archivo
- Importar en Nvivo
- Identificación preliminar de los datos dentro de la hoja de cálculo
 - Identificando encuestados
 - Siguiendo
- Terminar
- Se abre hoja y se puede ver los datos importados desde datos externos
- (indicando qué filas y columnas queremos importar). Las columnas pueden ser usadas como atributos y codificarse en nodos nuevos o existentes.

- Las categorías han sido fusionadas en una **gran categoría**, cuya denominación se corresponde con los factores y/o dimensiones analizadas en nuestro estudio.

Análisis de grupos

- En nuestro proceso de análisis hemos creado un nodo por cada instrumento utilizado (dos sesiones de panel de expertas en conciliación y entrevista a informante clave).

Preguntas sobre los datos: consultas de búsquedas de palabras de texto simple

- Búsquedas en consultas.
- Frecuencia de palabras más utilizadas en el marco teórico o en fuentes seleccionadas.
- Análisis de conglomerados (palabras relacionadas aparecen juntas en el endograma).
- Búsqueda de texto en recursos seleccionados: pre visualización de los resultados en todos los recursos para incrementar los nodos
- Diagrama de árbol: muestra las cinco palabras líderes que siguen el uso de la palabra en particular.
- Conforme se desciende en la lista da el sentido de cómo las palabras fueron utilizadas.

- Vemos las diferentes correlacionadas.
- Se puede llegar a un área cruzada. Muestra incluso los cruces, y un número de diferentes línea de división con otra palabra.
- Aunque no hayan salido relacionadas en una misma frase, nos indica que deberían serlo.
- Con botón derecho podemos ejecutar una búsqueda de texto directamente en el recurso, y nos muestra dónde es utilizada la frase en todas fuentes.
- A partir del árbol ramificado que hemos generado tomando como documentación de análisis tanto los recursos bibliográficos como de audio (transcripciones de instrumentos cualitativos), hemos procedido por un lado a la validación de las categorías que teníamos pre-diseñadas para la revisión bibliográfica; y por otro, al análisis de nuevas categorías emergentes.

Esta metodología de carácter cíclico, nos ha llevado a nuevas revisiones de nuestros recursos, para profundizar en nuestro análisis y poder teorizar a partir de categorías emergentes. Los árboles que hemos creado se han incorporado al capítulo VI donde se visibilizan los resultados.

Creación de Memos y anotaciones

- Las anotaciones que realizamos en nuestro gestor bibliográfico se han incorporado al programa Nvivo 10, mediante el proceso de importación. Estas anotaciones, junto con las memos en las que hemos ido registrando reflexiones, ideas sueltas, planteamientos, preguntas pendientes de resolver, valoraciones, interpretaciones durante el proceso de análisis inductivo, nos ha servido de apoyo para ir esbozando el informe final de nuestra investigación.
- Hemos vinculado los memos con las grandes categorías, para facilitar el informe individualizado en función de las dimensiones estudiadas.
- También se ha creado hipervínculos entre los documentos que se han incluido como fundamentación teórica a cada dimensión, para poder facilitar las consultas.

Matrices de codificación: organización de los nodos relacionados entre sí.

- Realización matriz de codificación.
- Graficar matriz de codificación.
- Exportar la matriz.
- Crear filtros en matriz de datos importados de Sps22, a partir del cual se ha generado la tabla donde se recogen las estrategias y propuestas en función de distintas categorías de análisis (sexo, sexo-edad, tipología de familias y categorías profesionales).

Consultas de búsquedas de texto compuestas

Gráficos

- De un nodo.
- De un nodo y sus atributos.

Relaciones

- Asociada.
- Unidireccional.
- Simétrica.

Mapas conceptuales

- Libre.

- A partir de las relaciones.

Modelos

- Son representaciones gráficas del proceso del trabajo de la tesis.
- Se puede crear modelo desde el principio.
- Clip derecho en el modelo y se va al nodo.
- Lo hemos exportado para incluirlo en las presentaciones.
- Antes de abordar el análisis de los resultados obtenidos en nuestra investigación, verificamos el grado de eficacia que tiene el constructo del Cuestionario que hemos diseñado para medir de la Percepción sobre la conciliación y factores asociados en el espacio universitario.
- Dicha verificación se realiza a cabo mediante una doble triangulación; por un lado, a partir del contraste cualitativo de la información recabada tanto en las sesiones de expertas en materia de conciliación y la entrevista a la informante clave.
- También se ha contrastado con el análisis bibliográfico de la fundamentación teórica. Esta revisión ha sido realizada mediante el software Nvivo 10, el cual nos ha permitido mediante la función frecuencia de palabras visibilizar el árbol de categorías emergentes en cada instrumento, los cuales convergen en los factores y dimensiones analizadas en nuestro estudio cuantitativo.

Figura 18: Palabras Panel de Expertas en Conciliación sesión 1



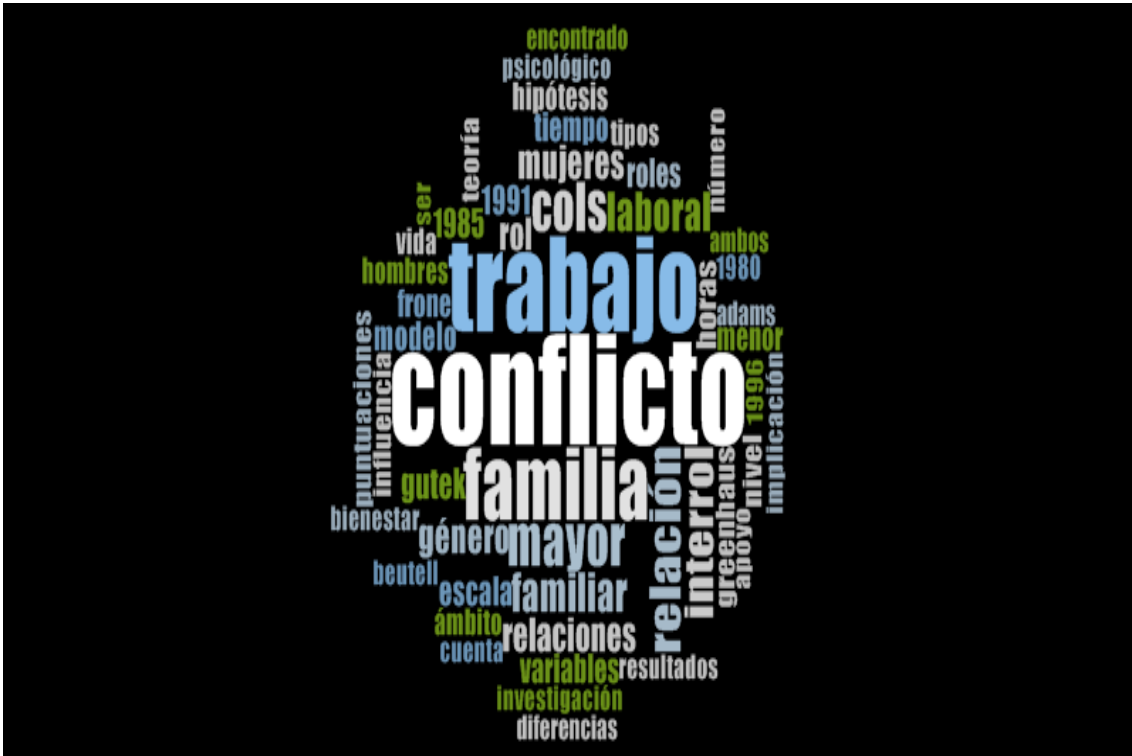
Fuente: Elaboración propia a partir de Nvivo 10

Figura 19: Palabras Panel de Expertas en Conciliación sesión 2



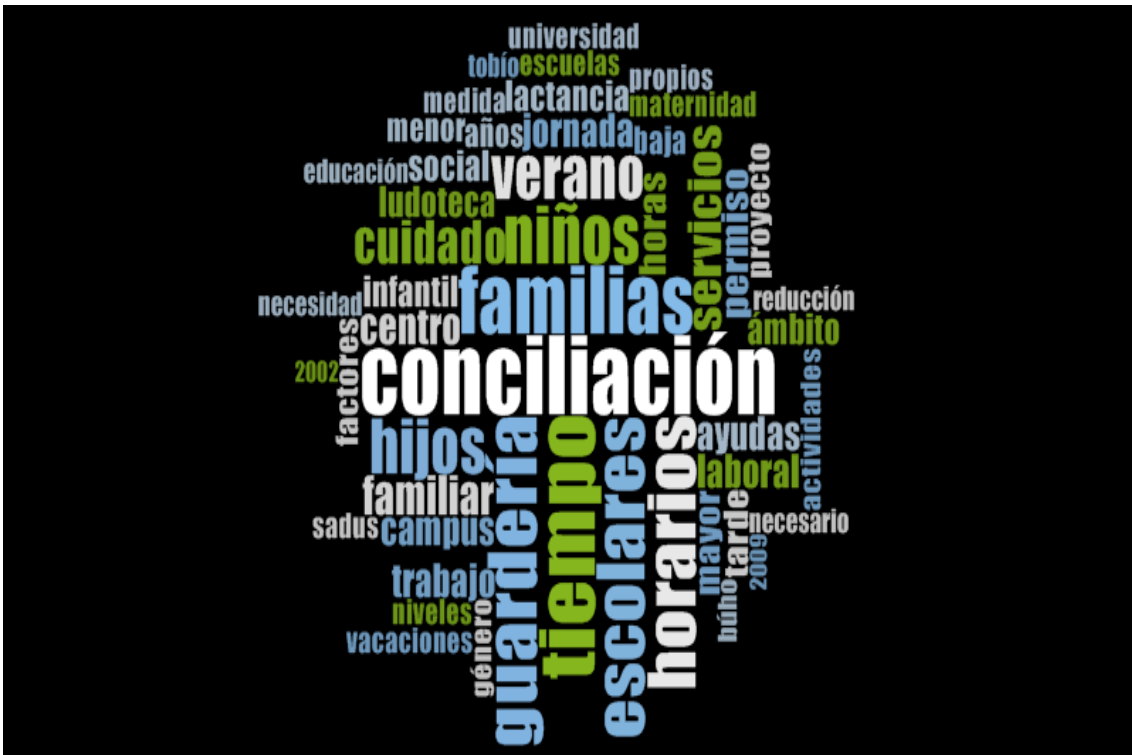
Fuente: Elaboración propia a partir de Nvivo 10

Figura 26: Palabras Dimensión Conflicto Inter-rol



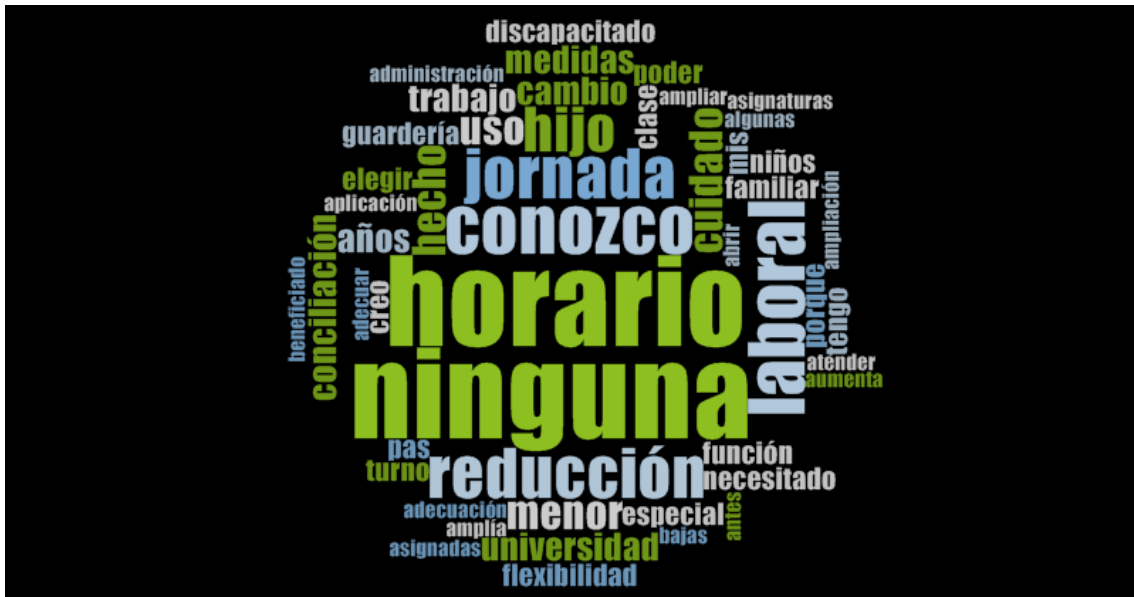
Fuente: Elaboración propia a partir de Nvivo 10

Figura 27: Palabras Dimensión Conciliación



Fuente: Elaboración propia a partir de Nvivo 10

Figura 34: Palabras Propuestas de Conciliación Participativas



Fuente: Elaboración propia a partir de Nvivo 10