

## PERCEPCIONES DEL ALUMNADO UNIVERSITARIO SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Gil Galván, M<sup>a</sup> Rosario  
Dpto. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación  
Universidad de Sevilla  
[rosagil@us.es](mailto:rosagil@us.es)

Castaño, Ortiz, M<sup>a</sup> Rosa  
Facultad Ciencias de la Educación  
Universidad de Sevilla  
[mcastano1@us.es](mailto:mcastano1@us.es)

### RESUMEN

La finalidad del estudio que presentamos es conocer cuáles son las percepciones del alumnado universitario de la Facultad de Ciencias de la Educación en torno a la conciliación entre el mundo laboral y el mundo familiar. La conciliación es objeto de múltiples estudios desde una perspectiva reactiva. En este sentido, esta investigación asume un enfoque proactivo para anticiparse a las situaciones futuras de conciliación que puede experimentar el alumnado.

La investigación se ha llevado a cabo en una muestra de 51 estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación (Universidad de Sevilla). La metodología empleada es la propia de un estudio descriptivo, transversal, de carácter exploratorio centrada en el cuestionario como estrategia de recogida de información.

Los resultados obtenidos apuntan a que la conciliación es un aspecto muy valorado por los/as estudiantes y tienen un conocimiento parcial de medidas formales de conciliación, estrategias,... No obstante, como veremos, hay algunos factores que indican la carencia de modelos de referencia entre el alumnado en cuanto a conciliación, un escaso desarrollo de habilidades personales para el manejo de situaciones en la que compatibilizar ambos dominios, así como preferencias en cuanto a estrategias y modos de afrontamiento que dificultan la conciliación.

### PALABRAS CLAVE

Conciliación trabajo-familia, percepción social, alumnado universitario, mundo laboral.

## 1. MARCO TEÓRICO

Durante las últimas décadas, la investigación en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar ha florecido crecientemente. De ahí que, han sido y son muchos los puntos de vista que se han empleado para entender dicha interacción (trabajo-familia, familia-trabajo).

En las primeras investigaciones sobre la interacción trabajo-familia, se asumía que el trabajo y la familia eran ámbitos separados en la vida de las personas y que, de forma general, las experiencias desarrolladas en el trabajo (familia) no tendrían ningún efecto en el dominio familiar (trabajo). Esta consideración fue la base de la teoría de la segmentación (Evans & Bartolome, 1984; Piotrkowski, 1978).

En contraposición, las perspectivas contemporáneas vienen a reconocer la existencia de una interacción dinámica entre estos dos dominios. El proceso exacto por el que se produce esta interferencia ha sido objeto de varias propuestas y numerosos análisis empíricos. Con la certeza de que estos dos mundos están conectados, las posteriores investigaciones se han fijado en analizar cómo son dichas relaciones.

Inicialmente, la interacción entre trabajo y familia se ha examinado en términos de conflictos que se pueden generar al compatibilizar el trabajo con los roles desempeñados en el ámbito personal. Esta perspectiva se basa en la hipótesis de la escasez, que argumenta que los individuos disponemos de recursos limitados (por ejemplo, tiempo y energía) para afrontar las demandas de ambos dominios. Greenhaus y Beutell (1985) definió el conflicto trabajo-familia como una forma de conflicto que surge entre los roles que se desempeñan en un ámbito y en otro. En otras palabras, el conflicto vendría dado cuando las obligaciones asociadas al trabajo y los roles familiares son incompatibles, haciendo que la participación en una esfera haga más difícil y estresante la participación en el otro dominio.

Investigaciones como las de Netemeyer y sus colaboradores (1996) han contribuido a reconocer la importancia de la bidireccionalidad de los conflictos entre el ámbito laboral y el personal. Sus argumentos se centran en asumir que el trabajo puede interferir en nuestra vida personal (por ejemplo, reuniones fuera del horario laboral pueden dejarnos menos tiempo para realizar actividades personales), así como la familia puede interferir en el trabajo (por ejemplo, si tenemos que cuidar a un familiar enfermo). Esta distinción en la direccionalidad del conflicto es una consideración de gran relevancia ya que conceptualmente los conflictos son diferentes, así como sus antecedentes.

En este sentido, la ecuación trabajo-familia puede ser invertida para considerar los modos en que las familias apoyan el lugar de trabajo tan bien como, así como aquellas circunstancias en las cuales las obligaciones familiares distraen de las obligaciones laborales.

Tomando en consideración los aspectos negativos de la interacción trabajo-ámbito personal, en el mundo académico, investigadores como Greenhaus y Powell (2006), reconocen que existe un lado positivo en dicha interacción. Concretamente, se parte de la premisa que las experiencias desarrolladas en un ámbito (laboral o personal) tienen el efecto potencial de mejorar o aumentar las experiencias desarrolladas en el otro ámbito (laboral o personal). Ello supone reconocer que existe una sinergia positiva entre los roles laborales y los roles familiares (personales). De hecho, cada vez son más los investigadores que reconocen esta relación positiva entre las experiencias de un dominio y otro (por ejemplo, Hammer y col. 2003, Kirchmeyer 1992, Rothbard 2001, Wayne y col. 2004).

Recientemente se ha incorporado una perspectiva, la Psicología Positiva, que aún reconociendo que el conflicto existe, propone investigar la interdependencia positiva de los dominios (Greenhaus y col., 2003; Grzywacz, 2002; Frone, 2003). Conceptos tales como enriquecimiento (Kirchmeyer, 1992; Edwards y Rothbard, 2000) y facilitación (Frone, 2003; Grzywacz y Butler, 2005) son algunos ejemplos de planteamientos teóricos que van en la perspectiva de analizar el fenómeno desde un punto de vista propio de la Psicología Positiva (Seligman, 2002).

De acuerdo a esta relación positiva, Frone (2003) propone que la interacción trabajo-familia (familia-trabajo), tiene dos significados; por un lado, la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y la familia y, por otro, el modo cómo el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de facilitación. La base de este concepto para Grzywacz y Bass (2003) representa la situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desarrolladas por un dominio (laboral o familiar) que logran ser transferidas de una manera positiva y reforzar el otro dominio. Alejado del tradicional enfoque focalizado en las consecuencias negativas y de conflicto, se enfatiza la búsqueda del equilibrio y el efecto de facilitación entre el trabajo y la familia (Grzywacz & Marks, 2000). Frone (2003) y Greenhaus & Powell, (2006) definen el enriquecimiento como una situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desplegadas en un dominio (familiar o laboral), mejoran o afectan la calidad de vida en el otro.

En esta misma línea, la teoría de desbordamiento (Champoux, 1978; Duxbury y Higgins, 1991; Piotrkowski, 1978; Staines, 1980) sugiere que hay una similitud entre lo que ocurre en el entorno de trabajo y lo que ocurre en la familia (Staines, 1980). Esta teoría hace hincapié en la tendencia de los trabajadores y trabajadoras a llevar sus emociones, actitudes, habilidades y comportamientos que establecen en el trabajo en su vida familiar y viceversa (Crouter, 1984; Piotrkowski, 1978). Dicho proceso de desbordamiento puede ser positivo o negativo. Los efectos colaterales negativos induce estrés en los individuos y los efectos colaterales positivos pueden llevar a altos niveles de satisfacción.

A modo de resumen, el análisis de la interacción entre estos dos dominios (trabajo y familia) se hace en torno a dos variables: a la dirección de la interacción (trabajo-familia vs familia-trabajo) y a los efectos de dicha interacción (conflicto vs facilitación).

Cuadro 1. Perspectivas de análisis.

Dirección	Efectos Negativos	Efectos positivos
Interacción trabajo-familia	CONFLICTO	ENRIQUECIMIENTO
Interacción familia-trabajo		

En el campo de la conciliación, merecen especial mención las estrategias para afrontar las demandas de ambos dominios. La literatura nos ofrece diversos modelos desde los que conceptualizar y categorizar las mismas. Folkman y Lazarus (1980, 1985) las clasifica como afrontamiento orientado a la emoción el que aborda la regulación del malestar y las emociones (incluye afrontamiento cognitivo y emocional), y como afrontamiento orientado al problema aquél que aborda el manejo del problema que origina el malestar y comprende la

conducta activa de afrontamiento. Otro modelo de afrontamiento sobre la conciliación trabajo-familia es el propuesto por Hall (1972), que plantea tres tipos de estrategias de afrontamiento:

- Redefinición estructural del rol.
- Redefinición del rol personal.
- Conducta reactiva de rol.

Tobío (2002) diferencia distintos tipos de estrategias que hacen posible la conciliación: estrategias principales, complementarias, extremas, indirectas, espaciales y temporales. Las estrategias principales son aquellas que por sí mismas son suficientes para responder a la totalidad de demandas que se plantean. Por otro lado, encontramos las estrategias complementarias que por sí solas no son normalmente suficientes para resolver todos los problemas que se plantean para hacer compatible familia y trabajo, pero que combinadas con otras, componen una estrategia principal. Las estrategias espaciales persiguen superar las distancias entre los distintos lugares en los que transcurre su vida cotidiana. Las estrategias temporales hacen referencia a la posibilidad de compartimentalizar el propio tiempo, por ejemplo optar a un trabajo a media jornada, elegir la distribución de horas laborales, teletrabajo,.... En otro orden, las estrategias extremas son aquellas que se utilizan cuando no hay otra opción y a las que se preferiría no tener que recurrir. Por último, las estrategias indirectas, por su parte, son aquellas prácticas en las que la compatibilidad se asegura eliminando o reduciendo una parte del problema.

Es destacable la gran variedad de estrategias privadas, generalmente informales, que las personas emplean para conciliar ambos dominios. Junto a ellas no podemos olvidar las iniciativas tomadas desde las empresas y otras muchas medidas tomadas por distintos agentes sociales, entre ellos el Estado y las Administraciones públicas. No obstante, los estudios demuestran que la elección de unas estrategias sobre otras perpetúan las diferencias salariales o de remuneración entre hombres y mujeres, la media presencia en el trabajo de las mujeres y la pervivencia de mitos y prejuicios en torno a la división sexual del trabajo; hechos que Gil (2005) identifica como factores de discriminación por razón de género.

Dado que la mayoría de estudios se centran en analizar la vivencia de algún nivel de conflicto entre un dominio y otro en participantes empleados, es decir, ya están experimentando situaciones de conciliación, el presente estudio se sitúa en el plano anterior a la incorporación laboral con el objetivo de conocer cuáles son las percepciones del alumnado universitario en torno a la conciliación entre el trabajo y la familia.

Los estudios sobre percepciones, creencias,...., son un marco perfecto para rastrear y analizar las construcciones sociales sobre género y sus configuraciones simbólicas. En consecuencia, identificar la percepción social de nuestros estudiantes e investigar sobre lo que éstos piensan, saben, creen,... sobre conciliación es fundamental para establecer líneas de acción y realizar propuestas de intervención en el contexto universitario.

Desde una perspectiva psicopedagógica, centrada en la Enseñanza Universitaria, esta investigación se sitúa en el marco de la prevención primaria. Es decir, mediante la información que obtenemos en este estudio, pretendemos delinear estrategias de actuación en el marco universitario para preparar al alumnado ante la prevista incorporación al mercado laboral y las situaciones de conciliación que pueda experimentar. En este sentido, nuestro estudio se enfoca no solamente en la mera acumulación de conocimiento en torno a la conciliación sino en

preparar al alumnado para las posibles situaciones de conciliación que pueda vivenciar en los próximos años.

¿Qué piensan nuestros estudiantes sobre conciliación?, ¿qué medidas de conciliación conocen?, ¿cuáles emplearían?, ¿qué actitud adoptan ante la conciliación; la perciben desde el conflicto, desde el enriquecimiento,...?, ¿la existencia de medidas de conciliación es un factor valorado por el alumnado en las empresas para comenzar a trabajar en ella?, son algunas de las preguntas que nos planteamos al comienzo de esta investigación, sobre las que hemos ido perfilando nuestro estudio y que, a continuación, veremos los resultados obtenidos.

## 2. DISEÑO Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Con esta investigación pretendemos dar respuesta a la siguiente pregunta: *¿Cuáles son las percepciones del alumnado universitario de la Facultad de Ciencias de la Educación en torno a la conciliación entre el trabajo y la familia?*. De esta forma, la finalidad de esta investigación es conocer cuáles son las percepciones del alumnado universitario en torno a la conciliación entre el mundo laboral y el mundo familiar.

Esta investigación es fruto de nuestro interés personal por ofrecer una visión de las creencias sobre la conciliación y el mundo laboral que imperan en nuestro alumnado en torno a una situación profesional y personal que experimentarán en pocos años (algunos de ellos, ya la experimentan) ante el inminente momento de transición profesional que van a vivir.

En este sentido, el objetivo general de investigación es analizar las creencias los/as universitarios/as en torno a la conciliación entre el mundo laboral y el mundo familiar. A este objetivo le siguen otros tantos, de carácter específico, que concretan la acción de nuestro estudio.

A partir de este objetivo, las hipótesis de las que partimos se enuncian de la siguiente manera:

- Los/as universitarios/as no consideran que se haya alcanzado la igualdad efectiva en las empresas.
- Los/as universitarios/as no consideran que se haya alcanzado la igualdad en el reparto de las tareas del hogar.
- La perspectiva desde la cual los/as estudiantes analizan la interacción trabajo-familia es la del conflicto entre roles.
- Los/as estudiantes universitarios/as tienen un conocimiento escaso de las medidas de conciliación formales.
- En las situaciones futuras de conciliación, los/as universitarios/as no hacen uso de estrategias personales.
- La opción laboral preferente de los/as universitarios/as es ser asalariado/a en una empresa pública.
- El aspecto más valorado en una empresa por parte de los/as estudiantes de la Universidad de Sevilla es la retribución económica.

La metodología empleada es la propia de un estudio descriptivo, de corte transversal y exploratorio a partir de variables que han sido identificadas como relevantes en torno al mundo laboral y la conciliación entre el mundo laboral y familiar empleando el cuestionario como estrategia de recogida de información para atender a los objetivos de investigación planteados.

El cuestionario "*Percepciones en torno a la conciliación*" diseñado ad hoc se ha empleado para obtener información sobre las diferentes variables de nuestro estudio y con el propósito de conocer cuáles son las percepciones del alumnado en torno a la conciliación entre el mundo laboral y el mundo familiar. Se compone de 10 preguntas que están estructuradas en los siguientes bloques:

1. Perfil del alumno/a: edad, sexo y situación laboral.
2. Percepción sobre conciliación trabajo-familia:
  - a. Conocimiento de las medidas formales que las empresas ofrecen.
  - b. Uso de dichas medidas formales.
  - c. Perspectiva de análisis de la interacción entre los dos dominios.
  - d. Empleo de estrategias de conciliación (formales e informales).
3. Mundo laboral:
  - a. Importancia personal asignada a la actividad laboral como rol vital.
  - b. Preferencias sobre el futuro profesional.
  - c. Aspectos más valorados por el alumnado en las empresas.
  - d. Representaciones del trabajo que guardan una estrecha relación con las dificultades de conciliación.

Tras un proceso de muestreo no probabilístico a conveniencia, la muestra seleccionada para la presente investigación está compuesta por 51 estudiantes universitarios de la Titulación de Psicopedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación (Universidad de Sevilla). El perfil de nuestra muestra corresponde fundamentalmente a mujeres (72,5 %), frente a un 27,5 % de hombres. La edad de los participantes oscila entre 21 y 52 años, siendo la media de la muestra de 24,67 años.

El análisis de datos del cuestionario se ha realizado mediante el paquete informático SPSS (versión 19.0) aplicando procedimientos estadísticos descriptivos.

### 3. RESULTADOS

En el presente apartado, exponemos la interpretación de los resultados obtenidos atendiendo a cada una de las variables de las que se compone el estudio como respuesta a la pregunta de investigación, relacionada con la percepción sobre conciliación entre el mundo laboral y el mundo personal.

El cuestionario "*Percepciones en torno a la conciliación*" ha sido cumplimentado por un total de 51 estudiantes de la Licenciatura en Psicopedagogía, de la Facultad de Ciencias de la Educación (Universidad de Sevilla). El perfil de nuestra muestra corresponde fundamentalmente a mujeres (72,5 %), frente a un 27,5 % de hombres, ya que los estudios que cursan están muy feminizados. La edad media del grupo es de 24,67, estableciéndose una horquilla de años que va desde los 21 a los 52 años. La situación laboral actual del alumnado es mayoritariamente desempleado (62,8 %), aunque un 37,3 % está empleado en estos momentos.

Con respecto a la primera cuestión, *¿Consideras que se ha conseguido la igualdad en el reparto de las tareas del hogar?*, un 90,2 % del alumnado considera que no se ha logrado la igualdad en dicho reparto. En la misma línea que la pregunta anterior, *¿Consideras que se ha conseguido la*

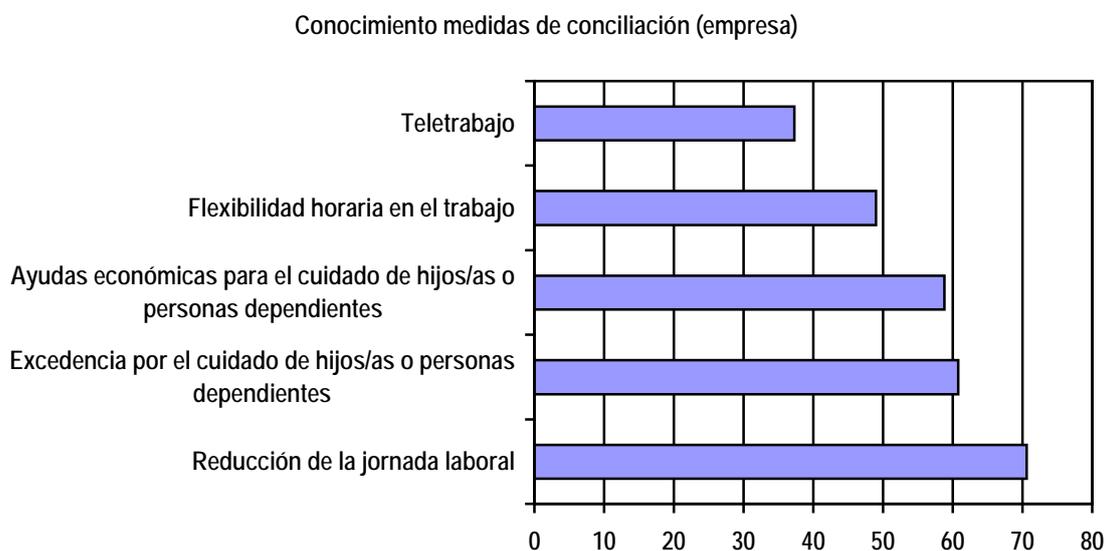
*igualdad en los lugares de trabajo?*, obtenemos que el 84,3 % de estudiantes tampoco considera que dicha igualdad se haya alcanzado en los centros de trabajo.

Como apreciamos, casi la totalidad de los/as encuestados/as considera que la igualdad en el terreno profesional y en el familiar aún no se ha logrado. No obstante, apreciamos que la percepción es mayor en el campo familiar que en el laboral, en la medida en que existen diversos mecanismos establecidos legalmente por los cuales hacer efectiva la igualdad en el terreno laboral; mientras que el entorno familiar queda privado de la intervención de agentes externos que medien para la consecución de la misma.

En relación a la *cuál es el grado de conocimiento de las principales medidas que ofrecen las empresas para conciliar trabajo y familia* por parte de los/as estudiantes, los resultados obtenidos nos indican que la medida más conocida es la reducción de la jornada laboral con un 70,6 %; seguidamente, un 60,8 % reconoce como medida para conciliar trabajo y familia la excedencia por el cuidado de hijos/as o personas dependientes. No obstante, próximo a ese valor, un 58,8 % de los encuestados/as afirma que conoce la existencia de ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o personas dependientes. Frente a ellos, las medidas de flexibilidad horaria en el trabajo y el teletrabajo son las menos conocidas por los/as estudiantes universitarios, obteniendo un 49 % y un 37,3 %, respectivamente.

Los datos expuestos anteriormente en porcentajes sobre el conocimiento de las medidas de conciliación proporcionadas por las empresas pueden observarse en la siguiente gráfica (gráfica nº 1)

Gráfica nº 1. Porcentajes sobre el conocimiento de las medidas formales de conciliación por parte de las empresas.



Como podemos apreciar, en base a los estadísticos obtenidos, hay un elevado conocimiento sobre las medidas generales de las que disponen las empresas para conciliar trabajo y familiar. No obstante, es significativo el elevado conocimiento que tienen los encuestados sobre aquellas medidas que tienen un impacto directo y modifican sustancialmente las condiciones económicas y laborales, frente a otras que permiten flexibilizar las condiciones laborales. Probablemente, este conocimiento disperso de unas medidas sobre otras se debe a la información que tienen de su entorno cercano ya que las medidas más usadas suelen ser la reducción de la jornada laboral y las excedencias laborales.

En consonancia con el grado de conocimiento de las medidas mencionadas, la siguiente cuestión trata aportar información sobre *cuál/es serían las elegidas en su futuro profesional*. La medida que un 72,5 % usaría en primer lugar sería flexibilizar el horario en el trabajo. En segundo orden, las ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o personas dependientes se erigen como la segunda opción más valorada (58,8 %). Cercano al porcentaje indicado, la excedencia por el cuidado de hijos/as o personas dependientes es la opción elegida por un 54,9%. Con un 49 %, la reducción de la jornada laboral es la medida seleccionada para compatibilizar trabajo y familia. Por último, un 31,4 % elige el teletrabajo como modalidad laboral que permite la conciliación.

A diferencia de los resultados obtenidos en la cuestión anterior, el alumnado valora como la mejor medida para conciliar trabajo y familia la flexibilidad horaria, en detrimento de otras medidas como la reducción de la jornada laboral o las excedencias que tienen consecuencias directas e indirectas sobre las condiciones laborales de los/as empleados/as.

En nuestro interés por conocer qué piensan los/as estudiantes universitarios sobre la conciliación, se plantea la cuestión de conocer *desde qué perspectiva analizan el binomio trabajo-familia*. En el ítem *"No hay relación entre el mundo laboral y el ámbito personal-familiar"*, un 74,5 % está completamente desacuerdo con dicha afirmación, reconociendo la existencia de relaciones entre ambos dominios. Asumiendo esta relación y en base a las perspectivas de análisis de la interacción entre los dos ámbitos, un 80,4 % del alumnado no está de acuerdo con la afirmación *"La familia interfiere negativamente en el trabajo"*. Al mismo tiempo, un 70,4 % reconoce que la participación en los dos ámbitos enriquece las vividas en cada uno de ellos.

Observamos, en base a los resultados, que el alumnado universitario considera la vinculación entre ambos dominios y, a su vez, analizan la interacción desde la visión positiva (perspectiva de enriquecimiento).

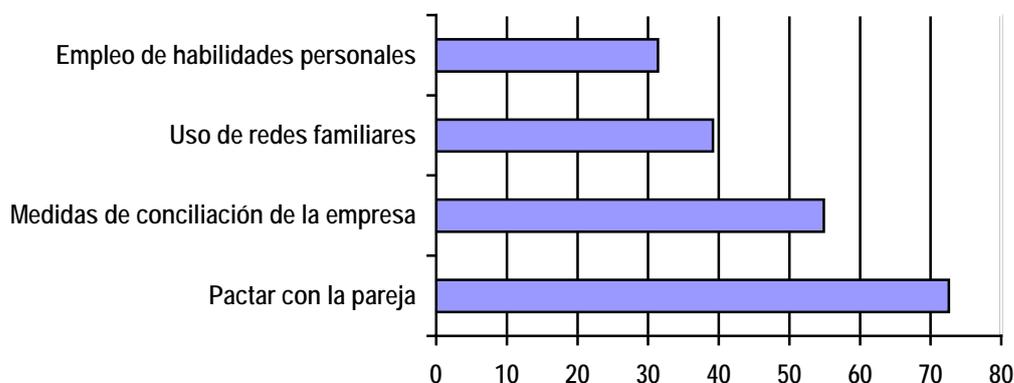
En otro orden, uno de los componentes fundamentales en la conciliación trabajo-familia es la importancia que le damos a cada uno de los ámbitos de nuestra vida (ámbito familiar, personal, familiar y social). En este sentido, los resultados indican que la vida personal (74,5 %) y la familia (72,5 %) son considerados muy importantes por los/as encuestados/as, seguido muy de cerca por el mundo laboral, con un 52,9 %. No obstante, la vida social obtiene un puntaje menor siendo considerada por un 35,5 % como bastante importante.

A la luz de los resultados, observamos que los/as universitarios/as no conceden un lugar central al trabajo en sus prioridades de vida, erigiéndose la vida personal y la familia como los grandes ámbitos en los que los alumnos/as destinan su esfuerzo y energía. Sin embargo, es relevante el lugar que conceden a la vida social, en la medida en que la conciliación se caracteriza por focalizar los esfuerzos en dos ámbitos concretos (trabajo y familia) dejando al margen otros aspectos como la vida social por lo que, previsiblemente, las demandas del trabajo y la familia incidan directamente en el hecho que las relaciones con los demás se vea mermada.

En líneas anteriores, analizamos cuál era el grado de conocimiento y la utilidad futura que los/as encuestados dan a las medidas estándar que las empresas ofrecen a sus empleados. En consonancia con ello, a continuación, nos interesa conocer *qué estrategias concretas emplearían los universitarios/as para conciliar* en estos dos dominios. En base a los porcentajes aportados por los estadísticos, un 72,5 % emplearía el pacto con la pareja como estrategia prioritaria de conciliación; seguidamente, un 54,9 % usaría las medidas de las que dispusiera la empresa en la que trabajara. Frente a estos datos, un 39,2 % emplearía las redes familiares como dispensador de recursos para conciliar trabajo y familia; y, por último, solo un 31,4 % emplearía sus

habilidades personales para lograr el equilibrio entre estos dos ámbitos, tal y como se muestra en la gráfica nº 2.

Gráfica nº 2. Porcentajes sobre qué estrategia emplearía para conciliar trabajo y familia.



Puede apreciarse que la estrategia que más emplearían sería el pacto con la pareja y el empleo de medidas ya establecidas en la empresa donde desarrolla su labor profesional, en detrimento de otras medidas como el empleo de habilidades personales tales como la negociación, la comunicación, la capacidad de delegar, etc. Ello nos lleva a considerar que hay cierta predominancia en el uso de estrategias externas, focalizando las posibilidades de conciliación en factores exógenos. Esta consideración tiene implicaciones ya que las posibilidades efectivas que tienen los hombres y mujeres de conciliar no depende exclusivamente de los dispositivos institucionales con los que cuentan o las estrategias informales que pueden acordar con sus parejas, sino también de la disposición personal con la que afrontan las demandas.

Como indicábamos en la metodología, uno de nuestros objetivos era conocer la consideración del alumnado universitario en torno a determinados factores que dificultan la conciliación. En la cuestión, *¿Consideras la posibilidad de interrumpir tu carrera profesional por algún tiempo para dedicarte exclusivamente al cuidado de tus hijos/as o de algún familiar dependiente?*, cerca del 60 % de los/as encuestados valora la opción de interrumpir su carrera profesional para dedicarse plenamente al cuidado de los otros.

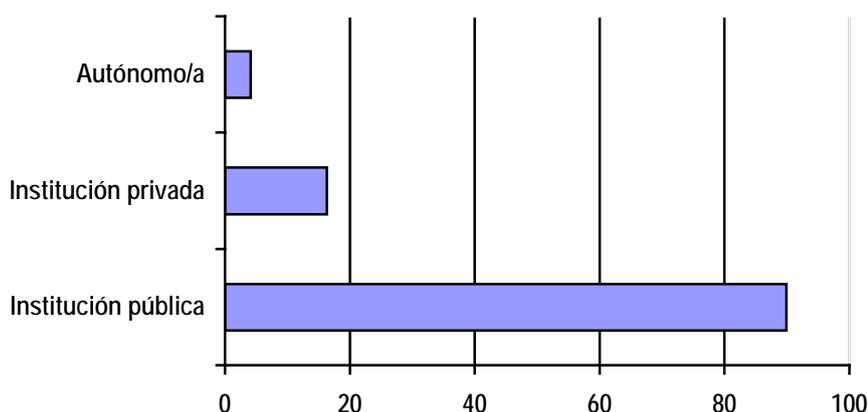
Este dato resulta muy significativo desde dos perspectivas; la primera de ellas, es que nuestra muestra está altamente feminizada lo que nos indica que el rol de cuidadora sigue recayendo en la mujer quien puede tener la opción de abandonar sus obligaciones laborales para dedicarse en exclusiva al cuidado de los demás. La segunda de ellas son las consecuencias directas e indirectas que tienen la salida del sistema laboral; por un lado, los recursos económicos se ven mermados y, por otro lado, la reincorporación al sistema laboral no es un proceso fácil que se puede ver afectado por la edad en la que se produce dicha salida del mercado laboral.

En consonancia con la valoración que los/as estudiantes universitarios/as hacen de ciertos factores que dificultan la conciliación, en la cuestión *¿Consideras que trabaja más quien permanece más horas en el lugar de trabajo?*, un 93,9 % no se identifica con esta consideración. Este resultado es sumamente positivo si lo analizamos desde nuestro objeto de estudio, la conciliación; la cultura de las horas, bajo la cual se asume que trabaja más quien permanece más horas en el lugar de trabajo, está muy arraigada en los centros de trabajo y esta consideración dificulta notablemente la conciliación entre el trabajo y la familia, ya que la demanda laboral de tener que estar presente más horas en el trabajo y la presión del resto de

compañeros/as hace que el empleado/a se vea casi obligado a atender las demandas laborales en primer lugar.

En cuanto al *futuro profesional* de los/as estudiantes universitarios/as, mayoritariamente, un 89,8 % le gustaría trabajar en una institución pública; frente a un 16,3 % que prefiere trabajar en la empresa privada y, solamente, un 4,1 % optaría por ser trabajador/a independiente o autónomo/a, tal y como vemos en la gráfica nº 3.

Gráfica nº 3. Porcentajes sobre la opción profesional de los/as universitarios/as.

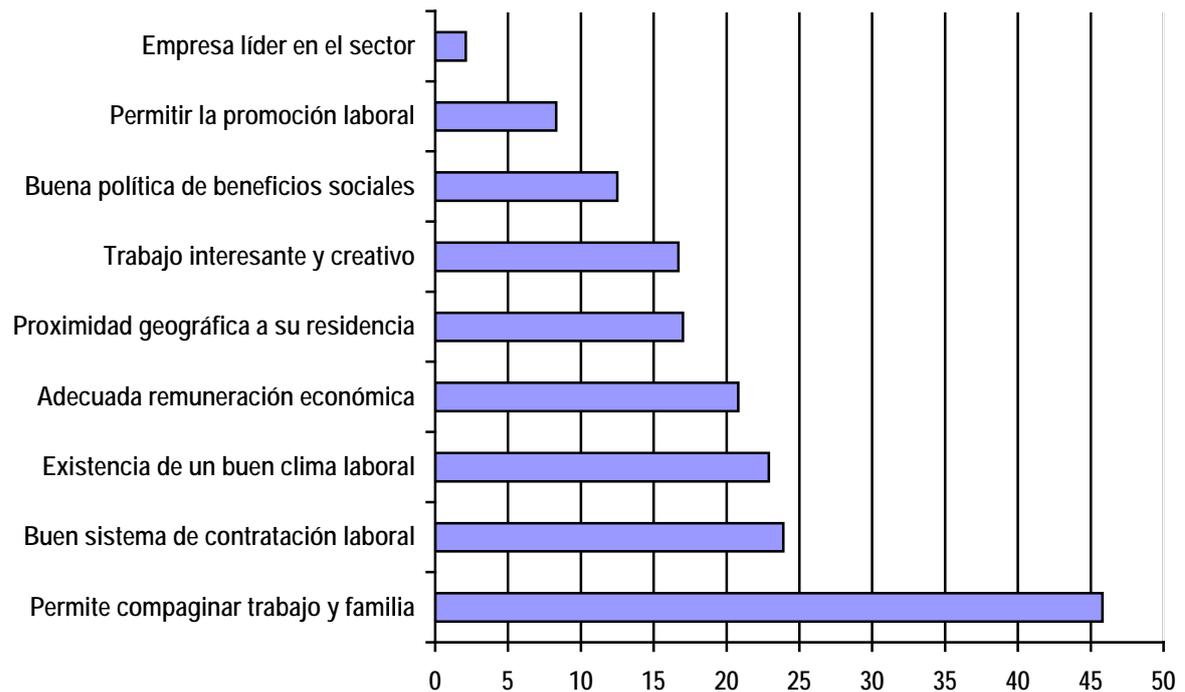


En relación a la conciliación, estos resultados tienen implicaciones notables ya que en las instituciones públicas las medidas de conciliación están altamente institucionalizadas y el margen de flexibilidad de las mismas es prácticamente nulo. Además, es destacable la escasa valoración del alumnado de la opción de autónomo/a lo que nos indica que la capacidad emprendedora está poco desarrollada entre nuestro colectivo universitario.

Por último, en cuanto a *qué aspectos son más valorados en una empresa a la hora de comenzar a trabajar en ella*, veamos en detalle el orden establecido por los/as universitarios/as. El aspecto más valorado en una empresa es que permita compaginar trabajo y familia (45,8 %); en segundo lugar, se valora que la empresa disponga de un buen sistema de contratación laboral (23,9 %); seguidamente, con un 22,9 %, los/as estudiantes conceden especial importancia a la existencia de un buen clima laboral en los centros de trabajo. En cuarto lugar, el 20,8 % considera importante obtener una buena remuneración económica; en quinto lugar, la proximidad del trabajo al lugar de residencia es valorada por un 17 % de los/as encuestados/as. Ya, en sexto y séptimo lugar, encontramos que el trabajo sea interesante y creativo (16,7 %) y la existencia de una buena política de beneficios sociales (guarderías, planes de pensiones, seguros de vida,...) con un 12,5 %. Para terminar, los aspectos menos valorados por los/as estudiantes han sido que la empresa permita la promoción laboral (8,3 %) y que la empresa sea líder en el sector (2,1 %). Resultados que coinciden con los que aporta Gil (2006) en su investigación.

Tal y como apreciamos en el gráfico nº 4, el aspecto más relevante y valorado por los/as estudiantes universitarios/as de cara a su inminente incorporación laboral es la existencia de medidas formales que permitan conciliar trabajo y familia.

Gráfica nº 4. Porcentajes sobre los aspectos más valorados por el alumnado en las empresas.



#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Tomando como referencia los datos expuestos anteriormente, destacamos los aspectos más relevantes:

- Escasa percepción de los/as estudiantes en cuanto a la consecución de la igualdad efectiva, actualmente, en los centros de trabajo y en los hogares. Este dato es relevante, desde la Psicología Social, ya que no disponen de referentes o modelos sobre situaciones en pro de la igualdad. En este sentido, se confirma nuestra hipótesis inicial ("Los/as universitarios/as no consideran que se haya alcanzado la igualdad efectiva en las empresas y en el reparto de las tareas del hogar").
- Respecto al conocimiento que poseen de las medidas de conciliación formales, interesa resaltar que su conocimiento se centra aquellas medidas que afectan o modifican sustancialmente las condiciones laborales; sin embargo, en el empleo de las mismas, las preferencias del alumnado distan de los resultados anteriores, mostrando preferencia por aquellas que flexibilizan la jornada de trabajo o dan soporte económico. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis inicial.
- En contraposición a nuestras consideraciones iniciales, el alumnado de la Facultad de Ciencias de la Educación, enfoca la conciliación desde una perspectiva positiva, reconociendo la vinculación entre los dos ámbitos y el enriquecimiento de la participación en múltiples roles.
- Los resultados obtenidos nos indican que aunque el alumnado considera muy importante el trabajo, no desean o están poco predispuestos a que éste sea absorbente o no les haga sentirse bien, valorando positivamente la familia y la vida personal.

- La opción laboral preferente de los/as universitarios/as es ser asalariado/a en una empresa pública lo que pone de manifiesto un bajo nivel de emprendedor en la muestra seleccionada.
- En las situaciones futuras de conciliación, se obtiene un escaso uso de estrategias personales, predominando el uso de estrategias informales y formales.
- Nuestra muestra rompe con la creencia de la cultura de las horas en el trabajo. No obstante, están muy predispuestos a interrumpir su carrera profesional para el cuidado de los demás.

Como indicábamos al inicio del estudio, la finalidad última de este estudio no es otra que poder delinear estrategias y líneas de actuación en relación a la conciliación trabajo-familia, desde una perspectiva preventiva. En este sentido, desde la Universidad y bajo la perspectiva indicada, planteamos las siguientes acciones:

- Estrechar la relación entre la Universidad y el mercado laboral, ampliando el conocimiento del alumnado sobre salidas profesionales; sobre todo, en carreras tan vinculadas a la empresa pública.
- Incluir en los programas de orientación universitaria el fomento de habilidades personales tales como la negociación, la comunicación interpersonal, la delegación, etc..., haciendo especial hincapié en aquellas habilidades que pueden servir de estrategias para conciliar trabajo y familia.
- Desarrollar la cultura emprendedora en nuestro alumnado dentro de las propias asignaturas, como por ejemplo, mediante el aprendizaje por proyectos podemos iniciar al alumnado en la construcción de una empresa de servicios educativos; así como dentro de la propia Universidad, ofreciendo un mayor conocimiento sobre organismos que subvencionan proyectos de empresas, etc.
- Prestar especial atención a la orientación para las transiciones a la vida activa ya que nos encontramos en una etapa de transición académica y profesional.

Con todo ello, consideramos sumamente relevante este estudio ya que conocer qué percepciones y expectativas tienen los/as estudiantes universitarios/as en torno a la conciliación es clave en esta etapa educativa ya que, en estos momentos, las representaciones sobre las elecciones y la toma de decisiones que realmente construye la persona ponen de manifiesto importantes brechas que tienen que ver con el género y con la igualdad de oportunidades. Por todo ello, pensamos que sigue siendo necesario explorar las opiniones y percepciones de los/as estudiantes, explorar las aspiraciones de liderazgo empresarial del alumnado universitario e identificar a través de dichas percepciones los factores que actúan como barreras de género para el desarrollo profesional.

Para concluir, la prospectiva futura de este estudio es extrapolarlo a una muestra más representativa, replicando este mismo estudio en otras Facultades o entre el alumnado de carreras técnicas, en las que hubiera predominio de hombres, para poder establecer contrastes; así como, realizar un estudio longitudinal para comprobar en qué medida las percepciones van modificándose a lo largo del tiempo.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrés Rivero, M. y Andrés Rivero, E. (2006): *La pirámide hueca. Conciliación de la vida profesional y personal*. ESIC; Madrid.

Avioli, P. (1985): The labor-force participation of married mothers of infants. *Journal of Marriage and the Family*, vol. 47, nº 3, pp. 739-745.

Baral, R. y Bhargava, S. (2010): Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 25, nº 3, pp. 274-300.

Barnett, R. C. (1998): Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychological Monographs*, vol. 124, nº 2, pp. 125-182.

Borrás, V, Torns, T. y Moreno, S. (2007): Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de conciliación, *Papers*, nº 83, pp. 83-96.

Chinchilla, N. y León, C. (2004): *La ambición femenina. Cómo re-conciliar trabajo y familia*. Santillana: Madrid.

Demerouti, E.; Bakker, Arnold B. y Voydanoff, P. (2010): Does home life interfere with or facilitate job performance?, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 19, nº 2, pp.128-149.

Donoso, T.; Figuera, P. y Rodríguez, M.L. (2011): Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria, *Revista de Educación* (in press), nº 355, Mayo-agosto 2011.

Fredrickson, B. L. (2001): The role of positive emotion in positive psychology: The broaden and build theory of positive emotion, *American Psychologist*, nº 56, pp. 218-226.

Gil Galván, M<sup>a</sup> R. (2006): Hacia el ajuste entre el mundo empresarial y el mundo laboral femenino: caminos por recorrer, *Revista de Educación*, nº 340, pp. 523-549.

Gil Galván, M<sup>a</sup> R. (2005): *La dialéctica mujer-empleo: análisis de una realidad social, política, educativa y laboral*. Ediciones Aljibe: Málaga.

Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J. (1985): Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, nº 10, pp. 76-88.

Greenhaus, J. y Powell, G. (2006): When work and family are allies: A theory of work-family enrichment, *Academy of Management Review*, nº 31, pp. 72-92.

Marcenaro, O. (2008): *Una aproximación cuantitativa a los costes de conciliación de los hogares andaluces*. Documento de Trabajo E2008/02, Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Netemeyer, R., McMurrian, R., y Boles, J. (1996): Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, nº 81, pp. 400-410.

Parella Rubio, S. (2008): *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género* [en línea]. <http://www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/SoniaParella.pdf> Consultado el 04-03-2011.

Sánchez, M.; Suárez, M.; Manzano, N.; Oliveros, L.; Lozano, S.; Fernández, B. y Malik, B. (2011): Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de Educación* (in press), nº 355, Mayo-agosto 2011.

Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000): Positive Psychology: An Introduction, *American Psychologist*, vol. 55, nº 1, pp. 5-14.

Siebert, S. D. (1974): Toward a theory of role accumulation, *American Sociological Review*, nº 39, pp. 567-578.

Tobío Soler, C. (2002): Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras, *REIS*, nº 97, pp. 155-186.

Vera-Martínez, J.J. y Martín Chaparro, M. P. (2009): Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategia de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso, *Anales de Psicología*, vol. 25, nº 1, pp. 89-104.

Voydanoff, P. (2004): Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation, *Journal of Occupational Health Psychology*, nº 9, pp. 275-285.

Yogev, S. & Brett, J. (1985): Perceptions of the division of housework and child care and marital satisfaction, *Journal of Marriage and the Family*, nº 47, pp. 609-618.

<http://www.mujerfyt.com/mujerfyt/index.htm> (Consultada: 18/03/2011)

<http://www.familiesandwork.org> (Consultada: 21/01/2011)