



UNIVERSIDAD DE MURCIA

FACULTAD DE ENFERMERÍA

**ESTUDIO DE LA CONCILIACIÓN DEL ÁREA
PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL EN
ENFERMERAS/OS HOSPITALARIOS CON CARGAS
FAMILIARES**

D^a. NURIA MARTÍNEZ LÓPEZ

MURCIA, 2017

UNIVERSIDAD DE MURCIA

FACULTAD DE ENFERMERÍA



TESIS DOCTORAL

ESTUDIO DE LA CONCILIACIÓN
DEL ÁREA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL
EN ENFERMERAS/OS HOSPITALARIOS CON CARGAS FAMILIARES

Tesis doctoral para optar al título de Doctora en Investigación en Cuidados de
Enfermería, por la Universidad de Murcia, realizada por:

D^a. NURIA MARTÍNEZ LÓPEZ

Dirigida por:

Dra. D^a. Matilde Campos Aranda

Dra. D^a. M^a José López Montesinos

Dra. D^a. Florentina Pina Roche

MURCIA, 2017

*A Michel, por la luz que me aportas,
y a mis tres estrellas, Pablo, Lucía y Miguel.*

Agradecimientos

Quiero agradecer a la universidad de Murcia la oportunidad de realizar este doctorado y a mis directoras M^a José López Montesinos, Florentina Pina Roche y Matilde Campos Aranda, que se han ilusionado con este proyecto desde el primer día, y me han ayudado con su gran experiencia. Cada una de ellas ha aportado a este trabajo una perspectiva única.

Agradecer a la Universidad de Murcia la creación del Máster de Salud, Mujer y Cuidados y a Florentina Pina, que con tanta ilusión lo dirige, por abrir mi corazón hacia la realidad actual de la mujer y comprender lo fuertes que hemos sido a lo largo de la historia.

A Michel por su amor y comprensión. Gracias por el tiempo que me has brindado para conseguir mis objetivos, y a mis tres hijos, por su paciencia este tiempo, a los que pienso recompensar con creces.

A todos mis familiares por estar siempre que os necesito, especialmente a Rosa y Tere, por la ayuda emocional que siempre me ofrecéis, y a mi madre, que siempre me animó a superarme.

A mis amigos por vuestro apoyo. A Miguel, Maribel y Michel, gracias por el tiempo que me habéis dedicado, vuestra colaboración en este proyecto ha sido esencial.

A los cuatro hospitales participantes, y las supervisoras/es de los servicios asistenciales, por facilitar la difusión del cuestionario. En especial al hospital Reina Sofía de Murcia, al que me siento orgullosa de pertenecer, por el interés que muestra por la investigación en enfermería.

A todas las enfermeras y enfermeros que han participado en este proyecto y se han interesado en aportar sus experiencias, con el fin de mejorar la situación actual en materia de conciliación, especialmente a mis compañeros de trabajo, por su cercanía y humanidad y a Maite, mi supervisora, que es un ejemplo de optimismo y profesionalidad, ellos me han aportado estabilidad e ilusión en un trabajo tan duro y grato al mismo tiempo, como la enfermería hospitalaria.

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

I. MARCO TEÓRICO

Capítulo 1. Antecedentes históricos en relación a la conciliación.....	9
Capítulo 2. La conciliación y sus áreas.....	19
Capítulo 3. Estrategias personales de conciliación	25
Capítulo 4. Importancia de la conciliación en la familia	31
Capítulo 5. Influencia del género en el trabajo familiar.....	37
Capítulo 6. Efectos de la conciliación en el ámbito profesional.....	45
Capítulo 7. Medidas políticas de conciliación en España	53

II. OBJETIVOS

Objetivos	61
-----------------	----

III. MARCO METODOLÓGICO

1. Diseño de la investigación	65
2. Instrumento de medida	67
3. Variables del estudio.....	67
4. Fases de la investigación	71
5. Método estadístico	72
6. Consideraciones ético-legales	72

IV. RESULTADOS

1. Descriptiva de las variables sociodemográficas y específicas relacionadas con la conciliación	77
2. Resultados del estudio de los factores que caracterizan a la conciliación.....	89
3. Influencia de las variables estudiadas sobre los factores que caracterizan a la conciliación.....	97
4. Influencia del género en las variables y factores del estudio.....	111

V. DISCUSIÓN

1. Discusión de los resultados.....	126
2. Limitación del estudio.....	134
3. Líneas de investigación futuras	134

VI. CONCLUSIONES

Conclusiones	138
--------------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias bibliográficas.....	142
---------------------------------	-----

ANEXOS

Anexos	160
--------------	-----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Áreas de la Conciliación (Fuente: Chinchilla, 2010).....	21
Figura 2. Triangulo de la Conciliación. (Fuente: Chinchilla, 2010).....	21
Figura 3. Factores internos y externos de la Conciliación (Fuente: Selva, Pallarés y González, 2013).....	22
Figura 4. Compensación de los factores de la conciliación (Fuente: elaboración propia)	23
Figura 5. Plantilla de decisión de actividades (Fuente: Kim y Maugborgne, 2005).....	27
Figura 6. Descompensación entre las responsabilidades familiares (Fuente: Bacete y Gartzia, 2016).....	41
Figura 7. Discrepancias en la percepción de la implicación de la pareja en el trabajo familiar. (Fuente: Bacete y Gartzia, 2016).....	41
Figura 8. Influencia de la conciliación trabajo-familia sobre la percepción y comportamiento del trabajador. (Fuente: Biedma y Medina, 2014).....	45
Figura 9. Porcentajes de la variable “sexo” en la muestra	79
Figura 10. Porcentajes del tipo de turno de trabajo en la muestra	80
Figura 11. Porcentajes del nº de hijos que conviven el hogar en la muestra	81
Figura 12. Porcentajes de la edad de los hijos por intervalos, en la muestra	82
Figura 13. Porcentajes de “Percepción de la dificultad para organizarse” en la muestra.....	83
Figura 14. Porcentajes de la “percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar” en la muestra	84
Figura 15. Porcentajes de la “percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas” en la muestra.....	85
Figura 16. Porcentajes de la “percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos” en la muestra.....	86

Figura 17. Porcentajes de “número de problemas laborales de flexibilidad horaria” en la muestra	87
Figura 18. Porcentajes del “conflicto generado por el trabajo en la familia” en la muestra ..	91
Figura 19. Distribución del “conflicto generado por la familia en el trabajo” en la muestra..	92
Figura 20. Porcentajes del “conflicto generado por el trabajo en el área personal” en la muestra	93
Figura 21. Distribución de la “satisfacción con la conciliación entre familia y trabajo” en la muestra	94
Figura 22. Comparativa de porcentajes de la “carga doméstica por déficit de colaboración familiar, de la muestra según el sexo.....	113
Figura 23. Comparativa de porcentajes de la “opinión de la implicación de la pareja en las tareas domésticas”, de la muestra según el sexo	115
Figura 24. Comparativa de los porcentajes de la “Percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos”, de la muestra según el sexo.....	117
Figura 25. Comparativa de porcentajes del “conflicto generado por el trabajo en el área personal”, de la muestra según el sexo	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrategias de afrontamiento en la conciliación (Fuente: Calvo y López, 2010).....	28
Tabla 2. Modelos económicos y sociales en Europa respecto a la Conciliación (Fuente: Frutos, L., 2013)	50
Tabla 3. Resultados de la variable “sexo” en la muestra	79
Tabla 4. Distribución del turno de trabajo en la muestra	80
Tabla 5. Distribución del nº de hijos que conviven el hogar en la muestra.....	81
Tabla 6. Distribución de la edad de los hijos por intervalos en la muestra	82
Tabla 7. Distribución de la “percepción de la dificultad para organizarse respecto a la conciliación” en la muestra.....	83
Tabla 8. Distribución de la “percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar” en la muestra	84
Tabla 9. Distribución de la “percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas” en la muestra.....	85
Tabla 10. Distribución de la “percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos” en la muestra	86
Tabla 11. Distribución de “número de problemas laborales que dificultan la conciliación”, en la muestra	87
Tabla 12. Resultados de las variable específicas la conciliación en el colectivo de enfermería con cargas familiares en la muestra	88
Tabla 13. Distribución de la “conflicto generado por el trabajo en la conciliación con la familia” en la muestra	91
Tabla 14. Distribución de la “conflicto generado por la familia en la conciliación con el trabajo” en la muestra.....	92

Tabla 15. Distribución del “conflicto generado por el trabajo en el área personal” en la muestra	93
Tabla 16. Distribución de la “satisfacción con la conciliación entre familia- trabajo” en la muestra	94
Tabla 17. Resumen de los resultados de los factores que caracterizan a la conciliación	95
Tabla 18. “Conflicto generado por el trabajo en la familia” y “tener al menos un hijo menor de tres años”	99
Tabla 19. “Conflicto generado por el trabajo en la familia” y el “tipo de turno”	100
Tabla 20. “Conflicto generado por el trabajo en la familia” y “Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar”	101
Tabla 21. “Conflicto generado por el trabajo en la familia” y “Problemas laborales de flexibilidad horaria”	102
Tabla 22. “Conflicto generado por la familia en el trabajo” y “Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar”	103
Tabla 23. “Conflicto generado por el trabajo en el área personal” y “Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar”	104
Tabla 24. “Satisfacción con la conciliación familia-trabajo” y “Tener un hijo menor de 3 años”	105
Tabla 25. “Satisfacción con la conciliación familia-trabajo” y “Tener al menos un hijo de 3 a 6 años”	106
Tabla 26. “Satisfacción con la conciliación familia-trabajo” y “Tener al menos un hijo de 12 a 18 años”	107
Tabla 27. “Satisfacción con la conciliación familia-trabajo” y “problemas laborales de flexibilidad horaria”	108
Tabla 28. Relaciones significativas entre las variables sociodemográficas y específicas de la conciliación sobre los factores que caracterizan a la conciliación.	109

Tabla 29. Distribución de la “Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar, respecto al sexo” en la muestra	113
Tabla 30. “Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar” respecto al sexo	114
Tabla 31. Comparativa de la distribución de la “Percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas” según el sexo	115
Tabla 32. Percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas respecto al sexo	116
Tabla 33. Comparativa de la distribución de la “Percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos” según el sexo.....	117
Tabla 34. “Percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos” y “Sexo”	119
Tabla 35. Comparativa de la distribución del “conflicto generado por el trabajo en el área personal” según el sexo.....	120
Tabla 36. “Conflicto generado por el trabajo en el área personal” y “sexo”	121
Tabla 37. Relaciones significativas con el sexo en las variables del estudio	122

RESUMEN

Las familias y las mujeres en particular, que trabajan fuera del hogar, necesitan conciliar no solo el trabajo y las responsabilidades familiares, también su área personal o tiempo dedicado a sí mismas. La profesión enfermera, mayoritariamente femenina y con una elevada carga física y emocional, resulta el marco idóneo para estudiar la conciliación del área personal, familiar y profesional, así como los recursos utilizados en este proceso y las dificultades encontradas, desde una perspectiva de género.

Objetivos: Los objetivos de esta tesis son: estudiar las características que este colectivo tiene, en relación a la conciliación; medir en qué grado concilian estos profesionales el área personal, familiar y profesional, y los aspectos que influyen en la misma.

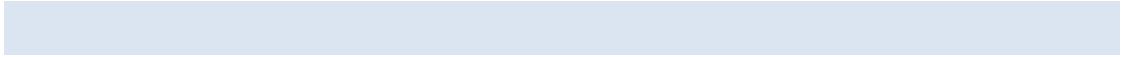
Metodología: Se trata de un estudio observacional y transversal. Consta de una muestra de 233 profesionales de Enfermería obtenidos aleatoriamente de cuatro centros hospitalarios del Servicio Murciano de Salud. Hemos estudiado a las enfermeras/os que tienen una situación complicada para conciliar, con los siguientes criterios de inclusión: hijos menores de 18 años, pertenecen a parejas de doble ingreso y no tiene su jornada reducida. El instrumento de medición ha sido elaborado tras revisión bibliográfica, y consta de consta de 23 ítems tipo Likert, que mide variables sociodemográficas, familiares, psicosociales y cuatro aspectos fundamentales que miden la conciliación: conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, conflicto trabajo-área personal y satisfacción con la conciliación familia - trabajo. El ítem 23 es una escala validada de Delgado (2011), que mide la relación familia-trabajo.

Resultados: Los resultados de la conciliación en este colectivo muestran que más del 80% perciben un conflicto moderado-elevado del trabajo en la familia y el área

personal ($p < 0,05$). A pesar de estos resultados, casi la totalidad del colectivo (91%), percibe una satisfacción moderada-elevada con la conciliación familia y trabajo ($p < 0,05$). Por otro lado, existen diferencias de género en las variables que miden el trabajo familiar, ya que entre los profesionales de enfermería, los hombres tienen una percepción leve de carga doméstica por déficit de colaboración familiar y las mujeres una percepción elevada ($p < 0,00005$). Respecto a la implicación de la pareja en el trabajo familiar, los hombres perciben que su pareja se implica de forma elevada tanto en las tareas domésticas como en el cuidado de hijos, mientras que las mujeres enfermeras perciben que su pareja se implica poco en las tareas domésticas y de forma moderada en el cuidado de hijos ($p < 0,00005$).

Conclusiones: Aproximadamente tres cuartas partes del colectivo de enfermeras/os el trabajo les genera un conflicto moderado-elevado, en la conciliación con la familia y el área personal. Por otro lado el nivel de satisfacción con la conciliación familia-trabajo, es moderado-elevado en casi la totalidad del colectivo, y más de tres cuartas partes reconocen no tener dificultad para organizarse en relación a la misma. Estos datos nos llevan a la conclusión de que las enfermeras y enfermeros poseen recursos personales para afrontar la conciliación personal, familiar y profesional. Respecto a los factores que dificultan la conciliación, estos proceden principalmente de la familia y del entorno laboral, y son: la falta de colaboración familiar en el trabajo doméstico, tener hijos menores de seis años, los problemas de flexibilidad horaria y el turno rotatorio. Por otro lado, la desigualdad de género queda patente en este colectivo, ya que a pesar de trabajar ambos miembros de la pareja, el cuidado de hijos y las tareas domésticas sigue asociándose a la mujer, que mantiene el rol principal de cuidadora/mantenedora del hogar.

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Esta tesis surge de la inquietud personal de reflejar una realidad vivida diariamente que tiene que ver con la dificultad de repartir el tiempo del que se dispone, entre el trabajo fuera de casa, las cargas familiares y el espacio personal.

A esta investigación le precede el interés por la situación de las enfermeras y enfermeros en el ámbito hospitalario, actividad a la que actualmente me dedico.

La profesión enfermera reúne factores estresantes propios del cuidado al paciente y sus familiares, con una gran carga física y sobre todo emocional que junto con los turnos puede estar generando dificultad a la hora de conciliar. Por otro lado, los efectos positivos de la conciliación, pueden mejorar el ambiente laboral y la motivación y rendimiento a la hora de ofrecer unos cuidados de calidad a otras personas y sus familias.

En este sentido, como enfermera especialista en salud mental, he abordado el tema de la conciliación como una oportunidad de crecimiento personal, partiendo de la persona de forma holística y proactiva en la búsqueda de sus propios recursos de adaptación para hacer posible la conciliación.

Aunque la conciliación se ha planteado estas décadas como problema social, se está analizando en los últimos años, (Chinchilla y Moragas, 2009; Estrada y Arfelis, 2014), como solución al ritmo frenético de la sociedad actual que se caracteriza por la división de tiempos y espacios y que dificulta la convivencia familiar. Estos autores enfocan la conciliación como un principio ético, ya que cada persona no solo tiene derecho a conciliar, también tiene el deber o la responsabilidad de hacer todo lo posible para conseguirlo, pues de ello depende la calidad de vida y el bienestar de las familias.

Hablamos de “conciliación de la vida personal, familiar y profesional”, sin fijar la atención en la separación de cada una de estas dimensiones de la persona, que deben ser tratadas como partes de un todo (Chinchilla, 2010).

Por este motivo, durante la revisión bibliográfica ha sido inevitable la influencia de estudios sociológicos y antropológicos en materia de conciliación, que amplían este

concepto y lo relacionan directamente con una serie de principios y valores del ser humano, que definen una filosofía de vida. En esta visión amplia de la conciliación, abordamos el área personal, profundizando en su importancia y los factores o estrategias que parten de la propia persona con el fin de organizarse, respecto a la conciliación (Pérez, 199; Chinchilla, 2010; Buxarrais y Burguet, 2014).

A continuación exponemos las tres áreas de la conciliación que estudiamos:

- **Área personal**: relacionada con el tiempo libre y las actividades de ocio o de descanso.
- **Área familiar**: relacionada con el trabajo familiar, es decir, el cuidado y atención a hijos y la realización de tareas necesarias para el mantenimiento del hogar.
- **Área profesional**: relacionada con la dedicación necesaria para realizar el trabajo de forma responsable, y desarrollo de la profesión.

Las últimas décadas, han ido marcando un cambio social, en las familia y en los roles establecidos tradicionalmente, reproductivo-mujer y productivo-hombre. (Calvo y López, 2010), debido al aumento de la presencia de mujeres en el mercado laboral, sin embargo los tiempos dedicados al área domestica y familiar continúan siendo mayores en las mujeres respecto a los hombres, (EET, 2010; Pfizer, 2014).

Por otro lado, existe un número mayor de solicitudes de excedencia y reducción de jornada laboral por parte de la mujer, esta situación se ve potenciada, ya que los actuales marcos jurídicos continúan centrándose en la mujer como principal beneficiaria de los derechos de conciliación. Resulta imprescindible profundizar en los factores que están influyendo actualmente en la conciliación, como base para plantear futuras acciones que reviertan la desigualdad de género en este sentido (López y col., 2010).

Buxarrais y Burguet (2014), destaca que la sensibilidad de los hijos, hacia la igualdad de género, mejora cuando existe corresponsabilidad familiar, es decir, cuando existe un reparto justo del trabajo familiar entre los miembros de la familia, según las posibilidades de cada uno, a través del ejemplo que ven en sus padres y la responsabilidad que ellos mismos deben tomar en la organización familiar del trabajo.

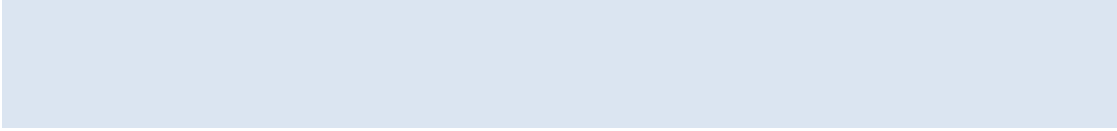
En esta línea, el Ministerio de Igualdad (2010) plantea la coeducación y la corresponsabilidad como medio para conseguir conciliar y que mujeres y hombres mantengan las mismas condiciones laborales y sociales.

Por tanto, hemos considerado importante, en el estudio de la conciliación, analizar el grado de corresponsabilidad en el trabajo familiar, como posible recurso para facilitar la conciliación en los profesionales de enfermería, además de los recursos disponibles en el entorno profesional, como es la flexibilidad horaria o el personal, como la capacidad de organizarse respecto a la conciliación.



MARCO TEÓRICO

OBJETIVOS
MARCO METODOLÓGICO
RESULTADOS
DISCUSIÓN
CONCLUSIONES



CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN

Hasta la primera revolución industrial (finales del s. XIX) la vida familiar y profesional forman una unidad indiferenciada, el espacio privado y público se divide a partir de la industrialización y el avance del capitalismo, y separados pasan a constituir dos entidades sociales diferentes, según Guirao (2010), con este cambio económico y social, la familia pasa a ser centro social a subsidiaria de ayudas, y surge la necesidad de hablar de conciliación de la vida laboral y familiar.

Por tanto, existe, un antes y un después, desde la sociedad agrícola y artesanal, hasta la sociedad capitalista de la industrialización, en la forma de entender el trabajo y la vida en general, que repercute directamente en la familia, en la sociedad, y en la manera que tiene la persona de conciliar.

Resulta necesario analizar la evolución histórica del papel de la mujer en el mercado laboral, y las diferentes formas de organización laboral entre hombres y mujeres, para comprender las dificultades actuales de la mujer en materia de conciliación, y como su progresión o retroceso, se ha visto influido por factores económicos y sociales.

La época moderna (s. XV- s. XVIII) viene marcada por el tránsito del sistema de producción feudal, hacia el comercial o mercantil. El trabajo femenino durante esta época se hace presente en el trabajo agrícola, artesanal y comercial, todos estos realizados en el entorno domestico. Aunque no se puede afirmar que en esta época el reparto de roles es equilibrado entre ambos sexos, la conciliación no supone un problema para la sociedad, ya que la familia y especialmente la mujer, puede afrontar las cargas familiares y el trabajo remunerado en el mismo espacio.

Por otro lado, en los casos en los que la mujer trabaja fuera del hogar, en talleres, las hijas y abuelas son las encargadas de realizar el trabajo familiar y es habitual, constata Romero (2010), que prefirieran trabajar desde su propio hogar, en tareas artesanales porque les proporcionaba mayor autonomía para ocuparse del cuidado del hogar. Sin embargo, en algunos talleres era reconocido el trabajo especializado de las mismas, y existiendo en Europa corporaciones formadas por mujeres.

Durante el s. XVIII, con la presencia de las primeras factorías, y debido a la alta consideración de la mujer en los trabajos de aguja, existe una gran presencia femenina en fábricas determinadas, como la confección o el calzado. En 1784 se eliminan las trabas que impiden las mujeres el acceso a la fábrica, y se establece una formación para asegurar una mano de obra barata que ya sostenía el peso de la producción industrial del momento. Se establece la formación de niñas en las fábricas, combinándolas con formación en tareas domésticas. Los niños, por otro lado recibían, formación especializada para su futuro como oficiales y maestros. De esta manera, la segregación del mercado laboral continuaba en las siguientes generaciones.

La industria tabacalera, desde el primer tercio del s. XVIII hasta las primeras décadas del s. XX, se afianza como sector pionero en la feminización del trabajo, con un 97% de presencia femenina, alcanzando, por primera vez, puestos de gestión como capatazas y maestras, algo inaudito en sectores como el textil, que aunque tenían una gran presencia, solo realizaban tareas básicas de menor estatus.

Las primeras medidas de conciliación en España, aparecen con esta industria, ya que estas trabajadoras, se mantenían separadas de su entorno doméstico durante una jornada de doce horas (en 1919 fue rebajada a 8h), sin la posibilidad de realizar tareas auxiliares desde casa. Según Texeidor (1998):

"(...) se mantuvo hasta finales del s XIX a los niños cerca de las trabajadoras, utilizando en algunos casos una cuerda para poder mecer la cuna mientras se trabajaba, posteriormente, tras muchas reivindicaciones de las trabajadoras se introducen los primeros asilos de lactancia, (Valencia, 1871), con el fin de mantener a los niños cerca de sus madres pero fuera de las fábricas, siendo atendidos por

monjas franciscanas y madres nodrizas que se encargaban de la lactancia a cambio de una remuneración. En 1925, el estado aprobó, la obligación de remunerar a las trabajadoras el tiempo invertido en la lactancia, pudiendo ausentarse de la fábrica media hora en la mañana y otra media en la tarde”.

La peculiaridad de la industria tabacalera, respecto a la conciliación, es que a diferencia del resto de sectores, la mujer no dejaba la fábrica cuando formaba un hogar, según Candela (1997), trabajaban familias completas, y las fábricas estaban interesadas en que esta situación se mantuviera, seleccionando antes a las mujeres que ya tenían familiares trabajando en ellas. De esta manera, existía una red de apoyo familiar, que se mantenía durante la vida laboral de la mujer, desde los catorce años hasta edades avanzadas (según esta autora, existen datos de trabajadoras de noventa años, ya que no existía jubilación, pasaban a realizar labores de mantenimiento). Podemos resumir una serie de características de este cambio social, que generan una dificultad para conciliar, y que tienen en común un concepto general de división, separación o desunión:

1. La individualización y el consumismo, frente a la solidaridad y la conexión con los demás. La sociedad de bienestar pasa a estar basada en el consumismo y el individualismo. Tener bienes, comodidad y tranquilidad son placeres que poco tienen que ver con la interacción de los demás y el desarrollo como personas completas.

Según Cortina (2002):

“El concepto de la buena vida no depende del consumo ilimitado de productos del mercado, sino del disfrute de la naturaleza, el sosiego y la paz, siendo necesario liderar nuestro propio consumo con prudencia y optar por calidad de vida, frente a cantidad de productos”.

En esta línea, Chinchilla y Moragas (2009), destacan que cuando la felicidad se basa en lo externo, factores como el reconocimiento social, laboral o incluso familiar son cambiantes y si la persona solo se basa en ellos pueden desequilibrar a la persona y dificultar la capacidad de guiar y conciliar su propia vida.

2. *La separación del espacio laboral y el doméstico.* Durante la industrialización, el entorno del trabajo asalariado se centra en la fábrica y se separa del doméstico o familiar, comienzan a aparecer dificultades para la conciliación de ambos espacios (Narotzky, 1988). Por otro lado, según Giddens (2010), “la esfera doméstica se apaga como unidad productiva” y se desacredita; el parentesco y el afecto, deja paso a los beneficios económicos. Se separan los conceptos casa-trabajo y los dos trabajos productivos, denominándose solo trabajo al extra doméstico, por aportar ingresos económicos, mientras que el trabajo doméstico se invisibiliza.

3. *Desaparición del ritmo temporal basado en el ciclo natural de la persona.* Durante la industrialización, “el tiempo es dinero”, comienza a medirse con reloj y en base a las necesidades de la empresa (Iglesias de Ussel, 2006), al contrario que en la etapa agrícola y artesanal, que el trabajo se medía por la luz natural y el ritmo biológico de la persona.

4. *La diferenciación del tiempo remunerado con el tiempo que proporciona satisfacción.* Según Estrada y Arfelis (2014), existe una división entre el tiempo remunerado y el tiempo de desconexión o divertimento, y analizan como se ha perdido durante la época moderna, un tiempo único, basado en un proyecto de vida y crecimiento personal que englobe también al trabajo.

Respecto a la desigualdad de género, también comparte el concepto de división y separación, tanto de tareas como de espacios. Frutos, L (2013) señala, que la diferencia biológica existente entre sexos ha generado tradicionalmente una estructura desigual económica, social y política entre hombres y mujeres, al igual que ocurre con otras desigualdades sociales debido al tipo de etnia, edad o clase social. Esta desigualdad, conlleva la asimetría en el acceso a recursos, servicios sociales y ocupación de posiciones en la sociedad.

Amorós y de Miguel (2005) señalan que esta desigualdad parte del *Patriarcado*, como sistema de géneros establecido en el siglo XIX, que adjudica roles y posiciones diferentes y desiguales a hombres y mujeres y que es legitimado por las instituciones sociales de la época: el Estado, la iglesia, el sistema educativo y la familia.

Según estos autores, es necesario desprendernos de esta ideología patriarcal, para que realmente se compartan los trabajos y los espacios sociales, ya que de esta manera las mujeres se introducen en el trabajo remunerado con una identidad de género, adquirida en el proceso de socialización, y relacionada con el rol de cuidadora y ejecutora de las tareas domésticas, adjudicada en el patriarcado (Mayobre, 2007). Esta situación es descrita por Lagarde (1997) como *carga de género* que se suma al trabajo extra doméstico.

Como vemos, la desigualdad de género, es un factor que influye en la conciliación. El hombre y la mujer tienen una forma de conciliar con una motivación y criterios diferentes, debido a los roles tradicionalmente aprendidos generación tras generación, no es de extrañar la tendencia actual de las políticas de conciliación a divulgar la igualdad de género a través de la coeducación y el fomento de la corresponsabilidad familiar.

Respecto a la industrialización en España, según Simonton (1998), supone un retroceso en todos los derechos conseguidos años atrás y en el crecimiento paulatino de la presencia femenina en el mercado laboral.

Nuño, (2009), destaca que:

“La sociedad española, se caracteriza en esta época por una retardada industrialización, una escasa implantación de la ideología liberal, unos elevados índices de analfabetismo y una decisiva influencia de la iglesia católica que llegaría a absorber el débil y fragmentado movimiento de mujeres (...) El reconocimiento de la igualdad formal entre hombres y mujeres no llegaría hasta la Segunda República, y su corta vida, no permite modificar sustancialmente los roles de género, ni afianzar las conquistas legales obtenidas ya que el régimen franquista implanta un modelo de mujer obediente, abnegada y dedicada prioritariamente a las responsabilidades domésticas”.

El trabajo fabril (fabril system) se instaura, imponiéndose al concepto anterior del trabajo artesanal (domestic system), la demanda europea de productos textiles crece, así como los grandes talleres, que utilizan mano de obra femenina, más barata que la masculina, los pequeños talleres se ven amenazados, y la presencia de las mujeres es rechazada por las Asociaciones de Oficio.

Hay que tener en cuenta que los que rechazan el papel de la mujer en el mercado laboral de la época, son hombres en puestos de poder, y esta época se caracteriza por un aumento de la producción y la demanda, en la que el trabajo femenino es protagonista, ya que cuenta con una gran experiencia laboral en sectores especializados como el textil y el calzado, sectores importantes, en una época de revolución social con una auge por la moda de Europa. Romero (2010).

Durante el Primer Congreso Obrero Español (1870), se declara que el trabajo femenino en la industria es una amenaza para el obrerismo organizado. Según Arbaiza (2003), la aspiración del movimiento obrero, junto con el apoyo del Estado, es conseguir el *Male Breadwinner*, es decir, que el salario del hombre, como cabeza de familia, fuera suficiente para mantener a toda la familia.

Se crea una legislatura protectora en torno a horarios y tipos de trabajo en mujeres y niños, limitando el número de horas y retirando a las trabajadoras de labores peligrosas y nocturnas. De esta manera se afianza el decrecimiento de la mano de obra femenina en el mercado laboral, que según Borderias (2003) no se debe tanto al uso de nuevas tecnologías sino a otros factores, como al modelo de organización de los trabajadores varones.

En el nuevo mercado laboral capitalista, la retirada de la mujer hacia el entorno doméstico, se justifica con los deberes en el hogar y la familia. Socialmente se impone la idea de que la mujer debido a su propia naturaleza, está destinada a realizar trabajos de cuidado o tareas que implicaran labores artesanales delicadas.

Tras este retroceso, desde el entorno doméstico las mujeres realizan trabajos de aguja, algunos aceptados socialmente, como los encargos de prendas artesanales a reconocidos comercios de la ciudad, otros no tanto, organizados como fábricas clandestinas en edificios donde las mujeres realizan, con maquinaria actual, trabajos en cadena de tipo textil para distribuidores.

En opinión de Romero (2010), la mujer está presente en el impulso de estas nuevas ciudades, a través de una red de trabajos no reconocidos socialmente, mal remunerados y con jornadas interminables, siendo el Estado, el principal interesado en mantener la segregación en el mercado laboral entre mujeres y hombres, a través de este tipo de tareas básicas de manufacturación, garantizando el impulso de la industria del momento.

A finales del siglo XIX, durante el capitalismo industrial en Europa, Friedich (1983), filósofo socialista, refleja la situación social de la mujer en su definición sobre el matrimonio, "el hombre se asemeja al burgués y la mujer al proletariado, existiendo una opresión económica de la mujer que tiene como efecto la desigualdad legal en la sociedad de esta época".

El papel de la familia tradicional, y la realización por parte de la mujer del trabajo domestico resulta útil en el desarrollo económico de esta sociedad capitalista, ya que posibilita al hombre, realizar prolongadas jornadas laborales de la época, sin la responsabilidad de las tareas domesticas y los cuidados familiares, sin embargo la sociedad no reconoce este trabajo femenino, que parece ser invisible, instaurándose el concepto del hombre como cabeza de familia y protagonista visible del cambio social y económico.

La mujer, de la clase baja y popular, sin abandonar el trabajo doméstico y debido a las precarias condiciones en la sociedad española del momento, se ve obligada a sumar su salario al del hombre, realizando tareas de lavandería, confección, cocina y guarda de niños, tareas poco reconocidas.

La dedicación en exclusividad al cuidado de los hijos y el mantenimiento del hogar, asignaba a la mujer un mayor status, ya que solo podía permitírsele las clases acomodadas. Cabe destacar que en estas clases sociales, el cuidado de los hijos y las tareas domesticas eran delegadas a trabajadoras del hogar, estando mal visto proporcionar cuidados a los propios hijos. El papel de la mujer de clase alta, se centra en su representación social como madre y esposa, caracterizada por una imagen social de subordinación y obediencia, hacia el hombre.

Friedich (1983), defiende el término de *esclavitud doméstica*, cuando se refiere al papel de la mujer en la familia y predice que esta situación podría cambiar con la incorporación masiva de las mujeres en el terreno laboral, la igualdad de derechos

ante la ley y que deje de existir el concepto de familia individual como unidad económica de la sociedad.

El trabajo femenino durante la primera mitad del S. XX en España, se caracteriza por dos condiciones, que en esta época son inherentes a la mujer: el ámbito doméstico y los trabajos remunerados relacionados con el (Mir, 2002).

Según Genevois, (1993), las primeras décadas de este siglo, se caracterizan por la precariedad de las condiciones laborales, existe una gran diferencia salarial entre hombres y mujeres, y la legislación laboral española ignora la existencia del trabajo femenino, que carece de derechos.

La primera huelga femenina del siglo, protagonizada en 1905, tiene como reivindicaciones la equiparación salarial, instaurar la jornada laboral de 8 horas y la dignificación de las mujeres en las fábricas (Sánchez, 2013).

Según Díez (1995), con la II República (1931-36/39), las mujeres consiguen, al menos teóricamente, sus aspiraciones más elementales: formar parte de la sociedad.

Sin embargo la Guerra Civil Española, supone un retroceso en los derechos adquiridos por las mujeres. Existe un llamamiento a las mujeres en tareas "puramente femeninas". Desde el frente nacional o fascista, con la *sección femenina*, hay un llamamiento para realizar funciones de lavanderas, talleres y almacén de uniformes, hasta la atención a madres, huérfanos, creación de las casas de Auxilio (que garantizaban una comida diaria a la población) y la primera formación específica de enfermeras.

Por otro lado, en el frente antifascista o republicano, las mujeres continúan con este tipo de tareas, pero puntualmente aparecen figuras activas en el campo de batalla y en el terreno político, existiendo mujeres con un papel importante en política, como Federica Montseny, primera mujer ministra en España, (1936-1937), a quien se debe numerosas iniciativas y propuestas innovadoras de esta época, que fomentaron un cambio de mentalidad en la conducta de género

Respecto a la educación femenina en España, el lento avance en el que empezó a normalizarse el acceso de las mujeres a primaria, se frena con el franquismo y los años de postguerra, llegando a los años 40, con un ideal femenino de sacrificio, obediencia y subordinación, que es compartido por el catolicismo y el franquismo, y

genera una menor formación académica de las mujeres respecto a los hombres (Agulló, 1999).

La oposición del franquismo a la educación media y superior de las mujeres, fue importante en las zonas rurales, mientras que en las urbanas depende en gran medida de la influencia familiar. Dentro de este último sector, hay un grupo de mujeres privilegiadas, con estudios superiores, que optan al profesorado de bachillerato. En los años 40-50, se produce un aumento lento y constante en la incorporación de la mujer a la Universidad y una lucha constante por la igualdad de derechos. (Díez, 1995).

Según Grana (2007), la educación general podía opcionalmente llegar a los doce años, pero muchas niñas la finalizaban con diez. Existiendo una eficaz campaña de desprestigio de la secundaria femenina. En todas las etapas de formación de la mujer existe un contenido diferenciado, que consistía en su preparación específica para ser madres y esposas. Durante la postguerra, el estado franquista premia la natalidad y la Sección Femenina centra su atención contra la mortalidad infantil. Se fomentan campañas a favor de la lactancia materna, concursos de bebés, confección de canastillas y la labor de las divulgadoras rurales, con enfermeras y asistentes sociales, que en los barrios marginales y en las zonas rurales se encargan de proporcionar a las madres conocimientos teóricos y prácticos de puericultura.

El objetivo es que la mujer se encargue en exclusiva del hogar, sin embargo, la población femenina en estos años de posguerra es muy superior a la masculina, y al igual que en épocas anteriores, el país y las familias necesitan la aportación de las mujeres en el mercado laboral para salir adelante. A mediados de los años 50, con la incorporación de España a la ONU, comienza una vertiginosa recuperación, y la mujer tiene un papel protagonista con una creciente reincorporación en el mercado laboral, siguiendo la línea europea y su modelo económico pero con una clara división sexual en los roles en el ámbito familiar y laboral.

La mujer, continúa por tanto en desventaja con el hombre, sumándole al trabajo familiar el trabajo extra doméstico y por otro lado, en el ámbito laboral, asumiendo profesiones relacionadas directamente con el cuidado y la atención a las personas y con peores condiciones laborales y salariales respecto al hombre.

Según Garrido (1993), puede datarse de 1985 cuando comienza la imparable actividad laboral femenina y la presencia de la mujer se hace más frecuente en sectores laborales de todo tipo, con aumento de la jornada laboral y una creciente implicación y responsabilidad en sus trabajos. Sin embargo, el rol de cuidadora y organizadora del hogar es mantenido, con la sobrecarga de trabajo que esta situación conlleva.

Tras esta revisión histórica podemos comprender como la mujer española, se equiparó a la europea en cuanto a la incorporación del mercado laboral, sin abandonar el rol reproductivo.

En la actualidad, nuestro país, aunque en progreso, mantiene una postura tradicional, y las medidas políticas de conciliación, como veremos más adelante, resultan escasas o no están orientadas por igual a ambos sexos, lo que fomenta la asignación tradicional de los roles familiares y la sobrecarga de tareas en la mujer.

CAPÍTULO 2

LA CONCILIACIÓN Y SUS ÁREAS

La Real Academia Española (RAE, 2014) define “conciliar” como “*hacer compatible dos o más cosas*”, refiriéndose directamente a la vida familiar y laboral.

Por otro lado, el Ministerio de Igualdad (2010), define La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Como se desprende de estas definiciones, el termino conciliación implica un “enfrentamiento” entre varias partes, existiendo la necesidad de compaginar las áreas de la vida (personal, familiar y profesional), que se disputan el tiempo y dedicación de la persona, para fomentar el bienestar de las familias y la sociedad en general.

En el Plan Óptima, (2016) del Gobierno del país vasco, encontramos una visión amplia sobre La conciliación personal, familiar y laboral, que es definida como:

“La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”.

La definición del Plan Óptima, recuerda que, conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho de la ciudadanía y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Estrada y Arfelis (2014), aportan que la conciliación, no solo es un derecho, engloba también una obligación, de cada persona y familia, a movilizar todos los recursos a su alcance para conseguirlo.

Según Chinchilla (2015):

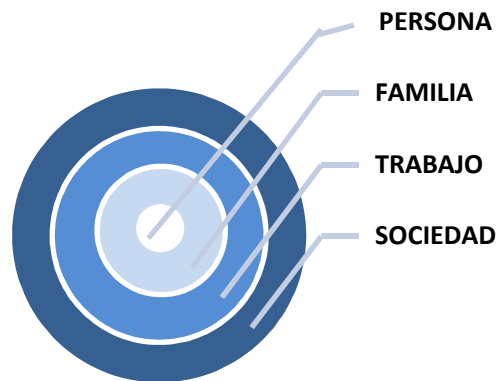
“Hace tiempo que ya no hablo de la conciliación del trabajo y la familia porque no son términos contrarios, la vida es una y no fragmentada, y trabajo y la familia, son dos áreas de la vida en las que te desarrollas personal y profesionalmente. Por tanto, yo hablo más de integrar, integrar la vida y la empresa”.

De esta forma, el término de conciliación, se completa con el de *Integración*, y el objetivo es integrar en el día a día, la familia, el trabajo y el propio desarrollo personal, en una dirección, que según Estrada, y Arfelis, (2014) podemos definir como proyecto de vida.

Chinchilla y Moragas (2009) han denominado **áreas de la conciliación** a las parcelas de la vida del individuo, que precisan dedicación y deben disputar el tiempo y espacio de la vida de la persona, al igual que las piezas de un puzzle.

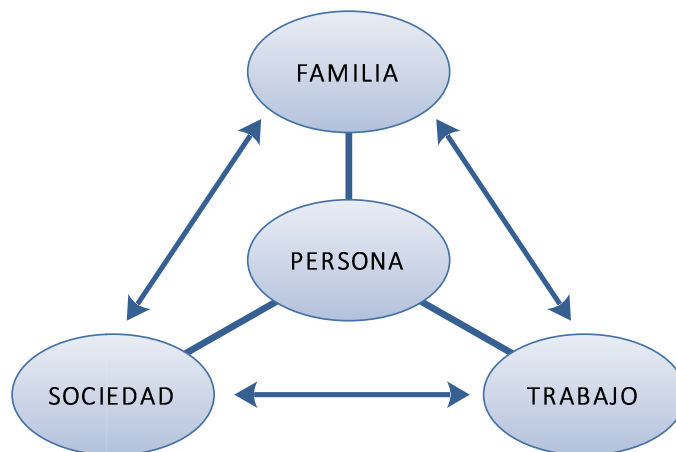
Estas autoras exponen que la conciliación con uno mismo es el punto de partida, la estabilidad personal es el primer paso para organizar el área familiar, la conciliación laboral y su proyección social, siguiendo un proceso donde las áreas deben ser conciliadas en orden de proximidad a la persona, de dentro hacia fuera. (Figura 1)

Figura 1. Áreas de la Conciliación (Fuente: Chinchilla, 2010)



Estas áreas conforman el *triángulo de la conciliación* con tres vértices familia-trabajo-sociedad (Figura 2), y en el centro la persona, interaccionando con cada uno de los vértices. Al mismo tiempo estas partes están íntimamente relacionadas, todo lo que sucede en uno de los vértices repercute en el resto, decisiones tomadas, actuaciones, emociones, etc. Por tanto, la satisfacción en la vida personal y familiar impacta positivamente sobre la vida laboral y viceversa. (Figura 2)

Figura 2. Triángulo de la Conciliación. (Fuente: Chinchilla, 2010)

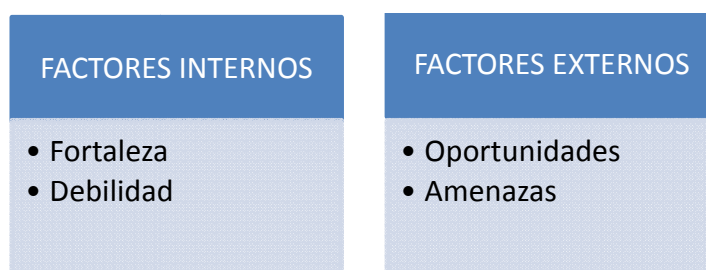


Mantener el equilibrio con cada una de estas partes resulta difícil. La conciliación entendida como equilibrio y armonía no es constante, continuamente se viven acontecimientos que descentran a la persona en este triángulo.

Según De Miguel (2011), este desequilibrio se presenta frecuentemente en momentos determinados, y no implica un desestructuración sino un continuo reajuste o adaptación de la persona a los acontecimientos del día a día. Cuando una persona concilia su propia vida los tiempos dedicados a cada parte de la misma, fluyen de forma organizada desde el terreno personal, familiar y laboral sin entorpecerse gravemente entre ellos. Para conseguir este reajuste resulta útil, como hemos visto, ser conscientes de todos los recursos disponibles, personales, familiares y laborales.

Selva, Pallarés y González, (2013), realiza una clasificación de los factores positivos y negativos de la conciliación, según su origen, de esta manera, describen los factores que influyen en la conciliación y parten de la propia persona, con los términos de "fortaleza" o "debilidad", y denominan a los factores que parten del exterior, como oportunidades o amenazas, según influyan positiva o negativamente en la conciliación (Figura 3).

Figura 3. Factores internos y externos de la Conciliación (Fuente: Selva, Pallarés y González, 2013)



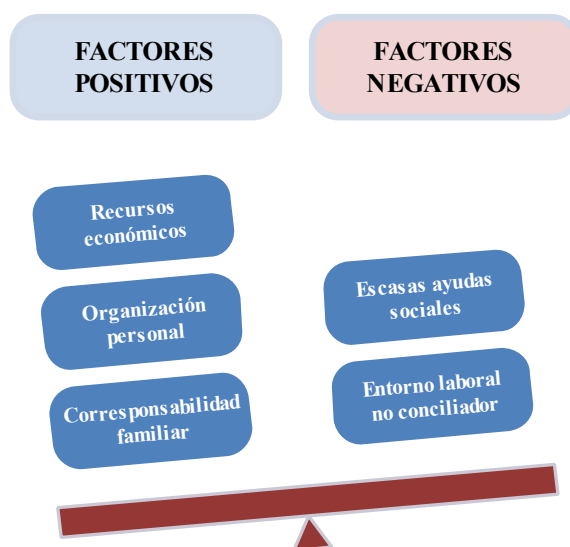
Los factores internos de la conciliación, parten de la propia persona, y pueden ser características propias de su personalidad, como la resiliencia, empatía, autoconocimiento y autoestima, así como la capacidad de organización tiempo-espacio (Estrada y Arfelis 2014), o provienen de su entorno familiar más cercano, la capacidad de organización, y delegación en otros, existencia de metas comunes o la corresponsabilidad familiar.

Los factores externos, pertenecen al área laboral y social, y se refieren a las medidas políticas y sociales que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como su aplicación adecuada en el entorno laboral y social más próximo.

El espacio de cada área puede solaparse y entrar en conflicto con el resto. La conciliación es un proceso de reajuste que conlleva una búsqueda constante de estrategias o recursos, para contrarrestar o mitigar las dificultades presentes de la conciliación en un momento determinado.

La persona puede compensar los inconvenientes existentes (factores negativos) con la utilización de los recursos disponibles (factores positivos), de tal manera que se genere un resultado óptimo para conciliar día a día las parcelas de la vida (Figura 4).

Figura 4. Compensación de los factores de la conciliación (Fuente: elaboración propia)



Según Chinchilla (2009) la actitud proactiva de la persona, es importante para facilitar que se generen las propias estrategias de conciliación. La capacidad que tiene la persona de organizar su propia vida es determinante en la conciliación, esta capacidad puede estar más o menos presente dependiendo de la forma de ser de cada persona.

La forma que tiene cada persona de conciliar no se trata de algo estático sino que varía según las experiencias vitales y puede fomentarse a través del aprendizaje diario, analizando los resultados de las propias acciones o compartiendo experiencias personales. Durante estos últimos años ha existido una creciente necesidad de querer mejorar como persona, que se ha visto reflejado en un aumento de interés por cursos de crecimiento personal, educación para padres o en el terreno laboral, formación sobre habilidades de comunicación, liderazgo o relaciones de equipo, con la finalidad de ser capaces de afrontar diferentes situaciones que mejoren la adaptación personal, lo que actualmente se define como entrenamiento psicosocial o coaching, según Chinchilla (2009) el entrenador o coach no tiene porque ser alguien institucionalizado, puede ser alguien cercano a la persona con una relación positiva que la ayuda afrontar determinadas situaciones y fomenta su superación.

La mejora del factor interno o área personal de la conciliación, aunque menos estudiado, es determinante para facilitar la conciliación. La sociedad y las empresas cada vez más se centran en el fomento de este factor para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su rendimiento laboral.

CAPÍTULO 3

ESTRATEGIAS PERSONALES DE CONCILIACIÓN

Como hemos visto anteriormente el área personal es el eje de la conciliación, y según Chinchilla y Moragas (2009), puede tener tres vertientes:

- **Objeto a conciliar:** percepción de si se tiene tiempo para uno mismo.
- **Respuesta a la conciliación:** estrategias o recursos para conciliar, o limitaciones propias que la dificultan.
- **Efecto de la conciliación:** se refiere a como le afecta a la persona el hecho de conciliar o no.

Respecto a las características de la persona, que influyen en las estrategias de la conciliación, la psicología positiva hace hincapié en la **resiliencia** o capacidad de adaptación del ser humano frente a una situación adversa, para mantener el equilibrio emocional, y el **sentido de la coherencia** de la persona (Malagón *et al.*, 2012), como la capacidad de recuperar de forma continua el equilibrio emocional, una vez que se pierde, y resistir emocionalmente ante situaciones con nivel altos de estrés.

Existen diferentes estudios que reflejan que los sujetos con un mayor sentido de coherencia, son capaces de hacer frente a eventos vitales estresantes y logran poner en marcha los recursos disponibles para afrontar efectivamente las demandas del medio. Dematteis y Posada (2012), estudiaron el sentido de la coherencia de profesionales de enfermería hospitalarios, para afrontar la conciliación familiar y laboral; observando que a mayor sentido de coherencia, mayor capacidad de conciliar. En este sentido, Rojas (2010), destaca que el **autoconocimiento**, puede influir en la superación y adaptación a las dificultades, ya que esta capacidad moviliza los propios recursos para mejorar aspectos negativos de la personalidad, y transformarlos en áreas de mejora.

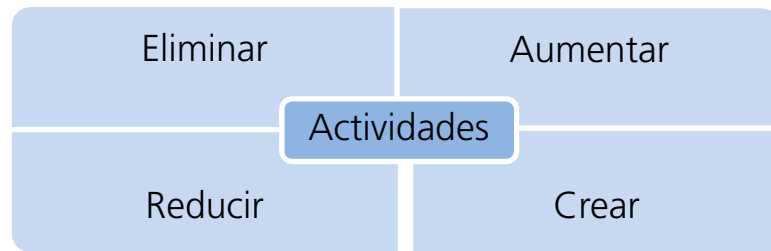
El autocontrol, unido al autoconocimiento y la autoestima, facilita el equilibrio personal y mejora las relaciones familiares y laborales, condiciones fundamentales para integrar las diferentes áreas de la persona (Chinchilla y Moragas, 2009).

En la revisión de los rasgos de la personalidad, Brody (2000), diferencia entre temperamento, tono emocional característico de cada individuo, y el carácter, parte de la personalidad modificada por la razón, la voluntad, la educación y la experiencia. Según Quintanilla (2003), cuando existe un equilibrio entre el temperamento y el carácter, obtenemos una personalidad sana y saludable. Sin embargo, cuando los rasgos innatos de la personalidad coinciden con los rasgos aprendidos, sin oportunidad de adaptación o mejora, el resultado puede ser un desorden de la personalidad o un desajuste emocional.

El control de los impulsos, propios del temperamento, junto con el autoconocimiento y el sentido de la coherencia (Antonovsky, 1996), facilitan el carácter reflexivo de la persona, que influye positivamente en la capacidad de conciliar, ya que la persona es capaz de aceptar las dificultades para poder superarlas, poner orden a las prioridades y organizar el día a día (Rojas, 2010).

Tener claro un criterio de prioridades es otra estrategia que facilita la conciliación, ya que el espacio que cada área ocupa en la persona, dependerá de su escala de valores (Estrada y Arfelis, 2014) y del grado de prioridad que otorgue a cada una de ellas (Pérez, 1991) Existe una herramienta, que resulta útil para seleccionar las actividades que la persona desea hacer y que facilita la gestión del tiempo y la energía necesarios para realizarlas, está basada en el "esquema de las cuatro acciones", herramienta analítica de empresa, de Kim y Maugborgne (2005) para utilizarla como gestión personal del tiempo (Figura 3) Se trata de una matriz dividida en cuatro cuadrantes, en la parte de la izquierda, se indican las actividades que se desean eliminar y reducir y la parte de la derecha está dedicada tanto a las actividades que se están desarrollando y se quieren aumentar, como a las que se quieren crear e introducir nuevas en el día a día. (Figura 5)

Figura 5. Plantilla de decisión de actividades (Fuente: Kim y Maugborgne, 2005)



En esta línea, Pérez (1991), explica que la motivación de la persona marca el criterio de las prioridades y decisiones que se toman para conciliar la vida cotidiana.

Según este autor, los **principales motivos que impulsan a la acción son:**

- **Extrínsecos:** su origen es externo, pueden ser: dinero, fama, reconocimiento, consecuencias de una acción en el exterior, etc.
- **Intrínsecos:** su origen es interno, ejemplos serían: el aprendizaje, el reto, el placer o la satisfacción de hacer algo.
- **Transcendentales:** con el mismo origen que los intrínsecos, pero la acción de la persona repercute en el entorno que la rodea. Los motivos transcendentales serían los más gratificantes y se diferencian del resto porque completan a la persona y facilitan una relación positiva con la familia y el trabajo.

La profesión de enfermería, es una profesión vocacional, en la que los ***motivos transcendentales*** están presentes, y en la que la sobrecarga mental y física que se genera, puede estar amortiguada por la gratificación o realización personal que este trabajo conlleva.

Según Chinchilla y Moragas (2009), tener una filosofía de vida, en la que están presentes los motivos transcendentales, fomenta la conciliación con un mismo, la familia y su entorno laboral.

Pérez (1991) analiza la relación de la conciliación con la percepción de salud y bienestar físico, y confirma que cuanto mayor es el nivel de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas, mejor es la percepción de salud y el bienestar físico, en esta línea, Hurtado de Mendoza (2013) indica que las personas

que perciben que pueden gestionar adecuadamente su tiempo, presentan ritmos de vida más saludables, todo lo contrario sucede cuando no se tienen estrategias para afrontar las responsabilidades familiares y laborales.

Vera y Martín (2009), describen algunas estrategias personales para evitar el conflicto familia-trabajo, que se centran en la colaboración del núcleo familiar, como son, la negociación en el reparto de tareas domesticas y el cuidado de los hijos entre la pareja. En este sentido Calvo y López (2010), señala que la capacidad de la persona para organizarse es un factor positivo en la conciliación, que puede realizarse a partir de reducir exigencias o de incrementar los recursos, en el plano conductual, emocional y cognitivo (Tabla 1).

Tabla 1. Estrategias de afrontamiento en la conciliación (Fuente: Calvo y López, 2010)

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	REDUCIR EXIGENCIAS	INCREMENTAR RECURSOS
CONDUCTUAL	Limitar o reducir actividades. Implica la decisión consciente de dejar de hacer ciertas actividades con el fin de ganar tiempo para otras...	Aumentar los recursos instrumentales. Se incluyen aquí estrategias tales como aumentar la flexibilidad del trabajo, alternar los turnos de trabajo con la pareja, etc.
EMOCIONAL	Disminuir las expectativas del yo. Se relacionan con la reducción de las expectativas personales de perfección.	Incrementar recursos emocionales. Implica buscar apoyo adicional de familia, los amigos,... con el fin de manejarse con las exigencias del trabajo y la familia.
COGNITIVA	Priorizar. Capacidad de la persona de priorizar las actividades más importantes realizándolas en primer lugar o centrándose en las más inmediatas.	Planificar. Capacidad de la persona de planificar los horarios y actividades de la familia y el trabajo. Así como el tiempo a solas con la pareja.

El conflicto existente entre el trabajo y la familia es uno de los puntos que justifica este planteamiento, ya que cuando la persona carece de los recursos necesarios, el entorno familiar y el laboral, son percibidos como elementos opuestos, donde ambos necesitan tiempo y dedicación, buscar la adaptación a través de técnicas de afrontamiento (Tabla 1), es el primer paso para conseguir conciliar estas dos áreas e integrarlas en la persona, de forma que no compitan continuamente por su tiempo y espacio.

Por otro lado, las consecuencias negativas en estas áreas si no existe conciliación pueden bloquear a la persona. Según Hurtado de Mendoza (2013), es importante que la empresa se implique en el diseño de programas de intervención especiales, dirigidos a trabajadores y directivos, para manejar las consecuencias del estrés y entrenar en habilidades de afrontamiento a situaciones estresantes. Todo, en el fondo, orientado a ayudar a mejorar la satisfacción vital de los trabajadores, aumentando su calidad de vida.

En resumen se trata de dar al área personal la importancia que tiene, ya que los recursos personales de los que se dispone, pueden ser el motor que coordine la conciliación de forma global.

CAPÍTULO 4

IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EN LA FAMILIA

El término de familia se define por el diccionario de la lengua española (RAE, 2014) como *“un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas”*, sin embargo familia es algo más, como constata la Asamblea General de Naciones Unidas (1948), *«La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.»*

La institución familiar proporciona un refugio emocional para cada uno de sus miembros y representa en las sociedades un importante papel tanto en épocas de necesidad, asegurando el sustento y cubriendo las necesidades básicas, como en épocas de desahogo económico, completando el bienestar familiar.

La familia tradicional ha variado, a través de los años, respecto a sus funciones, ciclo de vida y rol de los padres. El modelo de familia nuclear, ha ido evolucionando, para adaptarse a los cambios sociales vividos en las últimas décadas, así, Veira (2007) destaca que:

“Tradicionalmente la institución familiar ha mantenido dos funciones importantes, entre otras: el logro del mantenimiento de pautas de comportamiento y transmisión de valores, a la vez que una función de manejo y reducción de tensiones sociales”.

Según Ussel y Landwerlin (2001), en la sociedad española existe un claro reconocimiento de la utilidad de la familia en su funcionamiento, a través del carácter solidario de la familia y del soporte humano que esta representa en las distintas dificultades de la vida, el estado encuentra en la familia la ayuda que necesita para cubrir las necesidades de la sociedad en distintas situaciones.

El Instituto de Política Familiar (2006) expresa en su informe sobre la familia en Europa:

“Las crisis y las dificultades sociales, económicas y demográficas de las últimas décadas han hecho redescubrir que la familia representa un valiosísimo potencial para el amortiguamiento de los efectos dramáticos de problemas como el paro, las enfermedades, la vivienda, las drogodependencias o la marginalidad. La familia es considerada hoy como el primer núcleo de solidaridad dentro de la sociedad, siendo mucho más que una unidad jurídica, social y económica. La familia es, ante todo, una comunidad de amor y de solidaridad”.

En esta línea Iglesias de Ussel y Ayuso (2012) destacan que la familia es una institución social autónoma que desarrolla, desde el origen de la historia, una serie de funciones esenciales en todas las sociedades y que sigue siendo en la actualidad la comunidad de referencia más intensa e importante en la vida cotidiana de las personas.

Respecto a su composición, el tipo de familia durante gran parte del siglo XX en España el modelo de familia ha sido tradicional, con el rol de la mujer centrado en mantener el hogar y el del hombre como responsable de realizar el trabajo fuera de casa. Sin embargo, como ha ocurrido en la mayoría de países europeos, este modelo se ha ido debilitando. En España, la cifra de las parejas de doble ingreso ha aumentado considerablemente debido al aumento de la participación femenina en el mercado laboral. En el año 2002, la tasa de actividad femenina representaba el 41,8%, mientras que para los varones era del 66,9%; en 2010 la tasa de actividad de las mujeres es del 52,1% y en los varones el 68,3% (EPA, 2002; 2010). Resultado de esto ha sido el progresivo descenso del porcentaje de mujeres dedicadas a tiempo completo a las tareas del hogar, el 42,03% en 1988, el 32,11% en 1998 y el 23,03% en 2008.

Esta encuesta, también señala la preferencia entre hombres y mujeres por una familia de roles simétricos. Para los hombres el modelo ideal en un 66% de los casos es una familia en la que tanto el hombre como la mujer trabajen fuera de casa y se

reparten las tareas del hogar y el cuidado de los niños, incrementándose este porcentaje en el grupo de edad de 18 a 24 años (83%) y en el de 25 a 34 (79,5%).

A pesar de estos avances en cuanto a la opinión favorable del reparto de las cargas familiares, en la práctica, persiste una marcada división sexual del trabajo familiar y extradoméstico entre hombres y mujeres, la Encuesta Nacional de Salud de España (2011-2012), indica que un 33% de las mujeres realizan solas el cuidado de los menores, mientras que, para los varones la cifra fue del 2,2%. Respecto a las parejas de doble ingreso la encuesta de población de la Fundación Pfizer (2014), señala que los tiempos dedicados al área doméstica y familiar siguen siendo mayores en las mujeres (3,8h) respecto a los hombres (1,9h). Estos datos nos hacen suponer que en parejas de doble ingreso puede darse un conflicto respecto al reparto de tareas.

Según Carrasquer, Torns, Tejero y Romero (1998) los conflictos entre hombres y mujeres se aprecian, subjetivamente, a través de las distintas percepciones que uno tiene sobre el otro, respecto a su papel en el trabajo remunerado, y en el trabajo familiar.

Como respuesta al afrontamiento del conflicto trabajo familia, Rubio y Sierra (2007) señalan tres estrategias de conciliación:

- Repliegue hacia la vida familiar y renuncia del empleo.
- “Doble presencia” manteniendo asimetría de género.
- “Doble presencia” con cambio en los roles de género: aumento de la corresponsabilidad masculina en el trabajo familiar

La tercera opción, aunque más dificultosa porque requiere de un esfuerzo de adaptación en la familia, conlleva un enriquecimiento de carácter bidireccional entre el trabajo y la familia, y de esta manera las experiencias en un rol mejoran el desempeño y producen efecto positivo en el otro rol.

Según Calvo y López (2010), el esfuerzo o reajuste que a menudo supone la conciliación de la vida familiar y laboral recae sobre la dedicación laboral de la mujer, renunciando la mujer a promocionar su carrera profesional. Resulta lógico que una sociedad justa, sea capaz de afrontar el reto de la conciliación, sin que ninguno de sus miembros se perjudique especialmente.

Existe una campaña nacional: **“Te corresponde, nos corresponde”**, dirigida por el Ministerio de Igualdad (2010), que fomenta la corresponsabilidad social y la implicación de los miembros de la familia en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

En esta línea, la **ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** reconoce, el hecho de que la conciliación de la vida familiar y laboral, es una función tanto de hombres como de mujeres con el fin de facilitar la asunción de las responsabilidades familiares:

- **Art. 44.1.** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Art. 44.3.** Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

En este sentido, el cambio hacia un tipo de sociedad más justa requiere una concienciación familiar y social, paulatinamente el modelo de padre-trabajador está cambiando, hacia una mayor implicación en el cuidado de los hijos. Gutiérrez-Doménech (2007) afirma que el **nivel educativo** de los padres influye en la participación de los hombres en el cuidado de los hijos. Un padre ocupado, con estudios universitarios, dedica 20 minutos de media más al día que un padre ocupado o con estudios elementales. La comparación equivalente para una mujer trabajadora es de 17 minutos, además a mayor nivel educativo de las mujeres más tiempo dedican los padres al cuidado de los hijos.

Otro aspecto familiar que incide en la conciliación es la **desestructuración familiar**, entendida ésta como una constante conflictividad y una permanente perturbación en el grupo familiar, en este tipo de familias los efectos de no conciliar se muestran más a menudo, así como la desorganización en la educación de los menores.

En familias donde los progenitores tienen un nivel sociocultural medio-alto existe mayor posibilidad de un ambiente conciliador (Viguer y Serra, 2008), ya que se posibilita la transmisión de educación en valores y responsabilidad compartida en el trabajo domestico.

La educación familiar, favorece la adquisición de hábitos morales y sociales (Estrada y Arfelis, 2014), a través del ejemplo de los padres y la enseñanza del reparto equilibrado de tareas. La corresponsabilidad entre los miembros de la familia reestructura el estilo de vida familiar y social, (Maganto, Etxeberría y Porcel, 2010), facilitando la conciliación no solo de la familia actual sino de las próximas generaciones. Según Goodnow (1996), los niños adquieren el patrón de “cada uno lo suyo” desde los primeros años, sin embargo, a través de los patrones seguidos en el grupo familiar, es decir a través del ejemplo de los padres, van poco a poco permitiendo la eliminación la regla “individualista” y fomentando la corresponsabilidad familiar.

En esta línea, Fragueta y col. (2013), destaca la cuestión de gestionar adecuadamente el tiempo del que se dispone y hace referencia a la energía, tiempo y desarrollo de las habilidades necesarias para atender las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, junto con el resto de responsabilidades, afecta al nivel de práctica motriz de sus hijos: los niños cuyos progenitores tienen índices de conciliación bajos o medios, practican significativamente menos actividad física y de ocio con sus hijos.

García J., (2013), señala que el incremento de la jornada laboral y el solapamiento con el horario escolar, afecta enormemente el tiempo que la pareja comparte con sus hijos, en esta línea, la encuesta de la Fundación Pfizer (2014) confirma que un 33% de las mujeres se incorpora a su puesto de trabajo antes de la apertura del colegio y un 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren.

Usue Madinaveitia, fundadora del movimiento social *mamiconcilia*, comenta que otro de los problemas de la falta de conciliación familiar-infantil es que muchos niños están siendo educados por personas que no son sus padres, como es el caso de los abuelos, que son de gran ayuda, pero, a la vez puede tener un efecto negativo: *“Los abuelos inculcan valores del pasado. Por ejemplo, los niños ven que la mujer se ocupa de todo en casa y sirve al hombre, cosas que precisamente queremos cambiar para*

conseguir una sociedad más igualitaria". En esta línea, la Fundación Pfizer (2014) señala que el 70% de las abuelas mayores de 65 años reconocen cuidar a sus nietas y/o nietos mientras padres y madres trabajan. Mestre (2012) expone que esta situación produce una disrupción en la vida de gran parte de estas abuelas/os, que también viven su evolución social y comienzan a tener un conflicto con lo que se espera de ellas como cuidadoras y lo que ellas esperan de su etapa de jubilación y descanso.

Respecto al cuidado de los hijos, y las consecuencias de no conciliar en ellos, en la noticia del Mundo (Elena Mengual, 2016), *"los niños españoles no concilian"*, se cita al psicólogo César de la Hoz, que comenta que muchos niños a los que atiende, están desatendidos, apenas tienen vínculo con sus padres, o sucede que, para verlos, se quedan despiertos hasta tarde, lo que propicia no sólo que no duerman las horas necesarias, sino que consuman contenidos de televisión o videoconsola inadecuados, y en muchos casos, se relacionan con sus hijos por WhatsApp.

En esta línea José Luis Casero, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, alerta de que los niños españoles pasan muchas horas en el colegio o en actividades extraescolares, y denuncia que: existe *"una sociedad más cansada, menos productiva y con más fracaso escolar. Los niños llegan al colegio dormidos"*.

Sin embargo la crisis económica y social ha propiciado nuevas ideas, y soluciones simples que se alejan de las grandes inversiones económicas. El paro y el tiempo compartido en familia así como el descenso del consumismo, ha abierto paso a otra manera de pensar y entender la conciliación y pensamos que puede haber una oportunidad de cambio en la manera de entender los roles familiares y el tiempo empleado en el cuidado de los hijos, que facilite la conciliación.

CAPÍTULO 5

INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL TRABAJO FAMILIAR

Entre los muchos riesgos y desafíos que enfrentan las familias actualmente, el conflicto entre la familia y el trabajo se ha convertido en uno de los cinco riesgos principales emergentes en el mundo del trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2009).

Kahn y Byosiére (1992), definen el conflicto entre el trabajo y la familia como una forma de conflicto en la que la presión de los roles que se asumen en el trabajo y la familia son, de alguna forma mutuamente incompatibles y según De Luis *et al.* (2004) representan el grado en que las demandas y las responsabilidades en uno de los dos roles (trabajo y familia) interfieren en satisfacer las demandas y responsabilidades del otro.

Atendiendo al debate feminista sobre la necesidad de compartir el trabajo doméstico y la tarea de cuidado, y con un punto de vista en la ética pública y privada, se comenzó a hablar de conciliación en Europa, durante el Primer Programa de Acción Social de 1974, con el término *sharing: corresponsabilización*, sin embargo como comenta Cabeza (2010), el lenguaje es plástico y se adapta a las necesidades de sus interlocutores, este término sufrió un cambio progresivo hasta que en 1989 (Carta Comunitaria de Estrasburgo de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores) el término corresponsabilización pasa a convertirse en *reconciliation: conciliación*, con un punto de vista centrado en los intereses de mercado.

El concepto de *corresponsabilidad familiar*, se refiere al reparto de tareas de manera equitativa o justa entre los miembros de la familia según la capacidad de cada uno de ellos, mantiene una relación positiva con la resolución de conflictos relacionados con la sobrecarga de tareas en el trabajo familiar.

En los últimos años hay un movimiento social y político sensibilizado con la corresponsabilidad, como medio para conciliar, y fomentar el bienestar de las familias y su entorno profesional.

El hecho de que ambos miembros de la pareja trabajen fuera del hogar, forma de organización familiar que más ha crecido en España (García, 2011), es la situación donde se plantea en un mayor grado el conflicto de roles en el reparto desigual del trabajo familiar (Castro, 2014) y la dificultad para conciliar (Del Campo y Rodríguez, 2002).

Respecto al conflicto que genera el trabajo o la familia, se trata de dos tipos de conflictos que se experimentan de forma independiente, ya que los aspectos relacionados son diferentes, y depende de cada persona y su criterio de prioridades y estrategias personales para conciliar, que haya una interacción positiva o negativa entre la familia y el trabajo en ambas direcciones (Segado, Osca y López, 2013).

Korabik, McElwainy Chappell, (2008) encuentra una mayor prevalencia del conflicto que genera el trabajo en la familia, respecto al conflicto que la familia genera en el trabajo, que se explica fundamentalmente, porque el trabajo es el sustento económico de las familias y porque las demandas familiares pueden resolverse con mayor flexibilidad y autonomía que las laborales.

El trabajo familiar es el objeto de la corresponsabilidad, trataremos de explicar su importancia y la necesidad de que este sea compartido, por cada miembro de la familia dentro de sus posibilidades.

La definición del concepto de **trabajo familiar** tiene complicaciones en cuanto a la delimitación de las funciones y horarios.

Durán (2012), sostiene que *“hay cuidados físicos e inmediatos, pero otros cuidados son intangibles, más mentales y afectivos que físicos, y pueden prestarse incluso a distancia”*, Rodríguez, Peña y Torío (2010), lo definen como *“aquel trabajo no remunerado que contribuye al bienestar de los miembros del grupo familiar y al mantenimiento del hogar, y no está limitado a las tareas del hogar sino que incluye la crianza y educación de los hijos”*.

Maganto, Etxeberría y Porcel (2010) dividen al **trabajo familiar** en tres categorías principales:

- **Tareas domésticas**: incluye aquellas tareas relacionadas con la administración de recursos y el consumo familiar. La limpieza y mantenimiento de la vivienda, la preparación de alimentos, el transporte y las relaciones con el exterior.
- **Cuidado de los hijos/as y personas dependientes**: incluye actividades implicadas en la atención de las mismas, con acciones orientadas hacia la alimentación, salud, seguridad, acompañamiento, entre otras, que vayan en beneficio de éstas.
- **Trabajo emocional**: se refiere a aquellas actividades que permiten mejorar el bienestar y aportar soporte emocional a otras personas. Tales actividades están orientadas a conductas de apoyo, escuchar atentamente y hacer ver a los miembros de un hogar que se les aprecia y se le quiere.

Según Guirao (2010), el trabajo familiar es imprescindible para el desarrollo de las funciones públicas y sorprende que el trabajo familiar sea visto como un «no trabajo», cuando en realidad y a pesar de no estar remunerado es uno de los pilares del orden social.

A medida que se generaliza la corresponsabilidad en el varón (Ballester, 2012), este trabajo ha empezado a ser apreciado, aunque sin adquirir todavía la visibilidad y valoración necesarias para el logro de la igualdad social en los hogares. Piotrkowsky y Hughes (1993) hace hincapié, en que son las familias las responsables de realizarlo y las que se benefician directamente de los resultados obtenidos.

De esta forma, la capacidad de la mujer para delegar parte del trabajo doméstico y el cuidado de hijos en el hombre, se hace necesaria para evitar las consecuencias de la doble presencia. En esta línea la socióloga italiana Balbo (1991) define el término de **doble presencia** refiriéndose a una doble carga de trabajo asumida de manera sincrónica y cotidiana durante todo el ciclo de la vida de la mujer, que asume el trabajo productivo o remunerado y el trabajo familiar no remunerado, según esta autora esta doble presencia es necesaria ya que hace que las familias y la sociedad

subsista, por lo que debe de considerarse una carga colectiva y repartida entre todos y no solo por la mujer.

El término de **supermujer**, acuñado en 1983 por Friedan, es un concepto negativo para la mujer, ya que llegado a este punto, no suele tener tiempo libre para descansar o para el ocio (Torns 2001).

Por otro lado, hay que destacar la necesidad de que la nueva generación de padres se implique en las tareas domésticas y no solo en las tareas relacionadas con el cuidado, así, Nuño (2009) destaca que:

“La participación de los varones es mayor en el cuidado de la familia y en las actividades asociadas al abastecimiento doméstico de bienes o servicios, pero parece existir una barrera invisible que impide su participación las denominadas tareas del hogar, que son precisamente las labores que absorben la mayor proporción del tiempo”.

Esta postura es compartida por Abril y Romero (2011) que hacen hincapié en que aunque la implicación del hombre en el trabajo familiar ha evolucionado positivamente, este progreso ha sido lento y con un componente selectivo hacia los cuidados de calidad (tareas más gratificantes o relacionadas con la esfera pública, como paseos, baños, juegos, lectura de cuentos, etc.)

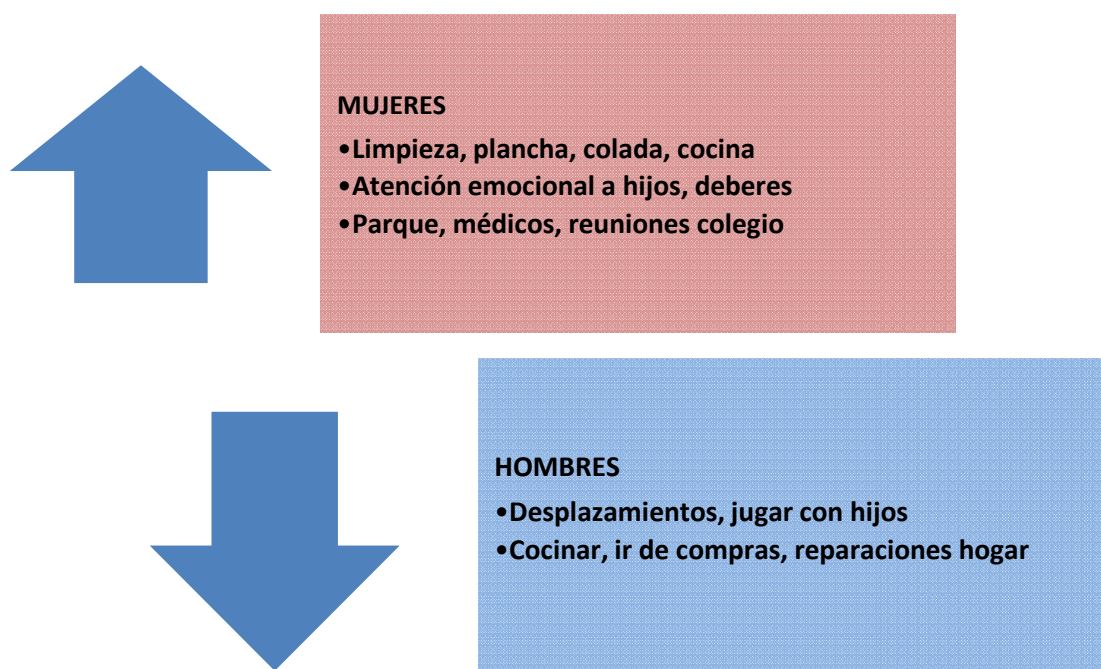
La mujer sigue llevando el peso del cuidado básico de los menores (alimentación, aseo, vestido, etc.) En este sentido, la encuesta de la Fundación Pfizer (2014) señala que el 43,7% de las mujeres reconoce no tener un reparto equilibrado de las tareas familiares, frente a un 25,3% en el caso de los hombres.

En la actualidad se puede observar como el nuevo perfil del padre está en pleno proceso de cambio hacia la paternidad activa, según afirma Abril y Romero (2011): *“(...) están los hombres convencidos de esta nueva forma de paternidad, y por otro, los que lo hacen por responsabilidad, porque les parece injusto no compartir las tareas con las mujeres, que han estudiado lo mismo y también trabajan fuera”.*

La implicación de los hombres en el trabajo familiar, es significativa en ciertos aspectos, según Bacete y Gartzia (2016), se ha incorporado de forma más activa en

actividades como ir de compras, cocinar, jugar con los/as hijos/as y fregar, aunque tanto la mujer como el hombre reconocen que el peso de las responsabilidades recaen en la mujer (Figura 6).

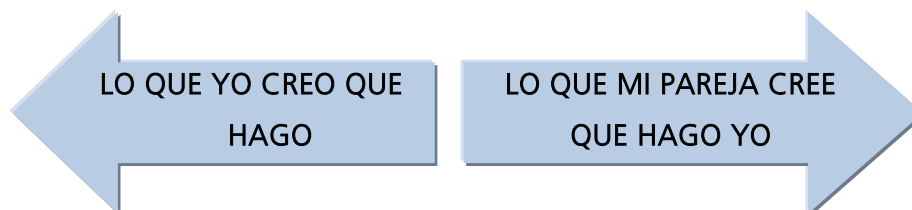
Figura 6. Descompensación entre las responsabilidades familiares
(Fuente: Bacete y Gartzia, 2016)



Según estos autores, existe un conflicto entre la percepción de ambos miembros de la pareja, sobre lo que hace el otro, encontrando en los datos de su investigación discrepancias, en las que el hombre se otorgaba un porcentaje mayor de implicación en una tarea, respecto al porcentaje que su pareja le asignaba, sin embargo las percepciones respecto a la colaboración de la mujer eran similares en ambos miembros de la pareja.

Un ejemplo en su estudio son las tareas domésticas relacionadas con cocinar, los hombres tienden a sobreestimar su dedicación a dichas actividades, otorgándose a sí mismos un 77% de la dedicación, mientras que las mujeres les asignan únicamente un 39%. En el caso de la dedicación de las mujeres, la sobreestimación de éstas no es tan notable, ya que el porcentaje estimado por ambos miembros de la pareja es similar (ellas se atribuyen a sí mismas un 62% y ellos les atribuyen un 57%, lo cual constituye una diferencia de percepción notablemente menor).

Figura 7. Discrepancias en la percepción de la implicación de la pareja en el trabajo familiar. (Fuente: Bacete y Gartzia, 2016)



Por otra parte, se plantea la necesidad de abrir procesos de reflexión en torno a las distintas percepciones que mujeres y hombres tienen de su implicación en las tareas domésticas, abriendo espacios para compartir impresiones sobre sus respectivas horas de dedicación al trabajo doméstico y de cuidados, con el fin de que estas diferencias no deriven en conflictos de pareja y convivencia. Por otro lado, todas estas contradicciones, modelos de relación se trasladan a los niños y niñas como modelos de referencia: el mensaje es somos iguales pero nuestras acciones y modelos de relación lo contradicen (Bacete y Gartzia, 2016).

También, Macedo y García (2014) señalan que en lo cotidiano de la vida familiar se asientan las raíces de la desigualdad entre hombres y mujeres y señalan que el primer contacto que tienen los niños y las niñas con esta desigualdad es a través de la observación de la participación de los progenitores en las tareas del hogar, de esta manera la corresponsabilidad entre los miembros de la familia puede reestructurar el estilo de vida familiar y social. Ambos autores coinciden en la importancia de la coeducación con programas específicos desde la familia y la escuela, facilitando la participación en las tareas domésticas de todos los miembros de la familia y fomentando la conciliación no solo de la familia actual sino de las próximas generaciones.

Maganto, Bartau, y Etxeberria (2010), indican que la familia en su contexto tiene la capacidad para desarrollar formas de organización para promover el reparto equilibrado de las tareas en la pareja, como elemento conciliador y herramienta en coeducación, ya que fomenta la participación de los hijos en el trabajo familiar a través del ejemplo.

En este sentido De la Fuente Espejo (2009), comenta que:

“La Coeducación, es un tema transversal que se analiza desde cualquier materia, tanto de primaria como de secundaria, y más concretamente, en la actual materia Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos. Es necesario saber que, a partir de unas obligaciones, se tienen unos derechos; los dos deben ir cogidos de la mano para que la sociedad (hombres y mujeres de todas las edades, razas, culturas, etc.) pueda ser solidaria, democrática y respetuosa.”

A través de la “Guía para trabajar la sensibilización sobre conciliación en la comunidad escolar”, Ulloa (2016), propone como Buenas Prácticas:

“Aquellas actuaciones, metodologías y herramientas puestas en marcha tanto por colegios como en el seno de las familias que consideramos tiene capacidad para introducir cambios positivos en relación a la conciliación, corresponsabilidad y uso del tiempo que son susceptibles de ser transferidas a otros colegios y familias y que en últimas apoyan el alcance de la igualdad de oportunidades real y efectiva”.

Esta autora, resalta la necesidad de educar desde edades tempranas para promover la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización de horarios, así como la transmisión de valores y actitudes que contribuyan a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, con los siguientes puntos de interés a impartir desde la educación primaria:

- Cuadrantes para un uso equitativo del patio del recreo, tras constatar que los niños lo monopolizaban para jugar al fútbol, dejando fuera a las chicas y parte de los chicos.
- Talleres para cuidar y cuidarse, en los que aprendan a planchar, arreglar un grifo, coser un botón, cambiar pañales etc.
- Exposición de lista de tareas domésticas, y reflexión de su nivel de participación en ellas.

Con esta tesis, queremos destacar, que la sociedad está pidiendo un cambio donde la interacción y la participación de todos los miembros de la familia dentro de sus posibilidades sea clave para facilitar la conciliación, ya que los roles tradicionalmente asumidos por la mujer y el hombre en la familia son insostenibles para garantizar una sociedad justa.

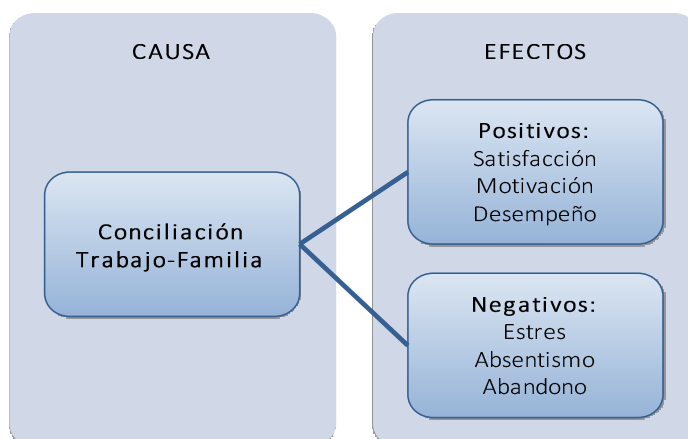
CAPÍTULO 6

EFFECTOS DE LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

Como vimos en el capítulo anterior, Silva, Jiménez-Figueroa y Orellana, (2014) observan una relación positiva entre el apoyo organizacional hacia la familia y la satisfacción laboral, obteniendo mayores conductas de entrega y lealtad a la organización, menores índices de absentismo y rotación y menor deseo de abandonar la empresa. La influencia positiva del entorno laboral en la persona, en relación a la conciliación, no es un concepto nuevo, en 1975, Katzell señala que existe una alta calidad de vida laboral cuando el trabajador tiene sentimientos positivos hacia su trabajo y su futuro, está motivado y siente que su vida laboral encaja con su vida privada, de modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre los dos.

Biedma y Medina (2014) señalan que: “Las medidas de conciliación trabajo-familia pueden ser una importante herramienta en la gestión de recursos humanos tanto para reducir factores perceptuales negativos, como para impulsar comportamientos deseables. Entre los factores perceptuales a reducir se encontrarían el estrés, la falta de satisfacción y de motivación (Figura 8).

Figura 8. Influencia de la conciliación trabajo-familia sobre la percepción y comportamiento del trabajador. (Fuente: Biedma y Medina, 2014)



Según Sarbu (2015) la antigüedad laboral incrementa la posibilidad de acceder a acuerdos de flexibilidad horaria. Por otro lado, las consecuencias psicosociales de la falta de flexibilidad en el trabajo, son analizadas por López-Montesinos (2010), y son el cansancio emocional y físico, así como la percepción de no reconocimiento del rol profesional por otros.

Hurtado de Mendoza (2013) señala que:

“(...) es importante diseñar programas de intervención especiales, dirigidos a trabajadores y directivos, para manejar las consecuencias del estrés y entrenar en habilidades de afrontamiento de situaciones estresantes. Todo, en el fondo, orientado a ayudar a mejorar la satisfacción vital de los trabajadores, aumentando su calidad de vida”.

Aunque los cambios sociales y legislativos en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido importantes en España en las últimas décadas, esta aun no es efectiva y se presenta como un gran reto en la sociedad actual.

Las medidas para conciliar la vida laboral y la familiar, son solicitadas en un alto porcentaje y con grandes diferencias porcentuales por mujeres, no se ha producido el consiguiente aumento de los índices de participación del hombre en el espacio doméstico y en las tareas del cuidado. Por tanto, la conciliación de la vida laboral y familiar es un problema social pero fundamentalmente de las mujeres trabajadoras, que ven duplicada su jornada laboral.

El indicador más evidente del desajuste producido entre los dos espacios: laboral y familiar, ha sido el descenso de la natalidad. Es por ello que, los estados de bienestar han aumentado sus prestaciones sociales dirigidas a incentivar la natalidad sin tener en cuenta que estas medidas:

- Institucionalizan la doble jornada.
- Desmercantilizan sólo a las mujeres situándolas en desventaja laboral con respecto a los hombres.

- Crean desigualdad, pues frenan su proyección profesional al hacerlas abandonar el espacio productivo.

Pazos, (2008) y Sparreboom (2014), señalan que esta desigualdad no solo tiene un efecto negativo en la mujer, sino también en el sistema económico. A la larga, el abandono del espacio productivo, por parte de la mitad potencial de la clase trabajadora, produce en términos económicos menos beneficios para los estados. Según estos autores, una proporción de mujeres altamente formadas y plenamente integradas en el mercado laboral es desperdiciada como capital humano en contratos a tiempo parcial, reducciones de jornada y excedencias que generan precariedad laboral, desempleo femenino y aumento de la inactividad.

Como hemos visto anteriormente, la desigualdad de oportunidades en el entorno profesional y social, influye directamente en la manera de conciliar. España tiene un índice de Brecha Global de Género de 29 sobre los 142 países estudiados, a mayor puntuación, mayor brecha o diferencia en la distribución de recursos y oportunidades de forma equitativa entre hombres y mujeres. Esta puntuación, evidencia la necesidad de mejorar indicadores como la tasa de paro, el empleo a tiempo parcial, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, etc., asignaturas pendientes en España y que ponen en evidencia que hay que tomar medidas urgentes para eliminar la brecha de género.

Cantó, Cebrián y Moreno (2016) alertan de que muchas mujeres se ven atrapadas en la dependencia económica de sus maridos pues aparte de los periodos de permisos, inactividad y desempleo, los trabajos precarios y a tiempo parciales van asociados a menores derechos de Seguridad Social (por ejemplo desempleo, jubilación contributiva) y un mayor índice de pobreza.

A continuación exponemos los datos estadísticos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre las **consecuencias de la ausencia de conciliación en el ámbito profesional**:

- Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres.
- La tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres.

- Cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres.
- El 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres.
- 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos).
- 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos).
- Las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres.
- Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares: el 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.
- La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional.
- La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar: o cuenta con otras mujeres de la familia: el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado o contrata a otra mujer.

Podemos resumir que las consecuencias de no conciliar, son vividas intensamente por la mujer, y están representadas por un techo de cristal, que le impide la progresión profesional y la participación en puestos de poder, por afectar y limitar su rol familiar tradicional, de la que actualmente sigue siendo la mayor responsable.

Respecto a las dificultades para conciliar, según la Fundación Pfizer (2014), un 30% de los encuestados declaran tener problemas para conciliar, curiosamente los hombres declaran más problemas para conciliar (32%) que las mujeres (28%).

Estos problemas son los siguientes:

- Falta de tiempo libre para dedicarse a lo que quiera: 42%
- No se acopla horario de colegios con los del trabajo: 30,9%
- Horarios no flexibles para entrar/salir del trabajo: 26,3%
- Horarios: incompatibilidad, poco flexibles: 24%
- Falta tiempo para estar con la familia: 17%
- Falta de tiempo libre, de ocio: 16%
- Problemas con los niños (vacaciones, dependencia de horarios...): 8,7%

Como hemos analizado anteriormente, España sigue un modelo social-económico “**familista**” ya que la familia ha venido actuando de verdadero Ministerio de Asuntos Sociales (la mujer más exactamente), resolviendo problemas de todo orden, que van desde el cuidado a los enfermos, la atención a los adultos mayores, la solidaridad con los miembros que quedan en paro, discapacitados, y así, un largo etcétera (Sánchez y Bote, 2009).

Esta situación resulta insostenible en una sociedad moderna de carácter democrático y se hace necesario un cambio de modelo productivo para que la sociedad sea capaz de integrar el proceso de la conciliación de forma natural, Salisbury (1999) apuesta por un modelo igualitario, *con dos cuidadores y dos productores en igualdad* que elimine los roles sociales de género e implique a los hombres y a los Estados, a través de servicios de atención y cuidado, en el ejercicio de estas tareas, de esta manera se contribuye a la incorporación de la mujer al empleo de calidad sin tener que sacrificar la vida laboral y personal. Según este autor, para conseguir este modelo igualitario los estados deben:

- Reorientar sus políticas públicas familiares, para facilitar el equilibrio del trabajo productivo y reproductivo en ambos sexos.

- Fomentar una nueva forma de organización social, basada en un reparto equilibrado de tareas y trabajos en los que hombres y mujeres se responsabilicen por igual del trabajo doméstico y del productivo, una sociedad que conceda el mismo valor social y económico al conjunto del trabajo necesario para su mantenimiento, reproducción y desarrollo.

Con este modelo igualitario la conciliación emerge de forma natural, integrando la vida de la persona en todas sus facetas, y atendiendo a las necesidades propias y las de su familia, nos encontramos con una persona que proyecta su lado más positivo hacia su entorno laboral y social.

Una persona que puede ser hombre o mujer ya que los dos, exceptuando el periodo gestacional y maternal, son entidades sociales similares que precisan tener la vida conciliada para responder y fluir de la mejor forma posible en las relaciones con su entorno.

Frutos, L (2013), distingue los modelos de conciliación, en dos tipos, en base a la equidad en derechos sociales en el hombre y la mujer:

En este sentido, las empresas que favorecen la integración de la conciliación en sus trabajadores favorecen la buena marcha de la sociedad ya que mejoran el bienestar y la calidad de vida de las personas y sus familias:

- ***Modelo igualitario (Mayor equidad)***: políticas que desvinculan a las mujeres del espacio doméstico (acciones positivas, paridad en los órganos de representación, modelo sustentador/cuidador igualitario).
- ***Modelo conciliador (Menor equidad)***: políticas que apuestan por conciliación de ambos espacios, jornada partida, permisos, licencias, excedencias y ayudas fiscales para ubicar para siempre al espacio doméstico e institucionalizar la doble jornada.

Esta autora describe la situación en España y el resto de Europa, analizando los modelos socio-económicos existentes respecto a la conciliación (Tabla 2).

Tabla 2. Modelos económicos y sociales en Europa respecto a la Conciliación
(Fuente: Frutos, L., 2013)

PAÍSES EUROPEOS	MODELOS DE CONCILIACIÓN.
<p>EUROPA DEL NORTE: Suecia, Finlandia, Dinamarca</p> <p>MODELO IGUALITARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Estado de bienestar socialdemócrata. -Igualdad mujeres y hombres. -Atención a la infancia. -Prestaciones sociales. -Alta natalidad.
<p>EUROPA DEL SUR: ESPAÑA Grecia, Italia, y Portugal.</p> <p>MODELO CONCILIADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Estado de bienestar rudimentario y familista. -Varón sustentador fuerte/mujer dependiente. -Doble jornada de la mujer. Medidas de conciliación enfocadas a la mujer. -Poca protección social, escasos servicios públicos. -Baja natalidad.
<p>EUROPA INSULAR: Reino Unido e Irlanda</p> <p>MODELO CONCILIADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Estado de bienestar liberal. -Varón sustentador fuerte/mujer dependiente. -Doble jornada de la mujer. -Políticas de protección social y servicios públicos dirigidos a las familias de escasos recursos. -Baja natalidad.
<p>EUROPA CONTINENTAL: Francia, Bélgica, Luxemburgo, Alemania, Austria y Holanda.</p> <p>M. CONCILIADOR E IGUALITARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Estado de bienestar corporativista. -Servicios públicos y prestaciones familiares generosas. -Políticas que combinan la conciliación y la igualdad. -Países con más atención a la natalidad y la infancia como Francia, Bélgica y Luxemburgo

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ofrece la siguiente información respecto a los **beneficios de conciliar en el ámbito profesional**:

- Aumento de la productividad.
- Retención y captación del talento.
- Reducción del absentismo laboral.
- Mejora del ambiente del trabajo.
- Aumento de la implicación de la plantilla.
- Reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación.
- Mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla.
- Obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación
- Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De esta manera, se crea la figura de las Empresas Familiarmente Responsables (EFR), basada en la implantación de una serie de estándares para obtener este certificado, que es promovido por la Fundación Másfamilia, y apoyado por el Ministerio de Sanidad y Política Social. Estas empresas están en auge ya que tienen acceso a futuras subvenciones o beneficios fiscales, además de obtener finalmente más beneficios y ser más competitivas que el resto, debido a las ventajas que la conciliación personal, familiar, profesional y social ofrece (Martínez, 2006).

Desde finales de los años 90 hasta nuestros días, el desarrollo de las medidas políticas ha sido lento y con un contenido escaso respecto a la problemática social, y a las limitaciones existentes en las familias españolas de doble ingreso para hacer posible la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

CAPÍTULO 7

MEDIDAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN ESPAÑA

Las medidas políticas destinadas a la familia comienzan en nuestro país en el primer tercio del siglo XX, como se ha comentado en el primer capítulo su vigencia es corta debido a la inestabilidad política del país, durante la postguerra, y la primera época franquista hasta 1950, España se caracteriza por sufrir una gran represión política e ideológica, que favorece el aislamiento con el resto de los países, la caída de la producción y unas duras condiciones de vida, en esta época se fomenta la ayuda a las familias, estas políticas lejos de tener un carácter social son utilizadas para combatir la pobreza del país (Iglesias y Meil, 2001)

Navarro (2007) señala que las políticas públicas y sociales iniciadas desde 1977 en España, se implementaron más tarde con una extensión mucho más limitada y residual que en la mayoría de países europeos avanzados.

En España, el primer avance legislativo sustancial en la conciliación del trabajo y la familia se remonta a 1999, siguiendo los criterios estipulados en el Tratado de Ámsterdam, con la **Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (39/1999 de 5 de noviembre)**, se establecen algunos avances y a través de ésta, se introducen reformas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como también otras modificaciones de carácter social y laboral:

- Concede permiso para la reducción de la jornada laboral por motivos familiares (en casos muy concretos).
- Permite la excedencia laboral por cuestiones familiares, como la maternidad.
- Regula la nulidad del despido laboral por razones de discriminación de género.

- Se progresa en el sistema de bajas por paternidad y maternidad, por las que se otorgaba al padre la posibilidad de optar a diez semanas, de las dieciséis estipuladas por ley para la maternidad.

Estos cambios, aunque necesarios para conceder derechos básicos a las mujeres, hijos/as y familias en general, resultan insuficientes. El sistema legislativo en igualdad de género y conciliación continuaba siendo muy deficiente en relación a Europa.

La segunda ley en este ámbito, legislada en España, es la **Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo)**, que establece la igualdad de género como aspecto crucial para el desarrollo democrático del país e introduce modificaciones legislativas sobre “conciliación e igualdad”:

- Aplica mayores sanciones por despido discriminatorio en clave de género, maternidad y paternidad.
- Amplia de forma limitada las posibilidades de baja por maternidad y paternidad.
- Mejora la flexibilidad y elección de la reducción de jornada para padres y madres con hijos en edad preescolar.
- Incrementa de forma limitada los derechos familiares durante el período de lactancia (hasta los nueve meses del hijo)
- Introduce el concepto de riesgo laboral en el período de embarazo, que protege más a la madre.

La Reforma Laboral aprobada por el **Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, ha introducido pequeños cambios respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar para facilitar la conciliación a los trabajadores con niños o discapacitados a su cargo.

A continuación resumimos las medidas de conciliación vigentes:

- **Permiso de maternidad.** El permiso de maternidad es de 16 semanas sin interrupción y ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Salvando las seis semanas posteriores al parto, que son obligatorias para la madre, este periodo se puede distribuir a opción de la interesada tanto desde el punto de vista temporal (antes o después del parto) como entre ambos progenitores, que pueden distribuirse las diez semanas restantes y disfrutarlas de modo conjunto o separado.
- **Permiso de paternidad.** La Ley para la Igualdad reconoce por primera vez el derecho a un permiso de paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento. Este permiso se suma al permiso ya vigente en dos días o a la mejora del mismo establecida en convenio colectivo. Independiente de si trabaja o no la madre y de las vacaciones. A partir del 2015 se amplía este permiso a cuatro semanas.
- **Lactancia.** Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Las y los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.
- **Reducción de jornada.** Quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario

entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”

- **Excedencia por cuidados a menores y familiares.** La duración de la excedencia por cuidado a menores y familiares dependientes es, en el supuesto de cuidado de hijos o hijas menores de 3 años, como máximo de hasta tres años de duración desde el nacimiento. En el caso de cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, el periodo máximo es de dos años. Además la excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.
- **Vacaciones.** Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- **Flexibilidad de la jornada.** A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Sin embargo, desde la crisis económica, a mediados del 2007, las familias españolas, han recibido menos ayudas en el cuidado de las personas dependientes, y el desempleo sufrido durante estos años, junto con la precariedad de los contratos han disminuido el nivel económico de muchas familias.

Según Martínez (2015), las actuales medidas de conciliación de la vida familiar y laboral no se adaptan a las necesidades reales de las familias, y ante una situación legislativa que no fomenta de forma real la conciliación, Gracia y Bellani (2010) proponen **cinco políticas familiares para ofrecer mayor equidad en la división del trabajo** de los hogares españoles:

- Políticas generosas respecto a las bajas laborales de paternidad y maternidad.
- Regulación de los horarios laborales y reducción de la jornada laboral: adaptar los horarios a las familias con hijos.
- Generar empleo público para la atención de las personas que requieren cuidados. Esta política tendría dos efectos positivos: primero, incrementar el empleo público en el sector de servicios (atención a ancianos, centros hospitalarios y atención infantil), y permitiendo a las mujeres poder mantener su empleo, incrementando así su poder económico.
- Incrementar significativamente el gasto público en las ayudas sociales de las familias: con el fin de equipararse a países como Suecia, Dinamarca, Finlandia, Francia u Holanda, que han implementado en las últimas décadas políticas generosas para proteger a los hogares respecto a la conciliación.

Como hemos visto, las medidas sociales que fomentan la conciliación familiar y laboral resultan de vital importancia, ya que repercute en el bienestar de la misma, pero también en su proyección laboral. En esta línea Silva, Jiménez-Figueroa y Orellana (2014), observan en su estudio sobre “Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral”, que existe una relación positiva entre los niveles de percepción de apoyo organizacional hacia la familia y los niveles de satisfacción general de los trabajadores. Por otro lado, la encuesta de la Fundación Pfizer (2014), indica las **medidas mejor valoradas en cuanto a su efectividad para facilitar la conciliación**, en este orden:

- 1º. Acoplar horario guarderías/colegios con los del trabajo.
- 2º. Flexibilidad, hasta 2 horas, en horario entrar/salir trabajo.
- 3º. Trabajar sólo en jornada continua.
- 4º. Ampliar ayudas públicas para guarderías.
- 5º. Permiso maternidad 1 año (con readmisión en empresa)
- 6º. Cambiar nuestros horarios cotidianos al estilo europeo.
- 7º. Comprimir jornada, comer más rápido, y salida a 15-17h.

8º. El teletrabajo.

9º. Incrementar nº guarderías / nº plazas de guardería.

10º. Promover baja compartida por maternidad/paternidad.

A pesar de la teórica concienciación social respecto a los beneficios de conciliar y las repercusiones de no hacerlo, tras estas décadas, se observa como la respuesta social y política, es insuficiente, en España, existen diferencias significativas en inversión económica en materia de conciliación respecto a otros países de la Unión Europea, lo que se refleja en una mayor desigualdad de género.

El problema de la conciliación sigue resolviéndolo en gran parte la mujer, asumiendo una carga extra de trabajo familiar que no es visible, ni valorada y cuyos beneficios redundan en la familia, la sociedad y la economía de los Estados.

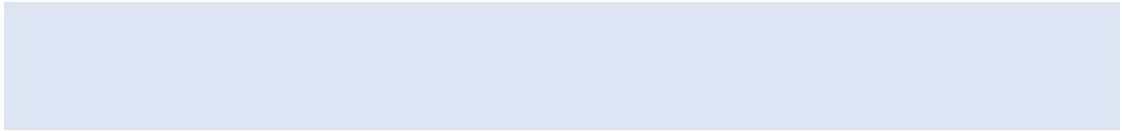
Las políticas sociales sobre conciliación aun mantienen centrada la atención en la mujer, así como la regulación y concesión de permisos, para atender las responsabilidades familiares.

Se tiende a considerar el trabajo a tiempo parcial, como una medida que facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, pero dado que son las mujeres las que reducen mayoritariamente la jornada para cuidar de la familia, el efecto que origina es ampliar la brecha de género. De esta manera se mantiene la división sexual y desigualdad de género, tanto en el ámbito público como en el privado.

Consideramos que la familia debe participar en el trabajo doméstico. La corresponsabilidad familiar, y la igualdad de derechos del padre y la madre, respecto a la conciliación, puede situar a la mujer en un entorno más igualitario y justo, y beneficiar a los miembros de la familia, la empresa y la sociedad en general, con los efectos positivos de tener una vida conciliada.



MARCO TEÓRICO
OBJETIVOS
MARCO METODOLÓGICO
RESULTADOS
DISCUSIÓN
CONCLUSIONES



OBJETIVOS

- ✓ Estudiar las características relacionadas con la conciliación en el colectivo de enfermería con cargas familiares.
- ✓ Analizar como concilia el área personal, familiar y profesional este colectivo.
- ✓ Estudiar los distintos aspectos que pueden influir en dicha conciliación.



MARCO TEÓRICO
OBJETIVOS
MARCO METODOLÓGICO
RESULTADOS
DISCUSIÓN
CONCLUSIONES



1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. POBLACIÓN

Nuestra investigación está centrada en profesionales de Enfermería (Grado Universitario en Enfermería), que realizan sus cuidados en centros hospitalarios del Servicio Público de Salud.

A nivel nacional, existe una cierta homogeneidad en protocolos de cuidados, así como en las características y condiciones del tipo de trabajo, en cuanto a horario, tipo de turnos, y accesibilidad a las medidas de conciliación aprobadas a nivel nacional, estas situaciones son cambiantes en los centros hospitalarios privados, sin embargo en el sector público, aunque existe pequeños matices, las condiciones laborales son relativamente homogéneas.

Para estudiar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, se escogió la población de enfermeras/os hospitalarios por ser un colectivo con una alta carga de trabajo física y emocional, debido al trato directo con la enfermedad, el paciente y sus familiares, que junto con el horario y los diferentes tipos de turno de trabajo, son factores que influyen directamente en la conciliación de estos profesionales. Por otro lado, se trata de una profesión mayoritariamente femenina, en la que las enfermeras pueden llevar una carga añadida, debido a la asignación tradicional de roles familiares en el hogar.

En el servicio Nacional de Salud trabajan 165.981 profesionales de enfermería, de los cuales 136.574 forman parte de atención especializada, que es la realizada básicamente en centros hospitalarios. El horario de los turnos de trabajo puede ser un inconveniente para organizar las responsabilidades familiares y el tiempo libre de forma ordenada, debido a la falta de rutina y el solapamiento con el horario escolar.

De este colectivo, hemos estudiado la población de enfermeras/os que no tienen reducida la jornada y cuya pareja también trabaja, por presentar menos tiempo libre para conciliar y poder así analizar las diferentes dificultades y formas de conciliación.

Por otro lado, nos centramos en las enfermeras/os que viven en familia, con hijos menores de 18 años, ya que la familia puede ser un factor importante en la conciliación, tanto como carga y dificultad para compaginar el tiempo dedicado a uno mismo y al trabajo, como fuente de ayuda y recursos para conseguirlo.

1.2. TIPO DE ESTUDIO Y MUESTRA

Se realiza un estudio observacional y transversal.

La selección de la muestra se llevó a cabo, mediante un muestro aleatorio entre profesionales de enfermería de los cuatro centros hospitalarios seleccionados, Hospital Clínico Universitario (HCU) Virgen de la Arrixaca, Hospital General Universitario (HGU) Santa Lucía, HGU Morales Meseguer y HGU Reina Sofía, correspondientes a las áreas I, II, VI y VII del Servicio Murciano de Salud (SMS).

Se distribuyeron 745 cuestionarios para su cumplimentación, del total de los cuestionarios distribuidos, 86 se recogieron en blanco y 44 mal cumplimentados, dándose por válidos un total de 615 cuestionarios, quedando un total de 233 cuestionarios, con las condiciones requeridas para el estudio.

1.2.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- ✓ Ser profesional de enfermería con más de un año de antigüedad en el centro de trabajo.
- ✓ Trabajar a jornada completa.
- ✓ Convivir con pareja e hijos menores de 18 años.
- ✓ Pertener a parejas de doble ingreso.

2. INSTRUMENTO DE MEDIDA

El Cuestionario utilizado en el estudio (anexo 2) analiza las características de estos profesionales respecto a la conciliación personal, familiar y profesional (CPFP) y los factores que definen a la conciliación, con el fin de estudiar cómo compatibilizan las áreas de la vida, analizando si existe algún tipo de conflicto entre ellas y que factores pueden considerarse un recurso o ayuda en este proceso.

Se elabora tras una revisión bibliográfica sobre encuestas de conciliación (Blanch y Aluja. 2009; Baldasarri y col., 2010; INE, 2010) con el fin de adaptarlo a las características de nuestra muestra.

Consta de 22 ítems tipo Likert, junto con una escala validada sobre la relación trabajo-familia (Delgado *et al.*, 2010), que analiza la carga domestica por déficit de colaboración familiar y el nivel de conflicto/satisfacción en la conciliación de la familia y el trabajo.

3. VARIABLES DEL ESTUDIO

Las variables que hemos estudiado se pueden agrupar en:

3.1. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

3.2. VARIABLES ESPECIFICAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN

3.3. FACTORES QUE CARACTERIZAN A LA CONCILIACIÓN

3.1. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

En este grupo hemos medido las variables sociodemográficas que hemos considerado, pueden influir directamente en la conciliación:

- Sexo.
- Turno de trabajo.
- N° de hijos que conviven en el hogar.
- Edad de los hijos.

3.2 VARIABLES ESPECÍFICAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN

En este apartado se han estudiado las variables relacionadas con la conciliación, que provienen del entorno familiar-profesional de la enfermera/o, y de sus propios recursos para conciliar:

- Percepción de dificultad para organizarse respecto a la conciliación.
- Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar.
- Percepción de la Implicación de la pareja en el trabajo doméstico.
- Percepción de la Implicación de la pareja en el cuidado de hijos.
- Problemas laborales de flexibilidad horaria.

- Percepción de dificultad para organizarse respecto a la conciliación: esta variable responde a la opinión de si existe dificultad para organizarse en el día a día, y esta puede ser un impedimento para conciliar.
- Percepción de carga domestica por déficit de colaboración familiar: mide la percepción que tiene la enfermera/o de responsabilizarse de una carga

domestica extra debido a la falta de colaboración familiar en estas tareas, y está relacionado con el concepto de sobrecarga y doble jornada.

- **Percepción de la Implicación de la pareja en las tareas domésticas:** estudia la percepción que la enfermera/o tiene sobre la implicación de la pareja en las tareas domésticas, como limpieza de la vivienda, el cuidado de la ropa y las tareas de cocinar.
- **Percepción de la Implicación de la pareja en el cuidado de hijos:** mide la percepción que la enfermera/o tiene sobre la implicación de la pareja en el cuidado de hijos, que engloba la educación, cuidados básicos, acompañamiento y desplazamientos.
- **Problemas laborales de flexibilidad horaria:** en este factor planteamos tres problemas laborales relacionados con la flexibilidad horaria, cuantificándolos para averiguar el nivel de interferencia con la conciliación familiar.

3.3. **FACTORES QUE CARACTERIZAN LA CONCILIACIÓN**

Tras el análisis factorial de la escala de relación familia-trabajo (Delgado et al., 2011), los ítems con los que estos autores estudian el conflicto familia-trabajo de forma global, se diferencian en cuatro aspectos o factores que miden la conciliación de forma específica, estudiando la relación entre las áreas de la persona. Por otro lado, el ítem que en esta escala correspondía a la carga domestica: “Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo”, se asigna con el análisis factorial al **conflicto que genera la familia en el trabajo**.

Quedando las siguientes variables que miden la conciliación por áreas y, que resumimos a continuación:

- **Conflicto trabajo-familia:** Conflicto generado por el trabajo en la conciliación con la familia.
- **Conflicto familia-trabajo:** Conflicto generado por la familia en la conciliación con el trabajo.
- **Conflicto trabajo-área personal:** Conflicto generado por el trabajo en el área personal (tiempo libre).
- **Satisfacción con la conciliación entre familia-trabajo.**

- **Conflicto trabajo-familia:** este factor mide la opinión de la enfermera/o respecto al nivel de conflicto que genera el trabajo en la conciliación con la familia, en relación al tiempo que resta para dedicarse a las responsabilidades familiares.
- **Conflicto familia-trabajo:** este factor mide la opinión de la enfermera/o respecto al nivel de conflicto que genera la familia en el trabajo y de que las responsabilidades familiares resten tiempo que desearía dedicar a su profesión. Corresponde al ítem 5 de la variable 23.
- **Conflicto trabajo-área personal:** este factor mide la opinión de la enfermera/o respecto al conflicto que genera el trabajo en el tiempo libre, o de ocio, debido al cansancio o desgaste que el trabajo produce.
- **Satisfacción respecto a la conciliación entre familia y trabajo:** estudia la percepción de compatibilidad entre el tiempo dedicado al trabajo y a la familia.

4. FASES DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. REVISIÓN DOCUMENTAL

Se realizó una primera búsqueda bibliográfica a través de las siguientes bases de datos: Dialnet, Scielo, Pubmed, TESEO y buscadores como Google académico, en los idiomas de español e inglés.

4.2. TRABAJO DE CAMPO

4.2.1. ESTUDIO PILOTO

Tras la autorización de la comisión de investigación de la UMU y de los centros hospitalarios, comenzamos la prueba piloto, que se realizó mediante el paso de un pretest inicial de la herramienta seleccionada, para su validación y adaptación a la muestra en una primera fase, a una parte de la muestra seleccionada.

Contestando las encuestadas/os un pequeño test para valorar el grado de entendimiento y comprensión de los ítems del cuestionario y su nivel de aceptación. Tras la cumplimentación, se anotaron las dudas y comentarios surgidos.

El análisis estadístico del pretest ha incluido la obtención del alfa de Cronbach, con un puntuación de 0,8, considerado este valor como aceptable-bueno y confirmando la validez del cuestionario.

4.2.2. ESTUDIO COMPLETO

Desde septiembre de 2015 hasta Abril de 2016, se llevó a cabo la entrega de cuestionarios. Para garantizar el número de participantes en cada centro, y no obstaculizar su ritmo de trabajo, se pactó con ellos mismos o con la supervisora en cada caso, el día de recogida de los cuestionarios, desde la recogida en el mismo turno, hasta un plazo máximo de dos semanas, con el fin de garantizar el máximo número de participantes.

En los casos en los que no pudimos estar presentes en la cumplimentación, estuvimos en contacto para asegurarnos de que el cuestionario no generaba dudas, no observando incidencias al respecto. Se anotaron propuestas de conciliación de algunas compañeras/os, comentadas en el apartado de líneas de investigación futuras.

Encontramos una buena predisposición para participar, a pesar del elevado volumen de trabajo que tiene habitualmente la enfermera/o en este tipo de servicios.

5. MÉTODO ESTADÍSTICO

Análisis estadístico de los datos, a través del paquete estadístico SPSS 19.0

Se utilizan diversos métodos estadísticos.

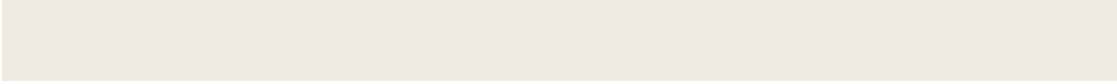
- Estudio descriptivo de las variables cualitativas mediante las frecuencias absolutas y relativas.
- Análisis factorial para determinar los factores de conciliación.
- Contrastes de una proporción.
- Estimaciones de parámetros con un nivel de confianza del 95%.
- Para la comparación de las variables cualitativas, se han realizado análisis de tablas de contingencia mediante el test de la χ^2 de Pearson, complementado con un análisis de residuos.

6. CONSIDERACIONES ÉTICO-LEGALES

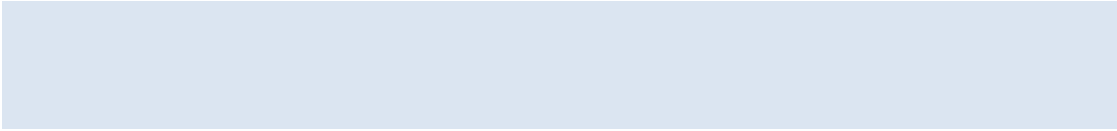
Se solicita la autorización de la Comisión de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia, así como de los cuatro centros hospitalarios participantes en

el estudio, obteniendo las respectivas autorizaciones entre febrero y mayo del 2015 (anexos 3-7).

Cada cuestionario tiene adjunta una hoja informativa (anexo 1), donde se ofrece información detallada sobre el estudio. Los cuestionarios son anónimos y destruidos tras su análisis. La confidencialidad de los datos de los encuestados se garantiza, introduciéndolos en sobres en blanco. De esta manera se contempla las normas generales de la Declaración de Helsinki, manteniendo el anonimato, la confidencialidad y la información previa.



MARCO TEÓRICO
OBJETIVOS
MARCO METODOLÓGICO
RESULTADOS
DISCUSIÓN
CONCLUSIONES



1. DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y ESPECÍFICAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN

1.1. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

A continuación describimos los resultados de las variables sociodemográficas, que consideramos más pueden influir en los factores de la conciliación.

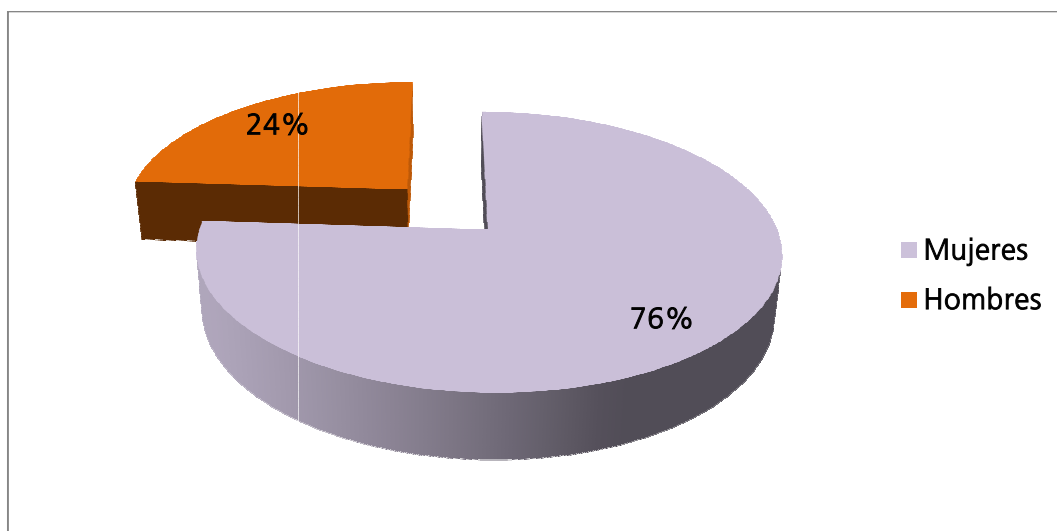
1.1.1. SEXO

Los resultados de esta variable (Tabla 3; Figura 9) son los siguientes:

Tabla 3. Resultados de la variable "sexo", en la muestra

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	177	76%
Hombre	56	24%
Total	233	100%

Figura 9. Porcentajes de la variable "sexo", en la muestra



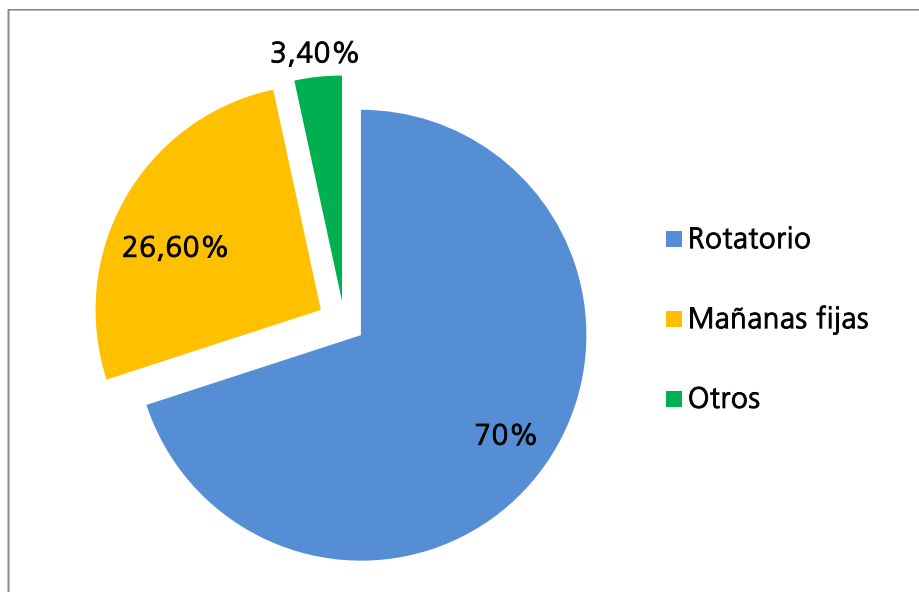
1.1.2. TURNO DE TRABAJO

Los resultados de esta variable (Tabla 4; Figura 10) son los siguientes:

Tabla 4. Distribución del turno de trabajo en la muestra

Turno	Frecuencia	Porcentaje
Rotatorio	163	70,0%
Mañanas fijas	62	26,6%
Otros	8	3,4%
Total	233	100,0%

Figura 10. Porcentajes del tipo de turno de trabajo, en la muestra



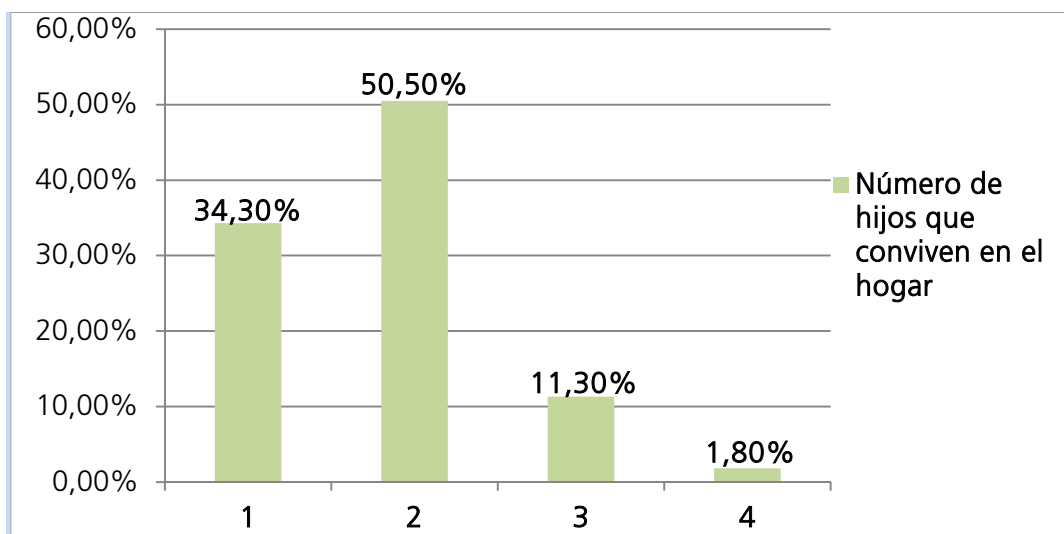
1.1.3. N° DE HIJOS QUE CONVIVEN EN EL HOGAR

Los resultados de esta variable (Tabla 5; Figura 11), son los siguientes:

Tabla 5. Distribución del n° de hijos que conviven el hogar, en la muestra

N° de hijos	Frecuencia	Porcentaje
1	141	34,3%
2	196	50,5%
3	44	11,3%
4	7	1,8%
Total	233	100,0%

Figura 11. Porcentajes del n° de hijos que conviven el hogar, en la muestra



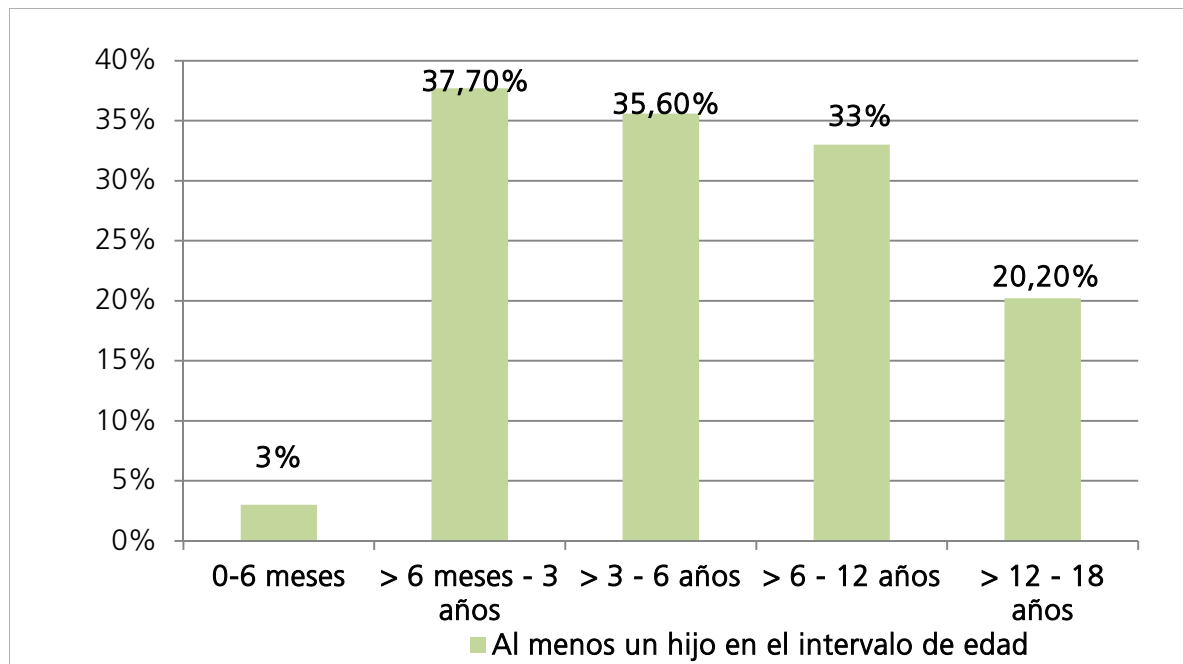
1.1.4. HIJOS QUE CONVIVEN EN EL HOGAR POR GRUPOS DE EDAD Y NÚMERO

Los resultados de esta variable (Tabla 6; Figura 12), corresponde a la clasificación de las edades de los hijos por intervalos.

Tabla 6. Distribución de la edad de los hijos por intervalos, en la muestra.

	EDADES DE LOS HIJOS POR INTERVALOS	
	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 6 meses	7	3,0%
>6 meses a 3 años	88	37,7%
>3 años a 6 años	83	35,6%
>6 a 12 años	77	33,0%
>12 a 18 años	47	20,2%

Figura 12. Porcentajes de la edad de los hijos por intervalos, en la muestra



1.2. VARIABLES ESPECÍFICAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN

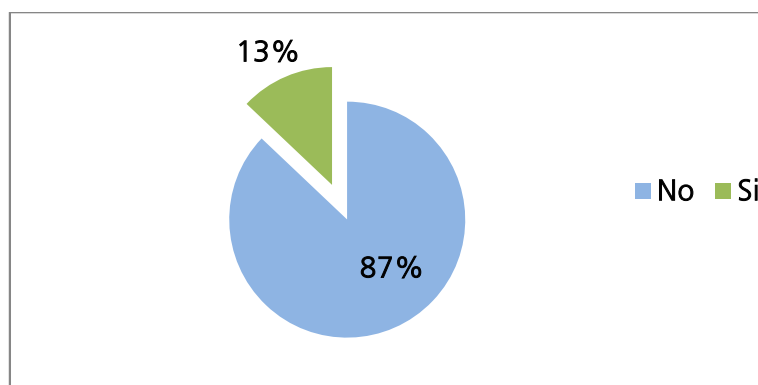
1.2.1. PERCEPCIÓN DE LA DIFICULTAD PARA ORGANIZARSE RESPECTO A LA CONCILIACIÓN

Hemos agrupado esta variable, en dos alternativas de respuesta, y los resultados (Tabla 7; Figura 13), son los siguientes:

Tabla 7. Distribución de la "percepción de la dificultad para organizarse respecto a la conciliación", en la muestra

	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Sí	30	12,9%	(8,6% – 17,2%)
No	203	87,1%	(82,8% – 91,4%)
Total	233	100,0%	

Figura 13. Porcentajes de "Percepción de la dificultad para organizarse", en la muestra



Mediante el contraste de una proporción podemos decir que:

Más de un 82% del colectivo de profesionales de enfermería, consideran que no tienen ninguna o poca dificultad para organizarse respecto a la conciliación, con una $p < 0,05$.

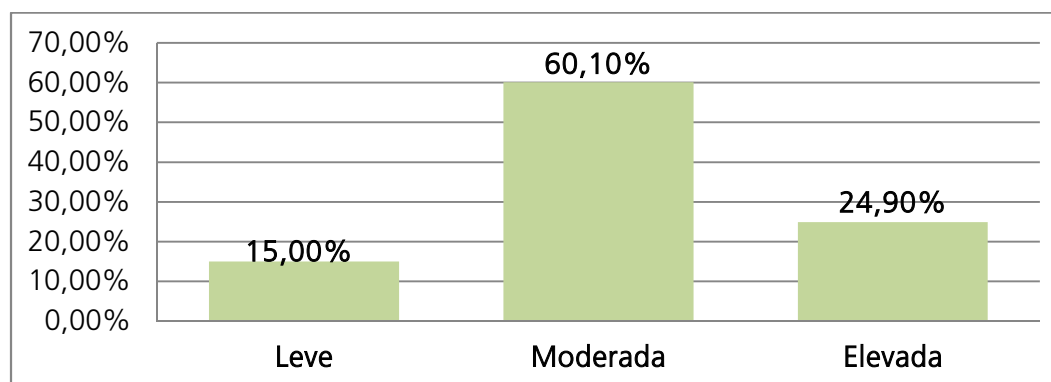
1.2.2. PERCEPCIÓN DE CARGA DOMESTICA POR DÉFICIT DE COLABORACIÓN FAMILIAR

Esta variable está formada por los ítems 1, 2, 3, y 4 de la variable 23. Su rango oscila entre 4 y 28. Hemos considerado la siguiente agrupación: de 4 a 8 carga domestica leve, de 9 a 20 carga doméstica moderada y más de 20 carga doméstica elevada. Los resultados de esta variable (Tabla 8; Figura 14) son los siguientes:

Tabla 8. Distribución de la "percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar", en la muestra

Grado	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Leve	30	15,0%	(10,4% – 19,6%)
Moderada	140	60,1%	(53,9% – 66,3%)
Elevada	58	24,9%	(19,4% – 30,4%)
Total	233	100,0%	

Figura 14. Porcentajes de la "percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar" en la muestra



Mediante contrastes de una proporción podemos decir que:

Más de un 85% del colectivo de enfermeras/os, consideran tener una carga doméstica moderada-elevada por déficit de colaboración familiar y más de un 20% perciben una carga elevada, con una $p < 0,05$.

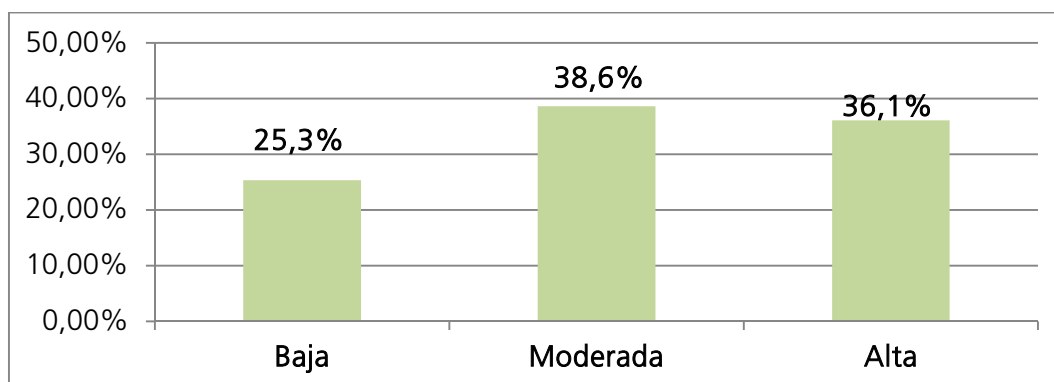
1.2.3. PERCEPCIÓN DE LA IMPLICACIÓN DE LA PAREJA EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS

Esta variable está formada por los ítems 4, 5, y 6 de la variable 18. Su rango oscila entre 3 y 15, considerando la siguiente agrupación: de 3 a 6 percepción de baja implicación; de 7 a 11 percepción de implicación moderada y más de 11 percepción de implicación alta. Los resultados de esta variable (Tabla 9; Figura 15) son los siguientes:

Tabla 9. Distribución de la "percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas", en la muestra

Grado	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Baja	59	25,3%	(19,7% – 30,9%)
Moderada	90	38,6%	(32,4% – 44,8%)
Alta	84	36,1%	(29,9% – 42,3%)
Total	233	100,0%	

Figura 15. Porcentajes de la "percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas", en la muestra



Mediante el contraste de una proporción, podemos decir que:

Más de un 51% del colectivo de profesionales de Enfermería, piensan que la implicación de su pareja en las tareas domésticas es baja-moderada, con una $p < 0,05$.

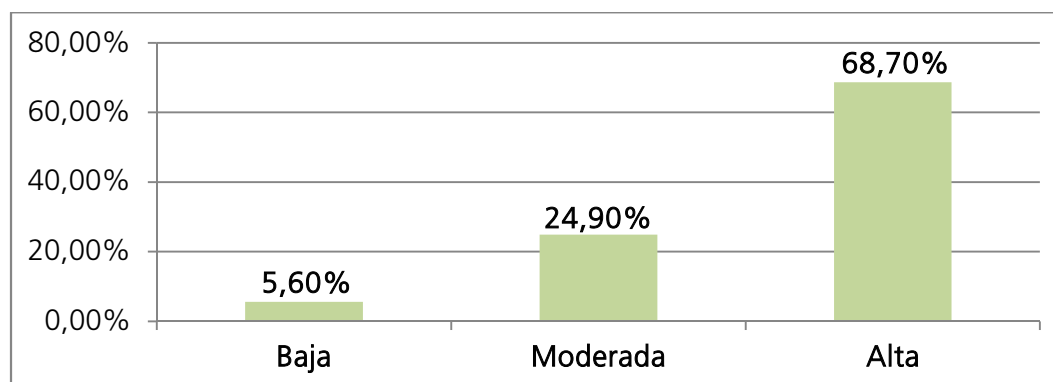
1.2.4. PERCEPCIÓN DE LA IMPLICACIÓN DE LA PAREJA EN EL CUIDADO DE HIJOS

Esta variable está formada por los ítems 1, 2 y 3 de la variable 18. Su rango oscila entre 3 y 15, hemos considerado la siguiente agrupación: de 3 a 6 percepción de baja implicación; de 7 a 11 percepción de implicación moderada y más de 11 percepción de implicación alta. Los resultados de esta variable (tabla 10: Figura 16) son los siguientes:

Tabla 10. Distribución de la "percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos", en la muestra

Grado	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Baja	13	5,6%	(2,7% – 8,5%)
Moderada	58	24,9%	(19,3% – 30,5%)
Alta	160	68,7%	(62,8% – 74,6%)
Total	233	100,0%	

Figura 16. Porcentajes de la "percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos", en la muestra



Mediante el contraste de una proporción podemos decir que:

Más de un 64% del colectivo de profesionales de Enfermería, piensan que la implicación de su pareja en el cuidado de los hijos es alta, con una $p < 0,05$.

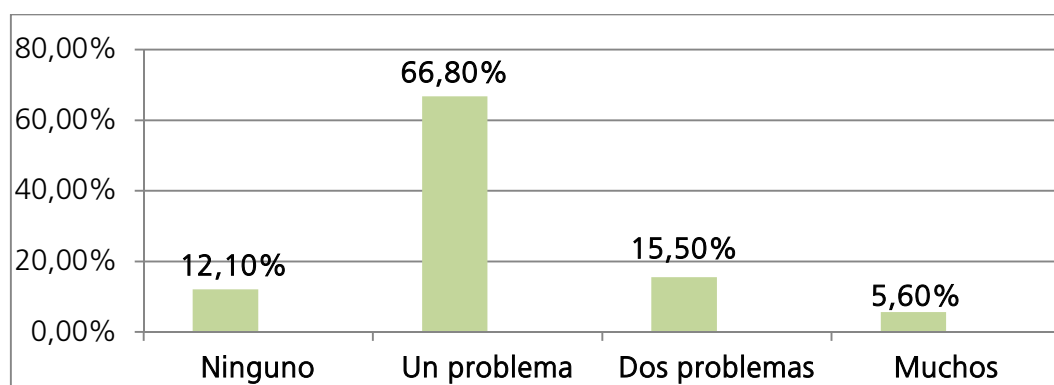
1.2.5. PROBLEMAS LABORALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA

Esta variable analiza el número de problemas que tiene este colectivo para conciliar. Corresponde a los ítems 1, 2 y 3 de la variable 22 y su rango oscila entre 0 (ninguno) y 3 (tres problemas). Los resultados de esta variable (Tabla 11; Figura 17) son los siguientes:

Tabla 11. Distribución de “número de problemas laborales de flexibilidad horaria”, en la muestra

Grado	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Ninguno	28	12,1%	(7,9% – 16,3%)
Uno de tres	155	66,8%	(60,8% – 72,8%)
Dos de tres	36	15,5%	(10,9% – 20,1%)
Los tres	13	5,6%	(2,7% – 8,5%)
Total	232	99,8%	

Figura 17. Porcentajes de “número de problemas laborales de flexibilidad horaria”, en la muestra



Mediante el contraste de una proporción podemos decir que:

Más del 83% de los profesionales de Enfermería, tienen algún problema laboral de flexibilidad horaria, y más de un 12% consideran tener dos o más, con una $p < 0,05$.

A modo de resumen exponemos los resultados de las variables relacionadas con la conciliación, en este colectivo (Tabla 12).

Tabla 12. Resultados de las variable específicas relacionadas con la conciliación

Dificultad personal para organizarse	>82% no tiene dificultad($p < 0,05$)
Percepción de nivel de carga domestica por déficit de colaboración familiar	> 85%: Carga doméstica moderada-elevada($p < 0,05$)
Percepción de implicación de la pareja en el trabajo doméstico	>51% baja-moderada implicación domestica de la pareja ($p < 0,05$)
Percepción de implicación de la pareja en el cuidado de hijos	>64% alta implicación en cuidados de la pareja ($p < 0,05$)
Problemas laborales de flexibilidad horaria	>83%: al menos un problema de flexibilidad horaria > 12% dos o más problemas ($p < 0,05$)

2. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE LOS FACTORES QUE CARACTERIZAN A LA CONCILIACIÓN

2.1. RESULTADOS DE LOS FACTORES QUE CARACTERIZAN LA CONCILIACIÓN

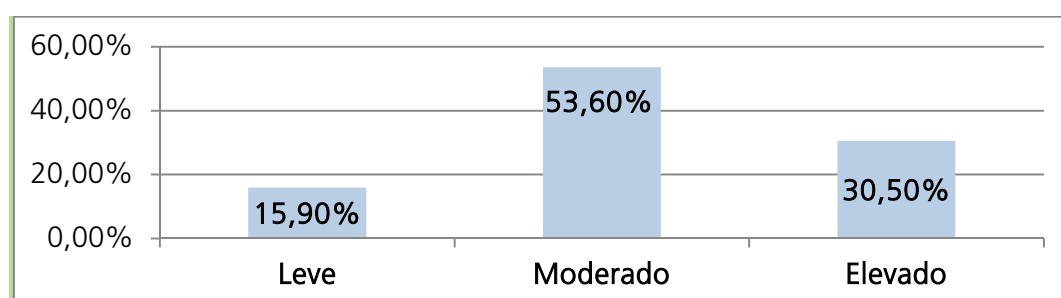
2.1.1. CONFLICTO GENERADO POR EL TRABAJO EN LA FAMILIA

Este factor está formado por los ítems 6 y 7 de la variable 23, y su rango oscila entre 2, totalmente desacuerdo y 14, totalmente de acuerdo. Hemos considerado la siguiente agrupación: de 2 a 4, conflicto leve, de 5 a 10, conflicto moderado y más de 10 conflicto elevado. Los resultados de esta variable (Tabla 13; Figura 18) son los siguientes:

Tabla 13. Distribución de la "conflicto generado por el trabajo en la conciliación con la familia." en la muestra

Conflicto trabajo-familia	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Leve	37	15,9%	(11,2% – 20,6%)
Moderado	125	53,6%	(47,2% – 60,0%)
Elevado	71	30,5%	(24,6% – 36,4%)
Total	233	100,0%	

Figura 18. Porcentajes del "conflicto generado por el trabajo en la conciliación con la familia" en la muestra



Mediante contrastes de una proporción, podemos decir que:

Más de un 80% del colectivo de enfermeras/os, perciben que el trabajo les genera un conflicto moderado-elevado en la familia y, más de un 25% consideran que el conflicto es elevado, con una $p < 0,05$.

2.1.2. CONFLICTO GENERADO POR LA FAMILIA EN LA CONCILIACIÓN CON EL ÁREA PROFESIONAL

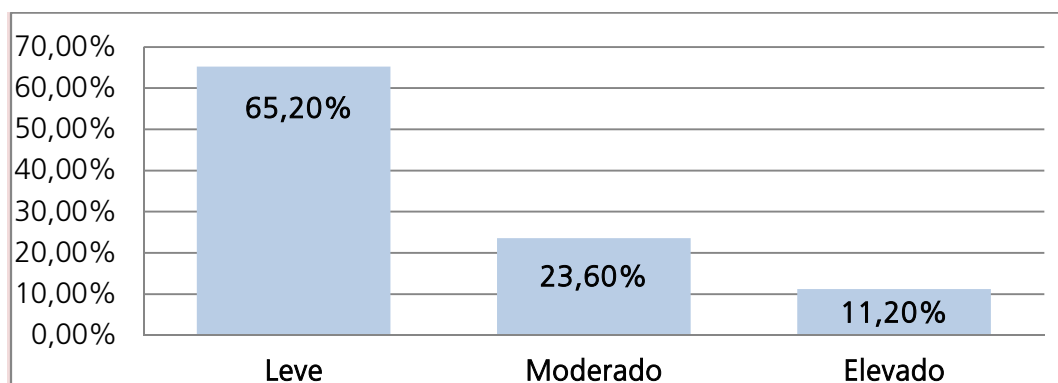
Este factor está formado por el ítem 5 de la variable 23, y su rango oscila entre 1, totalmente desacuerdo y 7, totalmente de acuerdo. Hemos considerado la siguiente agrupación: de 1 a 2, conflicto leve, de 3 a 5, conflicto moderado y de 6 a 7, conflicto elevado.

Los resultados de esta variable (Tabla 14; Figura 19) son los siguientes:

Tabla 14. Distribución de la "conflicto generado por la familia en la conciliación con el trabajo" en la muestra

Conflicto familia-trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Leve	152	65,2%	(50,1% – 71,3%)
Moderado	55	23,6%	(18,2% – 29,0%)
Elevado	26	11,2%	(7,2% – 15,2%)
Total	233	100,0%	

Figura 19. Distribución del "conflicto generado por la familia en la conciliación con el trabajo" en la muestra



Mediante contrastes de una proporción, podemos decir que:

Más de un 85% del colectivo de enfermeras/os, opinan que la familia les genera un conflicto moderado-leve en la conciliación con el trabajo, y más de un 60% opinan que el conflicto es leve, con una $p < 0,05$.

2.1.3. CONFLICTO GENERADO POR EL TRABAJO EN EL ÁREA PERSONAL

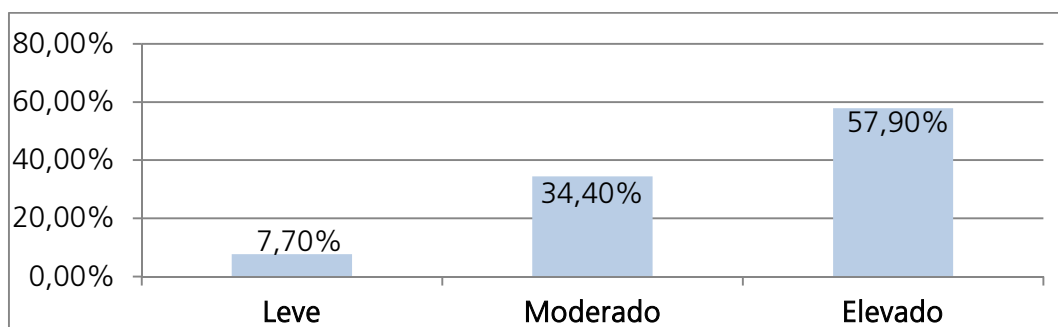
Este factor está formado por el ítem 11 de la variable 23 y su rango oscila entre 1, totalmente desacuerdo y 7, totalmente de acuerdo. Hemos considerado la siguiente agrupación: de 1 a 2, conflicto leve; de 3 a 5, conflicto moderado y de 6 a 7 conflicto elevado.

Los resultados de esta variable (Tabla 15; Figura 20) son los siguientes:

Tabla 15. Distribución del "conflicto generado por el trabajo en el área personal" en la muestra

Conflicto Trabajo-persona	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Leve	18	7,7%	(4,3% – 11,1%)
Moderado	80	34,4%	(28,4% – 40,4%)
Elevado	135	57,9%	(51,6% – 64,2%)
Total	233	100,0%	

Figura 20. Porcentajes del "conflicto generado por el trabajo en el área personal" en la muestra



Mediante contrastes de una proporción podemos decir que:

Más de un 88% del colectivo de enfermeras/os, opinan que el trabajo les genera un conflicto moderado-elevado respecto a la conciliación con el área personal, y más del 52% consideran que el conflicto es elevado, con una $p < 0,05$.

2.1.4. SATISFACCIÓN CON LA CONCILIACIÓN ENTRE FAMILIA Y TRABAJO

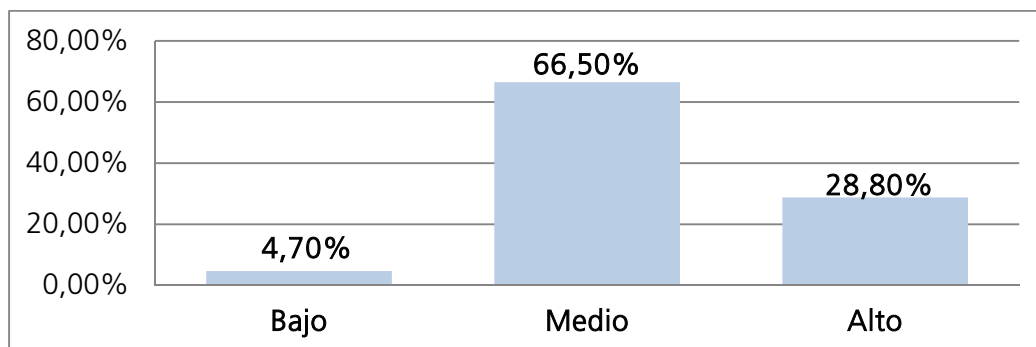
Este factor está formado por la agrupación de los ítems 8, 9 y 10 de la variable 23, y su rango oscila entre 3 y 21. Hemos considerado la siguiente puntuación: de 3 a 6, nivel bajo de satisfacción; de 7 a 15, nivel moderado de satisfacción y más de 15, nivel alto de satisfacción.

Los resultados de esta variable (Tabla 16; Figura 21) son los siguientes:

Tabla 16. Distribución de la "satisfacción con la conciliación familia- trabajo", en la muestra

Satisfacción con la conciliación	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Baja	11	4,7%	(2,0% – 7,4%)
Moderada	155	66,5%	(60,5% – 72,5%)
Elevada	67	28,8%	(23,0% – 34,6%)
Total	233	100,0%	

Figura 21. Distribución de la "satisfacción con la conciliación familia- trabajo", en la muestra



Mediante contrastes de una proporción podemos decir que:

Más de un 91% del colectivo de enfermeras/os, están satisfechos en un nivel medio-alto con la conciliación entre familia y trabajo, y más de un 24% consideran tener un nivel alto de satisfacción, con una $p < 0,05$.

Exponemos un resumen de los resultados obtenidos en el estudio de los factores que miden la conciliación por áreas en este colectivo (Tabla 17).

Tabla 17. Resumen de los resultados de los factores que caracterizan a la conciliación

Conflicto generado por el trabajo en la familia CTF	>80%: CTF moderado-elevado, ($p < 0,05$)
Conflicto generado por la familia en el trabajo CFT	>85%: CFT moderado-leve, ($p < 0,05$)
Conflicto generado por el trabajo en el área personal CTP	>88%: CTP moderado-elevado, ($p < 0,05$)
Satisfacción con la conciliación Familia y trabajo SFT	>91%: SCFT media-alta, ($p < 0,05$)

3. INFLUENCIA DE LAS VARIABLES ESTUDIADAS SOBRE LOS FACTORES QUE CARACTERIZAN A LA CONCILIACIÓN

3.1. CONFLICTO GENERADO POR EL TRABAJO EN LA FAMILIA

Este factor, que estudia cómo influye el trabajo en la conciliación con la familia, está relacionado de forma significativa con las siguientes variables:

- **“TENER AL MENOS UN HIJO MENOR DE TRES AÑOS”**

Los resultados de esta variable (Tabla 18) son los siguientes:

Tabla 18. “Conflicto generado por el trabajo en la familia” y “tener al menos un hijo menor de tres años”

Hijo < 3 años	Conflicto generado por el trabajo en la familia			
	Leve	Moderado	Elevado	Total
NO	29+	77	41	147
SÍ	8	48	30	86
Total	37	125	71	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

El hecho de no tener un hijo menor de tres años, está asociado a un conflicto leve generado por el trabajo en familia, con una $p < 0,05$.

- TIPO DE TURNO DE TRABAJO

Los resultados de esta variable (Tabla 19) son los siguientes:

Tabla 19. "Conflicto generado por el trabajo en la familia" y el "Tipo de turno"

Turno	Conflicto generado por el trabajo en la familia			Total
	Leve	Moderado	Elevado	
Mañanas	22+	25	15	62
Rotatorio	14	96+	53	163
Total	36	121	68	225

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

Tener turno de fijo de mañanas, está asociado a un nivel leve de conflicto generado por el trabajo en la familia, y tener turno rotatorio se asocia a un conflicto moderado, con una $p < 0,00005$.

- “PERCEPCIÓN DE CARGA DOMÉSTICA POR DÉFICIT DE COLABORACIÓN FAMILIAR”

Los resultados de esta variable (Tabla 20) son los siguientes:

Tabla 20. “Conflicto generado por el trabajo en la conciliación con la familia” y “Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar”

Carga doméstica	Conflicto generado por el trabajo en la familia			
	Leve	Moderado	Elevado	Total
Leve	10+	19	6	35
Moderada	22	78	40	140
Elevada	5	28	25+	58
Total	37	125	71	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

La percepción de un nivel leve de carga doméstica por déficit de colaboración familiar, está asociado a un conflicto leve generado por el trabajo en la familia, y la percepción de un nivel elevado de carga doméstica se asocia a un conflicto elevado, con una $p < 0,02$.

- “PROBLEMAS LABORALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA”

Los resultados de esta variable (Tabla 21) son los siguientes:

Tabla 21. “Conflicto generado por el trabajo en la familia” y “Problemas laborales de flexibilidad horaria”

Problemas de flexibilidad horaria	Conflicto generado por el trabajo en la familia			
	Leve	Moderado	Elevado	Total
Ninguno	18	48	15	81
Al menos uno	16	49	24	89
Dos problemas	3	20	18+	41
Tres problemas	0	8	14+	22
Total	37	125	71	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

Tener dos o más problemas laborales de flexibilidad horaria, está asociado a un conflicto elevado generado por el trabajo en la familia, con una $p < 0,0005$.

3.2. CONFLICTO GENERADO POR LA FAMILIA EN EL TRABAJO

Este factor, que estudia cómo influye la familia en la conciliación con el trabajo, está relacionado de forma significativa con las siguientes variables:

- “PERCEPCIÓN DE CARGA DOMÉSTICA POR DÉFICIT DE COLABORACIÓN FAMILIAR”

Los resultados de esta variable (Tabla 22) son los siguientes:

Tabla 22. “Conflicto generado por la familia en el trabajo” y “Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar”

Carga doméstica	Conflicto generado por la familia en el trabajo			
	Leve	Moderado	Elevado	Total
Leve	26	8	1	35
Moderada	104+	27	9	140
Elevada	22	20+	16+	58
Total	152	55	26	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

La percepción de una carga doméstica moderada por déficit de colaboración familiar está asociada a un conflicto leve generado por la familia en el trabajo, y la percepción de una carga doméstica elevada está asociado a un conflicto moderado-elevado, con una $p < 0,0005$.

3.3. CONFLICTO GENERADO POR EL TRABAJO EN EL ÁREA PERSONAL

Este factor, que estudia cómo influye el trabajo en el tiempo libre o área personal, está relacionado de forma significativa con las siguientes variables:

- “PERCEPCIÓN DE CARGA DOMÉSTICA POR DÉFICIT DE COLABORACIÓN FAMILIAR”

Los resultados de esta variable (Tabla 23) son los siguientes:

Tabla 23. “Conflicto generado por el trabajo en el área personal” y “Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar”

Carga doméstica	Conflicto generado por el trabajo en el área personal			
	Leve	Moderado	Elevado	Total
Leve	5	12	18	35
Moderada	11	52	77	140
Elevada	2	16	40+	58
Total	18	80	135	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

La percepción de una carga doméstica elevada por déficit de colaboración familiar está asociada a un conflicto elevado generado por el trabajo en el área personal, con una $p < 0,05$.

3.4. SATISFACCIÓN CON LA CONCILIACIÓN ENTRE LA FAMILIA Y EL TRABAJO

Este factor, que estudia la satisfacción que se siente al compatibilizar la familia y el trabajo, está relacionado de forma significativa con las siguientes variables:

- **TENER AL MENOS UN HIJO MENOR DE 3 AÑOS”**

Los resultados de esta variable (Tabla 24) son los siguientes:

Tabla 24. “Satisfacción con la conciliación familia y trabajo” y “Tener un hijo menor de 3 años”

		Satisfacción con la conciliación entre familia y trabajo		
Hijo < 3 años	Baja - Moderada	Elevada	Total	
No	94	53+	147	
Sí	72+	14	86	
Total	166	67	233	

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

El hecho de tener al menos un hijo menor de 3 años, está asociado a un nivel bajo-moderado de satisfacción con la conciliación familia y trabajo, y el hecho de no tener hijos en estas edades, está asociado a un nivel elevado de satisfacción, con una $p < 0,005$.

- “TENER AL MENOS UN HIJO DE TRES A SEIS AÑOS”

Los resultados de esta variable (Tabla 25) son los siguientes:

Tabla 25. “Satisfacción con la conciliación familia y trabajo” y “Tener al menos un hijo de 3 a 6 años”

Hijo de 3 a 6 años	Satisfacción con la conciliación entre familia y trabajo		
	Baja - Moderada	Elevada	Total
No	95	48+	143
Sí	71+	19	90
Total	166	67	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

El hecho de tener al menos un hijo entre 3 y 6 años, está asociado a un nivel bajo-moderado de satisfacción con la conciliación familia y trabajo, y el hecho de no tener hijos en estas edades, está asociado a un nivel elevado de satisfacción, con una $p < 0,02$.

- “TENER AL MENOS UN HIJO DE 12 A 18 AÑOS”

Los resultados de esta variable (Tabla 26) son los siguientes:

Tabla 26. “Satisfacción con la conciliación familia y trabajo” y “Tener al menos un hijo de 12 a 18 años”

Hijo de 12 a 18 años	Satisfacción con la conciliación entre familia y trabajo		
	Baja - Moderada	Elevada	Total
No	131+	45	176
Sí	35	22+	57
Total	166	67	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

El hecho de tener al menos un hijo entre 12 y 18 años, está asociado a un nivel elevado de satisfacción con la conciliación familia y trabajo, y el hecho de no tener hijos en estas edades, está asociado a un nivel bajo-moderado de satisfacción, con una $p < 0,02$.

- “PROBLEMAS LABORALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA”

Los resultados de esta variable (Tabla 27) son los siguientes:

Tabla 27. “Satisfacción con la conciliación familia-trabajo” y “Problemas laborales de flexibilidad horaria”

Problemas laborales de flexibilidad horaria	Satisfacción con la conciliación entre familia y trabajo		
	Baja - Moderada	Elevada	Total
Ninguno	52	29	81
Al menos uno	62	27	63
Dos o más	52+	3	22
Total	166	67	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

El hecho de tener dos o más problemas laborales de flexibilidad horaria, está asociado a un nivel bajo-moderado de satisfacción con la conciliación familia y trabajo, con una $p < 0,05$.

A modo de resumen se exponen las relaciones significativas entre las variables y los factores estudiados (Tabla 28):

Tabla 28. Relaciones significativas entre las variables del estudio y los factores que caracterizan a la conciliación

<p style="text-align: center;">CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA (CTF)</p>	<p>CTF leve y tener hijo/os < 3 años ($p < 0,05$) CTF moderado y turno rotatorio ($p < 0,00005$) CTF elevado y carga doméstica elevada ($p < 0,02$) CTF elevado y tener dos o más problemas flexibilidad horaria. ($p < 0,0005$)</p>
<p style="text-align: center;">CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO (CFT)</p>	<p>CFT elevado y carga doméstica moderada-elevada ($p < 0,0005$)</p>
<p style="text-align: center;">CONFLICTO TRABAJO-ÁREA PERSONAL (CTP)</p>	<p>CTP elevado y carga doméstica elevada ($p < 0,05$)</p>
<p style="text-align: center;">SATISFACCIÓN CON LA CONCILIACIÓN FAMILIA Y TRABAJO (SCFT)</p>	<p>SCFT baja-moderada, asociada con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener hijo/s < 3 años ($p < 0,005$) • Tener hijo/s 3-6 años ($p < 0,02$) • No tener hijo/s 12-18 ($p < 0,02$) • Tener dos o más problemas de flexibilidad horaria ($p < 0,05$)

4. INFLUENCIA DEL GÉNERO EN LAS VARIABLES Y FACTORES DEL ESTUDIO

Debido a la desigualdad de género que existe en el reparto del trabajo familiar, y su relación con la conciliación, hemos medido la influencia del sexo en la totalidad de las variables estudiadas, exponiendo a continuación aquellas en las que hemos obtenido asociación significativa.

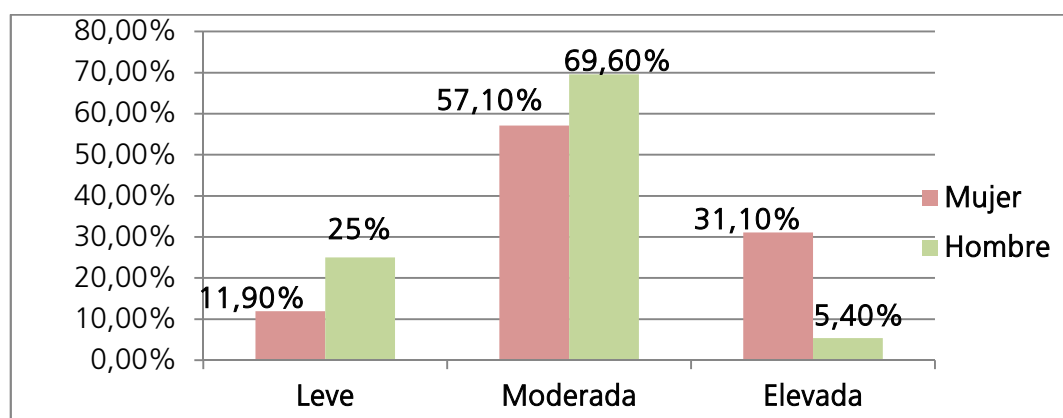
4.1. PERCEPCIÓN DE CARGA DE TRABAJO DOMÉSTICO POR DÉFICIT DE COLABORACIÓN FAMILIAR, RESPECTO AL SEXO

Los resultados de esta variable (Tabla 29; Figura 22) son los siguientes:

Tabla 29. Distribución de la “percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar, respecto al sexo, en la muestra

Carga D. en mujeres	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por I. al 95%
Leve	21	11,9%	(7,1% – 16,7%)
Moderada	101	57,1%	(49,8% – 64,4%)
Elevada	55	31,1%	(24,3% – 37,9%)
Total	177	100,0%	
Carga D. en hombres	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por I. al 95%
Leve	14	25,0%	(13,7% – 36,3%)
Moderada	39	69,6%	(57,6% – 81,6%)
Elevada	3	5,4%	(0,0% – 18,4%)
Total	56	100,0%	

Figura 22. Comparativa de porcentajes de la “carga doméstica por déficit de colaboración familiar”, de la muestra según el sexo



A continuación se exponen las relaciones significativas entre la “percepción de carga de trabajo doméstico por déficit de colaboración familiar y el “Sexo” (Tabla 30).

Tabla 30. “Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar” respecto al sexo

Sexo	Carga de trabajo doméstico por déficit de colaboración familiar			Total
	Leve	Moderada	Elevada	
Mujer	21	101	55+	177
Hombre	14+	39	3	56
Total	35	140	58	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

El hecho de ser mujer, está asociado a la percepción de una carga doméstica elevada por déficit de colaboración familiar, y el hecho de ser hombre está asociado a la percepción de una carga doméstica leve, con una $p < 0,00005$.

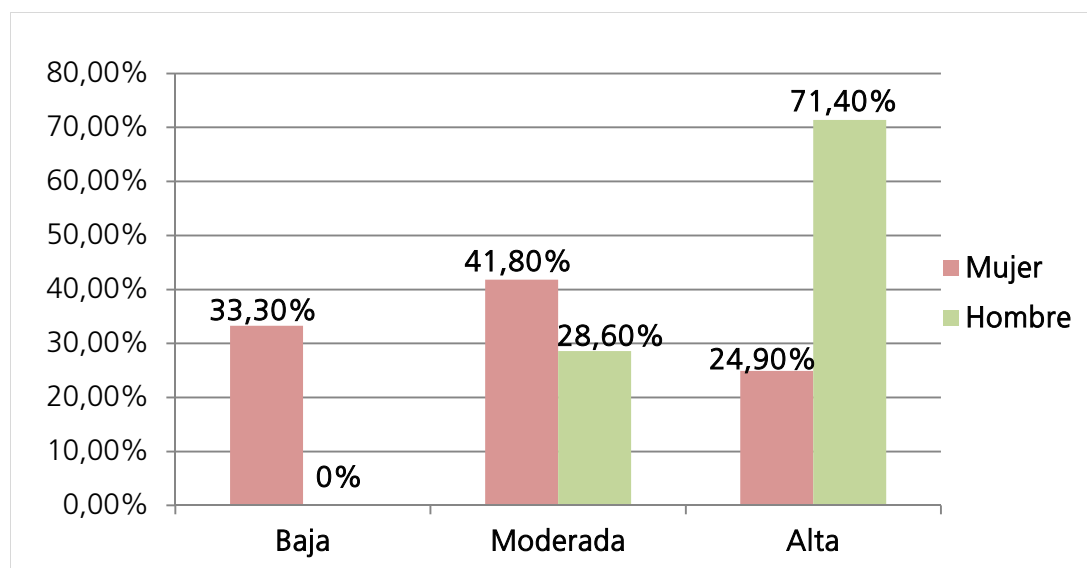
4.2. OPINIÓN DE LA IMPLICACIÓN DE LA PAREJA EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS, RESPECTO AL SEXO

Los resultados de esta variable (Tabla 31; Figura 23) son los siguientes:

Tabla 31. Comparativa de la distribución de la “opinión de la implicación de la pareja en las tareas domésticas” en la muestra según el sexo

Opinión en mujeres	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Baja	59	33,3%	(26,4% – 40,4%)
Moderada	74	41,8%	(36,4% – 49,0%)
Alta	44	24,9%	(18,5% – 31,3%)
Total	177	100,0%	
Opinión en hombres	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Baja	0	0,0%	-
Moderada	16	28,6%	(16,8% – 40,4%)
Alta	40	71,4%	(59,6% – 83,2%)
Total	56	100,0%	

Figura 23. Comparativa de porcentajes de la “opinión de la implicación de la pareja en las tareas domésticas” de la muestra según el sexo



A continuación se exponen las relaciones significativas entre la “percepción de la implicación de la pareja en el trabajo doméstico” y el “Sexo” (Tabla 32).

Tabla 32. “Percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas”, respecto al sexo

Sexo	Percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas			Total
	Baja	Moderada	Alta	
Mujer	59+	74	44	177
Hombre	0	16	40+	56
Total	59	90	84	233

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

El hecho de ser mujer está asociado a la percepción de una baja implicación de la pareja en las tareas domésticas, y el hecho de ser hombre está asociado a la percepción de una alta implicación de la pareja, con una $p < 0,00005$.

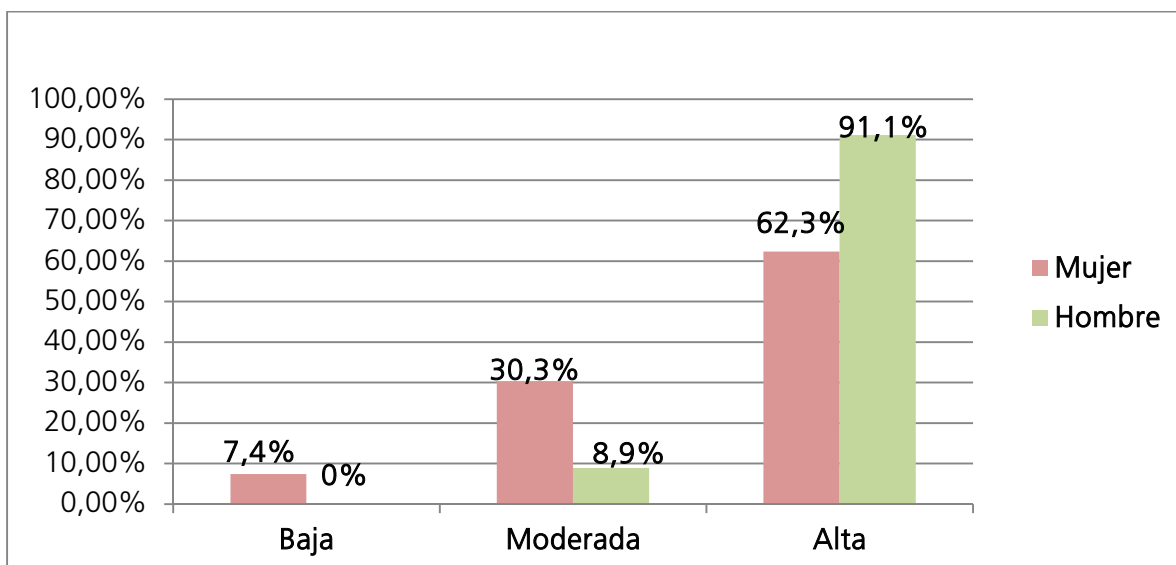
4.3. OPINIÓN DE LA IMPLICACIÓN DE LA PAREJA EN EL CUIDADO DE HIJOS RESPECTO AL SEXO

Los resultados de esta variable (Tabla 33; Figura 24) son los siguientes:

Tabla 33. Comparativa de la distribución de la "Percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos" en la muestra, según el sexo

Opinión en mujeres	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Baja	13	7,4%	(3,5% – 11,3%)
Moderada	53	30,3%	(25,3% – 37,1%)
Elevada	109	62,3%	(55,1% – 69,5%)
Total	175	100,0%	
Opinión en hombres	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Baja	0	0,0%	-
Moderada	5	8,9%	8,9%
Alta	51	91,1%	91,1%
Total	56	100,0%	

Figura 24. Comparativa de los porcentajes de la "Percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos", en la muestra, según el sexo



A continuación se exponen las relaciones significativas entre la “percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos” y el “Sexo” (Tabla 34).

Tabla 34. “Percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos” y “Sexo”

Sexo	Percepción de la implicación de la pareja en el cuidado de hijos			Total
	Baja	Moderada	Alta	
Mujer	13+	53+	115	175
Hombre	0	5	51+	56
Total	13	58	160	231

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

El hecho de ser mujer está asociado a la percepción de una baja-moderada implicación de la pareja en el cuidado de hijos, y el hecho de ser hombre está asociado a la percepción de una alta implicación de la pareja, con una $p < 0,00005$.

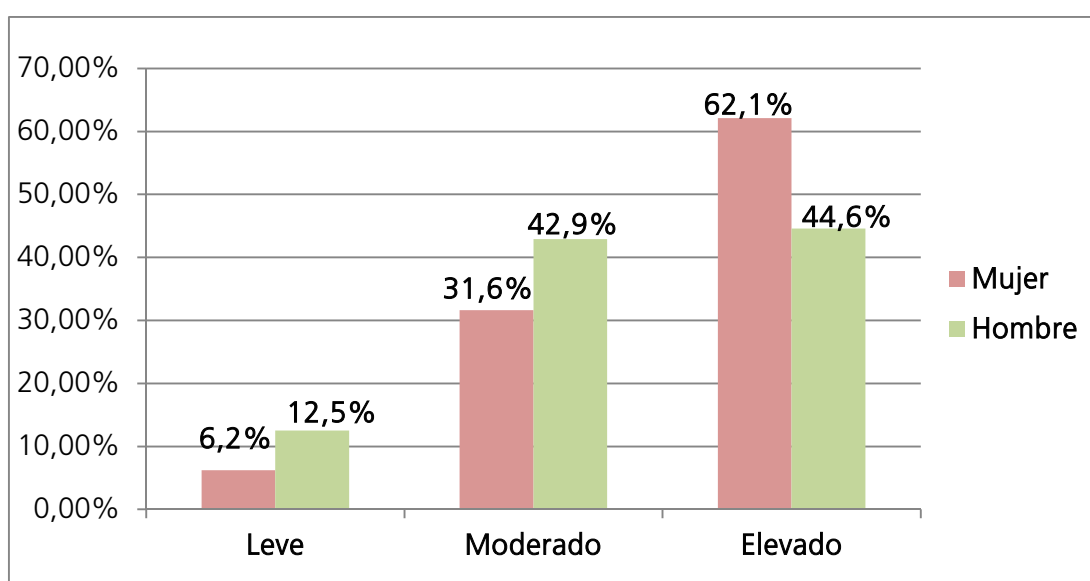
4.4. CONFLICTO GENERADO POR EL TRABAJO EN EL ÁREA PERSONAL, RESPECTO AL SEXO

Los resultados de esta variable (Tabla 35; Figura 25) son los siguientes:

Tabla 35. Comparativa de la distribución del "conflicto generado por el trabajo en el área personal", en la muestra, según el sexo

Conflicto en mujeres	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Leve	11	6,2%	(0,0% – 17,4%)
Moderada	56	31,6%	(24,8% – 34,8%)
Elevada	109	62,1%	(55,0% – 69,2%)
Total	177	100,0%	
Conflicto en hombres	Frecuencia	Porcentaje	Estimación por intervalos al 95%
Leve	7	12,5%	(3,8% – 21,2%)
Moderada	24	42,9%	(30,0% – 55,8%)
Elevada	25	44,6%	(31,6% – 57,6%)
Total	56	100,0%	

Figura 25. Comparativa de porcentajes del "conflicto generado por el trabajo en el área personal", en la muestra, según el sexo



A continuación se exponen las relaciones significativas entre el “conflicto generado por el trabajo en el área personal” y el “Sexo” (Tabla 36).

Tabla 36. “Conflicto generado por el trabajo en el área personal” y “sexo”

Sexo	Conflicto generado por el trabajo en el área personal			Total
	Leve	Moderado	Elevado	
Mujer	11	56	110+	175
Hombre	33	16	7	56
Total	152	55	26	231

Mediante el análisis de la tabla de contingencia con el test de la χ^2 de Pearson complementado con el análisis de residuos, podemos decir que:

El hecho de ser mujer está asociado a la percepción de un nivel elevado de conflicto generado por el trabajo en el área personal, con una $p < 0,0005$.

A continuación exponemos una tabla resumen con los resultados de las variables del estudio con relación significativa respecto al sexo (Tabla 37).

Tabla 37. Relaciones significativas con el sexo en las variables del estudio

Percepción de carga doméstica por déficit de colaboración familiar	Carga doméstica elevada y ser mujer Carga doméstica leve y ser hombre ($p < 0,00005$)
Opinión de la Implicación de la pareja en el <i>trabajo doméstico</i>	Implicación de la pareja baja y opinión de las mujeres Implicación de la pareja alta y opinión de los hombres ($p < 0,00005$)
Opinión de la Implicación de la pareja en el <i>cuidado de hijos</i>	Implicación de la pareja baja-moderada y opinión de las mujeres Implicación de la pareja alta y opinión de los hombres ($p < 0,00005$)
Conflicto generado por el trabajo en el área personal (CTP)	CTP elevado y ser mujer ($p < 0,0005$)



MARCO TEÓRICO
OBJETIVOS
MARCO METODOLÓGICO
RESULTADOS
DISCUSIÓN
CONCLUSIONES



1. DISCUSIÓN

En primer lugar analizaremos los resultados relativos a las características del colectivo de enfermería con cargas familiares en relación a la conciliación, y en segundo lugar, los resultados principales de la tesis, sobre el estudio de los factores que caracterizan a la conciliación, y las variables que influyen en la misma.

Análisis sobre las características de los profesionales de enfermería que pueden influir en la conciliación

En este apartado, se han medido una serie de aspectos que repercuten en la conciliación personal-familiar-profesional y, provienen de cada uno de estos ámbitos. Estos aspectos pueden influir en la conciliación facilitándola, como la *percepción de implicación de la pareja en el trabajo familiar, o dificultándola, como la dificultad para organizarse, la carga doméstica por déficit de colaboración familiar y los problemas laborales de flexibilidad horaria.*

Respecto al ámbito profesional y personal, encontramos que a pesar de que más de un 83% de los profesionales de enfermería manifiestan tener **un problema o más de flexibilidad horaria** en el trabajo, la mayoría de estos, (más de un 82%), **no tienen dificultad para organizarse** respecto a la conciliación.

Esta estrategia personal puede estar relacionada con la profesión enfermera hospitalaria, ya que su trabajo implica una continua necesidad de priorizar las actividades que se realizan. Se trata de un recurso personal importante, ya que según varios autores (Vera, 2009; Sharma, Dhar y Tyagi, 2016), facilita la conciliación y ayuda a compatibilizar la familia y el trabajo. Por tanto, a pesar de tener unas circunstancias externas desfavorables (falta de flexibilidad horaria), así como familiares (disponen de poco tiempo para dedicar a su familia, pues trabajan a

jornada completa, y su pareja también está empleada), estas enfermeras/os parten de un punto positivo para conseguir conciliar.

En el entorno familiar, los resultados de nuestro estudio evidencian que las enfermeras perciben una elevada **carga doméstica por déficit de colaboración familiar**, frente a los enfermeros que perciben una carga leve.

Encontramos similitud al comparar nuestros resultados sobre la carga doméstica, con la investigación de Delgado (2011), que analiza esta variable en el colectivo de médicos/as de familia, en los que las mujeres perciben una mayor sobrecarga doméstica que los hombres, debido a un déficit de participación familiar.

Respecto al estudio de la **percepción de la implicación de la pareja en el trabajo familiar**, hallamos que las enfermeras piensan que sus parejas se implican poco en las tareas domésticas, mejorando la opinión cuando se trata del cuidado de los hijos, en el que perciben una implicación moderada; mientras que los hombres enfermeros, opinan que sus parejas se implican mucho, tanto en las tareas domésticas como en el cuidado de hijos.

Por tanto, a pesar de tratarse de parejas, en las que ambos tienen una situación similar, con un trabajo remunerado, que resta tiempo para dedicar a las responsabilidades familiares, observamos como sigue existiendo una diferencia en el reparto de las mismas, sobre todo cuando se trata de las tareas domésticas. Nuestros resultados, siguen la línea de la tesis doctoral de Infestas (2017), sobre corresponsabilidad familiar en hogares españoles de doble ingreso, que destaca la existencia de una mayor igualdad en el tiempo dedicado por varones y mujeres cuando se trata del cuidado de hijos, que cuando se trata de tareas domésticas. Sin embargo, este estudio no mide el trabajo familiar desde la percepción del otro.

Los estudios encontrados miden el trabajo familiar en ambos sexos, mediante los tiempos de colaboración que se atribuye cada persona.

Así, la encuesta de Empleo del Tiempo (EET, 2010) del Instituto Nacional de Estadística, destaca que las mujeres dedican una media de 4,37 h. a las tareas domésticas, frente a 2,34h., que dedican los hombres.

La Fundación Pfizer (2014), más reciente, ofrece datos similares, hallando que las mujeres dedican una media de 4 h. y 29 min., a las tareas domésticas y más de la mitad de la mujeres opinan que realizan solas este trabajo; frente a los hombres, con una media de 2 h. y 32 min. Respecto al cuidado de hijos, las mujeres dedican una media de 2 h. y 22 min., al cuidado de hijos frente a 1 h. y 46 min., que dedican los hombres.

A diferencia de estas encuestas, hemos considerado medir el trabajo familiar desde la **percepción** que la enfermera/o tiene de la colaboración de la pareja, ya que, como vimos en el marco teórico, la forma de percibir las dificultades y los recursos es diferente en cada persona, y tiene un gran efecto motivador en la misma.

En esta línea, Bacete y Gartzia (2016), evidencian que la medición del trabajo familiar desde la percepción de la pareja, puede ser más objetivo que el estudio tradicional de tiempos de dedicación por tareas. Estos autores, encuentran discrepancias en la percepción de ambos miembros de la pareja sobre lo que hace el otro, encontrando datos en los que el hombre se otorga un porcentaje mayor de implicación en la tarea, respecto al porcentaje que su pareja le asigna, sin embargo las percepciones respecto a la colaboración de la mujer son prácticamente similares en ambos miembros de la pareja.

A pesar de que el estudio de la conciliación desde la perspectiva de la pareja puede ser muy útil, no encontramos estudios cuantitativos que analicen esta variable en ningún colectivo.

Resumiendo, respecto a las características relacionadas con la conciliación de este colectivo, podemos decir que las enfermeras/os con cargas familiares presentan unas características personales, que en la mayoría de los casos les ayuda a afrontar la conciliación, y que el rol de la mujer como soporte fundamental del mantenimiento del hogar se manifiesta a pesar de que ambos miembros tienen una situación laboral similar.

Análisis de los factores de la conciliación

Pasamos al foco central de esta tesis, que es estudiar como concilia este colectivo la familia, el trabajo y el tiempo libre, a través de cuatro factores, obtenidos del análisis factorial, que miden como interfieren estas áreas entre sí.

Sobre el **conflicto que genera el trabajo en la familia**, basado en la necesidad de estar en el centro y en la casa a la vez, y la sensación de que el horario de trabajo interfiere en la vida familiar, encontramos que más de un 80% del colectivo de enfermeras/os consideran que el trabajo les genera un conflicto moderado-elevado en la conciliación con la familia, y **más de una cuarta parte opina que el conflicto es elevado.**

Esta situación es preocupante, ya que según Buxarrais y Burguet (2014), la ausencia de conciliación con la familia no permite que exista una organización familiar en tiempos y espacios, que garantiza un clima seguro y tranquilo para el cuidado y desarrollo óptimo de los menores. En esta sentido, Goldberg, Greenberg y Nagel (1996), relacionan un mayor número de horas trabajadas por semana con evaluaciones más bajas del rendimiento escolar y hábitos de trabajo en los hijos.

En este sentido, la encuesta de la Fundación Pfizer (2014), señala que más de un tercio de la población en general, declara tener problemas para conciliar por falta de tiempo para estar con la familia, sin embargo este estudio, no especifica en qué grado y que aspectos influyen en el mismo.

Respecto a las variables de nuestro estudio, que influyen en el conflicto trabajo-familia, encontramos relación entre **tener hijos menores de 3 años** y el conflicto trabajo-familia leve. Podríamos esperar que el conflicto fuera mayor en estas edades, por presentar una mayor dependencia, sin embargo este dato puede estar relacionado con la flexibilidad del horario de las escuelas infantiles, y la posibilidad de adaptarlo a la jornada de trabajo.

Respecto al tipo de turno, hallamos que el turno de mañana genera un nivel leve de conflicto trabajo-familia, respecto al **turno rotatorio**, que genera un conflicto moderado. En este caso, los resultados pueden deberse a que el turno de mañanas coincide con el horario escolar y proporciona más tiempo para atender las responsabilidades familiares.

En este sentido, Montesinos (2015), encuentra relación entre el turno rotatorio y la dificultad para conciliar trabajo y familia, en enfermeras/os hospitalarios de la región de Murcia, cabe decir que se trata de un estudio meramente descriptivo de su muestra (n=18) y los resultados no son extrapolables a la población enfermera.

Sin embargo, aunque nuestros resultados indican que con un turno fijo de mañanas la conciliación es mayor, se trata de un turno minoritario en los centros hospitalarios. Una opción alternativa ante esta situación, según Blanca (2012), es la implantación de *turnos a demanda*, que incluye la distribución horaria y la adjudicación de turnos, según las necesidades personales y familiares de las enfermeras/os hospitalarios, y que han demostrado en la fase de pilotaje, que se trata de una estrategia efectiva, respecto a la conciliación familiar y laboral.

Otras variables, que hemos relacionado en nuestro estudio con el conflicto trabajo-familia es la elevada **carga doméstica por déficit de colaboración familiar y tener dos o más problemas de flexibilidad horaria**, en estos casos el grado de conflicto trabajo-familia, es elevado.

Respecto a la flexibilidad horaria, la Fundación Pfizer (2014), destaca que la “coordinación del horario laboral/escolar” y “flexibilizar, hasta dos horas, el horario de entrada/salida de trabajo”, han sido las medidas de conciliación mejor valoradas, entre la población en general. Estas medidas, adaptadas a turnos que coincidan en un mayor grado con el horario escolar, podrían ser una excelente opción para compaginar las responsabilidades familiares con la jornada laboral.

Por otro lado, esta encuesta destaca que el trabajo por cuenta ajena, la jornada partida y que la empresa sea privada, son señalados como las condiciones que más dificultan la conciliación en cerca de la mitad de la población en general (Pfizer, 2014), en este sentido el trabajo del colectivo de enfermería de nuestro estudio, no

reúne ninguna de estas tres situaciones, por lo que cabe esperar que esta sea una ventaja para conciliar.

No hemos encontrado estudios con base científica que estudie la relación de estas variables sobre el conflicto trabajo-familia en la población de enfermeras/os.

En relación con el **conflicto generado por la familia en el trabajo**, hemos estudiado si la familia interfiere en las responsabilidades laborales, y hallamos, que **más de la mitad de este colectivo opinan que el conflicto es leve.**

En este sentido, encontramos similitud con la Fundación Pfizer (2014), que destaca que existe un porcentaje muy bajo, entre los que declaran tener problemas para conciliar, debido a problemas con la familia.

Estos resultados son alentadores, ya que, según García (2016), el conflicto familia-trabajo influye negativamente en la motivación para afrontar el trabajo de las enfermeras/os hospitalarios, que por otro lado implica una alta exigencia física y emocional, y conlleva una gran responsabilidad hacia el paciente y sus familiares.

Respecto a las variables que influyen en el conflicto familia-trabajo, encontramos la **carga doméstica por déficit de colaboración familiar**, donde la percepción de una carga moderada-elevada, genera un elevado conflicto familia-trabajo.

De nuevo encontramos similitud con la investigación de Delgado (2011), que indica que al disminuir la colaboración familiar y aumentar la carga total de trabajo, el conflicto familia-trabajo también aumenta.

Por tanto, aunque existe un bajo porcentaje de este colectivo que opina que la familia interfiere gravemente en el trabajo, hemos encontrado que la causa principal es la percepción de una elevada carga doméstica, debido a la falta de colaboración del resto de la familia.

Este tipo de situación puede sobrecargar a la enfermera/o y repercutir negativamente en la salud, por lo que es necesaria la implantación de medidas que fomenten la corresponsabilidad familiar, como es el caso de el proyecto "Hora de conciliar" desarrollado por Ulloa, (2016), junto con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en el contexto escolar, con talleres para sensibilizar al conjunto de

la familia sobre la importancia de la corresponsabilidad, a través del profesorado y las asociaciones de madres y padres.

Respecto al **conflicto generado por el trabajo en el área personal**, hemos estudiado si tras la jornada laboral la enfermera/o llega demasiado cansada/o para dedicarse a su propio tiempo libre, encontrando que en un alto porcentaje de este colectivo (88%), el conflicto trabajo-área personal es moderado-elevado y **en más de la mitad es elevado**.

De nuevo hay similitud con los datos obtenidos por la Fundación Pfizer (2014), que destaca que cerca de la mitad de los trabajadores perciben este conflicto, ya que opinan que les falta tiempo tras la jornada laboral, para dedicarse al tiempo libre o el ocio, sin embargo se estudia este aspecto sin diferenciar el grado de conflicto, o los aspectos que influyen en el mismo.

No hemos encontrado investigaciones que estudien específicamente el conflicto que genera el trabajo en el área personal, a pesar de tratarse, según Chinchilla y Moragas, (2009), de un espacio necesario para afrontar positivamente la conciliación.

Respecto a las variables estudiadas que influyen en el conflicto trabajo-área personal, encontramos que una **elevada carga doméstica por falta de colaboración familiar y el hecho de ser mujer**, están relacionados con la percepción de un conflicto elevado.

De nuevo la falta de colaboración familiar, influye negativamente en la conciliación, en este caso, observamos como las enfermeras llevan una sobrecarga de trabajo, que genera un agotamiento extra al propio de la jornada laboral, y les resta tiempo y energía para dedicarse a actividades de ocio o al propio descanso. Esta situación, puede estar influyendo negativamente en su salud y en la forma de afrontar el entorno familiar y profesional, por lo que nos planteamos continuar esta línea de investigación, con estudios que profundicen este aspecto.

Respecto a la percepción de **satisfacción con la conciliación entre la familia y el trabajo**, hemos analizado las percepciones de estar satisfecha/o con el tiempo dedicado a la familia y al trabajo, así como la sensación de que las obligaciones del trabajo y las de la familia son compatibles, encontrando que casi la totalidad del

colectivo de enfermeras/os, están satisfechos en un nivel medio-alto con la compatibilidad de su vida familiar y profesional, y más de una cuarta parte, consideran tener un nivel de satisfacción alto.

Respecto a las variables que influyen en la satisfacción con la conciliación entre la familia y el trabajo, encontramos que convivir con hijos menores de 6 años y la falta de flexibilidad horaria, genera poca satisfacción con la conciliación, mientras que el hecho de convivir con hijos entre 12-18 años, está relacionado con un nivel elevado de satisfacción.

En esta línea, la Fundación Pfizer (2014), encuentra que aproximadamente la mitad de la población pertenecientes a parejas de doble ingreso consideran que las dificultades para conciliar aumentan, cuando la edad de los hijos es menor de 15 años.

Estos resultados nos muestra que el nivel de dependencia de los hijos, aumenta la dificultad para hacer compatible la familia y el trabajo, sin embargo en edades donde la necesidad de estar presente es mucho menor, la situación mejora. Nos planteamos, que el motivo puede deberse, a que en estas edades, el trabajo es más de tipo emocional y, puede solaparse a la realización de otras tareas, restando menos tiempo, que en edades inferiores, que requieren una atención directa.

Finalmente, destacamos, que la mayoría de estos profesionales, están altamente satisfechos con la compatibilidad entre la familia y el trabajo, a pesar de que el trabajo les genera un elevado conflicto en el área familiar y personal.

Los recursos personales en cuanto a la capacidad de organizarse respecto a la conciliación puede ser el motivo de que se compatibilicen estas dos áreas, sin embargo continúa existiendo un reparto desigual en el cuidado de los hijos y más aún en las tareas domesticas, que nos lleva a deducir que el peso de la conciliación lo sigue llevando la mujer.

2. LIMITACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se ha realizado para un colectivo concreto de enfermería, con una situación familiar y profesional seleccionada por su posible dificultad para conciliar, pudiendo completarse con el resto de la población enfermera, comparando los factores de la conciliación en enfermeras/os que dispongan de más ayudas para conciliar: tener la jornada reducida, cuya pareja no trabaje y disponer de flexibilidad horaria.

3. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS

En esta etapa de crisis económica, sería útil investigar sobre proyectos que fomenten la conciliación de las enfermeras/os y sus familias, a través de la utilización de sus propios recursos, con el objetivo de prevenir el conflicto entre las áreas, mejorar las relaciones familiares y contribuir en medidas de conciliación de bajo coste.

Algunos proyectos que podrían ser objeto de investigación serían:

- ✓ Cursos de formación para fomentar en el colectivo de enfermeras y en las mujeres en general, el uso de estrategias personales para manejar situaciones de reparto desigual de tareas y promover entre ellas, el uso del espacio personal dedicado al ocio y al descanso.
- ✓ Fomentar talleres de pareja, donde puedan escuchar los diferentes puntos de vista sobre la conciliación y sean capaces de planificar objetivos y estrategias comunes en la organización familiar.
- ✓ A través de la reciente figura de la enfermera en los centros escolares, potenciar la implantación de talleres de sensibilidad hacia la corresponsabilidad en el trabajo doméstico.



MARCO TEÓRICO
OBJETIVOS
MARCO METODOLÓGICO
RESULTADOS
DISCUSIÓN
CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

- ✓ La mayoría del personal de enfermería con jornada completa, no tienen dificultad para organizarse respecto a la conciliación.
- ✓ Las mujeres enfermeras de este colectivo, tienen una percepción de mayor carga doméstica por déficit de colaboración familiar, respecto a los enfermeros.
- ✓ La percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, en estos profesionales de enfermería, es menor en las mujeres que en los hombres.
- ✓ La opinión de las mujeres, en este colectivo de enfermería, es que los hombres se implican más en el cuidado de los hijos que en las tareas domésticas.
- ✓ En más de las tres cuartas partes de los profesionales de enfermería, el conflicto que genera el trabajo en la familia es moderado-elevado, siendo menor entre los que no tienen hijos menores de tres años, y mayor entre los que tienen turno rotatorio, perciben una carga doméstica elevada por déficit de colaboración familiar y problemas de flexibilidad horaria.
- ✓ La mayoría de este colectivo, tienen un conflicto leve-moderado generado por la familia en el trabajo, pero en, cerca de dos tercios, el conflicto es leve, aumentando el conflicto entre los que perciben una carga doméstica elevada por déficit de colaboración familiar.
- ✓ Más de la mitad de estos profesionales de enfermería, consideran que el trabajo les genera un conflicto elevado en el área personal, siendo mayor en el colectivo femenino, y entre las que tienen una carga doméstica elevada por déficit de colaboración familiar.

- ✓ Casi la totalidad de este colectivo están satisfechos con la conciliación entre la familia y el trabajo, aumentando cuando la edad de los hijos es mayor y cuando disponen de flexibilidad horaria en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, P., y Romero, A. (2011). El papel de los hombres en la igualdad de género: cambios, perspectivas y transiciones. *Congreso Iberoamericano de Masculinidades y Equidad: Investigación y Activismo*, 8-9. (Consultado 14, enero, 2015). Recuperado de:
http://www.cime2011.org/home/panel1/cime2011_P1_Abril_Romero.pdf
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2009). (Consultado 22, diciembre, 2013).
Recuperado de: http://osha.europa.eu/en/publications/annual_report/2009full.
- Agulló, M. C. (1999). Azul y Rosa. Franquismo y educación femenina. Publicaciones Universidad (Eds) *Estudios sobre la política educativa durante el franquismo* (pp. 243-303) Valencia. España.
- Amado A., Piquero, S., Cabrero del Amo, E., De la Peña, L., Feal, M., Garchitorea, M.,... Santano, S. (2011). Historia del feminismo en España. *Fundación Mujeres Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo*. (Consultado 2, marzo, 2014). Recuperado de:
<http://sobrehistoria.com/historia-del-movimiento-feminista-espanol/>
- Amorós, C. y De Miguel, (2005): *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo*, tomo 1 (17-20), Madrid, Minerva.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S. & Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-81. (Consultado 11, marzo, 2015). Recuperado de:
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.926.7427&rep=rep1&type=pdf>
- Antonovsky, A. (1996). The Salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11-18.

- Arbaiza, M. (2003) Orígenes culturales de la división sexual del trabajo en España (1800-1935), en Sarasúa, C. y Galvez L. (Eds.), *¿Privilegio o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo* (pp. 189-215). Alicante.
- Arroyo, M. M., González, J. J., Jaime, S. C., Masllorens, J. E., y Martín, A. L. (2013). Turnos de 7 horas versus 12 horas en enfermería intensiva: vivir a contratiempo. *Enfermería Intensiva*, 24(3), 98-103. (Consultado 5, mayo, 2015). Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53489/1/635136.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (Artículo 16.3 1948) (2015) *Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)* Naciones Unidas.
- Bacete, R. y Gartzia, L. (Marzo, 2016). Implicación de los padres vascos y su impacto en la corresponsabilidad y el trabajo. *Jornadas "Paternidades positivas o transformadoras"*. Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Gobierno Vasco. Bilbao. España. (Consultado 14, enero, 2017).
Recuperado de: <http://www.hombresigualitarios.ahige.org/?p=2133>
- Balbo, L. (1991). *Tempi di vita*. Milano: Feltrinelli.
- Baldassarri, S., Molina, P., Cerezo, E. y Martínez, E. (2010). *Conciliación laboral y familiar: Encuesta a las profesoras de las áreas científico-técnicas de la universidad de Zaragoza*. UNIZAR. Zaragoza. España. (Consultado 3, junio, 2015). Recuperado de: <http://www.unizar.es/mutem/pdfs/MEI2.PDF>
- Ballester, M. A. (2012). La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. Universidad del País Vasco, 25, 53-77. (Consultado 22, septiembre, 2015).
Recuperado de:
http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/6172
- Besarez, F., Jiménez, A., y Riquelme, E., (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, 23, 17-18. (Consultado 6, febrero, 2016).
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/3873/3873334695012/>

- Biedma, J. M., Y Medina, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10 (3), 448-466. (Consultado 3, noviembre, 2016). DOI: <http://dx.doi.org/10.3926/ic.506>
- Blanca *et al.* (2012). Efecto de la implantación de turnos de enfermería «a demanda» sobre las horas de absentismo. *Gaceta Sanitaria*, 26(5), 480-482. (Consultado 23, enero, 2016).
DOI: <http://dx.doi:10.1016/j.gaceta.2012.02.003>
- Blanch, A. y Aluja, A. (2009). Validation Study of the Spanish Version of the Work-Family Conflict Questionnaire (CCTF). *The Spanish Journal of Psychology*, 12, 746-755. (Consultado 14, abril, 2014).
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3126046>
- Borderias, C., (2003), «La transición de la actividad femenina en el mercado de trabajo barcelonés (1856-1930). Teoría social y realidad histórica en el sistema estadístico moderno», en Sarasúa, C. y Galvez L. (Eds.), *¿Privilegio o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo* (pp. 241-276). Alicante. España.
- Brody, N. y Ehrlichmanh, P. (2000). *Psicología de la Personalidad*. Madrid: Prentice Hall.
- Buxarrais, M.R. y Burguet, M. (2014). *Conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética*. Barcelona: Edicions Universitat.
- Cabeza, J. (2010). Conciliación de la vida privada y laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 103, 45-65. (Consultado 14, mayo, 2015). Recuperado de:
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1156_3.pdf
- Calvo, J., y López, S. T. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers. Revista de Sociología*, 95(1). (Consultado 2, octubre, 2015).
DOI: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v95n1.671>
- Candela P. (1997). Cigarreras madrileñas: trabajo y vida (1888-1927). *Cámara oficial de comercio e industria de Madrid, Fundación tabacalera* (pp. 234). Madrid: Editorial Tecno.

- Cantó, O., Cebrián, I., y Moreno, G. (2016). Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 179-203. (Consultado 6, marzo, 2015). Recuperado de:
<http://aeet.eu/index.php/en/publications/310-crisis-y-brecha-de-riesgo-de-pobreza-por-genero>
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., y Romero, A. (1998) El trabajo reproductivo. *Papers. Revista de Sociología*, 55, 95-114. (Consultado 4, marzo, 2015). Recuperado de:
<http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25507/25340>
- Castro, T. y Seiz, M. (2014). *La transformación de las familias en España desde una perspectiva socio-demográfica*. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. (Consultado 7, marzo, 2015). Recuperado de:
http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/1311201404_5006_7884.pdf
- Chinchilla, N. y León, C. (2011) *Diez años de conciliación en España (1999-2009)*. Barcelona: Grupo 5.
- Chinchilla, N. y Moragas M. (2009) *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Barcelona: Ariel.
- Chinchilla, N. y León, C. (2007). *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible*. Consejería de empleo y mujer. Comunidad de Madrid.
- Cortina, A. (2002) *Por una ética del consumo. La ciudadanía del consumidor en un mundo global*. Madrid: Taurus.
- De la Fuente, J. C. (2009). La Coeducación. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1(4) (Consultado 15, enero, 2016). Recuperado de:
<http://www.eumed.net/rev/ced/04/jcfe.htm>
- De Luis *et al.* (2004). El conflicto trabajo-familia: un estudio empírico de factores familiares y laborales. *Capital humano*. 175. (pp. 54-76). (Consultado 24, febrero, 2016). Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/1/9/6/3/pd0000011963.pdf>

- Del Campo y Rodríguez M.M., (2002). La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo XX. *Reis*, 100(2), 103-165. (Consultado 7, marzo, 2015). Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=642624>
- Delgado, A., Saletti, L., Toro, S., López, L. A., Luna del Castillo, J., y Mateo, I. (2011). Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia. *Revista Española de Salud Pública*, 85(2), 149-162. (Consultado 4, enero, 2014).
DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1135-57272011000200004>
- Dematteis, M. B., Grill, S. y Posada, M. C. (2012). Sentido de coherencia y resiliencia: características salugénicas de personalidad. *IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires. (Consultado 3, enero, 2016).
Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-072/963.pdf>
- Díez F. J. M. (1995). República y primer franquismo: la mujer española entre el esplendor y la miseria, 1930-1950. *Alternativas: cuadernos de trabajo social*, (3), 23-40. (Consultado 1, marzo, 2015). Recuperado de:
http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5845/1/ALT_03_03.pdf
- Durán, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA. (Consultado 14, abril, 2015). Recuperado de:
http://digital.csic.es/bitstream/10261/76517/3/Duran_Trabajo_No_Remunerado.pdf
- Eriksson, M. y Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(5), 376-381. (Consultado 27, abril, 2015).
DOI: 10.1136/jech.2005.041616
- Fraguela R., Lorenzo, J., y Varela, L. (2011). Conciliación y actividad física de ocio en familias con hijos en Educación Primaria. Implicaciones para la infancia. *Revista de Investigación en Educación*, 9(2), 162-173. (Consultado 14, marzo, 2016).
Recuperado de:
<http://reined.webs.uvigo.es/ojs/index.php/reined/article/viewFile/297/158>

- Friedan, B. (1983). *La segunda fase*. Barcelona: Plaza & Janés.
- Friedrich, E. (1983). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Madrid: Sarpe.
- Frutos, L. (2013, Marzo). Situación de las mujeres en el mercado de trabajo y conflicto trabajo y familia. *Conferencia llevada a cabo en el Máster Salud, Mujer y Cuidados*. UMU. Murcia. España.
- Fundación Pfizer. (2014) *Estudio sobre Conciliación y Familia Informe de Resultados*. (Consultado 14, septiembre, 2015). Recuperado de:
https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/pdf/informe_final_estudio_fo_ro_debate_social_2014.pdf
- García, P., Alfonso, A., Casado, P., Espejo, M. J., y Gámiz, A. (2016). Relación entre compromiso laboral y la interacción familia-trabajo en médicos y enfermeros. *REIDOCREA. Monográfico de psicología y salud*. 12 (pp. 78-82) (Consultado 16, febrero, 2017).
Recuperado de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/42130/1/5-2-12.pdf>
- García C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Prisma Social: revista de ciencias sociales*, (6), 284-311. (Consultado 13, enero, 2015). Recuperado de:
http://www.isdfundacion.org/publicaciones/revista/numeros/6/secciones/tematic_a/05-nuevas-formas-relacion-trabajo-productivo.html
- García, J., (2013). El tiempo con la familia en las parejas de doble ingreso. Un análisis a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. *Estadística española*, 55(182), 259-282. (Consultado 14, enero, 2015). Recuperado de:
http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2013/166460/estesp_a2013v55n182p259iESP.pdf
- Garrido, L. (1993). *Las dos biografías de la mujer en España.*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Genevois, D. B. (1993). *Mujeres de España: de la República al franquismo. Historia de las mujeres en Occidente*. (pp. 203-222). Madrid: Taurus Ediciones.
- Giddens, A. (2010). *Sociología*. Madrid: Alianza editorial.

- Gobierno del país vasco. (2016). *Plan Óptima -Palabras para la igualdad*. (Consultado 14, enero, 2017). Recuperado de:
<https://conciliacion.gov.co/portal/conciliacion/conciliacion-definicion>.
- Goldberg, W.A., Greenberger, E. & Nagel, S.K. (1996). Employment and achievement: Mother's work involvement in relation to children's achievement behaviors and mother's parenting behaviors. *Child Development*, 67, 1512-1527.
- Goodnow, J. J. (1996). From household practices to parents' ideas about work and interpersonal relationships. *Parents' cultural belief systems: Their origins, expressions, and consequences*, 313-344.
- Gracia, P., y 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*. Fundación Alternativas. (Consultado 3, enero, 2015). Recuperado en:
http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/edb720d4a74076fd40b9b74f901c4581.pdf
- Grana Gil, I. (2007). Las mujeres y la segunda enseñanza durante el franquismo. *Historia de la Educación*, 26, 25. (Consultado 14, diciembre, 2014). Recuperado de:
https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/73008/1/Las_mujeres_y_la_segunda_ensenanza_duran.pdf
- Guirao, C. (2010). *La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, 1999-2009* (Tesis Doctoral) Universidad de Alicante. (Consultado 7, diciembre, 2014). Recuperado de:
<http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-construccion-social-del-problema-de-la-conciliacion-vida-familiar-y-laboral-en-espana-1999-2009/>
- Guirao M., C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Prisma Social: revista de ciencias sociales*, (6), 284-311. (Consultado 6, marzo, 2015).
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353744578005>
- Gutiérrez-Domènech, M. (2007). El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres. *Documentos de economía " La Caixa "*, (6), 1-19.

- Handbook of industrial and organizational psychology (2ª ed., Vol. 3, pp. 571-650). Palo Alto. California: Consulting Psychologists Press
- Hurtado de Mendoza, C. (2013). *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España.
- Ida, H., Miura, M., Komoda, M., Yakura, N., Mano, T., Hamaguchi, T., Yamauchi K. (2009). Relationship between stress and performance in a Japanese nursing organization. *International journal of health care quality assurance*, 22(6), 642-657. (Consultado 14, mayo, 2016). DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/09526860910986894>
- Iglesias, J., (2006). *La dimensión social del tiempo*. Madrid: Real academia de Ciencias Morales y Políticas.
- Iglesias, J., y Meil, G., (2001). La política familiar en España. Ariel. (2001). La política familiar en España. Madrid: Ariel.
- Iglesias de Ussel, J. Ayuso (2012). La familia. *Leer la sociedad. Una introducción a la sociología general*. Madrid: Tecno.
- Infestas, M. (2017). La corresponsabilidad familiar en el reparto de tareas domésticas en los hogares de doble ingreso (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. (Consultado 12, abril, 2017). Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/40791/>
- Instituto Nacional de Estadística (INE):
- Encuesta de Empleo del Tiempo* (2009-2010). Madrid. España. (Consultado 14, diciembre, 2015). Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm
- Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar*, asociado a la Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo. Madrid. España. (Consultado 5, diciembre, 2014). Recuperado de: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/modumeto05.pdf>

Encuesta Nacional de Salud (2011-2012). Instituto de la Mujer. Madrid. España
Boletín estadístico, Núm. 3 (marzo 2013). (Consultado 21, diciembre,
2014). Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np770.pdf>

Encuesta de Población Activa (2010-2015)

Instituto de Política Familiar. Evolución de la familia en Europa. (2006). (Consultado 2,
noviembre, 2015). Recuperado en:
<http://www.buzoncatolico.es/downloads/familiaevolucion.pdf>

Kahn, R. L. y Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. En M.D. Dunnette y L.M.
Hough (eds.)

Katzell R. y Yankelovich D.: (1975). *Work, productivity and job satisfaction*. Nueva York:
Psychological Corporation.

Kim, W. C., y Mauborgne, R. (2005). *La estrategia del océano azul: como desarrollar un
nuevo mercado donde la competencia no tiene ninguna importancia*. Barcelona:
Norma Editorial.

Korabik, K., McElwain, A., y Chappel, D. B. (2008). Integrating Gender-related issues
into Research on Work and Family. En K. Korabik, D. Lero y D. Whitehead (Eds).
Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices. (pp.
215-232). San Diego, California: Elsevier.

Lagarde, M. (1997), *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y
locas*. UNAM. México. (Consultado 8, noviembre, 2014). Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/karelypf/lagarde-marcela-los-cautiverios-de-las-mujeres-pdf>

Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley 3/2012, 6 de julio).
(Consultado 8, octubre, 2015). *Boletín oficial del Estado, n° 162*, 2012, 8 julio.

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, 22
de marzo). *Boletín Oficial del Estado, n° 71*, 2007, 23 marzo.

Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas
trabajadoras (Ley 39/1999, 5 de noviembre). *Boletín Oficial del Estado, n° 266*,
1999, 6 de noviembre.

- López-Montesinos, M. J. (2010). *Consecuencias Psicosociales del trabajo en personal de Enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los Recursos Humanos*. (Tesis doctoral). UMU. Murcia. España.
- López, S. T., Calvo, J. V. P., Menéndez, M. D. C. R., García, C. M. F., & Martín, S. M. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: " Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental". *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 85-108. (Consultado 14, mayo, 2015)
Recuperado de: <http://revistas.um.es/educatio/article/view/109741>
- Macedo, M. C. G., & García, T. A. (2014). Trascendencia del rol de género en la educación familiar. *Campo abierto: Revista de educación*, 33(2), 97-114. (Consultado 12, mayo, 2015)
Recuperado de: <http://dehesa.unex.es/handle/10662/3061>
- Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2015). Managing work–family conflict in the medical profession: working conditions and individual resources as related factors. *BMJ open*, 5(4), e006871. (Consultado 8, mayo, 2016)
Recuperado de: <http://bmjopen.bmj.com/content/5/4/e006871>
- Maganto, J. M., Etxeberria, J., & Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio siglo XXI*, 28(1) (Consultado 2, junio, 2015). Recuperado de:
<http://revistas.um.es/educatio/article/viewFile/109731/104421>
- Malagón-Aguilera M.C. *et al.* (2012). El sentido de coherencia en el colectivo enfermero. *Enfermería Clínica*, 22(4), 214-218. (Consultado 17, mayo, 2015)
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2012.06.002>
- Martínez, C. M. (2015). *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades*. (Tesis doctoral) Universidad de la Coruña.
- Martínez, R. (2006). El modelo EFR: Un nuevo paradigma para la gestión de las empresas familiarmente responsables (I). *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 19(202), 52-61. (Consultado 8, enero, 2016) Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/2/6/2/4/pd0000012624.pdf>

- Martínez, C. M. (2015). *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades*. (Tesis doctoral). UDC. La Coruña. España.
- Martínez, M. C., (2009). Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial (Vol. 7). Murcia: EDITUM.
- Mayobre, P. (2007), "La formación de la identidad de género. Una mirada desde la filosofía. *Revista venezolana de Estudios de la Mujer*, 12, 28-29. (Consultado 9, mayo, 2015)
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4135148>
- Medina J.A., Biedma J.M. y Ramos A.R. (2015). Impacto de las medidas de conciliación trabajo-familia en el desempeño laboral. *XXIII Congreso EBEN España* (p. 16). (Consultado 8, mayo, 2015) DOI: <http://dx.doi.org/3926/ic.506>
- Mengual E. (2016, 1 de junio). Los niños españoles no concilian. *Periódico digital El Mundo*. (Consultado 9, octubre, 2016) Recuperado de:
<http://www.elmundo.es/sociedad/2016/06/01/574ddb15268e3ee85c8b469f.htm>
- Mestre, J.M. (2012). Abuelas cuidadoras del siglo XXI: recurso de conciliación de la vida social y familiar. *Revista de Trabajo Social*, 12, 231-232. (Consultado 17, octubre, 2015) Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/5973>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2010). *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. (Consultado 5, octubre, 2016) Recuperado de:
<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Encuesta Nacional de Salud*. (Consultado 10, noviembre, 2016) Recuperado de:
<https://www.msssi.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuesta2011.htm>
- Montesinos, J.M. (2015) *Conflicto trabajo-familia en trabajos de enfermería a turnos* (TFM). Universidad Miguel Hernández. Alicante. (Consultado 4, enero, 2017)
Recuperado de:
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2176/1/TFM%20Montesinos%20L%C3%B3pez%20de%20Rodas%2C%20Jes%C3%BAAs%20M.pdf>

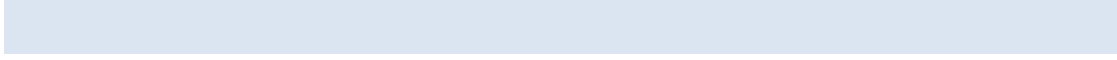
- Nash, M. (1994). Experiencia y Aprendizaje: La Formación Histórica de los Feminismos en España. *Historia social*, 11, 151-172. (Consultado 29, octubre, 2014 Recuperado de:
http://www.academia.edu/15205169/Experiencia_y_aprendizaje_la_formaci%C3%B3n_hist%C3%B3rica_de_los_feminismos_en_Espa%C3%B1a. Historia Social n. 20 oto%3%B1o 1994 pp. 151-172
- Navarro, V. (2007), *La Situación Social en España (II)*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Narotzky, S. (1988). *Trabajar en familia: Mujeres, talleres y hogares*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.
- Nuño G., L. (2009). *La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género*. UCM. Madrid. España.
- Nuño G., L. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Pazos, M., (2008). División sexual del trabajo y políticas públicas. *Instituto de Estudios Fiscales*, 31, pp. 1-21. (Consultado 21, octubre, 2015)
Recuperado de:
http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/documentos_trabajo/2009_2_3.pdf
- Pérez López, J. A. (1991). *Teoría de la Acción humana en las organizaciones*. Madrid: Rialp
- Pérez, A., y Ramos, G. (2014). La percepción de hombres y mujeres respecto a la conciliación vida laboral, personal y familiar: el caso de la Universidad de Valencia. *V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*. (Consultado 9, octubre, 2015)
Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/41214>
- Piotrkowski, C.S. y Hughes, D. (1993). Dual-erner families in context : Managinig family and work systems. En F. Walsh (Ed.), *Normal family processes* (2º Ed.)(185-207). New York: Guildford.
- Quintanilla Madero. (2003) *Personalidad madura. Temperamento y carácter*. México: Universidad Panamericana.

- Real Academia Española, Asociación de Academias de la Lengua Española. Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., Edición del Tricentenario. Madrid: Espasa, 2014. (Consultado 3, abril, 2015)
Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=HZnZiow>
- Rodríguez, M.C, Peña, J. V. y Torío, S. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers. Revista de sociología*, 95(1), 14-20. Recuperado de:
<http://papers.uab.cat/article/view/v95-n1-rodriiguez-pena-torio>
- Rojas, L. (2010) *La autoestima. Nuestra fuerza secreta*. Madrid: Ed. Espasa.
- Romero Marín, J. (2010). Estado, trabajadores y empleo femenino en los orígenes de la industria en la España contemporánea. *Mélanges de la Casa de Velázquez. Nueva serie* (40-2), 95-115.
- 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.
- Sánchez (2013) *Las Mujeres en la España del siglo XX. Una aproximación histórica hasta el franquismo*. Fundación Domingo Malagó. (Consultado 11, septiembre, 2014)
Recuperado de:
<http://lahistoriaenlamemoria.blogspot.com.es/2013/02/las-mujeres-en-la-espana-del-siglo-xx.html>
- Sánchez, P. y Bote, M., (2009). Familismo y cambio social. El caso de España. *Sociologías*, 11(21), 121-149. (Consultado 15, marzo, 2015) Recuperado de:
<http://www.scielo.br/pdf/soc/n21/07.pdf>
- Sharma, J., Dhar, R. L., & Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275. (Consultado 11, octubre, 2016) Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.010>
- Schneider, T., Rench, T., Lyons, J. y Riffle, R. (2011). The Influence of Neuroticism, Extraversion and Openness on Stress Responses. *Stress and Health*, 28, 102-110. (Consultado 3, septiembre, 2015) DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1409>

- Segado, S., Osca, A. y López, A. (2013). Trabajo Social con familias y conflicto familia-trabajo/Social Cuadernos de trabajo social, 26(2), 253-264. (Consultado 14, octubre, 2015) Recuperado de:
<http://search.proquest.com/openview/01dd6a2924ababa175f8d5bebffcf466/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55423>
- Sellés, J. F. (2013). *Los tres agentes del cambio en la sociedad civil: familia, Universidad y empresa*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.
- Selva, C., Pallarès, S., y González, M. D. (2013). Una mirada a la conciliación a través de las mujeres deportistas. *Revista de psicología del deporte*, 22, 69-76. (Consultado 4, octubre, 2015)
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2351/235127552010.pdf>
- Sharma, J., Dhar, R. L., & Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275.
(Consultado 12, febrero, 2017)
Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.010>
- Simonton, D.(1998. *A History of European Women's Work: 1700 to the present*. Nueva York : Routledge.
- Sparreboom, T. (2014). Gender equality, part-time work and segregation in Europe, *International Labour Review*, 152(2), 245-268. (Consultado 14, octubre, 2015)
Recuperado de: <http://www.nikk.no/en/news/gender-segregation-in-labour-market-leads-to-part-time-culture/>
- Tatjer, M. (2002). El trabajo de la mujer en Barcelona en la primera mitad del siglo XX: lavanderas y planchadoras. *Scripta Nova: revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, 119 (6). (Consultado 14, diciembre, 2014) Recuperado de:
<http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119-23.htm>
- Texeidor, M.J., y Hernández, T. (1998). El trabajo de la mujer en las labores del tabaco. La fábrica de Valencia (1887-1914). *Cuadernos de Geografía*, 64, 339-354.
(Consultado 22, enero, 2015)
Recuperado de: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/31012/339-354.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Torns, T. (2001, octubre). La doble presencia: ¿Una propuesta para lograr la conciliación? *Jornadas Doble jornada, doble presencia*. Pamplona. España
- Ulloa P., (2016) *Guía para trabajar la sensibilización sobre conciliación con la comunidad escolar. Proyecto "Hora de conciliar"*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid: ARHOE.
- Veira, J. L. (2007). *Las actitudes y los valores sociales en Galicia*. Galicia: Gesbiblio.
- Vera, J. J. (2009). Género y conciliación de la vida familiar y laboral. En Edit.um. (Eds.), *Conflicto o conciliación entre demandas familiares y laborales* (pp. 91-93). Murcia. España: Compobell.
- Vera, J. J., y Martín, M.P. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de psicología*, 25(1), 142-149. (Consultado 1, octubre, 2015) Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v25/v25_1/16-25_1.pdf
- Viguer, P. y Serra, E. (2008). Nivel socioeconómico y calidad del entorno familiar en la infancia. *Anales de psicología*, 12(12), 197-205. (Consultado 14, junio, 2016) Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v12/v12_2/08-12-2.pdf
- Wollstonecraft, M. (2005). *Vindicación de los derechos de la mujer*. AKAL. (Consultado 14, octubre, 2015) Recuperado de: <http://www.akal.com/libros/VindicaciOn-de-los-derechos-de-la-mujer/9788470904646>

ANEXOS



ANEXO 1. HOJA INFORMATIVA DEL ESTUDIO

HOJA INFORMATIVA DEL ESTUDIO

“ESTUDIO DE LA CONCILIACIÓN DEL ÁREA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL EN ENFERMERAS/OS HOSPITALARIOS CON CARGAS FAMILIARES”

Este trabajo surge de la necesidad de conocer cómo y en qué grado compatibilizan las enfermeras/os su vida personal, laboral y familiar así como las estrategias y los recursos utilizados para ello, en el ámbito personal, familiar y el laboral.

El objetivo de este estudio sería analizar cómo se realiza dicha conciliación y las demandas y necesidades que puedan surgir al respecto, a través de una encuesta de opinión que nos proporcione un análisis de la conciliación personal, familiar y laboral en enfermeras y enfermeros de cuatro hospitales de referencia de la Región de Murcia. Analizaremos no solo las medidas de conciliación desde el puesto de trabajo sino también las que parten de de cada individuo y familia.

Condiciones para la participación: Puede participar en el estudio si tiene al menos un año de antigüedad en el centro hospitalario donde trabaja actualmente.

Beneficios derivados de su participación en este estudio: Su participación nos ayudara a analizar las necesidades existentes e intentar contribuir a emerger situaciones problemáticas que faciliten el análisis de propuestas en materia de conciliación.

Participación voluntaria: Su participación será totalmente voluntaria.

Costes-compensaciones: Su participación no tendrá coste alguno para usted.

Confidencialidad: Los datos obtenidos son analizados globalmente, no figuran datos personales y los cuestionarios serán destruidos tras su análisis.

ANEXO 2. CUESTIONARIO UTILIZADO EN EL ESTUDIO



Facultad Enfermería. Dpto. de Enfermería

CUESTIONARIO SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Rogamos su colaboración para el desarrollo de un trabajo de investigación, cumplimentando este cuestionario. No hay respuestas correctas ni incorrectas, solo que se adecuen más o menos a sus circunstancias. El cuestionario es anónimo y, en cumplimiento de la normativa correspondiente, respeta en todo momento la confidencialidad de sus encuestados en la entrega y recepción del documento. Gracias

1.-Edad: _____

2.-Sexo 1 Mujer. 2 Hombre.

3.-Estado civil actual:

1 Soltera/o. 2 Casada/o o Pareja de hecho.

3 Viuda/o. 4 Divorciada/o o separada/o.

4.-Estudios realizados de postgrado: (Señale las que considere).

1 Especialidad de Enfermería. 2 Máster universitario. 3 Doctorado.

5.-Indique su situación laboral:

1 Estatutaria fija/o. 2 Interina/o. 3 Contratada/o eventual.

6.-Número de años de antigüedad en este hospital: _____

7.- Si tiene dificultad para realizar cursos de formación, indique cual:

1 Falta de tiempo. 2 No me facilitan el nº horas empleadas. 3 Falta cursos on line



Facultad Enfermería. Dpto. de Enfermería

15.-Si recibe ayuda en el cuidado de su familiar dependiente, indique de qué tipo es esta ayuda:

- 1 Mi familiar acude a un centro de día.
- 2 Tengo contratada una persona para su cuidado.
- 3 Me ayudan familiares y/o amigos.
- 4 Recibo ayuda del estado (viene una persona a realizar tareas/ cuidados).
- 5 Recibo ayuda económica del estado.

16.-En caso de necesitarlo, ¿qué servicio de cuidado utiliza para atender a sus hijos durante su jornada laboral? (Señale las que considere).

(Los datos deben referirse a una semana normal, omitiendo vacaciones escolares, enfermedades de los niños y otras circunstancias especiales, debe excluirse el colegio)

- 1 Servicios especializados en la asistencia a niños (incluye niñeras o guarderías).
- 2 Los niños están atendidos por mi cónyuge o pareja que vive también en la vivienda.
- 3 Los niños están atendidos por familiares, vecinos, amigos, sin que exista una contraprestación económica por ello.
- 4 Otros: _____

17.- ¿Con quien comparte las tareas habituales de casa? (Señale las que considere).

- 1 Con mi pareja y/o hijos.
- 2 Tengo una persona contratada.
- 3 Con familiares y/o amigos.
- 4 Las realizo yo sola/o.



Facultad Enfermería. Dpto. de Enfermería

18- En caso de tener pareja, valore de 1 a 5 la implicación de su pareja en las tareas, desde 1: IMPLICACIÓN NULA hasta 5: IMPLICACIÓN MAXIMA.

Marque la casilla con la puntuación que considere.

Implicación de su pareja	1	2	3	4	5
1 Educación de hijos (ayuda en deberes, reuniones escolares...).					
2 Cuidado de hijos/ persona dependiente (aseo, alimentación...).					
3 Desplazamientos y acompañamiento de hijos (actividades extraescolares, visitas a médicos...)					
4 Limpieza de la casa					
5 Cocinar					
6 Limpieza y cuidado de la ropa					
7 Control de los gastos					
8 Relaciones familiares y amigos					

19- ¿Considera que existe un reparto equilibrado del tiempo que dedica a usted misma/o, su familia y su trabajo, es decir, que concilia su vida personal, familiar y laboral?

1 Sí.

2 No.



Facultad Enfermería. Dpto. de Enfermería

20.-De las siguientes medidas de conciliación indique las que ha aplicado:

	Aplicadas
1 Permiso de maternidad/paternidad	<input type="checkbox"/>
2 Excedencia por cuidado de hijos/f. Dependiente	<input type="checkbox"/>
3 Reducción de jornada por cuidado de hijos/f. Dependiente	<input type="checkbox"/>
4 Permiso de lactancia	<input type="checkbox"/>
5 Ampliación de la baja laboral con el permiso de lactancia	<input type="checkbox"/>
6 Ausentarse del trabajo por emergencia familiar	<input type="checkbox"/>
7 Elección del turno de trabajo según posibilidades del centro	<input type="checkbox"/>
8 Flexibilidad en la hora de entrada o salida	<input type="checkbox"/>

21.-Indique que razones le impedirían solicitar una reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos: (Señale las que considere)

- 1 Los ingresos serían insuficientes.
- 2 Temor a perder mi ubicación.
- 3 Temor a perder mi puesto de trabajo.
- 4 No poder realizarme profesionalmente.

22.- ¿Qué problemas le dificultan mucho o bastante la conciliación de su vida personal, familiar y profesional? (Señale las que considere)

- 1 Falta de flexibilidad horaria en mi puesto de trabajo.
- 2 Dificultad para ausentarme de mi puesto por motivos familiares.
- 3 Descoordinación del horario laboral/escolar.
- 4 Tipo de turno.
- 5 Escasa ayuda en las tareas domésticas y/o cuidado de hijos.
- 6 Falta de plazas de guarderías o centros públicos.
- 7 Escaso tiempo libre para dedicarle a mi familia y a mi misma/o.
- 8 Dificultad personal para organizarme.



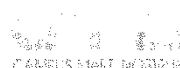
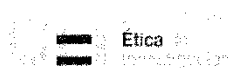
Facultad Enfermería. Dpto. de Enfermería

23.-Describa sus relaciones familiares y laborales, puntuando cada pregunta, valorando desde 1: TOTAL DESACUERDO hasta 7: TOTAL ACUERDO.

Relaciones familiares y laborales	1	2	3	4	5	6	7
Escala familia-trabajo. (Delgado et. Col. 2011)							
1 Si faltó algún día de casa las tareas domésticas siempre se quedan sin hacer.							
2 Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí.							
3 Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas.							
4 Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí solos.							
5 Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo.							
6 A menudo necesitaría estar en el centro y en casa a la vez.							
7 Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar.							
8 Estoy satisfecha/o con el tiempo que dedico a mi familia.							
9 Estoy satisfecha/o con el tiempo que dedico a mi trabajo.							
10 Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles.							
11 Después del trabajo, llego a casa demasiado cansada/o para hacer lo que me gustaría.							

ANEXO 3. AUTORIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

UNIVERSIDAD DE MURCIA
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



INFORME DE LA COMISIÓN DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Jaime Peris Riera, Catedrático de Universidad y Secretario de la Comisión de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia

CERTIFICA:

Que D^a. Nuria Martínez López ha presentado la Tesis Doctoral titulada "*Estudio sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en profesionales de enfermería hospitalarios de la Región de Murcia*", dirigido por la Dr^a. D^a. M^a. José López Montesinos, Dr^a. D^a. Florentina Pina Roche, Dr^a. D^a. Matilde Campos Aranda, a la Comisión de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia.

Que dicha Comisión analizó toda la documentación presentada, y de conformidad con lo acordado el día 14 de mayo de 2015¹, por unanimidad, se emite INFORME FAVORABLE.

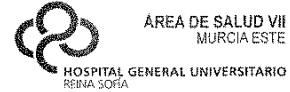
Y para que conste y tenga los efectos que correspondan, firmo esta certificación, con el visto bueno del Presidente de la Comisión, en Murcia a 8 de julio de 2015.

Vº Bº
EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN
DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Fdo.: Antonio Juan García Fernández

¹ A los efectos de lo establecido en el art. 27.5 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del P.A.C. (B.O.E. 27-11), se advierte que el acta de la sesión citada está pendiente de aprobación

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO REINA SOFÍA DE MURCIA



CONFORMIDAD DE LA DIRECCIÓN DEL HOSPITAL REINA SOFÍA, ÁREA DE SALUD VII DE MURCIA

Examinada la solicitud para la realización del proyecto de investigación, y la documentación adjuntada, con el visto bueno de la Comisión de Investigación, D.^a María Jesús Ferrández Cámara, directora médica del Hospital General Universitario Reina Sofía, Área de Salud VII de Murcia

AUTORIZA

La realización en esta centro del proyecto de investigación:


Estudio sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en profesionales de enfermería, hospitalarios, de la Región de Murcia

Que realizará, como investigadora principal, D.^a Nuria Martínez López, enfermera del Hospital.

Murcia, a 27 de febrero de 2015

DIRECTORA MÉDICA

 Consejería Sanitario
 Hospita Direct.
 María Jesús Ferrández Cámara

V. B.º COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

 Consejería de Sanidad y Política Social
 Servicio Murciano de Salud
 Hospital General Universitario Reina Sofía
 Francisco Miguel González Valverde

ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SANTA LUCIA. CARTAGENA. MURCIA



Cartagena, 28 de enero de 2014

La **Comisión de Investigación del Área 2 de Salud** ha revisado la documentación correspondiente al Trabajo de Tesis Doctoral, presentado por D^a Nuria Martínez López, Enfermera del H. G. Reina Sofia Lucía, titulado:

"ESTUDIO SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA HOSPITALARIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA"

Tras su revisión atenta se ha acordado la siguiente valoración del proyecto:

- a) No existe ninguna objeción para la realización del citado Trabajo en el HGUSL.



Fdo.: Pablo Conesa Zamora
Presidente de la Comisión de Investigación



Hospital General Universitario
Santa Lucía
C/ Mezquita s/n, Paraje los Arcos
Barrio de Santa Lucía, 30202 - Cartagena - Murcia

ANEXO 6. AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR GERENTE ÁREA I HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LA ARRIXACA. MURCIA



Fecha: Murcia a 13 de enero de 2015

De: Dr. D. Domingo Coronado Romero
Director Gerente Hospital Clínico Universitario Virgen de la Arrixaca, Área I Murcia Oeste

N/Ref. DCR/LH

D^a Nuria Martínez López
C/ Mariano Rojas nº 11 Bajo
30150 La Alberca - Murcia

Estimada Nuria:

En contestación a su solicitud para la autorización de realización del estudio de enfermería sobre "Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en Profesionales de Enfermería Hospitalarios de la Región de Murcia", que consiste en la realización de una encuesta a profesionales de Enfermería y dado que no precisa evaluación por el Comité Ético de Investigación Clínica de este Hospital, le comunico que por esta Gerencia no hay inconveniente en su autorización.

Le recordamos que deberá hacernos llegar una copia del estudio una vez concluido, a la Gerencia de este Hospital ya que resulta de gran interés para nosotros.

Las personas con las que deberá contactar en el Hospital, son D. Pablo Vigueras Paredes, Jefe de Servicio de Asesoría Jurídica, para la firma del documento de confidencialidad en el teléfono 968 369 666, así como D. Luis Martos García, Supervisor de la Unidad de Formación Continuada, teléfono 968 369 680.

Un cordial saludo,



D^o. Domingo Coronado Romero
Director Gerente Área I Murcia Oeste
Hospital Clínico Universitario Virgen Arrixaca

ANEXO 7. AUTORIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO MORALES MESEGUER. MURCIA



JESÚS LEAL LLOPIS, SUPERVISOR DE INVESTIGACIÓN ÁREA VI.
SERVICIO MURCIANO DE SALUD


A través del Director Gerente del Área VI, se ha solicitado la autorización para realizar el estudio titulado "ESTUDIO SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA HOSPITALARIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA" por parte de D.ª Nuria Martínez López y bajo la dirección/supervisión de Dra. M.ª José López Montesinos y Dra. Florentina Pina Roche, profesoras Departamento de Enfermería de la Universidad de Murcia.

El estudio tiene como objetivo: Conocer cómo y en qué grado compatibilizan las enfermeras/os su vida personal, laboral y familiar así como las estrategias y los recursos utilizados para ello, en el ámbito familiar y el laboral y solicitan realizar una entrevista/encuestas a los profesionales de Enfermería del Hospital General Universitario "Jose M.ª Morales Meseguer".

Una vez revisada la documentación enviada, se emite **informe favorable para la realización de dicha investigación.**

Murcia a 02 de febrero de 2015

Visto Bueno: Director Gerente
EL DIRECTOR GERENTE
D.º Tomás Salvador Fernández Pérez



Jesús Leal Llopis
Supervisor de investigación



