

“Conciliación vida laboral-vida familiar y Ajuste al entorno de trabajo”

Alumna: Jennifer Montesdeoca Rodríguez

Tutora: Gladys María Rolo González

“Trabajo de Fin de Grado de Psicología.

Facultad de Psicología y Logopedia.

Universidad de La Laguna.

Curso académico 2018-19.

Índice

| | |
|-------------------------|----|
| 1. Resumen | 3 |
| 2. Introducción | 4 |
| 3. Método | 13 |
| 3.1 Participantes | 13 |
| 3.2 Instrumento | 15 |
| 3.3 Procedimiento | 16 |
| 4. Resultados | 18 |
| 5. Discusión..... | 21 |
| 6. Bibliografía | 24 |

1. Resumen

La doble jornada, el trabajo flexible, rol personal y al rol laboral, la flexibilidad son algunos de los términos de la actualidad en el mundo laboral. Surgiendo de ahí esta investigación.

El objetivo esta es el análisis de la conciliación de la vida personal y la vida laboral de las personas trabajadoras y su relación con el ajuste de la persona con su entorno laboral. Para ello, se realizó un cuestionario donde se unifico la escala de Satisfacción Laboral- S10/12, la escala Multidimensional de Ajuste Percibido Persona-Entorno de trabajo, la escala de Conciliación vida familiar-vida laboral y el cuestionario sociodemográfico y de condiciones laborales; para su posterior análisis estadísticos con el fin de comprobar las hipótesis planteadas. En el estudio han participado 306 trabajadores.

Los resultados han indicado que no hay una relación significativa en cuanto a las variables de conciliación y ajuste. Pero se ha encontrado que el ajuste persona-entorno es el que explica en mayor medida la satisfacción laboral. Aunque los resultados deben tomarse con cautela debido al tipo de muestra presente.

Se concluye con la necesidad de realizar una escala de conciliación vida personal-vida laboral con mayor validez y fiabilidad.

Palabras clave: Conciliación, Ajuste Persona-Trabajo, Vida Personal, Vida Laboral.

Abstract

The double shifts, flexible work, personal role and occupational role are among some of the issues in the current labour market. These aspects originate the present reserach. Its main goal is analyzing reconciliation of the personal and working life of the workers as well as their relationship to the adjustment of the person with the work environment. Therefore, a Labour Satisfaction questionnaire has been carried out by S10/12, the Multidimensional Scale of Perceived Adjustment of Person-Work environment, the Scale of Family Life-Working Life Reconciliation and a questionnaire on sociodemographic and

working conditions; for further statistical analysis in order to check the hypotheses. The study involved 306 workers. The results indicate that there is no significant relationship in terms of reconciliation and adjustment. However, it has been found that the person-environment adjustment is the one that explains the job satisfaction the most. Although the results should be taken with caution due to the type of sample, it concludes with the need to realize a scale of reconciliation for personal life-working life with greater validity and reliability.

Keywords: Balance, Person–Work fit, person life, work life

2. Introducción

Uno de los aspectos característicos del trabajo, es la interacción entre un nuevo empleado y su ambiente laboral, tal y como se plantea en la teoría basada en la importancia que posee el trabajo para los nuevos empleados y la existencia de diferencias individuales entre ellos de Pinzao, 1997. Para ello la capacidad del nuevo empleado para ejecutar las tareas del puesto, en la teoría está representada por las 'habilidades' que éste aporta. Estas habilidades se han de corresponder con los 'requerimientos' de las tareas que ha de ejecutar, para que se dé el ajuste desde el punto de vista de la organización (Dawis y Lofquist 1964).

En cuanto a la definición del ajuste persona-trabajo, Kristof (1996, citado en Chuang, Shen y Judge, 2016) delimita el término de manera general como la compatibilidad de un individuo con un trabajo específico. Otro autor, Edwards (1991, citado en Chuang, et al., 2016), lo define como el ajuste entre las demandas de un trabajo y las habilidades de un individuo (ajuste de demandas / habilidades), o las necesidades de una persona y los recursos proporcionados por el trabajo (necesidades – recursos).

Algunas revisiones teóricas sobre la Teoría de Ajuste desarrollada por Dawis y Lofquist destacan el papel importante del Modelo de los Rasgos o Factores, que plantea la existencia de diferencias individuales y grupales de forma que cada persona se caracteriza por poseer un conjunto de rasgos

psicológicos, siendo lo bastante estables una vez pasada la adolescencia (Tejedor, 2011). La estabilidad de los rasgos psicológicos en los que se centra la Teoría de Ajuste permite medir los rasgos relevantes para la vida profesional con garantías de predicción a medio y largo plazo. Al mismo tiempo, los puestos de trabajo o profesiones exigen que los trabajadores tengan ciertos rasgos y cierto nivel para desempeñarlos satisfactoriamente.

A los rasgos psicológicos individuales, se le añade el ajuste entre persona y ambiente, que tiene una larga tradición dentro del mundo laboral (Kulik, Oldham y Hackman, 1987). Según estos autores, una persona tendrá un mejor desempeño en el trabajo si se produce un ajuste entre lo que la persona demanda y lo que su trabajo le ofrece.

Algunos estudios han destacado el papel relevante de la congruencia entre persona y ambiente, y sus efectos en algunas variables destacadas como el bienestar personal y el rendimiento (Berrios y García, 2004).

La correspondencia entre individuos y entorno, o el ajuste de Persona-Entorno, ha sido un tema de investigación de interés para psicólogos industriales y organizacionales (Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson, 2005).

Unificando las diferentes investigaciones a lo largo de las últimas dos décadas, cuatro tipos de ajustes han surgido como los fenómenos más estudiados (Kristof-Brown y Guay, 2011): (1) ajuste persona-puesto de trabajo (ajuste PJ), (2) ajuste persona-organización (ajuste PO), (3) ajuste persona-grupo (ajuste PG), y (4) ajuste persona-supervisor (ajuste PS) (Kristof-Brown et al., 2005).

Para evaluar los diferentes tipos de ajustes Chuang et al. (2016) desarrollaron una escala multidimensional del Ajuste Percibido Persona-Entorno de trabajo (PPEFS), con el objetivo de evaluar: la consideración de las múltiples dimensiones del ajuste P-E, la integración de las teorías de ajuste de P-E, la evaluación simultánea de los efectos de las múltiples dimensiones, y el análisis de la función de cada una de las dimensiones implicadas. La

investigación que se presenta en este Trabajo Fin de Grado hace uso de la citada Escala elaborada por Chuang et al. (2016).

El aumento en el número de familias monoparentales y de familias con personas dependientes en las que ambos cónyuges trabajan en el mercado laboral externo, ha dado más protagonismo a las prácticas flexibles que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la forma en que dichas prácticas influyen en la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados (Pérez, 2015)

Spector (1997, citado en Jijena-Michel y Michel, 2011) define la satisfacción laboral como el grado en que la persona siente agrado por su trabajo, tiene incidencia en el bienestar personal e incluso en la satisfacción de la vida del empleado.

En un trabajo realizado por Kalliath y Brough (2008, citado en Figueroa y Urrutia, 2015) se remarca el logro satisfactorio que supone como experiencia en la vida de una persona poseer equilibrio entre su vida laboral y personal, haciendo uso de todos los ámbitos que componen ambas. Para ello se requiere de recursos como son energía personal, tiempo y compromiso bien distribuidos. La finalidad del equilibrio es alcanzar un compromiso total en el desempeño de cada rol, con la dedicación necesaria para responder de manera óptima al rol personal y al rol laboral.

Por un lado, es importante remarcar el trabajo realizado por Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez (2008), en el que se establece la relación negativa en cuanto a que la persona participa en uno de los roles siendo éste un obstáculo para la ejecución del otro, lo que provoca en la persona tensión y disminuye su satisfacción y bienestar percibido.

Por otro lado, Greenhaus y Powell (2006) plantean que la relación es positiva cuando las personas tienen la posibilidad de pasar más tiempo con su familia que en el trabajo, percibiendo mayor calidad de vida que las personas que le dedican más tiempo al trabajo.

Las personas ante la situación de tener que decidir entre su vida laboral o familiar, y las consecuencias que esto conlleva, en muchas ocasiones deriva en un conflicto intra-rol, al no poder conciliar ambos papeles. Viéndose de esta manera perjudicada su salud física y psicológica, la satisfacción vital y el bienestar familiar en general (McNall, Niccklin y Masuda, 2009).

Estos aspectos provocan desde el punto de vista organizacional, la disminución en la satisfacción laboral (Carlson y Kacmar, 2000), y el compromiso afectivo (McNall et al., 2009). Todo esto se traduce en una situación con extensas jornadas laborales, sobrecarga de trabajo y falta de apoyo organizacional, afectando al bienestar del trabajador haciéndose evidente en conflictos de trabajo-familia.

Actualmente un nuevo enfoque dentro del estudio de la conciliación y la satisfacción laboral remarca el término de enriquecimiento trabajo-familia, el cual hace referencia a la multiplicidad de roles, pudiendo llegar a producir sinergias positivas en la persona, de tal forma que el desempeño de un rol por parte del empleado (en su trabajo o en la familia) genera más energía y recursos para otros roles que, en su conjunto, mejoran la calidad de vida del empleado (Pérez et. al., 2015).

El conflicto de rol se diferencia del enriquecimiento de trabajo-familia, en que el primero deriva de la escasez de recursos, mientras tanto el otro es derivación de la perspectiva de la acumulación de roles. Hay enriquecimiento cuando los recursos obtenidos en un rol mejoran el rendimiento del otro, directa o indirectamente de manera positiva. En esta línea la acumulación de roles no supone una pérdida de recursos o energías sino más bien una ganancia que puede utilizarse en los diferentes roles de madre/padre y/o trabajador/a (Pérez et. al., 2015).

Cuando una empresa consigue realizar una gestión adecuada de la conciliación de la vida laboral-familiar y la persona se siente conforme con ellas el éxito en esta medida es evidente, tanto a nivel económico, familiar como personal del propio trabajador/a. Traduciéndose en una mejora de la satisfacción laboral, un mayor compromiso con la organización, la disminución

en el nivel de estrés, una mejor adaptación a los cambios, y menor conflicto trabajo-familia; esto se vería reflejado en el rendimiento y en la productividad de la organización (Jiménez, et. al., 2009). En el caso de las mujeres esta situación produce una doble jornada.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la resistencia al cambio de los varones con respecto a su rol productivo (Rojas, 2019), son algunas de las explicaciones a la doble jornada de la mujer en el Siglo XXI. Esta asunción de roles, viene de generaciones pasadas donde España vivía bajo la fuerte influencia católica, donde era el rol de la mujer ser la cuidadora.

Ante esta situación Ayree (2005, citado en Martínez-Pampliega, Ugarte, Merino y Herrero, 2019) y Alpert (2010, citado en Martínez-Pampliega, Ugarte, Merino y Herrero, 2019) se encontraron que la relación entre la carga de trabajo remunerado y el trabajo familiar supone una sobrecarga de roles. Esta sobrecarga es definida en ocasiones como una percepción de la gran cantidad de cosas que hay que hacer y no poseer el tiempo suficiente para hacerlas.

Se observaron tras diversas investigaciones sobre el trabajo familiar que las tareas familiares no consistían simplemente en realizar tareas asignadas, sino que detrás había responsabilidad y planificación. Esta situación suponía dos roles diferentes, donde se encontraban el rol ejecutor y el rol organizador. Tal y como plantearon Spitz (1991, citado en Maganto, Etxeberría y Porcel 2010) y Thomson y Walter (1991, citado en Maganto, Etxeberría y Porcel 2010)

Posteriormente se les dio visibilidad a estos roles asumiendo que eran necesarios para la responsabilidad de todas las actividades y tareas requeridas para alcanzar un resultado satisfactorio (Mereder, 1993).

Esta situación supone una sobrecarga, la cual repercutirá en el tiempo que uno de los progenitores le dedique al cuidado de los hijos/as y/o personas dependientes, viéndose reflejado en las responsabilidades que éste asume como progenitor (Maganto, Etxeberría, y Porcel,2010).

Esta sobrecarga lleva consigo fatiga y agotamiento, las cuales influyen directamente en las demandas familiares, el estado anímico y las reacciones

emocionales, por lo que indirectamente se harán valoraciones negativas sobre la familia (Maganto et al. 2010).

Según la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), las mujeres dedican una media de 4h. y 4 min. a la familia y al hogar, mientras que los hombres dedican solo 1h. y 50 min. (INE, 2017). En términos generales las mujeres siguen implicándose más en las tareas del hogar y en el cuidado de la familia que los hombres (González y Jurado-Guerrero, 2009).

Undurraga (2013) plantea que las demandas que le supone a la mujer la conciliación trabajo-familia se experimentan diferentes dependiendo del grupo al que pertenezca. Aquellas mujeres que tienen una ocupación más autónoma y mejor remunerada tienen más posibilidades de negociar las medidas de conciliación con sus empleadores, y la posibilidad de tercerizar en servicios de trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes.

Esta situación desencadena en muchas ocasiones en perfiles de mujeres que repiten el rol, ya que suelen ser ellas las encargadas de esos servicios tercerizados.

Este hecho incide notablemente en las trayectorias profesionales de las mujeres, tanto en cuanto a los ámbitos de inserción escogidos, como a las posibilidades de promoción y ascenso (Villalba, 2018). Además, de la evidente división sexual del trabajo remunerado asignado a mujeres y hombres.

La concentración de las mujeres y de los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho empírico fundamental en la distribución de la ocupación que está estrechamente ligado a las condiciones laborales, como la retribución salarial o la jornada laboral (Cáceres et al., 2004).

En el mercado laboral existe una segregación horizontal –hombres y mujeres trabajan en distintos sectores–, y vertical –ellos ocupan los puestos de categoría superior–, siendo los hombres los miembros de grupos privilegiados, siendo todo ello causa de las diferencias de género en las condiciones de empleo y en la exposición a riesgos laborales (Artazcoz, Escribà-Agüir y Cortès, 2004).

Esta discriminación estructural en relación con la promoción profesional de ambos sexos supone para las mujeres un corte potencial en cuanto a la maternidad y al rol tradicional que desempeñan en el reparto de los cuidados. Esta dinámica provoca peores trayectorias en las mujeres y menos posibilidades de promoción profesional (Rufián, 2018).

Ante esta situación nos encontramos que en muchas ocasiones son los propios empresarios los que propician la discriminación ante los procesos selectivos cuya tendencia es elegir hombres en lugar de mujeres, las cuales podrían pedir permiso de maternidad o ejercer su derecho de conciliación para atender sus responsabilidades familiares. Pero, también, muchas mujeres prefieren no optar a otros puestos de responsabilidad y prestigio por no poder compaginarlo con sus responsabilidades familiares (Rojas, 2019). Este hecho no puede separarse de la segregación ocupacional, donde hay actividades claramente feminizadas o masculinizadas.

El artículo 17.4. de la Ley de Igualdad, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, plantea medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate (BOE núm. 71, 2007).

Las leyes juegan un doble papel en la sociedad, reflejando que el objetivo de esa ley está lejos de ser una realidad actualmente, y marca el camino que hay que recorrer para que la conciencia colectiva de la sociedad española alcance la conciliación familiar (Prieto y Guzmán, 2013).

En cuanto al ámbito europeo, las políticas de conciliación han sido recogidas e integradas gracias al Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor el 1 de mayo de 1999, el cual supuso la constitución por primera vez del principio de igualdad de trato y de oportunidades. Las políticas de conciliación que se implantaron tras el Tratado de Ámsterdam se pudieron llevar a cabo gracias a que en un primer momento se incorporó el Acuerdo de Política Social al

Tratado, siendo de gran importancia la integración del Título VIII de la Estrategia de Luxemburgo y de Lisboa con entrada en vigor el 1 de diciembre de 2009 (Rojas, 2019). Este Título reconoce el carácter jurídico vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyendo un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros (Rodríguez, 2016).

El objetivo de estas políticas era la creación de “dos sustentadores” donde varones y hembras se dediquen al trabajo remunerado (Rojas, 2019). Aunque esto no representó lo mismo para todos los países miembros de la UE.

Por un lado, nos encontramos con países donde las empresas apuestan por horarios flexibles, como es el caso de Finlandia, Suecia, Alemania y Dinamarca, que gracias a esta flexibilidad disfrutan de una conciliación laboral más sencilla. Asimismo, Suecia tiene unos permisos de maternidad y paternidad que superan la media de la Unión Europea con 27,7 semanas de permiso por maternidad.

En contraposición encontramos países como Portugal o España donde las políticas de conciliación aún están a la cola, y no se terminan de aplicar en las organizaciones. A pesar de la existencia de leyes, ante esta situación son las empresas las que ejecutan estas medidas, estableciendo ellas sus propias pautas de actuación.

Por todo ello, el término que toma importancia es el de corresponsabilidad familiar, entendido como el patrón de comportamientos e interacciones que intervienen en el reparto, distribución y consenso de los roles y tareas familiares de los miembros de la familia (Maganto, Bartay y Etxeberría, 2010). Este término conlleva que ambas personas se responsabilicen de las tareas domésticas, el cuidado de menores o de personas dependientes. El término también es acuñado por Maganto et al. (2010), quienes plantean que no se trata de asumir aquello que nos pertenece dentro de la familia, sino que se trata de tener una actuación coordinada y asumir la responsabilidad compartida.

Esta corresponsabilidad familiar se entiende como una idea que forma parte de un concepto mayor, como es la corresponsabilidad social; donde el mayor desafío es atender adecuadamente las responsabilidades familiares y las laborales, dejando de lado la idea de que es un problema privado. Se externaliza y generaliza la necesidad de una corresponsabilidad social para alcanzar la conciliación familiar-laboral.

Ante esta situación nos encontramos nuevamente las barreras culturales, de roles de género, y estructurales (Penalva, 2019). Tal y como plantean las políticas europeas para poder alcanzar una mejora de la corresponsabilidad familiar, hay que fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar (Rojas, 2019).

Dada la relevancia de la conciliación de la vida personal y laboral, viéndose reflejada en el ámbito político nacional e internacional, y a su vez en las repercusiones que esto tiene en los/as trabajadores/as, se considera interesante fundamentar el objetivo general de este trabajo de fin de grado en el análisis de la conciliación de la vida personal y la vida laboral de las personas trabajadoras y su relación con el ajuste de la persona con su entorno laboral.

Por ello se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

H1: Se espera encontrar una relación significativa entre el género del trabajador y la conciliación familiar, siendo positiva para los hombres y negativa para las mujeres.

H2: Se espera encontrar que los trabajadores tengan un mayor ajuste persona entorno laboral que las trabajadoras.

H3: Se espera encontrar una relación negativa y significativa entre las personas con mayores cargas familiares y la satisfacción laboral, en función del género.

H4: Se espera que la variable conciliación laboral y el ajuste persona-entorno contribuyan a explicar de la satisfacción laboral.

3. Método

3.1 Participantes

Esta investigación se realizó con una muestra de 306 trabajadores/as, 176 mujeres y 130 hombres de la Isla de Tenerife y Gran Canaria. La media de edad de los participantes era de 38,4 años ($DT=11,201$), estando la mayoría de los participantes entre los 21 a 28 años. En cuanto al estado civil el 31,4 % estaba soltero/a, el 32% casado y el 29,4% en pareja

El 52,6% de la muestra no tenía ningún hijo/a ni persona dependiente a su cargo; 39,5% tenía una persona menor de edad y/o mayor a su cargo, y 6,7% tenía 2 o más personas a su cargo.

El nivel de estudio de la muestra se distribuyó en porcentajes tal y como se observa en las columnas de la Tabla 1.

Tabla1. Distribución de la muestra en los diferentes niveles de estudio.

| Nivel de estudios | Educación primaria | E.S.O | Bachiller | Ciclo Formativo de Grado Medio | Ciclo Formativo de Grado Superior | Estudios Universitarios | Estudios de posgrado |
|-------------------|--------------------|-------|-----------|--------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------------|
| % | 8,8 | 4,9 | 16,0 | 10,8 | 17,3 | 27,5 | 14,7 |

El 14,1% de la muestra estudiaba a la vez que trabajaba frente al 85,9% que solo trabajaba. Dentro de los trabajadores/as encontramos los diferentes sectores de trabajo de la muestra, los cuales se observan distribuidos en la gráfica de barras de la Figura 1.

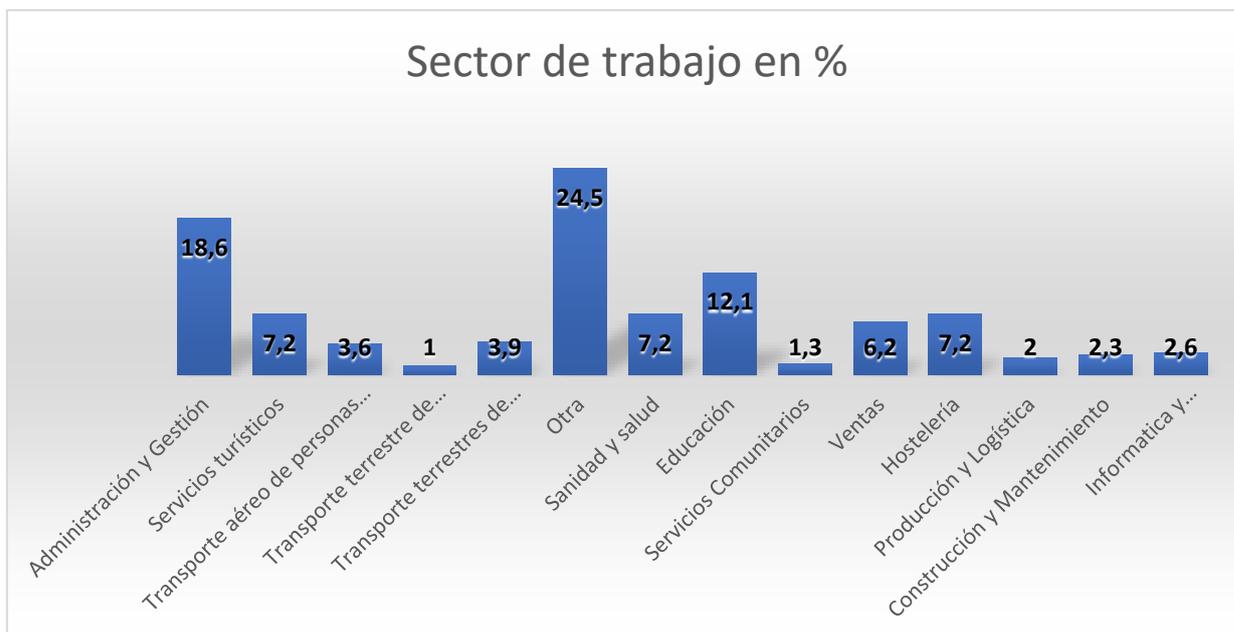


Figura 1. Presencia de los trabajadores/as de la muestra en los diferentes sectores.

Los tipos de contratos que tenían los participantes se distribuía tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2. Tipo de contrato de los trabajadores

| Tipo de contrato | Indefinido a tiempo completo | Indefinido a tiempo parcial | Temporal a tiempo completo | Temporal a tiempo parcial | Contrato en practicas | Autónomo/a | Otro |
|------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------|------------|------|
| % | 44,8 | 8,8 | 15,7 | 9,5 | 5,6 | 5,9 | 9,8 |

Las categorías jerárquicas que más destacaban en la muestra son la de empleado/a representando el 74,2% de la muestra y los mandos intermedios (responsables, jefes de unidad o sección) con el 15,4%; a continuación, los supervisores o capataz que representaban el 5,2% y a los Directivos/as con el 3,9%.

En cuanto a las condiciones laborales el porcentaje que representaba a los trabajadores según el tipo de horario laboral (tabla 3) y la jornada (tabla 4) que tenía, se encuentran distribuidas en las columnas de las siguientes tablas:

Tabla3. Porcentaje según el horario laboral

| Horario laboral | | | | |
|-----------------|---------|--------|-----------|------|
| | Partido | Mañana | Rotatorio | Otro |
| Porcentaje | 12,4 | 46,4 | 27,1 | 13,7 |

Tabla 4. Porcentaje según el tipo de jornada laboral

| Tipo de jornada laboral | | | | | |
|-------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|------|
| | Jornada continua | Jornada partida | Jornada parcial | Trabajo por turnos | Otro |
| Porcentaje | 63,4 | 9,2 | 9,2 | 16,3 | 2 |

3.2 Instrumento

Se utilizó un instrumento que comprendía las siguientes escalas:

- 1) Cuestionario de Datos Socio-demográficos y Laborales: se elaboró un cuestionario dividido en dos partes, la primera centrada en los datos personales del trabajador/a como sexo, edad, estado civil, número de hijos/as a su cargo, número de familiares mayores o dependientes a su cargo, nivel de estudios, etc. La segunda parte del cuestionario estaba centrado en los datos laborales como jornada laboral, horario de trabajo, categoría jerárquica, sector de trabajo, antigüedad en el sector y en la organización/empresa, tipo de contrato, etc.
- 3) Escala de Conciliación vida familiar-vida laboral: para su elaboración se utilizó la Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal (IV/2010) del Instituto Vasco de Estadística. La Escala constó de 13 ítems separados en 3 subescalas: la primera de ellas con 3 ítems de respuesta múltiple con 5 anclajes, centrada en la posibilidad de tener a su cargo menores y/o personas dependientes, con una escala de respuesta múltiple cuyos anclajes hacían referencia a la persona encargada principalmente del

cuidado del menor/persona dependiente (a) el cónyuge o pareja, (b) familiares/amigos sin remuneración, (c) servicios especializados en la asistencia, (d) centros escolares, y/o (e) yo solo/a. La subescala 2, estaba formada por 4 ítems de respuesta categórica donde se evaluaba la carga temporal semanal que se dedica al trabajo remunerado, al trabajo doméstico, al cuidado de hijos/as y/o personas dependientes, y el tiempo personal. La tercera y última subescala, estaba formada por 6 afirmaciones sobre la implicación en aspectos relacionados con el trabajo, con una escala de respuesta tipo Likert desde 1 Totalmente en desacuerdo hasta 7 Totalmente de acuerdo.

- 4) Escala Multidimensional de Ajuste Percibido Persona-Entorno de trabajo, desarrollada por Chuang, Shen y Judge (2016). Mide el ajuste de la persona al entorno de trabajo de forma unidimensional o en 4 dimensiones: ajuste persona-puesto de trabajo, ajuste persona-organización, ajuste persona-grupo, y ajuste persona-supervisor. En esta investigación se utilizó como escala unidimensional formada por 26 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert desde 1: No hay ajuste hasta 7: Ajuste total.
- 5) Escala de Satisfacción Laboral - S10/12, desarrollada por Meliá y Peiró (1989). Es una escala centrada en la satisfacción con diferentes aspectos del trabajo. Consta de 12 ítems con una escala de respuesta tipo Likert desde 1 Muy Insatisfecho a 7 Muy Satisfecho.

3.3. Procedimiento

En primer lugar, se realizó la traducción de la Escala Multidimensional de Ajuste Percibido Persona-Entorno de trabajo, siguiendo las indicaciones de Muñiz, Elosua y Hambleton (2013). Los ítems fueron traducidos del inglés al español y de vuelta al inglés por dos especialistas independientes, para comprobar el grado de coincidencia con los ítems de la versión original.

En segundo lugar, se elaboró la Escala de datos socios demográficos y laborales, y la Escala de Conciliación vida familiar-vida laboral. Tras el visto bueno del equipo que conformaba la investigación, se procedió a recoger la

muestra de trabajadores/as, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las personas que la cumplimentaban.

En tercer lugar, se elaboró una escala unificada con dos formatos, online y en papel. Para el formato online se utilizó el Formulario de Google, que se difundió entre las/los participantes a través de redes sociales, concretamente por Twitter, Facebook y WhatsApp a los contactos más cercanos, donde destacaban la familia extensa y los grupos de personas trabajadoras de la Isla de Gran Canaria y Tenerife. La difusión en redes sociales siempre iba acompañada de un texto, donde se explicaba la finalidad del trabajo, por quién estaba coordinado y el departamento que lo gestionaba, al igual que el carácter voluntario de la respuesta, su carácter anónimo, la posibilidad de abandonar la encuesta cuando lo desearan, y que la duración de su cumplimentación era aproximadamente de 15 minutos. Para poder realizar el formulario de Google y asegurarse de la fiabilidad de una sola respuesta por persona, era necesario tener un usuario Gmail con el que se iniciaba sesión en Google fórmulas. Al inicio de dicho formulario se mostraba las instrucciones generales para su correcta contestación.

La otra forma de elaboración y recogida de datos fue a través de una versión imprimible para realizarlo en formato papel y lápiz. Dicho cuestionario recogía en la primera página la descripción adaptada de las instrucciones generales, siendo similar a la que aparecía en el formulario de Google. Se solicitaba en este formato firma y fecha de consentimiento informado. Todos los cuestionarios eran anónimos y de respuesta obligatoria.

El grupo de profesionales que recogían los datos de la muestra realizaron 25 cuestionarios en formato online y 25 en formato papel y lápiz, recogiendo un total de 362 cuestionarios.

El pase de los cuestionarios en formato papel se inició el 28 de marzo del presente año y, posteriormente, el 8 de abril fue la fecha de inicio de difusión del enlace del cuestionario online, siendo la fecha límite el 7 de mayo en ambos tipos de recogida de datos. Cabe destacar que los formularios en papel se entregaban personalmente a las/los participantes, y se les solicitaba

su devolución en un máximo de dos días, dándoles la posibilidad de llevárselos a casa o contestarlo en ese momento estando la/el investigador/a presente.

Una vez cerrado el plazo de recogida de datos, se inició el vaciado de datos y la elaboración de la base de datos con el programa Excel y, el posterior análisis de los mismos se llevó a cabo mediante el paquete estadístico de IBM “Statistical Package of Social Sciences” (SPSS) versión 23 para Windows.

4.Resultados

En primer lugar, se realizó el análisis de los estadísticos descriptivos y la consistencia interna de cada una de las variables que se utilizaron en esta investigación. La fiabilidad de las escalas se midió mediante el Alpha de Cronbach, destacando las variables de Ajuste Persona-Entorno con un $\alpha=.964$ y de Satisfacción laboral con un $\alpha=.927$. Como se observa en la Tabla 5, la consistencia interna del resto de las variables no es muy buenas, igual o inferior a ,546.

Tabla 5.
Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las variables del estudio.

| Variable | <i>M</i> | <i>DT</i> | Min. | Max. | α |
|-----------------------------|----------|-----------|------|------|----------|
| 1.Carga Familiar | ,562 | ,666 | 0 | 3,00 | ,460 |
| 2.Trabajo Remunerado | 2,598 | ,676 | 1,00 | 3,00 | ,443 |
| 3.Tiempo Personal | 1,562 | ,651 | 1,00 | 3,00 | ,443 |
| 4.Tiempo Tareas Casa | 1,692 | ,685 | 1,00 | 3,00 | ,418 |
| 5.Problemas de Conciliación | 3,328 | 1,482 | 1,00 | 7,00 | ,546 |
| 6.Ajuste Persona-Entorno | 4,985 | 1,170 | 1,38 | 7,00 | ,964 |
| 7.Satisfacción Laboral | 5,022 | 1,256 | 1,00 | 7,00 | ,927 |

A continuación, se procedió a analizar de manera más específica las diferentes hipótesis planteadas en el Trabajo de Final de Grado, comenzando por correlacionar las variables.

Con la finalidad de determinar la existencia de relaciones entre las variables de la investigación: Carga Familiar, Trabajo Remunerado, Tiempo Personal, Tiempo Tareas Casa, Problemas de Conciliación, Ajuste Persona-Entorno, Satisfacción Laboral y Género; se llevó a cabo un análisis de correlación bivariada de Pearson, cuyos resultados se muestran en la Tabla 6.

Tabla 6.
Correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables del estudio.

| | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. |
|-----------------------------|----|-------|---------|--------|-------|------|--------|---------|
| 1.Carga Familiar | 1 | -,101 | -,270** | ,315** | ,051 | ,004 | -,010 | ,031 |
| 2.Trabajo Remunerado | | 1 | ,083 | ,058 | ,104 | ,027 | ,006 | -,198** |
| 3.Tiempo Personal | | | 1 | ,021 | ,007 | ,100 | ,156** | -,172** |
| 4.Tiempo Tareas Casa | | | | 1 | ,117* | ,039 | -,013 | ,068 |
| 5.Problemas de Conciliación | | | | | 1 | ,107 | ,096 | -,016 |
| 6.Ajuste Persona-Entorno | | | | | | 1 | ,749** | ,043 |
| 7.Satisfacción Laboral | | | | | | | 1 | -,023 |
| 8.Género | | | | | | | | 1 |

Nota: **p<.001; *p<05

No se encontraron relaciones significativas entre la variable género y los problemas para conciliar la vida familiar y laboral. Sin embargo, cabe destacar la relación negativa y significativa entre carga familiar y tiempo personal ($r=-.270$), es decir, a mayores cargas familiares menor tiempo disponible para dedicar a actividades personales. También, destaca la relación positiva y significativa entre el tiempo dedicado a las tareas de la casa y los problemas de conciliación vida personal-vida laboral ($r=.117$). Y finalmente, señalar la

elevada correlación positiva y significativa entre Ajuste Persona-Entorno y Satisfacción Laboral ($r=.749$), en el sentido de a mayor ajuste de la persona con su entorno de trabajo mayor nivel de satisfacción laboral.

Para determinar si existían diferencias significativas entre los dos grupos de participantes de la muestra, definidos por género, hombres y mujeres, se realizó una *t* de Student para muestras independientes.

Los resultados del análisis no mostraron diferencias significativas entre hombres y mujeres ($t(304) = -0,7424$; $p > .05$) de tal forma que el Ajuste Persona-Entorno de trabajo no puede explicarse en función del Género. En la Tabla 7 se presentan los descriptivos correspondientes a cada grupo.

Tabla 7. Descriptivos del Ajuste persona-entorno de trabajo en función del Género.

| | Género | Media | Desviación estándar | N |
|------------------------|--------|-------|---------------------|-----|
| Ajuste Persona-Entorno | Hombre | 4,927 | 1,179 | 130 |
| | Mujer | 5,028 | 1,164 | 176 |

Para analizar la relación existente entre el Género y la Satisfacción Laboral y el Género y la Carga Familiar, se realizaron dos Anovas de un factor. Los resultados obtenidos no fueron significativos ni para la variable Satisfacción Laboral ($F(1,304) = ,762$, $p = .383$), ni para la variable Carga Familiar ($F(1,304) = ,505$, $p = .478$). En la Tabla 8 se muestran los estadísticos descriptivos para cada uno de los grupos, en las dos variables dependientes analizadas.

Tabla 8. Descriptivos de Satisfacción Laboral y Carga Familiar en función del Género.

| | Género | Media | Desviación estándar | N |
|----------------------|---------|-------|---------------------|-----|
| Satisfacción Laboral | Hombre | 5,056 | 1,202 | 130 |
| | Mujer | 4,997 | 1,298 | 176 |
| Carga Familiar | Hombres | ,538 | ,694 | 130 |
| | Mujer | ,579 | ,645 | 176 |

En último lugar, se realizó un análisis de Regresión Lineal Múltiple utilizando como las variables predictoras Problemas de Conciliación y Ajuste Persona-Entorno y como variable criterio Satisfacción Laboral. Los resultados muestran que el modelo de regresión resultante explica un 56% de la varianza $R^2=.56$ $F(2,303) = 194,38$; $p < .01$. La Satisfacción laboral es explicada en primer lugar por el Ajuste persona-entorno de trabajo y, en menor medida por los Problemas de conciliación (Tabla 9).

Tabla 9. Influencia del Ajuste Persona-Entorno y de Problemas de Conciliación sobre la Satisfacción Laboral.

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | Sig. |
|---------------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------|--------|------|
| | B | Error estándar | Beta | t | |
| Ajuste persona-entorno | ,803 | ,041 | ,748 | 19,553 | ,000 |
| Problemas de conciliación | ,014 | ,032 | ,017 | ,434 | ,664 |

5. Discusión

El objetivo de este trabajo final de grado es el análisis de la conciliación de la vida personal y la vida laboral de las personas trabajadoras y su relación con el ajuste de la persona con su entorno laboral. Para ello, se realizó una serie de análisis estadísticos con el fin de comprobar las hipótesis planteadas.

La primera hipótesis planteada sobre la relación entre el género y la conciliación familiar se esbozaba en la línea de que esta fuera positiva en los hombres y negativa en las mujeres. En cambio, no se encuentran diferencias significativas en la correlación entre la conciliación familiar y el género. Esto quiere decir, que entre hombres y mujeres no hay diferencias en cuanto a la conciliación familiar. Que no se encuentren diferencias significativas puede ser debido al sesgo poblacional de la muestra, la cual es heterogénea. De la muestra de la que se dispuso más de la media de la población no tiene hijos/as y/o mayores a su cargo, por ello es razonable que la muestra no tenga

problemas en conciliación familiar. En el caso de haber tenido una muestra homogénea, se podría haber comprobado la idea de Rojas (2019), donde la doble jornada de la mujer en el Siglo XXI se relacionaría con la dificultad de la conciliación vida personal-vida laboral.

Sin embargo, cabe destacar la relación negativa y significativa encontrada en el contraste estadístico entre carga familiar y tiempo personal. Donde a mayores cargas familiares menor tiempo disponible para dedicar a actividades personales.

Con respecto a la segunda hipótesis, se esperaba encontrar diferencias significativas entre los dos grupos de trabajadores (hombres y mujeres) en cuanto al ajuste personal-entorno laboral. Pero tal y como se observa en los resultados del análisis, no existe relación significativa que lo corrobore. Esto significa que el mayor o menor ajuste de la persona en su entorno laboral no se puede explicar en función del género de la persona. Pudiendo deberse a los problemas en la homogeneidad de la muestra. Una posible explicación del mayor o menos ajuste al entorno laboral de la persona puede ser la planteada por Pérez (2015) donde cobra protagonismo las practicas flexibles laborales que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la influencia de estas prácticas a la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.

Con respecto a la tercera hipótesis de este trabajo final de grado, en la cual se esperaba encontrar una relación negativa y significativa entre las personas con mayores cargas familiares y la satisfacción laboral, en función del género. Tampoco se encontraron relaciones significativas ni para la variable Satisfacción Laboral ni para la variable Carga Familiar. Una explicación a esta falta de significación puede ser un sesgo en la población. En donde encontramos que la media de edad de la muestra es joven, en su mayoría son mujeres y el número de hijos/as y/o personas dependientes a su cargo es muy pequeño.

Este último dato, se refleja en la actualidad en la CC.AA. de Canarias, donde en los datos provisionales del INE del año 2018, el archipiélago se situó

como la Comunidad Autónoma con el índice de fecundidad más bajo (0,97 hijos por mujer). Información tomada del periodo *ELDÍA.es*.

En cuanto al género y las cargas familiares, a pesar de no haber encontrado relación significativa en este trabajo, cabe destacar que si existe una relación positiva y significativa entre el tiempo dedicado a las tareas de la casa y las cargas familiares. Esto implica que a mayores cargas familiares el tiempo empleado en las tareas de la casa se verá incrementado. Esto se relaciona con el trabajo planteado por Maganto, Etxeberría, y Porcel (2010) donde esta situación supone una sobrecarga en los progenitores.

Por último, en el análisis de la variable conciliación laboral y el ajuste persona-entorno que se espera que contribuyan a explicar la satisfacción laboral, los datos proporcionan que la satisfacción laboral es explicada en primer lugar por el Ajuste persona-entorno de trabajo y en menor medida por la conciliación laboral. Esto implica que la satisfacción laboral de una persona se verá influida en mayor medida por el ajuste que dicha persona posee en su entorno laboral, siendo la conciliación laboral la variable que menos explicaría esta situación. En esta línea cabe citar a Chuang, Shen y Judge (2016), los cuales plantean que cuanto mayor es el ajuste al entorno de trabajo mayor es la satisfacción laboral experimentada por el/la trabajador/a. En cuanto a la definición de la satisfacción laboral Spector (1997) la plantea como el grado en que la persona siente agrado por su trabajo, siendo ese agrado reflejo del ajuste percibido.

Finalmente, los resultados obtenidos en el presente estudios no se pueden generalizar ni extrapolar a la población general. Esto es debido, a las diferentes dificultades que se han encontrado.

En primer lugar, el no contar con una escala o cuestionario válido y fiable para poder medir las variables o factores claves en la conciliación. Ya que la mayoría de los estudios consultados sólo aportan datos descriptivos de la población general, partiendo de una perspectiva sociológico en la que se define el termine socialmente. Como es el caso de la Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal (IV/2010) del Instituto Vasco de Estadística

utilizada en esta investigación. Pudiendo ser un punto de partida para futuras líneas de investigación.

En segundo lugar, la falta de equiparación de la muestra en diferentes aspectos clave para la investigación como son el sexo, la edad, las cargas familiares, las condiciones socioeconómicas y laborales, entre otras.

En cuanto a las futuras líneas de investigación deberían transformar las dificultades de esta investigación en fortalezas.

6. Bibliografía

Artazcoz, L., Escribà-Agüir, V., y Cortès, I. (2004). Género, trabajos y salud en España. *Gaceta sanitaria*, 18, 24-35.

Alpert, J. S. (2010). Balancing work, family and friends, and lifestyle. *American Journal of Medicine*, 123(9), 775-776.

Aryee, S., Srinivas, E. S. y Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90 (1), 132- 146.

Boletín Oficial del Estado. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, 23/03/2007. (Consultado el 18/06/2019.) Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Cáceres Ruiz, J. I., Escot Mangas, D. L., Fernández Cornejo, J. A., & Saiz Briones, D. J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. *Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 6, 1-26.

Canarias, con un 5,7%, Comunidad donde más aumentan los fallecimientos. (2019,19 de junio) .ELDÍA.es. .Recuperado de <https://www.eldia.es/sociedad/2019/06/19/canarias-5-comunidad-aumentan-fallecimientos/985638.html>

- Carlson, D. S., y Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization. Do life role values make a divergence. *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Chuang, A., Shen, CT, y Judge, TA (2016). Desarrollo de un Instrumento Multidimensional de Entorno de Entorno de la Persona: El Entorno de Entorno de la Persona Recibido (PPEFS). *Psicología aplicada*, 65 (1), 66-98.
- Cebrián, I., y Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*, 367, 121-137.
- Dawis, R.W., England, G.W. y Lofquist, L.H. (1964). A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 15, 1-27.
- Esping-Andersen, G., *Los tres mundos del Estado del bienestar*, Alfons el Magnànim [etc.], Valencia, 1993
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z, Zaragoza, J. y Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública*, 50(6), 482-489.
- Figuroa, A. J., y Urrutia, V. G. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302.
- Greenhaus, J. H., y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies. A theory of workfamily enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72- 92.
- Gómez Rufián, L.(2018) La penalización de la mujer en el mercado de trabajo desde la perspectiva de las transiciones laborales, *Información Laboral*, 4, ,225-244.
- González, M. J. y Jurado G., T. (2009). ¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? : un análisis de la "Encuesta de Empleo del Tiempo". *Panorama Social*, segundo semestre, 65-81. Recuperado el 11

de julio de 2019 de: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/bibliuned:FAC-CPYS-Articulos-0001>.

INE (2018).Mujeres en el profesorado por enseñanza que imparten. Recuperado de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481851&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Jijena-Michel, R. D., y Michel, C. E. J. (2011). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente. *Horizontes Empresariales*, 10(2), 41-56.

Kalliath., T., y Brough, P. (2008). Defining the work-life balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327.

Kulik, C.T., Oldham, G.R., y Hackman, J.R. (1987). Work design as an approach to person–environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 278–296.

Kristof-Brown, A.L., y Guay, R.P. (2011). Person–environment fit. In S. Zedeck. *American Psychological Association handbook of industrial and organizational psychology*,3,3-50.

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342

Maganto, J. M., Etxeberría, J., y Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio siglo XXI*,28(1), 69-84.

McNall, L. A., Nicklin J. M., y Masuda, A. D. (2009). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business Psychology*, 25, 381-396. Martínez-Pampliega, A., Ugarte, I., Merino, L., y Herrero-Fernández, D. (2019). Conciliación familia-trabajo y

sintomatología externalizante de los hijos e hijas: papel mediador del clima familiar. *Revista iberoamericana de psicología y salud*, 10(1), 27-36.

Mereder, H. J. (1993). Division of Labour in Two Earner Homes, *Journal of Marriage and the Family*, 55, 133-145.

Navarro, V., & Shi, L. (2001). El contexto político de las desigualdades sociales y la salud. *Revista Internacional de Servicios de Salud*, 31(1), 1–21. Recuperado de <https://doi.org/10.2190/1GY8-V5QN-A1TA-A9KJ>.

Nicklin, J.M.; McNall, L.A. (2013) “Work–family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, (1), 67-77.

Penalva, A. S. (2019). La discriminación por maternidad y conciliación en el ámbito universitario= Discrimination for maternity and conciliation in university. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), 132-153.

Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., Garcés, S. A., y Sánchez, A. M. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business Review*, 45, 16-33.

Pérez-Villalba, M., Vilanova, A., y Prat, S. S. (2018). Mercado de trabajo en el deporte y género: un estudio comparativo entre las condiciones de trabajo de las tituladas y los titulados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte por las universidades catalanas. *Revista de Humanidades*, 34, 195-216.

Prieto, C., y de Guzmán, S. P. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 141(1), 113-132.

Rodríguez Cope, M. L., (2016). La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio y base de la conciliación de la vida personal,

familiar y laboral. En Sáez Lara,C (coord.). *“Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas”*.(pp. 57-61). Murcia:Ediciones Laborum.

Ruiz, J. I. C., Mangas, L. E., Cornejo, J. A. F., y Briones, J. S. (2004).*La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*, 30(4), 250-257.

Rojas, P. N. (2019). La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical.*FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*,4(2), 70-104

Tejedor, E. M. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*,5(1), 529-535.

Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile. ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral? En C. Mora (Eds.), *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. (pp.113-141) Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado (uah).