

TRABAJO DE FIN DE GRADO



ESTUDIO SOBRE LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DEL
PROFESORADO DE LA ULL



REALIZADO POR: YASMINA AVILÉS LÓPEZ

TUTORA: LAURA AGUILERA ÁVILA

CURSO: 2014-2015

CONVOCATORIA DE JULIO

GRADO EN TRABAJO SOCIAL

ÍNDICE

Índice de tablas	3
Introducción	4
1. Contexto histórico. Antecedentes	5
1.1. Definición de conceptos	5
1.1.1 Acercamiento al concepto de conciliación familiar, laboral y personal.....	5
1.1.2 Flexiseguridad	6
1.1.3 Corresponsabilidad	7
1.2 Políticas familiares y de tiempo de trabajo	8
1.2.1 Políticas a nivel Europeo	8
1.2.2 Políticas a nivel nacional	9
1.2.3 Política a nivel autonómico.	15
1.3 La conciliación familiar, laboral y personal en España	20
1.3.1 Beneficios de la conciliación familiar, laboral y personal.....	22
1.4. La Flexiseguridad en España.....	23
1.4.1 Crítica a la flexiseguridad.....	24
1.5. La responsabilidad social universitaria (RSU)	25
2. Objetivos.....	26
2.1 Objetivos generales.....	26
2.2 Objetivos específicos	26
3. Metodología.....	26
3.1 Muestra.....	27
3.2 Instrumento	28
3.3 Procedimiento.....	30
3.4 Técnica de análisis de datos	30
4. Resultados.....	32
5.Discusión	55
6. Conclusiones	599
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS.....	64

Índice de tablas

Tabla 1. Ficha metodológica.....	27
Tabla 2. Perfil sociodemográfico de la muestra.....	28
Tabla 3. Análisis de frecuencias del tiempo de dedicación.....	32
Tabla 4. Tiempos de dedicación según el sexo.....	33
Tabla 5. Tiempo de dedicación según rama de conocimiento.....	35
Tabla. 6 Satisfacción según diferentes aspectos y satisfacción general.....	36
Tabla 7. Satisfacción según sexo.....	37
Tabla 8. Satisfacción según edad.....	38
Tabla 9. Satisfacción por pareja e hijos/as.....	39
Tabla 10. Satisfacción por rama de conocimiento.....	40
Tabla 11. Satisfacción por tiempo de dedicación.....	41
Tabla 12. Dificultad general.....	42
Tabla 13. Dificultades para compaginar el trabajo con diversas tareas.....	43
Tabla 14. Dificultad por sexo.....	44
Tabla 15. Dificultades para compaginar diversas tareas por sexo.....	45
Tabla 16. Dificultad según edad.....	46
Tabla 17. Dificultades para compaginar el trabajo con diversas tareas por edad.....	47
Tabla 18. Dificultad por pareja e hijos/as.....	48
Tabla 19. Dificultades para compaginar diversas tareas por pareja e hijos/as.....	49
Tabla 20. Dificultades por rama de conocimiento.....	50
Tabla 21. Dificultades para compaginar diversas tareas por rama de conocimiento.....	51
Tabla 22. Dificultad por tiempo de dedicación.....	52
Tabla 23. Dificultades para compaginar diversas tareas por tiempo de dedicación.....	52
Tabla 24. Formación recibida en los últimos 12 meses.....	53
Tabla 25. Formación recibida en los últimos 12 meses según sexo.....	53
Tabla 26. Conocimiento y uso de las prestaciones sociales.....	54
Tabla 27. Conocimiento y uso de las prestaciones sociales según sexo.....	54

Introducción

La conciliación laboral, familiar y personal es una problemática que atañe a toda la sociedad. Afecta a cualquier persona trabajadora pues como bien dice Debeljuh (2012), toda persona desea lograr ese ansiado equilibrio entre las demandas de la vida personal y familiar y la actividad laboral. Frecuentemente, las exigencias del ámbito laboral se ven confrontadas con el ámbito de la vida privada de las personas, lo que puede provocar problemas relacionados con el malestar y el agotamiento físico y mental. Es necesario recordar que tanto el ámbito laboral y personal-familiar están relacionados con la consecución del pleno desarrollo de las personas y que la familia es el primordial entorno donde la persona desarrolla sus potencialidades. Aunque es una cuestión que afecta primordialmente a la mujer, no se trata de una cuestión exclusivamente ligada al género, pues también concierne al hombre.

La problemática parte de la base de que la conciliación familiar, laboral y personal no es un concepto bien definido. En segundo lugar, parece no estar considerada una cuestión vital a negociar, dado que la coyuntura económica actual y el nuevo modelo de políticas neoliberales, funcionan como pretextos para centrar la atención en cuestiones como el mantenimiento del puesto de trabajo por encima de otros aspectos tal vez, igual de relevantes.

Por otro lado, la universidad cumple una función social dentro de la sociedad. Como agente socializador, en ella se forman los y las ciudadanas, no sólo aprendiendo una profesión de manera teórica, sino que al mismo tiempo, los y las alumnos y alumnas se nutren de los valores inherentes a ella. La Universidad debe de ser un ejemplo para la sociedad en general y por ello, este proyecto se va a centrar en ella. Se pretende esclarecer la situación actual de la normativa sobre conciliación laboral, familiar y personal, a la vez que analizar la realidad sobre la conciliación del personal docente e investigador de la Universidad de La Laguna, al mismo tiempo que se pretende comprobar el grado de conocimiento de la normativa y su nivel de aplicación.

El Trabajo Social es una herramienta necesaria y adecuada para denunciar las injusticias sociales, luchar por la igualdad de todas y cada una de las personas, así como promover el cambio social tan necesario en la época actual.

1. Contexto histórico. Antecedentes

1.1. Definición de conceptos

1.1.1 Acercamiento al concepto de conciliación familiar, laboral y personal

Basándonos en Borràs, Torns & Moreno (2007), podemos decir que la definición de este concepto va a depender de los orígenes que se le atribuyan, destacando tres perspectivas:

a) Conciliación como problemática social: Se parte de las transformaciones sociales de las últimas décadas (envejecimiento de la población, aumento de la actividad laboral femenina, terciarización de la economía, etc.) como detonantes de un problema que tiene como raíz la organización social del trabajo. Partiendo de ello, la solución de las problemáticas relacionadas con la conciliación conciernen a toda la sociedad en general y la vía de solución será la negociación colectiva.

b) Conciliación como problemática individual: Se enfatiza en el carácter personal del problema y centra la solución en la gestión individualizada del tiempo.

c) Conciliación como problemática laboral: Atribuye los problemas en relación a la conciliación a la regulación de la actividad laboral (jornada laboral, salario, vacaciones, etc.) Según esta perspectiva, la solución se puede lograr mediante la negociación de los convenios colectivos.

Según Zedeck (1990, citado en Área de Gobierno de la Familia y Servicios Sociales de Madrid, 2014), pueden establecerse tres modelos básicos para explicar la relación entre la esfera personal-familiar y laboral.

-Modelo de segmentación: Sin base empírica alguna, este modelo plantea que ninguna de las esferas tiene influencia sobre otra.

-Modelo del desborde: Una de las dos esferas puede desbordar la otra, tanto de forma positiva como negativa. Dentro de este modelo, existen dos versiones:

-Modelo de compensación: Las demandas y satisfacciones pueden afectar o ser compensadas en la otra.

-Modelo instrumental: Se sacrifica una esfera para lograr el éxito en la otra.

-Modelo del conflicto: La esfera personal-familiar y la esfera laboral compiten por los recursos vitales de la persona, proyectando una sobre otra tanto triunfos como fracasos. Según el Área de Gobierno de la Familia y Servicios Sociales de Madrid (2014), “la conciliación de la vida laboral y familiar significa, por lo tanto, la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y responsabilidades

familiares, cediendo a las personas trabajadoras una parte importante del control de las condiciones asociadas a sus puestos de trabajo con este fin” (p.12). Por lo tanto, no puede considerarse como:

-Un problema únicamente femenino: A pesar de que en las sociedades occidentales las responsabilidades familiares recaen mayoritariamente en la mujer, el concepto de conciliación se aplica tanto a hombres como mujeres.

-Un problema privado: Antes de implantarse el concepto de conciliación, el problema recaía plenamente en las personas trabajadoras, pero sin embargo, afecta tanto a la persona, como a la empresa y a la sociedad en general.

-Un problema meramente legal y formativo: La aplicación del concepto de conciliación debe ser flexible y adaptarse a la vida y prioridades de cada persona.

1.1.2 Flexiseguridad

Según las ideas de Landa et al. (2009), debido al fenómeno de la internacionalidad, los estados han perdido el poder de ajustar sus propias políticas a sus nuevas realidades, por lo que han buscado nuevas formas de seguridad compatibles con la volatilidad del empleo. El término flexiseguridad abarca cualquier política que intente conjugar la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad de las condiciones de empleo.

Efectivamente, cuando se desarrollan el trabajo autónomo y las formas precarias de trabajo asalariado, la protección social no puede seguir siendo concebida solo sobre la base de una relación de trabajo estable. Se trata de inventar o de hacer revivir instituciones que ofrezcan garantías en un contexto de movilidad mayor (de una empresa a otra, de una relación de trabajo o de una actividad a otra distinta) (Landa et al., 2009, p. 42).

Sin embargo, Ruesga, B., Carbajo, D., Gómez, V., Monsueto, S.E., Pérez, M. & da Silva, J. (2011), entienden por modelo de flexiseguridad:

aquellas legislaciones e instituciones socio - laborales que, por un lado, facilitan la movilidad y el despido de los trabajadores, reduciendo los costes de transacción entre diferentes situaciones laborales y diversos empleos y, por otra parte, otorgan

una gran protección social y sanitaria a los trabajadores afectados por este modelo, especialmente, de darse la situación de desempleo. (p. 58).

Continuando con Landa et al. (2009), podemos decir que este modelo se traduce en distintos enfoques de la conciliación del empleo y la protección social de los países miembros de la UE. Dentro de la misma concepción y tratamiento de los problemas sociales se dan distintos submodelos socioeconómicos. En el caso concreto de España, las políticas de vuelta al empleo y las prestaciones por desempleo son muy limitadas, por lo que es difícil establecer una relación estrecha entre estas políticas y el nivel de cargas fiscales o sociales con la tasa de desempleo.

1.1.3 Corresponsabilidad

Para Herrera (2000), es en la familia, mediante el proceso de socialización, donde se transmiten una serie de valores que dictan el comportamiento que debe tener tanto el hombre y la mujer dando lugar a los roles de género. Antiguamente, el papel de la mujer dentro de la unidad familiar venía definido por la procreación, el cuidado de los hijos e hijas y del hogar, siendo el hombre el encargado de satisfacer las necesidades y subsistencia de la familia. Por lo tanto, la mujer era relegada al ámbito doméstico y los roles de género eran muy rígidos. Esto, unido al aumento de la independencia e incorporación de la mujer a las actividades sociales y laborales, está produciendo una sobrecarga o sobre-exigencia en ella. Para lograr evitarla, la relación familiar debe partir del concepto de corresponsabilidad.

El documento “La igualdad, un trabajo en equipo” elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer (2010) define:

La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades es la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres. Es compartir en igualdad no sólo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares (Pág. 15).

Por otro lado, en el documento “Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas” (2014), elaborado por el Área de Gobierno de la Familia y Servicios Sociales de Madrid, la define como el hecho de “asumir y compartir, entre todas

las personas, las responsabilidades en la toma de decisiones, en la planificación y en el desarrollo de todas las tareas de la vida familiar” (Pág. 109).

1.2 Políticas familiares y de tiempo de trabajo

1.2.1 Políticas a nivel Europeo

A continuación se presentan las dos directivas europeas fundamentales en éste ámbito:

-Directiva 92/85/CEE, del Consejo del 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Tiene como objetivo promover la mejora (en ningún caso empeorarlas, si en su estado miembro las exigencias son superiores a lo estipulado en esta normativa) de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en periodo de lactancia. Establece la protección ante exposición de agentes químicos, físicos o biológicos considerados como peligrosos, evitar el trabajo nocturno, el permiso para exámenes prenatales sin pérdida de remuneración y prohibición del despido entre el comienzo del embarazo y final del permiso de maternidad sin previa justificación.

-Directiva 96/34/CE del consejo de 3 de junio de 1996 Relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria Europea), el CEEP (Centro Europeo de Empresa Pública) y la CES (Confederación Europea de Sindicatos).

En lo relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres prevé entre otras cosas que conviene crear medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares; concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo o hija, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad a determinar, pudiendo ser hasta ocho años y especifica que son los estados miembros los que deben definir por ley y/o convenios colectivos las modalidades y condiciones de acceso, así mismo como ejercer la protección contra el despido por haber solicitado el permiso de paternidad.

1.2.2 Políticas a nivel nacional

En España, se puede hacer referencia a diversas normativas, de las que se muestran a continuación las secciones relativas al tema que nos ocupa.

- Constitución Española de 1978

Artículo 9.2: Le corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 39

1. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.
2. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

-Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995.

Es el marco de referencia donde se establecen los derechos mínimos específicos de la conciliación laboral, familiar y personal para toda persona trabajadora en el ámbito privado. En el caso de las personas que desempeñan su actividad laboral en las administraciones públicas es el Estatuto de Empleado Público.

Jornada laboral: En el Artículo 34 se especifica que ésta podrá ser acordada por Convenio Colectivo, sin que en ningún momento supere las 40 horas semanales promedio en cómputo anual. En el apartado 4, especifica que si la jornada laboral excede las seis horas, se deberá establecer un período de descanso durante la misma no inferior a 15 minutos.

Ausencias con derecho a remuneración: El Artículo 37.3 se hace referencia a los supuestos en los que la persona trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo sin que suponga la pérdida de remuneración.

- a) 15 días por matrimonio.
- b) 2 días por nacimiento de un hijo/a o muerte, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad, que precise reposo domiciliario.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) El tiempo indispensable para cumplir con un deber inexcusable.

- e) El tiempo indispensable para desempeñar funciones sindicales.
- f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto.

Permiso de paternidad-maternidad, adopción o acogimiento familiar: Las condiciones están especificadas en el Artículo 48. Tanto en caso de nacimiento como de adopción o acogimiento familiar, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/la segundo/a. En los dos supuestos, si el/la niño/a posee cierta discapacidad, el permiso podrá ampliarse hasta en dos semanas.

a) En caso de nacimiento: El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del/a hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Si ambos progenitores trabajan, una vez disfrutadas de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, el otro progenitor podrá disfrutar de parte o el resto del período de descanso, pudiendo incluso llegar a ser de forma simultánea.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a partir de la fecha de alta del neonato. Si el neonato debe estar hospitalizado más de una semana, el permiso podrá ampliarse hasta trece semanas adicionales. Por último, en caso de riesgo durante el embarazo o lactancia, la suspensión del contrato por maternidad biológica, se iniciará otra suspensión de contrato hasta que el/la menor cumpla nueve meses.

b) En el caso de adopción o acogimiento familiar: En el supuesto de que los padres adoptantes tengan que trasladarse al país de origen del niño/a, se podrá disfrutar del permiso con hasta cuatro semanas de antelación a la llegada del/la menor.

Suspensión del contrato por paternidad: El Artículo 48 bis, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a un permiso de trece días, ampliables en dos días a partir del segundo/a hijo/a.

Reducción de jornada por cuidado de un familiar: En el Artículo 37.4 y consecutivos, especifican que en los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. También tendrán derecho quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario. Y por último, el progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente hasta que el menor cumpla los 18 años.

Permiso o reducción de jornada en periodo de lactancia: En el Artículo 37.6 dicta que en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. 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.

Reducción de jornada por consideración de víctimas de violencia de género o del terrorismo: El Artículo 37.7 expone que los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Excedencias: EL Artículo 46 establece que la excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o

trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Las personas que deban cuidar a un familiar hasta en segundo grado de consanguinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad severa, podrá solicitar una excedencia no superior a dos años, salvo ampliación de las condiciones por negociación colectiva.

Vacaciones anuales: El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. Todo esto aparece reflejado en el Artículo 38.1.

-Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Es el marco legislativo de referencia para las personas empleadas, ya sea parcialmente o a tiempo completo, por la Administración Pública.

Con el fin de no resultar repetitivo, sólo se nombrarán las mejoras o diferencias con respecto a las prestaciones del Estatuto de los Trabajadores.

Permisos de los funcionarios públicos: a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

d) Para acudir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes (Art. 48).

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género: En el caso de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario

el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas (Art. 49).

-Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones integrales (Art.50).

Personas con discapacidad: Se reservará un cupo no inferior al siete por ciento (dos por ciento para personas que acrediten discapacidad intelectual, y el otro cinco por ciento para personas con otro tipo de discapacidad) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública, además se realizarán las adaptaciones del puesto de trabajo necesarias (Art. 59).

Jubilación: Además de la jubilación forzosa y voluntaria, existe la jubilación por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala (Art. 67).

Movilidad por razón de violencia de género: las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura (Art. 82)

Provisión de puestos y movilidad del personal laboral: la provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera (Art. 83).

Excedencia: La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades, voluntaria por interés particular, voluntaria por agrupación familiar, por cuidado de familiares y por razón de violencia de género (Art. 89).

Para las excedencias voluntarias por interés particular, se requiere unos servicios mínimos de cinco años inmediatamente anteriores. Sin embargo, para las excedencias por agrupación familiar no tiene requisitos de servicios prestados si su cónyuge es funcionario

o laboral fijo de cualquier Administración Pública. En las modalidades voluntarias, no se percibirá remuneraciones ni el tiempo será computable.

Los funcionarios tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, siendo este tiempo computable y el puesto de trabajo se reservará durante dos años.

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses, prorrogables por otros tres meses, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Situaciones del personal laboral: El personal laboral se registrá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.

Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este Capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores (Art. 92).

-Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta ley modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995 en lo referente a reducción de jornada por motivos familiares, suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, excedencias por cuidado de familiares y extinción o suspensión con reserva del puesto de trabajo en lo referente a riesgo durante el embarazo en su Capítulo I. En su Capítulo II, modifica la Ley de Procedimiento Laboral 2/1995. Capítulo III, introduce dentro de la Ley 31/1995, el artículo décimo sobre protección de la maternidad. El Capítulo IV, modifica la Ley General de la Seguridad Social 1/1994, el capítulo V modifica la disposición adicional decimocuarta de la Ley de Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto-Ley de 11/1998 por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en la situación de trabajadores en periodos de descanso por maternidad,

adopción y acogimiento. El capítulo VI, modifica la Ley 30/1984 de Medidas de la Reforma Pública en lo referente a excedencias por cuidado de hijos, permisos de maternidad y paternidad y los capítulos VII y VIII modifican las Leyes de Funcionarios civiles del estado 28/1995 y la Ley Seguridad Social de Fuerzas Armadas y la Ley 29/1975 de Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado.

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

CAPÍTULO III Igualdad y conciliación. Art. 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
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.

1.2.3 Política a nivel autonómico.

En el nivel normativo más cercano territorialmente se pueden nombrar como relevantes en éste ámbito las siguientes regulaciones:

-Resolución de 27 de noviembre de 2006, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual.

Las medidas de publicación inmediata y de duración indefinida sobre conciliación laboral y familiar son:

1. Vacaciones: vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario y laboral serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio. A partir de los quince años de servicio, se irán incrementando los días por quinquenio. Además de ello, en el caso de baja por enfermedad o maternidad, el período vacacional

quedará interrumpido. En el caso de maternidad, paternidad o lactancia se podrá disponer del periodo vacacional que quede por disfrutar una vez finalizado el permiso a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

2. En cuanto a las medidas relacionadas con la flexibilidad de Jornada y horarios, especifica que no se aplicarán al personal docente.

3. Justificación de ausencias: Las ausencias o faltas de puntualidad por fuerza mayor, incapacidad temporal o enfermedad deberán informarse al responsable de la unidad correspondiente, sin olvidar su posterior justificación.

4. Permisos por asuntos particulares: Los empleados públicos podrán disfrutar de siete días de permiso por asuntos particulares al año, sin perjuicio de otros permisos.

5. Permiso por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar: Se concederán permisos de tres días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar en primer grado de consanguineidad, siendo de cinco días si el hecho se produce en otra localidad.

6. Permiso para participar en exámenes y pruebas definitivas de aptitud: Los empleados públicos podrán disfrutar de este permiso, y si la prueba se celebra en otra isla, podrá disponer también del día inmediatamente posterior o anterior al de su celebración.

7. Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral:

7.1. Permiso de maternidad: Constará de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en caso de parto múltiple en dos semanas por cada hijo/a a partir del segundo. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad del permiso. Sin perjuicio de lo anterior, la madre puede compartir el permiso con el padre, siempre que respete sus seis semanas inmediatamente posterior al parto. Por último, en los casos de partos prematuros que conlleven la hospitalización del neonato, el permiso comenzará a computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

7.2. Permiso por adopción o acogimiento: El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas si el/la menor no supera los seis años de edad, o posea una discapacidad, o que por venir del extranjero, tengas dificultades de inserción social y/o familiar.

7.3. Permiso por lactancia: Las madres o padres de hijos/as menores de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá fraccionar en dos. Este permiso se podrá sustituir por una reducción de jornada de una hora (al inicio o al fin de la

jornada laboral). También, si se desea, se puede sustituir por un permiso de cuatro semanas acumulado al permiso de maternidad.

7.4. Permiso de paternidad: Se concederán diez días por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a.

7.5. Otros permisos: Exámenes prenatales (ausencia del puesto de trabajo sin pérdida de remuneración); Permiso para técnicas de fecundación asistida (ausencia del puesto de trabajo el tiempo estrictamente necesario sin pérdida de remuneración); Permiso para asistir a reuniones de coordinación en centros de educación especial (En el caso de tener hijos/as con discapacidad, el/la empleado/a público podrá ausentarse del puesto de trabajo, sin olvidar la posterior justificación); Permiso por partos prematuros (Se tendrá derecho a ausentarse dos horas diarias sin que conlleve un perjuicio de sus retribuciones económicas).

7.6. Reducción de jornada por atender a un familiar: Se podrá solicitar una reducción de hasta un 50% de la jornada con carácter retribuido para atender a un familiar en caso de enfermedad grave por el período máximo de un mes.

7.7. Reducción de jornada por guarda legal: Por guarda legal de un menor de hasta 12 años, anciano que requiera especial atención, o persona con discapacidad psíquica o física que no desempeñen actividad retribuida, la persona trabajadora podrá reducir su jornada laboral conllevando la reducción proporcional de sus retribuciones.

7.8. Excedencias: Por agrupación familiar (En caso de que el/la cónyuge resida en otro municipio por desarrollar una actividad laboral con carácter indefinido dentro de la Administración Pública, se podrá solicitar una excedencia de duración mínima de un año, suponiendo pérdida de retribución y sin resultar computable a efectos de complementos salariales); Por cuidado de hijos/as (Siempre que no supere los tres años. En este caso sí será computable para los complementos salariales). Por cuidado de familiares (Por cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad a su cargo, el/la empleado/a público/a podrá solicitar una excedencia entre seis meses y de hasta tres años de duración, siendo computable para los complementos salariales).

8. Movilidad voluntaria por razones de salud: La Administración podrá aprobar traslados y permutas por razones de salud de la persona empleada, cónyuge o hijos/as, siempre que haya vacantes cuyos conceptos retributivos no sean superiores a los del puesto de origen. Además, por razones de seguridad para la madre y el feto en el período de embarazo, se tendrá derecho a las condiciones, tiempo y turno de trabajo, todo ello atendiendo al artículo 26 de la Ley de Riesgos Laborales.

9. Víctimas de violencia de género: Se podrá disminuir la jornada laboral a la mitad, con la reducción correspondiente de salario, reordenación o flexibilización del horario de trabajo. Las faltas de asistencia o retrasos se supondrán justificados, así como se podrá tramitar un traslado temporal en otra administración o localidad y por último, podrá solicitar una excedencia, dentro de la cual, recibirá sus retribuciones íntegras los tres primeros meses y se reservará su puesto de trabajo durante seis meses.

10. Formación: Los empleados públicos podrán recibir formación durante los permisos de maternidad, paternidad y durante excedencias por reorganización familiar.

-Convenio colectivo de Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades públicas canarias.

Como bien dice el Artículo 3 del presente convenio, éste es aplicable a todo el personal docente e investigador contratado que realice servicios retribuidos con cargo de los presupuestos de las Universidades Públicas de Canarias

Calendario laboral: Cada universidad lo negociará anualmente comprendiendo la distribución de los días de trabajo, festivos y descanso semanal, nunca en perjuicio del calendario académico (Art. 28)

Jornada de trabajo: La jornada del personal a tiempo completo será la fijada con carácter general para el profesorado con el mismo régimen de dedicación, y será repartido entre actividades de docencia, investigación y en su caso, gestión y extensión universitaria. La actividad docente supondrá como máximo ocho horas lectivas de grado o postgrado y seis de tutorías al alumnado en cómputo semanal, salvo para profesores colaboradores que será de doce horas lectivas y seis de tutorías.

En las contrataciones a tiempo parcial, la jornada laboral vendrá determinada por las obligaciones docentes más una hora de tutoría por cada hora lectiva, siendo la jornada máxima seis horas lectivas de grado o postgrado y seis horas de asistencia o tutoría al alumnado de cómputo semanal. Por último, para el personal investigador a tiempo completo será la prevista para el personal docente e investigador con la misma dedicación y el personal investigador a tiempo parcial se ajustará a la jornada fijada en su contrato (Art. 29).

Vacaciones, permisos y licencias: Dicta que independientemente de la duración de su contrato, el personal docente e investigador tendrá derecho al mismo régimen de vacaciones, permisos y licencias que tenga el profesorado de los cuerpos docentes universitarios. Por el contrario, el derecho a disfrutar de un año sabático queda reservado al

personal con contrato indefinido. Y en último lugar, Los supuestos como permisos en el Estatuto Básico del Empleado Público y lo que el Estatuto de los Trabajadores contempla como suspensión del contrato, tendrán consideración como suspensión del contrato (Art. 30).

Reducciones de Jornada: Independientemente de la duración de su contrato, el personal docente e investigador tendrá el mismo derecho a la reducción de jornada que los cuerpos docentes universitarios por razones de conciliación familiar y laboral, guarda legal, cuidado de hijos/as u otros familiares, nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como por ser víctima de violencia de género. Medidas las cuales serán examinadas por el Vicerrectorado competente, el Comité de Empresa, los Departamentos y centros implicados (Art. 31)

En el Título IV, Suspensión del Contrato de Trabajo y Excedencia hay que señalar lo dispuesto en los siguientes artículos:

Suspensión del contrato de trabajo: Independientemente de la duración de su contrato, el PDIL tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los supuestos previstos en la Sección III del Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores. De entre los supuestos, nos interesa destacar por la evidente relación con la temática de este proyecto:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

k) Excedencia forzosa.

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Art. 32)

Excedencias y servicios especiales: El PDIL independientemente de la duración de su contrato tendrá derecho a excedencias en los supuestos previstos en el artículo 46 y siguientes del Estatuto de Trabajadores (Art. 33).

1.3 La conciliación familiar, laboral y personal en España

Como bien exponen Borràs et al. (2007), en principio parece que la conciliación es la ideal solución al aumento del empleo femenino, pero una vez analizamos la realidad, parece que dista mucho de ser la solución idónea, pues al margen de que la conciliación, si bien afecta prioritariamente a las mujeres, no es una cuestión únicamente femenina. Existe un escaso desarrollo teórico y práctico de la conciliación entre los actores sociales, además de la evidente falta de debate interno, lo cual desemboca en una escasa formación y preparación específica para abordar el tema, y cuando por fin se negocia, la conciliación no responde a ningún ámbito concreto ni parece estar delimitada con respecto a otras áreas. Parece estar relacionada tanto con la igualdad de oportunidades, el ámbito social, como con el tiempo de trabajo, siendo sus expresiones más características la baja por maternidad, la regulación de vacaciones y las ayudas a personas con discapacidad. Centrándonos en el marco geográfico que nos atañe, España ha sido un país tradicionalmente desigual. Las labores de la mujer han estado ligadas históricamente al cuidado de la familia, los hijos e hijas y el hogar (Bote, 2008).

Continuando con Borràs et al. (2007), se diría que existen cuatro elementos centrales que afectan a la negociación y gobernabilidad de la conciliación. Por un lado, la necesidad de contextualización, pues en un extremo se encuentra la difícil coyuntura económica que parece exigir una mayor competitividad empresarial y por otro lado, el aumento de desigualdades de género en el mercado laboral y estando en el punto medio de esos dos aspectos, la precariedad laboral por la cual priman el salario y la conservación del puesto de trabajo en la negociación colectiva. Otro aspecto es la falta de consenso en cuanto al concepto de conciliación, así como los orígenes o explicaciones que se le atribuyen. El tercer elemento es que a la conciliación se le aplica una dimensión estrictamente laboral, considerándola una cuestión a negociar mediante convenios colectivos, convirtiéndola así, en un elemento más del problema laboral. Por último, el desconocimiento o inexistencia de las buenas prácticas. En definitiva, nos encontramos ante un batiburrillo de significados y atribuciones que obstaculizan la definición de escenarios y políticas de conciliación.

Continuando con Borràs et al. (2007), las políticas de conciliación, por lo general, consideran el trabajo como sinónimo de empleo y ven el tiempo de trabajo como un todo alrededor del cual hay que programar y organizar el resto de tiempos y actividades. Al otro lado, se encuentra el anteproyecto de ley italiana “Las mujeres cambian los tiempos”, creada por mujeres italianas en 1990 (Cardoni, 1993, en Borràs et al. 2007), que propone

como horizonte el tiempo total de vida y no sólo la jornada laboral. En medio de éstas, se encuentran las políticas de conciliación impulsadas por la Unión Europea que parece que ponen un acento a la vida doméstica y familiar de las personas, primando siempre la lógica productivista.

El modelo tan familiar que predomina en España ha favorecido al Estado, dado que sobre la base de la existencia de lazos familiares fuertes, se han invertido presupuestos menores para medidas como la asistencia, el cuidado, a conciliación, etc. ya que éstas necesidades que se daban en el seno de las familias eran respondidas por las mismas o incluso, por empresas del tercer sector o sin ánimo de lucro o por la empresa privada, ocultándose así las carencias de las políticas sociales existentes. (Moreno, 2007).

A su vez, Ricoy (2009) expone que el sistema de conciliación laboral, familiar y personal en España presenta una serie de dificultades. La primera de ellas sería la descentralización en la negociación colectiva, ya que la Ley de Conciliación 39/1999 se ha ido divergiendo en los distintos convenios colectivos, los cuales (si existen), dependen en gran medida del tamaño de la empresa, ya que en las la sustitución de trabajadores y trabajadoras, los horarios flexibles y demás medidas conciliadoras son más difíciles de adoptar en pequeñas y medianas empresas. Por otro lado, la provisión de servicios (guarderías, servicios de atención a personas mayores, etc.) está relegado casi exclusivamente a las instituciones públicas, posición incrementada con la actual crisis económica, sin olvidar que España se sitúa en la cola a nivel europeo en lo referente a gasto social a favor de las familias (Tobío y Fernández, 2005) y que las políticas neoliberales y de privatización de servicios son antagónicas a los objetivos principales de la conciliación.

Según Borràs et al. (2007), la contratación a tiempo parcial, podría parecer una solución a parte del problema, pues al disminuir el tiempo dedicado a la actividad laboral podría facilitar el aumento de la presencia en el ámbito familiar, pero en el caso de España no es así. La precariedad y la desigual posibilidad de desarrollo laboral de la mujer española hace que, a diferencia de las europeas, no acepten el trabajo a tiempo parcial voluntariamente, lo que se aleja mucho de la reducción de jornada por motivos familiares. Además, los permisos y reducciones contemplados en la normativa suelen estar vinculados a fines reproductivos y a la crianza de los hijos e hijas. Se muestran notoriamente insuficientes y mantienen el duro eje sustancial del patriarcado y la división sexual del trabajo, ya que el número de hombres que hace uso de dichas prestaciones es casi anecdótico. Además, el uso del permiso paternidad, según la Ley de conciliación española 39/1999, está ligado por un lado, a que la madre sea laboralmente activa y, por otro lado, a

que ella haga una renuncia total o parcial su derecho. Por ello, se reclama la necesidad de un equilibrio entre permisos laborales y servicios, lo cual resalta la necesidad de mejoras en la formación y aumento de contratación de profesionales en los Servicios Sociales, puesto que deben ser entendidos como un derecho de la ciudadanía en su totalidad dado su carácter universal.

1.3.1 Beneficios de la conciliación familiar, laboral y personal

Según el Área de Gobierno de la Familia y Servicios Sociales de Madrid (2014), la aplicación de medidas de conciliación conlleva una serie de beneficios, los cuales son, entre otros:

a) Beneficios macrosociales:

- La igualdad efectiva entre hombres y mujeres, acabando con antiguos estereotipos fomentando el reparto equitativo de tareas y responsabilidades familiares.

- Motivación a la maternidad y paternidad, ya que ésta no supondrá un perjuicio para la actividad laboral de ninguno de los progenitores.

- Aumento de la integración y solidaridad intergeneracional, gracias a la flexibilización del tiempo, los padres y las madres podrán pasar más tiempo con sus hijos e hijas.

- Activación de la vida comunitaria y asociativa, al ampliar el tiempo libre de las personas.

b) Beneficios para la persona:

- Autorrealización y crecimiento personal, pues no se tendrá que sacrificar ninguna de las esferas, ni la personal-familiar, ni la laboral.

- Aumento del tiempo y mejora de la calidad de vida familiar, pues se dispondrá de más tiempo para la familia, al tiempo que la sobrecarga sobre la persona trabajadora será menor.

- Enriquecimiento personal, pues la persona podrá nutrirse tanto de las experiencias laborales como familiares.

c) Beneficios para la empresa:

- Mejora del clima laboral, de la identificación y el compromiso con la empresa, pues al compaginar la vida personal y familiar con la vida laboral supone un aumento de la calidad de vida y bienestar personal.

- Contratación de personas clave, dado que, por ejemplo, la posibilidad de tener hijos/as ya no supondría un sesgo a la hora de contratar.
- Reducción del absentismo laboral, pues al poder disfrutar de determinadas prestaciones, no se tendría que recurrir al absentismo en determinados momentos puntuales.
- Mejora de la productividad y del servicio.
- Aumento de la reputación corporativa, pues contribuye a hacer más atractivos los servicios y productos ofrecidos.

1.4. La Flexiseguridad en España.

Ramos (2009), expone que la actualidad no se puede entender sin contar con la realidad económica actual. La globalización es una manera de entender las relaciones económicas y sociales que se han sintetizado en el Consenso de Washington. Sus premisas son la liberación del comercio y finanzas, privatización de empresas públicas y la eliminación de subsidios sociales generosos e indiscriminados, lo que conlleva la centralidad del mercado en detrimento del papel del Estado en la economía.

Ruesga et al.(2011), opinan que la actual recesión por la que atraviesa el país, ha obligado a España a orientarse a un nuevo modelo productivo el cual se nutra de la innovación tecnológica, potenciación del capital y desarrollo del capital humano. Con ello, surge un debate sobre los cambios en las relaciones laborales para que se adecúen a las demandas de este nuevo modelo productivo, el “modelo de flexiseguridad”. Bajo las premisas de la flexiseguridad, se pretende conseguir:

- Tasas reducidas de desempleo y alta productividad
- Flexibilidad para contratar y despedir
- Protección social en el ciclo flexible del trabajo

Continuando con Ruesga et al. (2011), se pretende ir más allá del pleno empleo, pues no lo considera como éxito en el mercado laboral, poniendo como ejemplo las burbujas especulativas que conllevan falsos espejismos y posteriormente, la fuerte recaída en las altas tasas de desempleo. A esto, se añade los cambios sociodemográficos como el envejecimiento de la población y la creciente feminización de la fuerza de trabajo, con lo que están surgiendo nuevas demandas al sistema de relaciones laborales para compatibilizar la vida familiar con la prestación laboral. Con este argumento avala que con

la flexiseguridad se consigue la libertad en la elección del puesto de trabajo adecuado a lo largo de la vida productiva de la persona, logrando de paso una reducción de conflictos sociales y acercándose a la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

1.4.1 Crítica a la flexiseguridad

Según las ideas de Gorelli (2013), el concepto de flexiseguridad se compone de flexibilidad y seguridad, conceptos que considera difícilmente conciliables, ya que siempre han funcionado como opuestos. Pretende conseguir que las empresas puedan adaptar sus efectivos en función de sus necesidades y al mismo tiempo, asegurar a los/as trabajadores/as una rápida y cómoda transición gracias a unas prestaciones adecuadas. En realidad, con este modelo no se logra un equilibrio entre seguridad y flexibilidad, sino es un nuevo modelo de gestión del mercado de trabajo basado en un sistema de intercambio donde los y las trabajadores/as estarán más expuestos/as al despido.

Continuando con Gorelli (2013) para conseguir el ansiado equilibrio, se debe partir de la flexibilidad empresarial tanto interna (movilidad y tiempo de trabajo) como externa (desde el punto de vista de la extinción del contrato laboral). Por parte de la seguridad, la flexiseguridad pretende cambiar la seguridad en el puesto de trabajo por la seguridad de empleo, lo cual implica políticas de activación de empleo con apoyo directo a la colocación y recualificación, siendo necesaria una reforma de los servicios públicos para aumentar su eficacia.

Según Ramos (2009), los y las autores/as que avalan este modelo observan unos resultados muy positivos, sin embargo, un análisis en profundidad refleja que no están siendo tan positivos. En el año 2000, la Unión Europea dedicó el 26,8% de su PIB a políticas sociales y Norteamérica un 16,1%, lo que demuestra que los líderes de la globalización dedican una pequeña parte de su PIB a políticas sociales. Esto, unido al aumento de diferenciación salarial creciente entre sectores cualificados y no cualificados, y las presiones para reducir las prestaciones sociales y laborales en Europa, hacen más que evidente el aumento de la desigualdad.

1.5. La responsabilidad social universitaria (RSU)

Siguiendo a Ruiz (2012) una de las misiones de las universidades es la llamada responsabilidad social universitaria (RSU), que forma parte del compromiso de la universidad con la sociedad actual y futura. Al margen de interpretar la demanda social, las universidades también deben promover el cambio social y el desarrollo del entorno de forma responsable y ética. Esta es la denominada “tercera misión” de las universidades y consiste en intentar resolver los problemas sociales contemporáneos con los recursos disponibles, ya que éstas tienen la responsabilidad cívica de actuar como agentes de cambio social (Naval & Ruiz-Corbella, 2012), porque es en ella donde se prepara al alumnado para convertirse en ciudadanos y ciudadanas con espíritu crítico basado en el conocimiento y capaces de pensar y actuar de manera solidaria. (Aldeanueva et al., 2011).

Siguiendo a De la Cuesta (2010), la responsabilidad social implica ofertar servicios educativos y transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, respeto al medioambiente, compromiso social y promoción de valores ciudadanos, responsabilizándose así de las consecuencias e impactos que derivan de sus acciones.

Francois Vallaeys (2006 en Núñez y Alonso 2010), propone que son cuatro los grupos de impacto de la universidad:

- Impacto organizacional: Laborales y ambientales.
- Impacto educativo.
- Impacto social.
- Impacto cognitivo.

2. Objetivos

2.1 Objetivos generales

-Conocer la realidad sobre las medidas de conciliación laboral familiar y personal que practica el personal docente e investigador de la Universidad de La Laguna.

2.2 Objetivos específicos

-Conocer la normativa vigente sobre conciliación laboral familiar y personal aplicable al personal docente e investigador de la Universidad de la Laguna.

-Comprobar si el personal docente e investigador de la Universidad de La Laguna tiene conocimiento de dicha normativa.

-Comprobar si el personal docente e investigador de la Universidad de La Laguna hace uso de las prestaciones a favor de la conciliación familiar, laboral y personal dispuestas en la normativa.

- Conocer cómo afecta el disfrute de las medidas de conciliación a factores como la satisfacción con el trabajo.

3. Metodología

Mediante una investigación de carácter cuantitativo, se pretende evaluar el grado de satisfacción actual de la conciliación familiar, laboral y personal del profesorado de la Universidad de La Laguna.

Siguiendo a Blaxter, Hughes & Tight (2008), el paradigma cuantitativo busca estudiar las causas/hechos de los fenómenos sociales, orientado a la verificación reduccionista e hipotética-deductiva. Es una metodología orientada a los resultados en la que se utilizan datos reales y replicables con una finalidad generalizable. La investigación suele utilizarse principalmente para probar una teoría, pero también para explorar un área nueva de la cual surgirán nuevas teorías e hipótesis.

Tabla 1. Ficha metodológica

Familia de investigación	Cuantitativa
Planteamiento de investigación	Encuesta
Instrumento de investigación	Cuestionario

Fuente: elaboración propia basada en Blaxter, et al. (2008)

Esta investigación cuenta con tres fases:

- **Conceptualización:** Mediante la realización del marco teórico se pretenden clarificar ideas y constructos teóricos que sirvan como base para la investigación posterior.
- **Obtención de información:** Tras la conceptualización, se procederá a la confección del instrumento de recogida de información.
- **Análisis de los datos obtenidos:** Una vez realizado el trabajo de campo, se procederá al análisis de los datos obtenidos con el programa estadístico SPSS.

3.1 Muestra

La población o universo de estudio sería el total de la plantilla de profesores/as de la Universidad de La Laguna, la cual, según la página web de la propia universidad está compuesta por 1.606 profesionales, siendo 613 mujeres y 993 hombres (el dato más reciente es del año 2014). La muestra viene definida por muestreo no probabilístico, en concreto, muestreo accidental o casual y polietápico. En la primera fase se envió el cuestionario a los/as Señores/as Decanos/as de todas las facultades de la ULL para que éstos y éstas los enviaran a su PDI. La segunda fase consistió en la participación voluntaria de cada profesor o profesora que recibió dicho cuestionario.

La recogida de información se realizó mediante la aplicación de Google Forms, quedando el cuestionario abierto a partir del día lunes, 18 de mayo de 2015. Dicho cuestionario fue cerrado el domingo, 7 de junio con 143 respuestas recibidas. Cabe especificar que 3 de esas respuestas fueron eliminadas del análisis por diversos errores de forma y/o contenido, quedando finalmente la muestra con 140 respuestas recibidas.

TABLA 2. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA MUESTRA

		Recuento	%
Sexo persona encuestada	Mujer	65	46,4
	Hombre	75	53,6
Edad persona encuestada	31 a 40	14	10,0
	41 a 50	58	41,4
	51 a 60	58	41,4
	61 a 70	10	7,1
Nivel de estudios	Doctorado	128	91,4
	Licenciatura	7	5,0
	Máster	3	2,1
	Grado	1	,7
	Otros	1	,7
Vive con su pareja	Si	118	84,3
	No	22	15,7
Tiene la persona encuestada o su pareja hijos/as menores de 15 años que vivan en el domicilio	Si	70	50,0
	No	70	50,0
Área de conocimiento de la persona encuestada	Ciencia Sociales	33	23,6
	Artes y Humanidades	23	16,4
	Ciencias de la salud	5	3,6
	Ciencias	46	32,9
	Ingeniería y Arquitectura	33	23,6

Como podemos observar en la Tabla 1, la muestra está relativamente equilibrada en cuanto al sexo, aunque muestra un porcentaje ligeramente superior de hombres que de mujeres. Por otro lado, más del 80% de la muestra tiene entre 41 y 60 años y la mayoría de ellos/as, un 90% poseen un Doctorado. El 84,3% conviven en pareja mientras que tan sólo la mitad de ellos/as o sus parejas tienen hijos/as menores de 15 años que convivan en el domicilio. Por último, se decidió que para simplificar los datos, en lugar de mostrar el Departamento de procedencia, se agruparon por ramas de conocimiento, siendo las Ciencias (32%), las Ingenierías y Arquitectura (23,6%) y las Ciencias Sociales (23,6%) las áreas que más respuestas aportaron al estudio.

3.2 Instrumento

Blaxter et al. (2008), basándose en Aldridge y Levine (2001, p .5) opinan que la encuesta es una estrategia de investigación que implica una decisión estratégica sobre el modo de recogida y análisis de datos. Consiste en recoger la misma información sobre todos los casos de una muestra. Se *“formulan las preguntas que el investigador elige y a menudo*

ofrecen un rango de respuestas que pueden darse. La estandarización es la base de esta investigación y el objetivo primordial es conseguir respuestas coherentes a preguntas coherentes”. (Sappsford, 1999, en Blaxter, L. et al. 2008, pp.4-5).

Como instrumento de recogida de información se utilizará un cuestionario de elaboración propia basado en la “Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal” del Instituto Vasco de Estadística (Eustat). Las variables de estudio que contiene este cuestionario son:

a) Variables sociodemográficas:

- Sexo de la persona encuestada
- Edad de la persona encuestada
- Nivel de estudios
- Rama de conocimiento (en el cuestionario aparecía como departamentos, pero con el fin de simplificar el análisis, se decidió agruparlos por ramas de conocimiento)
- Vive en pareja
- Hijos/as menores de 15 años que convivan en su domicilio

b) Variables de estudio:

- Tiempo de dedicación a la docencia
- Horas semanales dedicadas a la docencia
- Horas semanales dedicadas a la investigación
- Horas semanales dedicadas a la gestión
- Si imparte más créditos de los que les corresponde
- Frecuencia con la que prolonga su jornada laboral
- Si en las últimas cuatro semanas ha realizado la mayor parte del trabajo en su domicilio
- Grado de satisfacción con los siguientes aspectos: jornada laboral, flexibilidad de horarios, tiempo de descanso durante la jornada laboral, permisos y vacaciones, estabilidad, remuneración salarial, posibilidad de promoción.
- Grado de satisfacción general
- Si en los últimos 12 meses ha participado en actividades de formación
- Conocimiento de las prestaciones a las que tiene derecho según el Convenio Colectivo

- Si ha usado alguna de ellas en los últimos 12 meses
- Grado de dificultad al solicitar: días sin empleo y sueldo, excedencias, reducción de jornada, ausentarse para la resolución de asuntos particulares
- Dificultad para compaginar su trabajo con: cuidado de hijos/as menores de 15 años, realización de las tareas del hogar, trámites burocráticos o gestiones domésticas, ocio y tiempo libre

Además, al finalizar la encuesta, se dispuso un apartado para que las personas que desearan escribir algún comentario aclaratorio o de cualquier índole, tuvieran la oportunidad de hacerlo. Algunos de dichos comentarios han sido seleccionados y han sido colocados en el apartado de Discusión para avalar algunas explicaciones.

3.3 Procedimiento

Para hacer llegar el cuestionario al cuerpo docente de la Universidad de La Laguna, se presentó un escrito en el Rectorado con fecha de entrada del día 5 de mayo de 2015. En este escrito se solicitaba la autorización al envío de un correo masivo a la plantilla docente de la Universidad. El día 14 de Mayo, se recibió una notificación por correo ordinario (Anexo 1) en la que el Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, Don Juan Felipe Pérez Francés, autorizaba el envío del cuestionario. Tras diversas complicaciones, el Señor Pérez aconsejó hacer llegar el correo electrónico contenedor del cuestionario a través de los 9 Decanatos de ULL, invitando a los/as Señores/as Decanos/as a reenviarlo a su PDI. Por lo que el cuestionario se hizo llegar a los/las profesores/as de la Universidad de La Laguna a través de su correo electrónico institucional con un enlace individualizado.

3.4 Técnica de análisis de datos

Tras concluir el trabajo de campo, se procedió a la depuración de la base de datos y se ejecutaron los análisis con el programa SPSS. En primer lugar se expone el perfil sociodemográfico de la muestra. Posteriormente, en cada uno de los apartados, se analizan las diferentes dimensiones del estudio, cruzando éstas con diferentes variables como el sexo, la edad y el departamento de pertenencia, entre otras. Con el fin de simplificar las tablas y en definitiva, lograr que sean más sencillas y fáciles de comprender, las partes del cuestionario, cuyos ítems que comprenden un rango de respuesta numérico, de 0 a 5, se

fueron simplificadas en unas segundas tablas donde aparecen las Medias y Desviaciones Típicas, las cuales se consideran mucho más representativas, dejando las originales en los Anexos (Anexo 2). Para conocer si existen relaciones estadísticas significativas entre las variables correspondientes, se tomó como referencia el estadístico de contraste ANOVA de una vía con un nivel de significación de 0,05, señalando las diferencias estadísticamente significativas con un sombreado gris. En cambio, en el análisis de las variables con respuestas establecidas, se ha utilizado el análisis estadístico Chi cuadrado con 95% de confianza, marcando las diferencias estadísticamente significativas en este caso con un asterisco (*).

4. Resultados

Tabla 3. Análisis de frecuencias del tiempo de dedicación

		Recuento	%
Tiempo de dedicación a la docencia	A tiempo completo	127	90,7
	A tiempo parcial	13	9,3
¿Imparte más créditos de los que le corresponde?	Si	73	52,1
	No	67	47,9
Frecuencia con al que prolonga su jornada laboral semanalmente	Siempre	51	36,4
	Casi siempre	53	37,9
	A veces	32	22,9
	Nunca	4	2,9
En las últimas cuatro semanas ¿realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular?	Siempre	17	12,1
	Ocasionalmente	55	39,3
	Al menos la mitad de los días	43	30,7
	Ningún día	25	17,9
Horas semanales dedicadas a la docencia	0 a 5	11	7,9
	5 a 10	46	32,9
	10 a 15	42	30,0
	15 a 20	20	14,3
	Más de 20	21	15,0
Horas semanales dedicadas a la gestión	0 a 10	81	57,9
	11 a 20	40	28,6
	21 a 30	13	9,3
	31 a 40	4	2,9
	41 a 50	2	1,4
Horas semanales dedicadas a la investigación	0 a 10	67	47,9
	11 a 20	42	30,0
	21 a 30	19	13,6
	31 a 40	5	3,6
	41 a 50	7	5,0

En cuanto al análisis de la dedicación, la Tabla 3 muestra que un 90,7% de las personas encuestadas tienen una dedicación a tiempo completo. Vemos que un 52,1% de ellos/as, afirma que imparte más créditos de los que le corresponde. En cuanto a la frecuencia con la que prolonga su jornada laboral, se observa que un 74,3% de las personas lo hace casi siempre o siempre, dedicando más tiempo del que le corresponde según su horario normal de trabajo, mientras que un 39,3% declara que ocasionalmente se lleva gran parte del trabajo a su domicilio y el 30,7% asegura que lo hace al menos la mitad de los días. En lo

que se refiere las horas semanales de docencia, un 62,9% del profesorado encuestado dedica entre 5 y 15 horas, un 57,9% dedica hasta 10 horas semanales a la gestión y por último, un 47,9% del profesorado dedica entre 0 y 10 horas a la investigación mientras que un 30% dedica entre 11 y 10 horas a dicha labor.

Tabla 4. Tiempos de dedicación según el sexo

		Sexo de la persona encuestada			
		Mujer		Hombre	
		Recuento	%	Recuento	%
Tiempo de dedicación a la docencia	A tiempo completo	59	90,8	68	90,7
	A tiempo parcial	6	9,2	7	9,3
¿Imparte más créditos de los que le corresponde?	Si	32	49,2	41	54,7
	No	33	50,8	34	45,3
Frecuencia con la que prolonga su jornada laboral semanalmente	Siempre	27	41,5	24	32,0
	Casi siempre	25	38,5	28	37,3
	A veces	12	18,5	20	26,7
	Nunca	1	1,5	3	4,0
En las últimas cuatro semanas ¿realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular?	Siempre	11	16,9	6	8,0
	Ocasionalmente	22	33,8	33	44,0
	Al menos la mitad de los días	26	40,0	17	22,7
	Ningún día	6	9,2	19	25,3
Horas semanales dedicadas a la docencia*	0 a 5	1	1,5	10	13,3
	5 a 10	19	29,2	27	36,0
	10 a 15	18	27,7	24	32,0
	15 a 20	12	18,5	8	10,7
	Más de 20	15	23,1	6	8,0
Horas semanales dedicadas a la gestión*	0 a 10	35	53,8	46	61,3
	11 a 20	20	30,8	20	26,7
	21 a 30	6	9,2	7	9,3
	31 a 40	3	4,6	1	1,3
	41 a 50	1	1,5	1	1,3
Horas semanales dedicadas a la investigación	0 a 10	33	50,8	34	45,3
	11 a 20	21	32,3	21	28,0
	21 a 30	6	9,2	13	17,3
	31 a 40	3	4,6	2	2,7
	41 a 50	2	3,1	5	6,7

*Diferencia estadísticamente significativa con un 95% de confianza.

En la tabla 3 vemos el resumen de las respuestas a otras de las preguntas y comenzamos a apreciar las primeras diferencias significativas. Respecto a las diferencias por sexo, en la dedicación (parcial o tiempo completo) no hay diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, los hombres declaran que imparten más créditos de los que le corresponde según su contrato.

Por otro lado, las mujeres prolongan en mayor medida su jornada laboral y se llevan más trabajo a casa. Además, el colectivo femenino emplea más horas a la gestión y a la docencia (más del doble de mujeres que de hombres en el intervalo de más de 20 horas de clase semanales) y menos que los hombres a la investigación. A nivel estadístico, existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres respecto a las horas semanales dedicadas a la gestión y a la docencia.

Tabla 5. Tiempo de dedicación según rama de conocimiento

Área de Conocimiento											
		Ciencia Sociales		Artes y Humanidades		Ciencias de la salud		Ciencias		Ingeniería y Arquitectura	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Tiempo de dedicación a la docencia	Tiempo completo	27	81,8	22	95,7	5	100,0	43	93,5	30	90,9
	Tiempo parcial	6	18,2	1	4,3	0	,0	3	6,5	3	9,1
¿Imparte más créditos de los que le corresponde?*	SÍ	17	51,5	16	69,6	4	80,0	13	28,3	23	69,7
	No	16	48,5	7	30,4	1	20,0	33	71,7	10	30,3
Frecuencia con la que prolonga su jornada laboral	Siempre	15	45,5	9	39,1	0	,0	15	32,6	12	36,4
	Casi siempre	13	39,4	11	47,8	3	60,0	15	32,6	11	33,3
	A veces	5	15,2	3	13,0	2	40,0	14	30,4	8	24,2
	Nunca	0	,0	0	,0	0	,0	2	4,3	2	6,1
En las últimas cuatro semanas realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular*	Siempre	6	18,2	3	13,0	0	,0	5	10,9	3	9,1
	Ocasionalmente	10	30,3	9	39,1	1	20,0	23	50,0	12	36,4
	Al menos la mitad de los días	16	48,5	10	43,5	1	20,0	5	10,9	11	33,3
	Ningún día	1	3,0	1	4,3	3	60,0	13	28,3	7	21,2
Horas semanales dedicadas a la docencia*	0 a 5	0	,0	1	4,3	0	,0	9	19,6	1	3,0
	5 a 10	8	24,2	9	39,1	1	20,0	20	43,5	8	24,2
	10 a 15	12	36,4	5	21,7	2	40,0	8	17,4	15	45,5
	15 a 20	9	27,3	3	13,0	1	20,0	4	8,7	3	9,1
	Más de 20	4	12,1	5	21,7	1	20,0	5	10,9	6	18,2
Horas semanales dedicadas a la gestión	0 a 10	20	60,6	10	43,5	2	40,0	29	63,0	20	60,6
	11 a 20	9	27,3	10	43,5	2	40,0	13	28,3	6	18,2
	21 a 30	2	6,1	2	8,7	0	,0	4	8,7	5	15,2
	31 a 40	1	3,0	1	4,3	1	20,0	0	,0	1	3,0
	41 a 50	1	3,0	0	,0	0	,0	0	,0	1	3,0
Horas semanales dedicadas a la investigación	0 a 10	17	51,5	13	56,5	3	60,0	14	30,4	20	60,6
	11 a 20	8	24,2	6	26,1	1	20,0	16	34,8	11	33,3
	21 a 30	3	9,1	4	17,4	1	20,0	10	21,7	1	3,0
	31 a 40	3	9,1	0	,0	0	,0	2	4,3	0	,0
	41 a 50	2	6,1	0	,0	0	,0	4	8,7	1	3,0

*Diferencia estadísticamente significativa con un 95% de confianza.

En la Tabla 5 no se perciben muchas diferencias en cuanto el tiempo de dedicación y el tipo de contrato con respecto al área de conocimiento de la persona encuestada. Sin embargo, sí que existen diferencias estadísticamente significativas en lo referente al impartir más créditos de los que corresponde, siendo por este orden, Ciencias de la Salud (80%), Ingeniería y Arquitectura (69,7%) y Artes y Humanidades (69,6%) las ramas con este porcentaje más alto.

Por otro lado, son los/as profesionales de Ciencias Sociales los que más prolongan su jornada laboral (45,5%) y los que, estadísticamente hablando, se suelen llevar trabajo a casa (18,2% Siempre), seguidos por los de Artes y Humanidades (13% Siempre). Con respecto a las horas de docencia, las ramas de conocimientos en las que se dedican más horas son Ciencias de la Salud con un 40% y Ciencias Sociales con un porcentaje de 39,4% de los/as docentes encuestados/as que dedican de 15 a más de 20 horas semanales. Para concluir, aunque no existen diferencias a nivel descriptivo, pero se puede afirmar que en Ciencias, Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias Sociales se dedican muy pocas horas a la gestión y tanto en Ciencias de la Salud como Ingeniería y Arquitectura son las ramas que menos horas dedican a la investigación.

Con el objetivo de aclarar los datos y simplificar las siguientes tablas se presentarán con las Medias (\bar{X}) y las Desviaciones Típicas o Estándar, encontrando las tablas de origen en los Anexos.

De ahora en adelante, se presentan los resultados relativos a la satisfacción percibida por los/las profesionales que respondieron al cuestionario. Recordemos que el rango de respuesta va de 0 a 5, siendo 0 nada satisfecho y 5 totalmente satisfecho.

Tabla. 6 Satisfacción según diferentes aspectos y satisfacción general

	Media	Desviación estándar
Grado de satisfacción con su jornada laboral	2,84	1,50
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	3,76	1,22
Grado de satisfacción con tiempo de descanso durante su jornada laboral	2,69	1,54
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	3,16	1,47
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	3,66	1,67
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	3,06	1,56
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	2,35	1,60
Grado de satisfacción en general con su trabajo	3,39	1,15

Según muestra la Tabla 6, los aspectos en los que la muestra está menos satisfecha serían la posibilidad de promoción ($\bar{X}=2,35$), el tiempo de descanso durante la jornada laboral ($\bar{X}=2,69$) y la satisfacción con respecto a la jornada de trabajo. Por otro lado, los aspectos que presentan una media de satisfacción más elevada son la remuneración salarial (3,06), la estabilidad laboral ($\bar{X}=3,66$) y la flexibilidad en los horarios ($\bar{X}=3,76$). La satisfacción media general con su puesto de trabajo es bastante elevada, siendo 3,39 sobre 5.

Tabla 7. Satisfacción según sexo

	Sexo de la persona encuestada			
	Mujer		Hombre	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Grado de satisfacción con su jornada laboral	2,66	1,46	3,00	1,53
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	3,51	1,29	3,97	1,13
Grado de satisfacción con tiempo de descanso durante su jornada laboral	2,25	1,46	3,07	1,52
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	2,80	1,54	3,48	1,34
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	3,40	1,72	3,88	1,59
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	3,09	1,57	3,03	1,57
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	2,45	1,61	2,27	1,60
Grado de satisfacción en general con su trabajo	3,20	1,16	3,56	1,12

Al observar la Tabla 7, vemos que en la mayoría de los ítems, es el hombre el que presenta una media de satisfacción más alta, exceptuando en lo referente a la remuneración salarial y posibilidad de promoción, aspectos en los que la mujer parece estar ligeramente más satisfecha. Pero para poder observar si se presentan diferencias estadísticamente significativas, se procedió a hacer un contraste de medias. A continuación se nombrarán las diferencias más significativas.

En el caso de la satisfacción con la flexibilidad de horarios, el ANOVA de una vía, $F(1, 138)= 5,205$, $p=0,024$ demostró diferencias estadísticamente significativas entre los dos sexos, siendo la media de las mujeres y en la satisfacción con el tiempo de descanso durante la jornada laboral, el ANOVA de una vía, $F(1,138)= 10,547$, $p=0,001$, también demostró diferencias estadísticamente significativas entre los dos sexos.

Y por último, en el caso de la satisfacción con sus vacaciones y permisos, el ANOVA de una vía, $F(1,138)=7,793$, $p=0,006$, también arroja diferencias estadísticamente significativas entre los dos sexos.

Tabla 8. Satisfacción según edad

	Edad del encuestado							
	31 a 40 años		41 a 50 años		51 a 60 años		61 a 70 años	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Grado de satisfacción con jornada laboral	2,93	1,59	2,55	1,60	2,98	1,32	3,60	1,65
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	4,07	0,92	3,71	1,30	3,66	1,25	4,20	0,92
Grado de satisfacción con tiempo de descanso durante su jornada laboral	2,93	1,38	2,64	1,59	2,59	1,58	3,20	1,32
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	3,86	1,35	3,28	1,48	2,86	1,47	3,30	1,34
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	2,21	1,53	3,24	1,88	4,21	1,20	4,90	0,32
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	2,00	1,57	3,00	1,73	3,24	1,27	3,80	1,55
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	2,71	1,44	1,86	1,53	2,64	1,54	3,00	2,00
Grado de satisfacción en general con su trabajo	3,57	1,40	3,09	1,23	3,62	0,91	3,60	1,26

Con la Tabla 8, se podría afirmar que la satisfacción va subiendo a medida que aumenta la edad de la persona encuestada, teniendo un promedio de medias más alta las personas de entre 61 y 70 años en la mayoría de los ítems.

Es interesante destacar que las personas de edad más joven sean los menos satisfechos en cuanto a remuneración salarial ($\bar{X}=2,00$) y con la estabilidad laboral ($\bar{X}=2,21$); que las personas menos satisfechas en cuanto a la promoción laboral sean las de entre 41 y 50 años y que en cuanto a flexibilidad de horarios, descanso durante la jornada y estabilidad laboral, la Media más baja sea la de los/as docentes de entre 51 y 60 años de edad. A continuación se muestra el resultado del contraste medias, destacando los siguientes.

En el caso de la estabilidad laboral, el ANOVA de una vía $F(3,136)= 10,436$, $p=0,00$ demostró diferencias estadísticamente significativas entre edades, pudiendo ver los valores de la media de cada rango de edad en la tabla correspondiente.

Por otro lado, en el caso de la remuneración salarial, el ANOVA de una vía $F(3,136)= 3,343$, $p=0,021$ mostró diferencias estadísticamente significativas entre edades.

Y en último lugar, en el caso de la posibilidad de promoción, el ANOVA de una vía $F(3,136)= 3,381$, $p=0,020$ mostró diferencias estadísticamente significativas entre edades, siendo las personas más satisfechas las de mayor edad.

Tabla 9. Satisfacción por pareja e hijos/as

	Vive con su pareja o cónyuge				Convive con hijos/as menores de 15 años			
	Sí		No		Sí		No	
	Desviación		Desviación		Desviación		Desviación	
	Media	estándar	Media	estándar	Media	estándar	Media	estándar
Grado de satisfacción con su jornada laboral	2,93	1,506	2,36	1,432	2,59	1,489	3,10	1,486
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	3,87	1,166	3,14	1,356	3,86	1,171	3,66	1,273
Grado de satisfacción con tiempo de descanso durante su jornada laboral	2,75	1,536	2,32	1,555	2,61	1,526	2,76	1,564
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	3,25	1,427	2,68	1,644	3,30	1,438	3,03	1,503
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	3,82	1,561	2,77	1,950	3,41	1,822	3,90	1,466
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	3,16	1,502	2,50	1,793	2,71	1,571	3,40	1,488
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	2,38	1,596	2,18	1,651	2,00	1,494	2,70	1,636
Grado de satisfacción en general con su trabajo	3,46	1,114	3,05	1,290	3,30	1,232	3,49	1,060

En la Tabla 9, se observa muy claramente que las personas que viven en pareja se muestran generalmente mucho más satisfechas que las que no y que, por otro lado, las personas que tienen hijos/as menores de 15 años que vivan en su domicilio, están menos satisfechas que las que no. Realizando el contraste de medias, cabe destacar lo siguiente.

En el caso de la satisfacción con la flexibilidad de horarios, el ANOVA de una vía $F(1,138)= 7,022$, $p=0,009$ mostró diferencias estadísticamente significativas entre la convivencia o no en pareja. En cuanto a la satisfacción con la estabilidad laboral, el ANOVA de una vía $F(1,138)= 7,716$, $p=0,006$ también mostró diferencias estadísticamente significativas entre la convivencia o no en pareja.

Por otro lado, en cuanto a la satisfacción con la jornada laboral, el ANOVA de una vía $F(1,138)= 4,185$, $p=0,043$ mostró diferencias estadísticamente significativas entre las personas con o sin hijos/as menores de 15 años que convivan en su domicilio.

En el caso de la satisfacción con la remuneración salarial, el ANOVA de una vía $F(1,138)= 7,029$, $p=0,009$ mostró diferencias estadísticamente significativas entre las personas con o sin hijos/as menores de 15 años que convivan en su domicilio. Por último, en el caso de la satisfacción con la posibilidad de promoción laboral, el ANOVA de una vía $F(1,138)= 6,988$, $p=0,009$ mostró diferencias estadísticamente significativas en función del mismo factor de contraste.

Tabla 10. Satisfacción por rama de conocimiento

	Ciencias Sociales		Arte y Humanidades		Ciencias de la Salud		Ciencias		Ingeniería y Arquitectura	
	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.
Grado de satisfacción con su jornada laboral	2,52	1,439	2,43	1,376	3,60	0,894	3,41	1,257	2,55	1,804
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	3,61	1,273	2,96	1,147	3,80	1,643	4,17	0,902	3,88	1,317
Grado de satisfacción con tiempo de descanso durante su jornada laboral	2,21	1,364	1,57	1,237	3,60	1,140	3,33	1,415	2,91	1,588
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	3,00	1,369	2,17	1,557	4,20	0,447	3,54	1,295	3,33	1,534
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	3,52	1,661	3,22	1,882	5,00	0,00	3,93	1,541	3,52	1,716
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	3,03	1,649	2,87	1,456	3,60	1,517	3,04	1,475	3,15	1,734
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	2,67	1,514	2,13	1,740	3,40	0,894	2,26	1,598	2,15	1,642
Grado de satisfacción en general con su trabajo	3,36	1,025	2,87	1,217	4,20	0,447	3,52	1,188	3,48	1,149

En la Tabla 10, se representa el cruce entre las variables de satisfacción y rama de conocimiento. Queda de manifiesto que la media de satisfacción más alta con la estabilidad laboral la muestra Ciencias de la Salud en la mayoría de los aspectos. Así mismo, en la satisfacción con la remuneración salarial, parece que el PDI más satisfecho es también el de Ciencias de la Salud, seguido del de Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Sociales. En cuanto a la posibilidad de promoción, parece que los y las docentes menos satisfechos son de Arte y Humanidades, seguidos muy de cerca por Ingeniería y Arquitectura. Las ramas de conocimientos con una satisfacción general más elevada son, Ciencias de la Salud y

Ciencias, teniendo Arte y Humanidades, junto a Ciencias Sociales, las medias de satisfacción general más bajas. Realizando el contraste de medias, cabe resaltar lo siguiente.

En el caso de la satisfacción con jornada laboral, el ANOVA de una vía $F(4,135)= 3,313$, $p=0,013$ mostró diferencias estadísticamente significativas entre las ramas de conocimiento. Otra variable que muestra diferencias estadísticamente significativas es la de la satisfacción con la flexibilidad de horarios, siendo el valor del ANOVA de una vía $F(4,135)= 4,405$, $p=0,002$. En el caso de la satisfacción con el tiempo de descanso durante la jornada laboral, el ANOVA de una vía $F(4,135)= 7,644$, $p=0,000$ también mostró diferencias estadísticamente significativas entre las ramas de conocimiento. Y en último lugar, en el caso de la satisfacción con las vacaciones y permisos, el ANOVA de una vía $F(4,135)= 4,635$, $p=0,002$ mostró diferencias estadísticamente significativas entre las ramas de conocimiento.

Tabla 11. Satisfacción por tiempo de dedicación

	Tiempo completo		Tiempo parcial	
	Media	D.E.	Media	D.E.
Grado de satisfacción con su jornada laboral	2,89	1,497	2,38	1,557
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	3,80	1,202	3,31	1,377
Grado de satisfacción con tiempo de descanso durante su jornada laboral	2,66	1,560	2,92	1,382
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	3,11	1,481	3,69	1,316
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	3,91	1,482	1,23	1,423
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	3,27	1,444	1,00	1,155
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	2,46	1,587	1,31	1,377
Grado de satisfacción en general con su trabajo	3,43	1,124	3,00	1,354

En la Tabla 11, se observa el cruce entre las variables de satisfacción y tiempo de dedicación. Es evidente que los/as docentes que están contratados/as a tiempo completo, se muestran notablemente más satisfechos/as que los/as docentes contratados/as a tiempo parcial. Realizando el contraste de medias, cabe destacar lo expuesto a continuación.

En la satisfacción con la estabilidad laboral, el ANOVA de una vía $F(1,138)= 38,658$, $p=0,000$ mostró diferencias estadísticamente significativas entre las personas contratadas a tiempo completo y las contratadas a tiempo parcial, siendo la media de las personas con dedicación a tiempo completo y de las personas contratadas a tiempo parcial las expuestas en la tabla.

También en la satisfacción con la remuneración salarial, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función del tipo de contrato, siendo el valor de contraste el $F(1,138)= 30,008$, $p=0,000$. Y en última instancia, en la satisfacción con la posibilidad de promoción, el ANOVA de una vía $F(1,138)= 6,314$, $p=0,013$ también mostró diferencias estadísticamente significativas entre las personas contratadas a tiempo completo y las contratadas a tiempo parcial.

De aquí en adelante, se comenzarán a mostrar los datos relacionados con las dificultades percibidas por los/as docentes. Al igual que en el caso de la satisfacción, el rango de respuesta va de 0 a 5, pero en este caso 0 representa dificultad nula y 5 máxima dificultad.

Tabla 12. Dificultad general

	Media	Desviación estándar
Nivel de dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo	2,86	1,676
Nivel de dificultad para solicitar excedencias	3,11	1,671
Nivel de dificultad para reducción de jornada laboral	3,19	1,603
Nivel de dificultad para ausentarse del trabajo para la resolución de asuntos personales o familiares	2,21	1,452

En la Tabla 12, se muestra la media y la Desviación Típica a nivel general de la muestra. Como vemos, la dificultad general percibida para cada uno de los ítems es media, puesto que 5 es la máxima dificultad. A parte de lo dicho, esta tabla por sí sola no nos aporta mucho más.

Tabla 13. Dificultades para compaginar el trabajo con diversas tareas

	Rango de respuesta	Recuento	%
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos/as menores de 15 años	Si	45	32,1
	No	36	25,7
	No procede	59	42,1
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes	Si	46	32,9
	No	22	15,7
	No procede	72	51,4
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de tareas del hogar	Si	52	37,1
	No	82	58,6
	No procede	6	4,3
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos y gestiones domésticas	Si	54	38,6
	No	83	59,3
	No procede	3	2,1
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de actividades de ocio y tiempo libre	Si	75	53,6
	No	61	43,6
	No procede	4	2,9

La Tabla 13 muestra las dificultades que tienen los/as docentes para compaginar el trabajo con diversas tareas. El rango de respuesta es de Sí, No o No procede. En cuanto al cuidado de los/as hijos/as menores de 15 años, un 32,1% de ellos/as considera que tiene dificultades, frente a un 25,7% que opina que no las tiene. En el cuidado de personas dependientes, en el caso de que proceda, un 32,9% opina que tiene dificultades y tan sólo un 15,7% opina que no.

Al preguntar por la dificultad para compaginar el trabajo con la realización de las tareas del hogar, un 37,1% percibe dificultades, un 58,6% no las percibe y un 4,3% opina que, en su caso, no procede. A la hora de compaginar el trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas, un 59,3% no percibe dificultades y un 38,6% sí. En último lugar, un 53,6% de las personas encuestadas opina que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el ocio y tiempo libre.

Tabla 14. Dificultad por sexo

	Edad de la persona encuestada			
	Mujer		Hombre	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Nivel de dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo	3,17	1,506	2,60	1,778
Nivel de dificultad para solicitar excedencias	3,48	1,511	2,80	1,748
Nivel de dificultad para reducción de jornada laboral	3,58	1,488	2,84	1,628
Nivel de dificultad para ausentarse del trabajo para la resolución de asuntos personales o familiares	2,48	1,393	1,97	1,470

Al cruzar las variables dificultad y sexo, como vemos en la Tabla 14, observamos que el contraste de las medias de todos los ítems resultan estadísticamente significativos, puesto que la mujer concibe bastante más dificultades.

En la dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo, el ANOVA de una vía $F(1,138)=4,107$, $p=0,045$ mostró diferencias estadísticamente significativas por sexos. En el caso de la dificultad para solicitar excedencias, también se observan estas diferencias, con n valor de ANOVA de una vía $F(1,138)=5,916$, $p=0,016$. En cuanto a la dificultad para solicitar un reducción de jornada por motivos familiares o personales, el ANOVA de una vía $F(1,138)=7,886$, $p=0,006$ mostró diferencias estadísticamente significativas por sexos. Por último, en el caso de la dificultad para ausentarse del trabajo para la resolución de asuntos personales o familiares, el ANOVA de una vía $F(1,138)=4,289$, $p=0,040$ también mostró diferencias estadísticamente significativas por sexos.

Tabla 15. Dificultades para compaginar diversas tareas por sexo

	Sexo de la persona encuestada				
	Mujer			Hombre	
	Rango de respuesta	Recuento	%	Recuento	%
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos/as menores de 15 años	Si	25	38,5	20	26,7
	No	16	24,6	20	26,7
	No procede	24	36,9	35	46,7
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes	Si	24	36,9	22	29,3
	No	11	16,9	11	14,7
	No procede	30	46,2	42	56,0
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de tareas del hogar	Si	29	44,6	23	30,7
	No	32	49,2	50	66,7
	No procede	4	6,2	2	2,7
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos y gestiones domésticas	Si	28	43,1	26	34,7
	No	35	53,8	48	64,0
	No procede	2	3,1	1	1,3
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con realización de actividades de ocio y tiempo libre*	Si	44	67,7	31	41,3
	No	19	29,2	42	56,0
	No procede	2	3,1	2	2,7

*Diferencia estadísticamente significativa con un 95% de confianza.

Siguiendo con el cruce de la dificultad y el sexo, en lo referente a compaginar el trabajo con diversas tareas, como se ve en la Tabla 15, en general las mujeres presentan un mayor grado de dificultad bastante mayor en todos y cada uno de los ítems.

Tabla 16. Dificultad según edad

	Edad del encuestado							
	31 a 40 años		41 a 50 años		51 a 60 años		61 a 70 años	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Nivel de dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo	2,57	1,555	2,74	1,607	3,00	1,757	3,20	1,874
Nivel de dificultad para solicitar excedencias	3,43	1,742	3,22	1,579	3,05	1,731	2,40	1,776
Nivel de dificultad para solicitar reducción de jornada	3,64	1,447	3,38	1,497	3,02	1,670	2,40	1,838
Nivel de dificultad para ausentarse del trabajo para la resolución de asuntos familiares o personales	1,50	1,092	2,24	1,406	2,17	1,500	3,20	1,476

Con respecto a la edad, tal y como se ve en la Tabla 16, los/as docentes mayores de 61 años muestran más dificultades a la hora de solicitar días sin empleo y sueldo para resolver cuestiones personales, Sin embargo, las personas entre 31 y 40 años de edad muestran elevada dificultad a la hora de solicitar excedencias, reducciones de jornada y ausentarse de su puesto de trabajo. Además de ello, una vez realizado el contraste de medias, queda destacado lo siguiente.

En cuanto al nivel de dificultad para ausentarse del trabajo para la resolución de asuntos personales o familiares, el ANOVA de una vía $F(3,136)= 2,792$, $p=0,043$ mostró diferencias estadísticamente significativas por edad, siendo las medias de las dificultades por intervalos de edad las expuestas anteriormente en la tabla.

Tabla 17. Dificultades para compaginar el trabajo con diversas tareas por edad

			Edad de la persona encuestada							
			31 a 40 años		41 a 50 años		51 a 60		61 a 70	
			Rango de respuesta	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos/as menores de 15 años*	Si	5	35,7	27	46,6	12	20,7	1	10,0	
	No	7	50,0	18	31,0	10	17,2	1	10,0	
	No procede	2	14,3	13	22,4	36	62,1	8	80,0	
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes	Si	2	14,3	18	31,0	22	37,9	4	40,0	
	No	2	14,3	11	19,0	8	13,8	1	10,0	
	No procede	10	71,4	29	50,0	28	48,3	5	50,0	
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de tareas del hogar	Si	3	21,4	26	44,8	21	36,2	2	20,0	
	No	11	78,6	30	51,7	35	60,3	6	60,0	
	No procede	0	,0	2	3,4	2	3,4	2	20,0	
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos y gestiones domésticas	Si	3	21,4	24	41,4	25	43,1	2	20,0	
	No	11	78,6	33	56,9	32	55,2	7	70,0	
	No procede	0	,0	1	1,7	1	1,7	1	10,0	
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con realización de actividades de ocio y tiempo libre*	Si	9	64,3	34	58,6	27	46,6	5	50,0	
	No	5	35,7	24	41,4	29	50,0	3	30,0	
	No procede	0	,0	0	,0	2	3,4	2	20,0	

*Diferencia estadísticamente significativa con un 95% de confianza.

Podemos observar en la Tabla 17, que la tarea que es más dificultosa para compaginar con el trabajo a cualquier edad es el ocio y tiempo libre. Para las personas comprendidas entre los 41 y 51 años edad, conciben una alta dificultad para compatibilizar el trabajo con el cuidado de los/as hijos/as menores de 15 años. Sin embargo, entre los 51 y 60 años se

percibe una alta dificultad para compaginar el trabajo con la realización de trámites burocráticos y gestiones domésticas y por último, los/as docentes de más de 61 años, conciben problemas para compatibilizar el trabajo con el cuidado de personas dependientes.

Tabla 18. Dificultad por pareja e hijos/as

	Vive con su pareja o cónyuge				Convive con hijos/as menores de 15 años			
	Sí		No		Sí		No	
	Desviación		Desviación		Desviación		Desviación	
	Media	estándar	Media	estándar	Media	estándar	Media	estándar
Nivel de dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo	2,80	1,657	3,23	1,771	3,11	1,575	2,61	1,747
Nivel de dificultad para solicitar excedencias	3,05	1,679	3,45	1,625	3,51	1,549	2,71	1,704
Nivel de dificultad para solicitar reducción de jornada	3,11	1,653	3,59	1,260	3,67	1,472	2,70	1,591
Nivel de dificultad para ausentarse del trabajo para resolver asuntos personales o familiares	2,04	1,398	3,09	1,444	2,11	1,346	2,30	1,554

La Tabla 18 muestra que las personas que viven en pareja tienen menos dificultades a la hora de solicitar los citados permisos que las personas que no. Sin embargo, las personas que conviven con hijos e hijas, manifiestan tener más dificultades que las que no conviven con menores de 15 años, exceptuando el caso de ausentarse del puesto de trabajo para resolver asuntos personales o familiares. Elaborado el contraste de medias, queda a destacar lo expuesto a continuación.

En el caso de vivir o no en pareja, el ANOVA de una vía $F(1,138)= 10,320$, $p= 0,002$, mostró diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la dificultad para ausentarse del trabajo para resolver asuntos familiares o personales. En cambio, entre las personas que conviven o no con hijos e hijas menores de 15 años, el ANOVA de una vía mostró diferencias estadísticamente significativas en cuanto al nivel de dificultad para solicitar excedencias $F(1,138)= 8,451$, $p= 0,004$ y en cuanto al nivel de dificultad para solicitar una reducción de jornada $F(1,138)= 14,062$ $p= 0,000$.

Tabla 19. Dificultades para compaginar diversas tareas por pareja e hijos/as

	Vive con su pareja o cónyuge				Convive con hijos/as menores de 15 años				
	Sí		No		Sí		No		
	Rango de respuesta	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos/as menores de 15 años*	Si	40	33,9	5	22,7	43	61,4	2	2,9
	No	33	28,0	3	13,6	27	38,6	9	12,9
	No procede	45	38,1	14	63,6	0	,0	59	84,3
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes	Si	41	34,7	5	22,7	26	37,1	20	28,6
	No	18	15,3	4	18,2	7	10,0	15	21,4
	No procede	59	50,0	13	59,1	37	52,9	35	50,0
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de tareas del hogar*	Si	43	36,4	9	40,9	32	45,7	20	28,6
	No	71	60,2	11	50,0	37	52,9	45	64,3
	No procede	4	3,4	2	9,1	1	1,4	5	7,1
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos y gestiones domésticas	Si	41	34,7	13	59,1	28	40,0	26	37,1
	No	74	62,7	9	40,9	41	58,6	42	60,0
	No procede	3	2,5	0	,0	1	1,4	2	2,9
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con realización de actividades de ocio y tiempo libre	Si	59	50,0	16	72,7	40	57,1	35	50,0
	No	55	46,6	6	27,3	29	41,4	32	45,7
	No procede	4	3,4	0	,0	1	1,4	3	4,3

*Diferencia estadísticamente significativa con un 95% de confianza.

En la Tabla 19, se observa el cruce de las variables de vivir o no en pareja y tener o no hijos/as menores de 15 años en el domicilio con las dificultades que estas personas conciben a la hora de realizar las tareas enumeradas. Un dato curioso es que las personas que viven en pareja encuentran más dificultades a la hora de compaginar el trabajo con el cuidado de los/as hijos/as que las personas que viven solas. En cambio, las personas que no

viven en pareja muestran mayores dificultades para compaginar el trabajo con las tareas del hogar, realización de gestiones domésticas y realizar actividades de ocio y tiempo libre. Por último, las personas que viven con menores de 15 años, muestran en general, mayores dificultades que las personas que no.

Tabla 20. Dificultades por rama de conocimiento

	Ciencias sociales		Arte y Humanidades		Ciencias de la Salud		Ciencias		Ingeniería y Arquitectura	
	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.
Nivel de dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo	3,24	1,733	3,04	1,770	2,00	1,871	2,37	1,661	3,18	1,489
Nivel de dificultad para solicitar excedencias	3,33	1,708	3,35	1,748	2,00	1,871	2,50	1,643	3,76	1,275
Nivel de dificultad para solicitar reducción de jornada	3,45	1,734	3,26	1,738	2,20	1,304	2,74	1,612	3,64	1,220
Nivel de dificultad para ausentarse del trabajo para resolver asuntos familiares o personales	2,55	1,502	2,43	1,441	1,60	1,342	1,85	1,475	2,30	1,334

Como resultado de cruzar las dificultades para solicitar determinados permisos con la rama de conocimiento de la persona encuestada obtenemos la Tabla 20. En ella se observa que las ramas de conocimiento en las que los profesionales tienen más dificultades son Ingenierías y Arquitectura, Ciencias Sociales y Arte y Humanidades. Al contrastar los datos vemos que, en cuanto al nivel de dificultad para solicitar excedencias, el ANOVA de una vía $F(4,135) = 3,884$ $p = 0,005$, muestra una diferencia estadísticamente significativa por ramas de conocimiento.

Tabla 21. Dificultades para compaginar diversas tareas por rama de conocimiento

	Ciencias Sociales		Artes y Humanidades		Ciencias de la Salud		Ciencias		Ingeniería y arquitectura		
	Rango de respuesta	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos/as menores de 15 años	Si	11	33,3	7	30,4	0	,0	12	26,1	15	45,5
	No	6	18,2	4	17,4	2	40,0	16	34,8	8	24,2
	procede	No	16	48,5	12	52,2	3	60,0	18	39,1	10
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes	Si	17	51,5	6	26,1	0	,0	13	28,3	10	30,3
	No	4	12,1	6	26,1	2	40,0	5	10,9	5	15,2
	procede	No	12	36,4	11	47,8	3	60,0	28	60,9	18
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de tareas del hogar	Si	15	45,5	11	47,8	0	,0	14	30,4	12	36,4
	No	15	45,5	11	47,8	5	100,0	30	65,2	21	63,6
	procede	No	3	9,1	1	4,3	0	,0	2	4,3	0
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos y gestiones domésticas	Si	13	39,4	12	52,2	2	40,0	13	28,3	14	42,4
	No	19	57,6	11	47,8	3	60,0	32	69,6	18	54,5
	procede	No	1	3,0	0	,0	0	,0	1	2,2	1
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con realización de actividades de ocio y tiempo libre*	Si	22	66,7	14	60,9	1	20,0	15	32,6	23	69,7
	No	10	30,3	9	39,1	4	80,0	28	60,9	10	30,3
	procede	No	1	3,0	0	,0	0	,0	3	6,5	0

*Diferencia estadísticamente significativa con un 95% de confianza.

Según lo expuesto en la Tabla 21, son los/as profesores/as de Ciencias Sociales los que declaran tener más dificultades que los/as docentes de otras ramas para compaginar el trabajo con las actividades de ocio, con el cuidado de los/as hijos/as y las personas dependientes, aunque en este último apartado, los/as docentes de Ingeniería y Arquitectura también muestran bastante dificultad. Por último, los/as profesionales dedicados a Artes y Humanidades, muestran tener dificultades al compaginar el trabajo con las tareas del hogar y la realización de trámites burocráticos y gestiones domésticas.

Tabla 22. Dificultad por tiempo de dedicación

	Tiempo completo		Tiempo parcial	
	Desviación		Desviación	
	Media	estándar	Media	estándar
Nivel de dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo	2,82	1,654	3,31	1,888
Nivel de dificultad para solicitar excedencias	3,06	1,641	3,62	1,938
Nivel de dificultad para solicitar reducción de jornada	3,12	1,602	3,85	1,519
Nivel de dificultad para ausentarse del trabajo para resolver asuntos personales o familiares	2,23	1,443	2,00	1,581

Aunque en este caso, al realizar el contraste de medias no resultó ninguno de los ítems estadísticamente significativo, en la Tabla 22 se observa que los y las docentes con dedicación a tiempo completo tienen unas dificultades ligeramente inferiores a los/as que lo están a tiempo parcial.

Tabla 23. Dificultades para compaginar diversas tareas por tiempo de dedicación

	Rango de respuesta	Tiempo completo		Tiempo parcial	
		Recuento	%	Recuento	%
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos/as menores de 15 años*	Si	42	33,1	3	23,1
	No	29	22,8	7	53,8
	No procede	56	44,1	3	23,1
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes	Si	44	34,6	2	15,4
	No	19	15,0	3	23,1
	No procede	64	50,4	8	61,5
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de tareas del hogar	Si	46	36,2	6	46,2
	No	76	59,8	6	46,2
	No procede	5	3,9	1	7,7
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos y gestiones domésticas	Si	47	37,0	7	53,8
	No	77	60,6	6	46,2
	No procede	3	2,4	0	,0
Considera que tiene dificultades para compaginar su trabajo con realización de actividades de ocio y tiempo libre	Si	67	52,8	8	61,5
	No	56	44,1	5	38,5
	No procede	4	3,1	0	,0

*Diferencia estadísticamente significativa con un 95% de confianza.

En la Tabla 23, se muestra las dificultades para la realización de diversas tareas en relación al tiempo de dedicación a la docencia. En el cuidado de hijos e hijas menores de 15 años, los/as profesionales con dedicación parcial a la docencia parece que tienen menos dificultades que los/as que tienen una dedicación a tiempo completo. Éstos/as, a su vez, también parece que tienen menos dificultades para compaginar el trabajo con el cuidado de personas dependientes. Sin embargo, los/as docentes con dedicación a tiempo parcial, presentan mayores dificultades para compaginar el trabajo con la realización de las tareas del hogar, trámites burocráticos y con la realización de actividades de ocio y tiempo libre.

Tabla 24. Formación recibida en los últimos 12 meses

	Recuento		%
	Si	No	
En los últimos 12 meses ¿ha participado en alguna actividad de formación realizada o financiada por la Universidad?	87	53	62,1
			37,9

En la Tabla 24, vemos que el 62,1% de las/as docentes que respondieron a la encuesta han participado en actividades formativas realizadas o financiadas por la Universidad, frente a un 37,9% que no lo ha hecho.

Tabla 25. Formación recibida en los últimos 12 meses según sexo

		Sexo del la persona encuestada			
		Mujer		Hombre	
		Recuento	%	Recuento	%
En los últimos 12 meses ¿ha participado en alguna actividad de formación realizada o financiada por la Universidad?*	Si	46	70,8	41	54,7
	No	19	29,2	34	45,3

*Diferencia estadísticamente significativa con un 95% de confianza.

Al observar la Tabla 25, parece que se puede declarar que las mujeres tienden a participar más en actividades formativas realizadas o financiadas por la Universidad que los hombres. En función de la edad, podemos decir que quienes menos participan son las personas comprendidas entre los 61 y 70 años de edad.

Tabla 26. Conocimiento y uso de las prestaciones sociales

		Recuento	%
¿Conoce las prestaciones a las que tiene derecho según el Convenio Colectivo del profesorado de Universidades Públicas Canarias?	Si	39	27,9%
	No	101	72,1%
¿Ha hecho uso de alguna de esas prestaciones en los últimos 12 meses?	Si	10	7,1%
	No	55	39,3%
	No las conoce	75	53,6%

En cuanto al conocimiento de las prestaciones sociales del Convenio Colectivo de Universidades Públicas Canarias, en la Tabla 26, queda reflejado que un 72,1% de los/as encuestados/as las desconoce y tan sólo un 7,1% afirma haber hecho uso de alguna de ellas en los últimos 12 meses.

Tabla 27. Conocimiento y uso de las prestaciones sociales según sexo

		Sexo del encuestado			
		Mujer		Hombre	
		Recuento	%	Recuento	%
¿Conoce las prestaciones a las que tiene derecho según el Convenio Colectivo del profesorado de Universidades Públicas Canarias?	Si	21	32,3	18	24,0
	No	44	67,7	57	76,0
¿Ha hecho uso de alguna de esas prestaciones en los últimos 12 meses?	Si	5	7,7	5	6,7
	No	25	38,5	30	40,0
	No las conoce	35	53,8	40	53,3

En la Tabla 27, se observa que, aunque el desconocimiento de las prestaciones es muy elevado, parece que un porcentaje de mujeres ligeramente superior al de los hombres, las conoce. En cuanto al uso de las mismas, no parece haber diferencias significativas. El desconocimiento de estas prestaciones se aprecia tanto entre el personal a tiempo completo como parcial.

5. Discusión

Recordemos que, tal como muestra la Tabla 2, partimos de una muestra bastante equitativa en cuanto al sexo, sobre todo si tenemos en cuenta que la población universo es de 1.606 profesionales, de los cuales, tan sólo 613 son mujeres. La mayoría de las personas que conforman la muestra viven en pareja y la mayoría de ellos/as se encuentran entre los 41 y los 60 años de edad. Curiosamente, justo el 50,0% de ellos afirma vivir con hijos e hijas menores de 15 años en su domicilio. En cuanto a las áreas de conocimiento, las más representadas en este estudio son Ciencias, con 46 participantes e Ingeniería y Arquitectura, junto a Ciencias Sociales, las cuales cuentan con 33 participantes.

En cuanto al análisis del tiempo de dedicación de la Tabla 3, observamos que la mayoría de las personas encuestadas están contratadas a tiempo completo. Podemos percibir que el nivel de sobrecarga del profesorado es considerable, todo ello sin contar con la distribución de esas horas lectivas y el alto porcentaje de profesionales que se lleva gran parte del trabajo a casa. Según el Artículo 29 del Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas Canarias, la jornada del personal contratado a tiempo completo no podrá superar las ocho horas lectivas semanales y seis, de tutorías al alumnado, pudiendo aumentarse hasta doce horas lectivas en el caso de profesores/as asociados/as. Por otro lado, los/as profesionales contratados/as a tiempo parcial deberán tener una jornada máxima de seis horas lectivas y seis horas de tutoría al alumnado en cómputo semanal. La tabla muestra que la realidad del profesorado es muy distinta, dado que el 69,3% afirma dedicar entre 10 y más de 20 horas lectivas semanales. Además, el mismo artículo contempla que, tanto la gestión como la investigación también forman parte de la jornada del personal docente, pero con la sobrecarga expuesta anteriormente, como es lógico, éstas se ven muy perjudicadas.

“Actualmente, la ULL no se preocupa por la conciliación en las áreas que están sobrecargadas de docencia. Si se tienen hijos pequeños, como es mi caso, es prácticamente imposible dedicarse a la investigación, preparar e impartir clases en horarios totalmente caóticos, y además tener tiempo para dedicarle a la crianza de los hijos. En casos como el mío, que me corresponde dar 24 créditos y doy 32, esto siempre va en detrimento de la investigación y de mi vida familiar”.

(Mujer, 41-50 años de edad, Departamento de Filología Inglesa y Alemana)

En cuanto al análisis del tiempo de dedicación por sexo expuesto en la Tabla 4, lo que resulta estadísticamente significativo es que, por un lado, las mujeres parecen dedicar más horas a la docencia que los hombres, ya que el 41,6% de ellas dedica entre 15 y más de 20 horas, frente a un 18,7% de hombres que afirman dedicar el mismo tiempo. Por el contrario, los hombres dedican más tiempo a la gestión que las mujeres.

Siguiendo con el tiempo de dedicación, al cruzarlo con la rama de conocimiento en la Tabla 5, observamos que en la mayoría de los y las docentes imparten más créditos de los que le corresponde. Podría parecer que la rama más perjudicada es Ciencias de la Salud, pero si atendemos al número de respuestas, parece no ser tan significativo. Sin embargo, Artes y Humanidades, Ingenierías y Arquitectura y Ciencias Sociales tienen un porcentaje de personas superior al 50% que sí lo hacen. También vemos que la rama que destaca en sobrecarga en horas lectivas es Ciencias Sociales.

A pesar de haber una satisfacción general media alta (Tabla 6), al cruzarla con la variable del sexo, la Tabla 7 muestra que la satisfacción de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los aspectos contemplados, excepto en la posibilidad de promoción, ítem en el cual ambos sexos puntúan bastante bajo.

Las mujeres se muestran bastante menos satisfechas que los hombres en cuanto a la satisfacción con la flexibilidad de horarios, vacaciones y permisos y el descanso durante la jornada laboral.

El Estatuto de los Trabajadores, establece que si la jornada laboral excede las seis horas, se tendrá derecho a un descanso no inferior a 15 minutos. La Resolución de 27 de noviembre de 2006, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual, establece unos criterios de flexibilidad, los cuales no son aplicables en el ámbito educativo. Lo que sí establece son los mínimos para las vacaciones, las cuales serán de un mes de duración o veintidós días hábiles por año de servicio y, a partir de los quince años de servicio, se irán incrementando días por cada quinquenio. El Estatuto de los Trabajadores (art. 38.1) estipula que estas vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas y el Convenio Colectivo (art. 30) dicta que el PDIL, podrá disfrutar de los mismos permisos y vacaciones que el resto del cuerpo docente. Así mismo, el Artículo 29, estipula que cada Universidad negociará anualmente la distribución de días de trabajo, festivos y descanso semanal.

Las mujeres están más sobrecargadas que los hombres, por lo que es normal que se sientan menos satisfechas con los aspectos anteriormente nombrados. Al dedicar más horas a la docencia podría hacer que al solicitar algún permiso sus compañeros/as se vean afectados, los/as cuales tendrían que asumir su carga, además de la propia. Asimismo, esas horas lectivas conllevan un proceso preparativo, el cual podría explicar la menor satisfacción con el descanso durante la jornada laboral.

Por lo general, la satisfacción va aumentando a medida que aumenta la edad (Tabla 8). En este sentido, las diferencias significativas aparecen en lo relativo a la satisfacción con la estabilidad laboral, remuneración salarial y posibilidad de promoción. En los dos primeros aspectos, las personas menos satisfechas son las de entre 31 y 41 años de edad. Esto se podría deber a que las condiciones de los PDIL son distintas a las de los profesionales funcionarios. En el Convenio Colectivo se establecen unos mínimos salariales, los cuales, hoy en día no se están cumpliendo, pese a lo dispuesto en Artículo 6, el cual ordena que se debe cumplir como un todo orgánico e indivisible.

“Soy profesora a tiempo parcial en la ULL (trabajo por las tardes). Trabajo como funcionaria en un instituto de Secundaria en horario de mañana. En la universidad no se oferta promoción a los asociados a tiempo parcial...y la remuneración es muy baja (sobre los 700 euros).”

(Mujer, 41-50 años, Departamento de Didácticas Específicas)

Las personas que viven en pareja en general están más satisfechas que las que no. No obstante, las que conviven con hijos/as menores de 15 años parecen menos satisfechas que las que no lo hacen. Esto puede deberse a que, la excesiva carga laboral afecta a su vida familiar, teniendo que hacer mayores sacrificios para poder cumplir con las exigencias laborales (Tabla 9).

“Gran parte de la frustración en este trabajo viene ocasionada por la dificultad de poder afrontar todas las demandas a las que te expone en condiciones de escasez de recursos, apoyo y tiempo. Lo que afecta a tu estabilidad emocional y física y, con ello, influye en tu vida personal y familiar, principal sufridora de la sobrecarga laboral.”

(Mujer, 41-50 años, Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación).

En lo referente a las ramas de conocimiento, los/as profesionales de Artes y Humanidades parecen ser los/as menos satisfechos/as, seguido por los/as de Ciencias Sociales e Ingenierías y Arquitectura (Tabla 10) y en cuanto al tiempo de dedicación, las personas contratadas a tiempo completo están más satisfechas que las que están a tiempo parcial.

Esto puede ser explicado ya que, por la escasa remuneración percibida, se ven obligados a compaginar varios trabajos. Además, consideran que la posibilidad de promoción es más que insuficiente (Tabla 11).

En el caso de las dificultades, la mayoría de la muestra opina que tiene dificultades tanto para solicitar permisos, excedencias, reducciones de jornada y ausentarse de su puesto de trabajo como para compaginar el trabajo con las diversas tareas nombradas en el cuestionario (Tablas 12 y 13). En cuanto al sexo (Tablas 14 y 15), las mujeres presentan un mayor nivel de dificultad que los hombres. Esto puede deberse a la sobrecarga laboral y a que, las medidas de conciliación son utilizadas sobre todo por mujeres, ya que en su mayoría están ligadas con la reproducción y crianza de los hijos e hijas. Por otro lado las medidas de conciliación familiar, laboral y personal están orientadas a conseguir la corresponsabilidad en todo los aspectos de la vida familiar, pero es bien sabido que queda mucho trabajo por hacer y que la mujer sigue asumiendo gran parte de las responsabilidades domésticas, lo cual se expresa en la diferencia estadísticamente significativa entre la dificultad para compaginar el trabajo con el ocio y tiempo libre entre hombre y mujeres.

Si atendemos a dificultades según la edad (Tablas 16 y 17), las personas de 41 a 50 años muestran más dificultades en cuanto a la crianza de los hijos/as y las personas de 31 a 40 años de edad, muestran más dificultades para compaginar el trabajo con el ocio y tiempo libre. Además, las personas que conviven en pareja alegan tener menos dificultades para solicitar reducciones de jornada y ausentarse del trabajo que las que no (Tabla 18 y 19). Las Ingenierías y Arquitectura y Ciencias Sociales muestran los grados más altos de dificultades para solicitar permisos y excedencias, siendo los profesionales de Ciencias Sociales los que presentan más dificultades para compaginar el trabajo con las tareas especificadas en el cuestionario (Tablas 20 y 21). El tiempo de dedicación no parece tener influencia significativa respecto a las dificultades percibidas (Tablas 22 y 23).

En lo que se refiere a la formación recibida en los últimos 12 meses, la mayoría de los y las profesionales han participado en actividades formativas realizadas y/o financiadas por la Universidad, siendo el porcentaje de las mujeres participantes ligeramente superior al de los hombres (tablas 24 y 25).

Por último, es necesario resaltar el gran desconocimiento de las prestaciones de conciliación laboral, familiar y personal del cuerpo docente de la Universidad de la Laguna, así como el escaso uso de las mismas.

6. Conclusiones

A lo largo del proceso de recogida de información de la muestra, se han tenido que superar una serie de dificultades. En primer lugar, parecía que el consentimiento del Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado de la Universidad al envío del cuestionario a todo el cuerpo docente autorizaba al envío de un correo electrónico masivo, pero a la hora de proceder a dicho envío se recibió una negativa por parte del Gabinete de Prensa, pues entendían que la autorización para tal envío masivo no competía a dicho rectorado. Por esta razón, se aconsejó el envío mediante los Señores y Señoras Decanos/as de las nueve Facultades que conforman la Universidad de La Laguna, confiando en que, al estar respaldada por Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, ellos/as lo reenviaran a su PDI. No obstante, la respuesta no fue la esperada y, semanas más tarde se les tuvo que enviar un recordatorio. En la fecha de cierre, el cuestionario contaba con tan sólo 143 respuestas (tres de las cuales fueron eliminadas por errores de forma y/o contenido). Puesto que la población universo, el cuerpo docente está constituido por más de mil seiscientos profesionales, la participación en este estudio fue bastante menor de lo esperado.

Al tratarse de un Trabajo de Fin de Grado de una alumna de Trabajo Social, cabía esperar que la participación de la rama de Ciencias Sociales fuera mayoritaria. Sin embargo, solamente 33 personas, 23% de la muestra pertenece a dicha rama.

Por otro lado, llegado el momento de comenzar a estudiar la normativa existente sobre conciliación laboral, familiar y personal, aparecen infinitud de leyes que se solapan, textos confusos, tediosos y complicados de leer. No creo que sea por tratarse de este tema en particular, pero parece que la normativa está concebida y escrita para que sean pocas personas las que consigan descifrarla. Además, tras concluir la investigación, parece que las variables que estudia el cuestionario se quedaron un poco cortas y, en algunos casos, insuficientes. Habría sido bastante interesante tener un ítem donde se preguntara a la persona encuestada por su tipo de contrato además de su tiempo de dedicación, pues el PDIL y el personal docente e investigador funcionario no disfrutan de los mismos beneficios. También, y a sugerencia de una de las respuestas obtenidas, cabría haber añadido otro ítem que preguntara si la persona disponía de más de un trabajo, pues en el caso de que se tengan otros, cambian la percepción sobre las medidas de conciliación ofrecidas.

Al margen de ello, tanto los objetivos generales como los específicos se han cumplido, pues se ha realizado un estudio bastante completo de la normativa y ha quedado

demostrado el escaso conocimiento y uso de las prestaciones entre el profesorado de la Universidad de La Laguna. Además, con el apartado de comentarios abiertos se ha dado pie a que otras realidades, no contempladas en principio, se hagan visibles. Es un nexo común en la mayoría de los comentarios la queja ante la excesiva burocracia a la que está sometida el PDI. No sólo tienen que hacer malabarismos para cumplir con sus objetivos y afrontar la sobrecarga de horas docentes, sino que parece que los trámites burocráticos restan mucho de su ya escaso tiempo. Así mismo, el envejecimiento de la plantilla y la escasez de contratación de nuevos profesionales para sustitución de personas jubiladas, en excedencias o con incapacidades temporales, provoca aún más sobrecarga.

A medida que se iba desarrollando el proyecto, iba surgiendo progresivamente la necesidad de saber cómo las condiciones laborales afectaban al ámbito personal y familiar de la persona, pero dada las exigencias del TFG, sobre todo en cuanto a la dimensión y número de páginas resultó imposible. Es un aspecto que queda pendiente de estudio.

Para finalizar, se sabe que es deber del trabajador/a social dar voz a las demandas sociales, hacer visibles las injusticias y procurar ser agente activo del cambio social, razones por las cuales, el llevar a cabo este estudio, a pesar de haber sido una tarea bastante complicada, es motivo de satisfacción y orgullo personal.

“Gracias por hacer estudios como este que puedan evidenciar esta gran carencia. Las condiciones son muy difíciles para conciliar vida personal y laboral. la atomización de las asignaturas, el aumento de créditos docentes, la exigencia constante de méritos, la burocratización de las actividades universitarias...se convierten en auténticos impedimentos para tener una vida personal feliz”.

(Mujer, 41-50 años de edad, Departamento de Filología Inglesa y Alemana).

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldeanueva, I. Benavides, C.A. & Quintana, C. (2011). Responsabilidad social en la universidad y aseguramiento de la calidad de los títulos universitarios. Documento presentado en el XIII Foro de Almagro. Recuperado de: https://www.uclm.es/organos/vic_docencia/eca/foroAlmagro/XIIIForoalmagro/Documentos.htm

Área de Gobierno de la Familia y Servicios Sociales de Madrid (2014). *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*. Recuperado de http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf

Blaxter, L., Hughes, C. & Tight, M. (2008). *Cómo se investiga. (1ª edición)* Barcelona: Editorial GRAÓ.

Borràs, V., Torns, T. & Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers*, 83, 83 – 96.

Bote, V. (2008). El mercado de trabajo: un balance. *Economistas*, 26 (116), 360-367.

Constitución española (1978).

De la Cuesta, M. (2004). El porqué de la Responsabilidad Social Corporativa. *Boletín Económico de ICE*, 2813, 45 – 58.

Debeljuh, P. (2012). Conciliación y familia: ¿Dilema personal o responsabilidad empresarial? *Revista de Negocios del IEEM*, 78-81. Recuperado de <http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2012/03/filosofia.pdf>

Directiva 92/85/CEE, del Consejo del 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (1992).

Directiva 96/34/CE Del Consejo de 3 de junio de 1996 Relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (1996).

Gorelli, J. (2013). Crítica a la flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 16, 51-82.

Herrera, P. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16 (6), 568-573.

Instituto Andaluz de la Mujer (2010). *La igualdad, un trabajo en equipo*. Recuperado de [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/sites/miraporlaigualdad/images/descargas/Igualdad en Equipo FAMILIA.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/sites/miraporlaigualdad/images/descargas/Igualdad%20en%20Equipo%20FAMILIA.pdf)

Landa, J. P., Servais, J. M., Terradillos, E., Jasper, T., Fuchs, M., Serrano, F., Altuzarra, A., Pérez, J., Martín, P. & Baylos, A. (2009). *Estudios sobre la estrategia europea de flexiseguridad: una aproximación crítica*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (1999).

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (2015).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (2007).

Moreno, A. (2007). *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa: incidencias de las políticas familiares y laborales*. Madrid: CIS

Naval, C. & Ruiz-Corbella, M. (2012). *Aproximación a la responsabilidad social universitaria: La respuesta de la universidad a la sociedad*. Dialnet. Extraído de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4016119>

Núñez, M. & Alonso, I. (2009). La Responsabilidad Social en el mapa estratégico de las universidades públicas. *Pecunia*, 9, 157-180.

Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas Canarias (2012).

Ramos, J. (2009). Flexiseguridad: seguridad laboral y modernización de la protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España*. Recuperado de [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extra Santander2008/estudios04.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extra_Santander2008/estudios04.pdf)

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (2014).

Resolución de 27 de noviembre de 2006, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual (2006).

Ricoy, R. M. (2009). La conciliación de la vida personal y laboral en España. Avances y retrocesos. *Dereito*, 18 (1), 135-192.

Ruesga, B., Carbajo, D., Gómez, V., Monsueto, S.E., Pérez, M. & da Silva, J. (2011). *El sistema social español en un marco de flexiseguridad. Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español*. Madrid: Fundación Ortega-Marañón.

Ruiz, M. (2012). *Responsabilidad social universitaria y función docente: aproximación a la responsabilidad social del profesorado Universitario*. Documento presentado en las jornadas internacionales de responsabilidad social universitaria. Recuperado de <http://jornadasinternacionales.rsuniversitaria.org/jirsu-comunicaciones-pdf/docencia-y-rs-i/docencia-y-rs-i-ruiz-corbella-marta-uned/>!

Tobío, C. y Fernández, J.A. (2005). Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y práctica sociales. *Documentos de Trabajo (Laboratorio de alternativas)*, 79.

ANEXOS

ANEXO 1: Autorización Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado



Vicerrectorado de Ordenación
Académica y Profesorado



En respuesta a su escrito de fecha 5 de mayo de 2015, solicitando poder enviar un cuestionario a todo el profesorado de la ULL dado que su TFG está relacionado con las medidas de conciliación familiar, laboral y personal de la ULL y que para ello necesita que el profesorado responda a un pequeño y anónimo cuestionario, le comunico que este Vicerrectorado informa favorablemente la mencionada solicitud.

La Laguna, 12 de mayo de 2015.

El Vicerrector de Ordenación Académica



Juan Felipe Pérez Francés

D^a Yasmina Avilés López
C/ Nanino Díaz Cutillas 10, Bajo Izq.
Añaza
38111 Santa Cruz de Tenerife

ANEXO 2: TABLAS

Tabla 6b. Grado de satisfacción con diferentes aspectos laborales

		Recuento	%
Grado de satisfacción con su jornada laboral (1 poco satisfecho, 5 muy satisfecho)	0	11	7,9
	1	20	14,3
	2	24	17,1
	3	30	21,4
	4	35	25,0
	5	20	14,3
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios (1 poco satisfecho, 5 muy satisfecho)	0	2	1,4
	1	5	3,6
	2	17	12,1
	3	24	17,1
	4	45	32,1
	5	47	33,6
Grado de satisfacción con tiempo de descanso durante su jornada laboral (1 poco satisfecho, 5 muy satisfecho)	0	12	8,6
	1	22	15,7
	2	33	23,6
	3	27	19,3
	4	23	16,4
	5	23	16,4
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos (1 poco satisfecho, 5 muy satisfecho)	0	7	5,0
	1	14	10,0
	2	25	17,9
	3	29	20,7
	4	33	23,6
	5	32	22,9
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral (1 poco satisfecho, 5 muy satisfecho)	0	13	9,3
	1	7	5,0
	2	14	10,0
	3	11	7,9
	4	31	22,1
	5	64	45,7
Grado de satisfacción con su remuneración salarial (1 poco satisfecho, 5 muy satisfecho)	0	13	9,
	1	16	11,4
	2	15	10,7
	3	27	19,3
	4	44	31,4
	5	25	17,9

Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción (1 poco satisfecho, 5 muy satisfecho)	0	25	17,9
	1	25	17,9
	2	16	11,4
	3	36	25,7
	4	26	18,6
	5	12	8,6
Grado de satisfacción en general con su trabajo (1 poco satisfecho, 5 muy satisfecho)	1	13	9,3
	2	15	10,7
	3	37	26,4
	4	54	38,6
	5	21	15,0

Tabla 7b. Grado de satisfacción según el sexo

	Sexo del encuestado				
	Mujer		Hombre		
	Recuento	%	Recuento	%	
Grado de satisfacción con su jornada laboral	0	6	9,2	5	6,7
	1	9	13,8	11	14,7
	2	14	21,5	10	13,3
	3	14	21,5	16	21,3
	4	16	24,6	19	25,3
	5	6	9,2	14	18,7
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	0	1	1,5	1	1,3
	1	3	4,6	2	2,7
	2	12	18,5	5	6,7
	3	13	20,0	11	14,7
	4	18	27,7	27	36,0
	5	18	27,7	29	38,7
Grado de satisfacción con su tiempo de descanso durante su jornada laboral	0	8	12,3	4	5,3
	1	13	20,0	9	12,0
	2	18	27,7	15	20,0
	3	13	20,0	14	18,7
	4	7	10,8	16	21,3
	5	6	9,2	17	22,7
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	0	4	6,2	3	4,0
	1	11	16,9	3	4,0
	2	14	21,5	11	14,7
	3	14	21,5	15	20,0
	4	9	13,8	24	32,0
	5	13	20,0	19	25,3
Grado de satisfacción con su	0	7	10,8	6	8,0

estabilidad laboral	1	5	7,7	2	2,7
	2	7	10,8	7	9,3
	3	5	7,7	6	8,0
	4	18	27,7	13	17,3
	5	23	35,4	41	54,7
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	0	5	7,7	8	10,7
	1	7	10,8	9	12,0
	2	10	15,4	5	6,7
	3	13	20,0	14	18,7
	4	15	23,1	29	38,7
	5	15	23,1	10	13,3
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	0	10	15,4	15	20,0
	1	13	20,0	12	16,0
	2	6	9,2	10	13,3
	3	16	24,6	20	26,7
	4	14	21,5	12	16,0
	5	6	9,2	6	8,0
Grado de satisfacción en general con su trabajo	1	6	9,2	7	9,3
	2	10	15,4	5	6,7
	3	24	36,9	13	17,3
	4	15	23,1	39	52,0
	5	10	15,4	11	14,7

Tabla 8b. Grado de satisfacción según la edad

	Edad del encuestado								
	31 a 40 años		41 a 50 años		51 a 60 años		61 a 70 años		
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	
Grado de satisfacción con su jornada laboral	0	1	7,1	9	15,5	1	1,7	0	,0
	1	2	14,3	7	12,1	9	15,5	2	20,0
	2	3	21,4	10	17,2	10	17,2	1	10,0
	3	1	7,1	14	24,1	15	25,9	0	,0
	4	5	35,7	11	19,0	16	27,6	3	30,0
	5	2	14,3	7	12,1	7	12,1	4	40,0
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	0	0	,0	2	3,4	0	,0	0	,0
	1	0	,0	1	1,7	4	6,9	0	,0
	2	1	7,1	7	12,1	8	13,8	1	10,0
	3	2	14,3	12	20,7	10	17,2	0	,0
	4	6	42,9	16	27,6	18	31,0	5	50,0
	5	5	35,7	20	34,5	18	31,0	4	40,0
Grado de satisfacción con el tiempo de descanso durante su jornada	0	0	,0	7	12,1	5	8,6	0	,0
	1	2	14,3	8	13,8	11	19,0	1	10,0

jornada laboral	2	5	35,7	11	19,0	15	25,9	2	20,0
	3	1	7,1	14	24,1	9	15,5	3	30,0
	4	4	28,6	9	15,5	8	13,8	2	20,0
	5	2	14,3	9	15,5	10	17,2	2	20,0
	<hr/>								
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	0	1	7,1	2	3,4	4	6,9	0	,0
	1	0	,0	6	10,3	6	10,3	2	20,0
	2	0	,0	11	19,0	14	24,1	0	,0
	3	3	21,4	10	17,2	14	24,1	2	20,0
	4	5	35,7	13	22,4	10	17,2	5	50,0
	5	5	35,7	16	27,6	10	17,2	1	10,0
<hr/>									
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	0	2	14,3	10	17,2	1	1,7	0	,0
	1	2	14,3	3	5,2	2	3,4	0	,0
	2	6	42,9	5	8,6	3	5,2	0	,0
	3	0	,0	6	10,3	5	8,6	0	,0
	4	3	21,4	13	22,4	14	24,1	1	10,0
	5	1	7,1	21	36,2	33	56,9	9	90,0
<hr/>									
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	0	3	21,4	8	13,8	1	1,7	1	10,0
	1	3	21,4	6	10,3	7	12,1	0	,0
	2	2	14,3	7	12,1	6	10,3	0	,0
	3	4	28,6	6	10,3	15	25,9	2	20,0
	4	1	7,1	19	32,8	21	36,2	3	30,0
	5	1	7,1	12	20,7	8	13,8	4	40,0
<hr/>									
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	0	0	,0	14	24,1	9	15,5	2	20,0
	1	5	35,7	15	25,9	4	6,9	1	10,0
	2	0	,0	6	10,3	10	17,2	0	,0
	3	4	28,6	13	22,4	17	29,3	2	20,0
	4	4	28,6	8	13,8	12	20,7	2	20,0
	5	1	7,1	2	3,4	6	10,3	3	30,0
<hr/>									
Grado de satisfacción en general con su trabajo	1	2	14,3	9	15,5	1	1,7	1	10,0
	2	1	7,1	7	12,1	6	10,3	1	10,0
	3	2	14,3	19	32,8	15	25,9	1	10,0
	4	5	35,7	16	27,6	28	48,3	5	50,0
	5	4	28,6	7	12,1	8	13,8	2	20,0
	<hr/>								

Tabla 9b. Grado de satisfacción según si tiene pareja y/o hijos

	Vive usted con su pareja o cónyuge				Tiene Usted o su pareja hijos/as menores de 15 años en su domicilio				
	Si		No		Si		No		
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	
Grado de satisfacción con su jornada laboral	0	9	7,6	2	9,1	8	11,4	3	4,3
	1	16	13,6	4	18,2	10	14,3	10	14,3
	2	17	14,4	7	31,8	13	18,6	11	15,7
	3	26	22,0	4	18,2	17	24,3	13	18,6
	4	32	27,1	3	13,6	16	22,9	19	27,1
	5	18	15,3	2	9,1	6	8,6	14	20,0
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	0	2	1,7	0	,0	2	2,9	0	,0
	1	3	2,5	2	9,1	0	,0	5	7,1
	2	10	8,5	7	31,8	7	10,0	10	14,3
	3	20	16,9	4	18,2	12	17,1	12	17,1
	4	41	34,7	4	18,	25	35,7	20	28,6
	5	42	35,6	5	22,7	24	34,3	23	32,9
Grado de satisfacción con tiempo de descanso durante su jornada laboral	0	9	7,6	3	13,6	7	10,0	5	7,1
	1	19	16,1	3	13,6	11	15,7	11	15,7
	2	25	21,2	8	36,4	15	21,4	18	25,7
	3	24	20,3	3	13,6	15	21,4	12	17,1
	4	21	17,8	2	9,1	13	18,6	10	14,3
	5	20	16,9	3	13,6	9	12,9	14	20,0
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	0	4	3,4	3	13,6	3	4,3	4	5,7
	1	11	9,3	3	13,6	6	8,6	8	11,4
	2	22	18,6	3	13,6	10	14,3	15	21,4
	3	24	20,3	5	22,7	17	24,3	12	17,1
	4	28	23,7	5	22,7	16	22,9	17	24,3
	5	29	24,6	3	13,6	18	25,7	14	20,0
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	0	8	6,8	5	22,7	10	14,3	3	4,3
	1	5	4,2	2	9,1	2	2,9	5	7,1
	2	12	10,2	2	9,1	10	14,3	4	5,7
	3	9	7,6	2	9,1	5	7,1	6	8,6
	4	25	21,2	6	27,	13	18,6	18	25,7
	5	59	50,0	5	22,7	30	42,9	34	48,6
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	0	9	7,6	4	18,2	8	11,4	5	7,1
	1	12	10,2	4	18,2	11	15,7	5	7,1
	2	12	10,2	3	13,6	9	12,9	6	8,6
	3	25	21,2	2	9,1	15	21,4	12	17,1
	4	38	32,2	6	27,3	19	27,1	25	35,7
	5	22	18,6	3	13,6	8	11,4	17	24,3
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	0	20	16,9	5	22,7	14	20,0	11	15,7
	1	21	17,8	4	18,2	18	25,7	7	10,0
	2	14	11,9	2	9,1	7	10,0	9	12,9

	3	31	26,3	5	22,7	18	25,7	18	25,7
	4	21	17,8	5	22,7	11	15,7	15	21,4
	5	11	9,3	1	4,5	2	2,9	10	14,3
Grado de satisfacción en general con su trabajo	1	10	8,5	3	13,6	9	12,9	4	5,7
	2	10	8,5	5	22,7	8	11,4	7	10,0
	3	32	27,1	5	22,7	16	22,9	21	30,0
	4	48	40,7	6	27,3	27	38,6	27	38,6
	5	18	15,3	3	13,6	10	14,3	11	15,7

Tabla 10b. Grado de satisfacción según rama de conocimiento

	Ciencias Sociales		Artes y Humanidades		Ciencias de la salud		Ciencias		Ingeniería y Arquitectura		
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	
Grado de satisfacción con su jornada laboral	0	3	9,1	1	4,3	0	,0	0	,0	7	21,2
	1	6	18,2	5	21,7	0	,0	5	10,9	4	12,1
	2	6	18,2	8	34,8	0	,0	7	15,2	3	9,1
	3	10	30,3	3	13,0	3	60,0	6	13,0	8	24,2
	4	5	15,2	4	17,4	1	20,0	20	43,5	5	15,2
	5	3	9,1	2	8,7	1	20,0	8	17,4	6	18,2
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	0	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	2	6,1
	1	3	9,1	1	4,3	1	20,0	0	,0	0	,0
	2	3	9,1	9	39,1	0	,0	3	6,5	2	6,1
	3	8	24,2	6	26,1	0	,0	6	13,0	4	12,1
	4	9	27,3	4	17,4	2	40,0	17	37,0	13	39,4
	5	10	30,3	3	13,0	2	40,0	20	43,5	12	36,4
Grado de satisfacción con tiempo de descanso durante su jornada laboral	0	4	12,1	4	17,4	0	,0	1	2,2	3	9,1
	1	6	18,2	9	39,1	0	,0	4	8,7	3	9,1
	2	9	27,3	5	21,7	1	20,0	10	21,7	8	24,2
	3	9	27,3	4	17,4	1	20,0	7	15,2	6	18,2
	4	3	9,1	0	,0	2	40,0	12	26,1	6	18,2
	5	2	6,1	1	4,3	1	20,0	12	26,1	7	21,2
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	0	0	,0	3	13,0	0	,0	1	2,2	3	9,1
	1	5	15,2	6	26,1	0	,0	2	4,3	1	3,0
	2	8	24,2	5	21,7	0	,0	7	15,2	5	15,2
	3	9	27,3	5	21,7	0	,0	10	21,7	5	15,2
	4	4	12,1	1	4,3	4	80,0	13	28,3	11	33,3
	5	7	21,2	3	13,0	1	20,0	13	28,3	8	24,2
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	0	3	9,1	3	13,0	0	,0	4	8,7	3	9,1
	1	2	6,1	2	8,7	0	,0	1	2,2	2	6,1
	2	3	9,1	4	17,4	0	,0	2	4,3	5	15,2
	3	5	15,2	1	4,3	0	,0	3	6,5	2	6,1
	4	7	21,2	4	17,4	0	,0	13	28,3	7	21,2

	5	13	39,4	9	39,1	5	100,0	23	50,0	14	42,4
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	0	3	9,1	0	,0	0	,0	5	10,9	5	15,2
	1	4	12,1	6	26,1	1	20,0	2	4,3	3	9,1
	2	5	15,2	4	17,4	0	,0	6	13,0	0	,0
	3	6	18,2	3	13,0	0	,0	12	26,1	6	18,2
	4	7	21,2	7	30,4	3	60,0	15	32,6	12	36,4
	5	8	24,2	3	13,0	1	20,0	6	13,0	7	21,2
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	0	3	9,1	5	21,7	0	,0	9	19,6	8	24,2
	1	5	15,2	6	26,1	0	,0	8	17,4	6	18,2
	2	6	18,2	2	8,7	1	20,0	6	13,0	1	3,0
	3	10	30,3	3	13,0	1	20,0	11	23,9	11	33,3
	4	4	12,1	5	21,7	3	60,0	9	19,6	5	15,2
	5	5	15,2	2	8,7	0	,0	3	6,5	2	6,1
Grado de satisfacción en general con su trabajo	1	2	6,1	3	13,0	0	,0	5	10,9	3	9,1
	2	3	9,1	6	26,1	0	,0	4	8,7	2	6,1
	3	13	39,4	8	34,8	0	,0	6	13,0	10	30,3
	4	11	33,3	3	13,0	4	80,0	24	52,2	12	36,4
	5	4	12,1	3	13,0	1	20,0	7	15,2	6	18,2

Tabla 11b. Grado de satisfacción según tiempo destinado a la docencia

		Tiempo de dedicación a la docencia			
		A tiempo completo		A tiempo parcial	
		Recuento	%	Recuento	%
Grado de satisfacción con su jornada laboral	0	9	7,1	2	15,4
	1	19	15,0	1	7,7
	2	19	15,0	5	38,5
	3	29	22,8	1	7,7
	4	32	25,2	3	23,1
	5	19	15,0	1	7,7
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	0	1	,8	1	7,7
	1	5	3,9	0	,0
	2	15	11,8	2	15,4
	3	21	16,5	3	23,1
	4	40	31,5	5	38,5
	5	45	35,4	2	15,4
Grado de satisfacción con su tiempo de descanso durante su jornada laboral	0	12	9,4	0	,0
	1	20	15,7	2	15,4
	2	29	22,8	4	30,8
	3	25	19,7	2	15,4
	4	20	15,7	3	23,1
	5	21	16,5	2	15,4
Grado de satisfacción con sus vacaciones y permisos	0	7	5,5	0	,0
	1	14	11,0	0	,0

	2	21	16,5	4	30,8
	3	28	22,0	1	7,7
	4	30	23,6	3	23,1
	5	27	21,3	5	38,5
Grado de satisfacción con su estabilidad laboral	0	7	5,5	6	46,2
	1	5	3,9	2	15,4
	2	12	9,4	2	15,4
	3	9	7,1	2	15,4
	4	30	23,6	1	7,7
	5	64	50,4	0	,0
Grado de satisfacción con su remuneración salarial	0	7	5,5	6	46,2
	1	13	10,2	3	23,1
	2	13	10,2	2	15,4
	3	25	19,7	2	15,4
	4	44	34,6	0	,0
	5	25	19,7	0	,0
Grado de satisfacción con su posibilidad de promoción	0	20	15,7	5	38,5
	1	22	17,3	3	23,1
	2	14	11,0	2	15,4
	3	34	26,8	2	15,4
	4	25	19,7	1	7,7
	5	12	9,4	0	,0
Grado de satisfacción en general con su trabajo	1	11	8,7	2	15,4
	2	12	9,4	3	23,1
	3	34	26,8	3	23,1
	4	51	40,2	3	23,1
	5	19	15,0	2	15,4

Tabla 12. Niveles de dificultad en el ámbito laboral

		Recuento	%
Nivel de dificultad que tiene para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares o personales (1 poca dificultad, 5 mucha dificultad)	0	14	10,0
	1	21	15,0
	2	25	17,9
	3	24	17,1
	4	22	15,7
	5	34	24,3
Nivel de dificultad que tiene para solicitar excedencias por motivos familiares o personales (1 poca dificultad, 5 mucha dificultad)	0	10	7,1
	1	22	15,7
	2	20	14,3
	3	19	13,6
	4	28	20,0
	5	41	29,3
Nivel de dificultad que tiene para solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares o personales (1 poca dificultad, 5 mucha dificultad)	0	10	7,1
	1	16	11,4
	2	21	15,0
	3	23	16,4
	4	31	22,1
	5	39	27,9

Nivel de dificultad que tiene para ausentarse del trabajo para resolver asuntos personales o familiares (1 poca dificultad, 5 mucha dificultad)	0	15	10,7
	1	39	27,9
	2	30	21,4
	3	23	16,4
	4	24	17,1
	5	9	6,4

Tabla 14b. Nivel de dificultad en el ámbito laboral según sexo

	Sexo del encuestado				
	Mujer		Hombre		
	Recuento	%	Recuento	%	
Nivel de dificultad que tiene para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares o personales	0	3	4,6	11	14,7
	1	7	10,8	14	18,7
	2	12	18,5	13	17,3
	3	14	21,5	10	13,3
	4	12	18,5	10	13,3
	5	17	26,2	17	22,7
Nivel de dificultad que tiene para solicitar excedencias por motivos familiares o personales	0	2	3,1	8	10,7
	1	7	10,8	15	20,0
	2	9	13,8	11	14,7
	3	10	15,4	9	12,0
	4	14	21,5	14	18,7
	5	23	35,4	18	24,0
Nivel de dificultad que tiene para solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares o personales	0	4	6,2	6	8,0
	1	4	6,2	12	16,0
	2	5	7,7	16	21,3
	3	11	16,9	12	16,0
	4	19	29,2	12	16,0
	5	22	33,8	17	22,7
Nivel de dificultad que tiene para ausentarse del trabajo para resolver asuntos personales o familiares	0	2	3,1	13	17,3
	1	18	27,7	21	28,0
	2	16	24,6	14	18,7
	3	11	16,9	12	16,0
	4	12	18,5	12	16,0
	5	6	9,2	3	4,0

Tabla 16b. Nivel de dificultad en el ámbito laboral según edad

	Edad del encuestado							
	31 a 40 años		41 a 50 años		51 a 60 años		61 a 70 años	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nivel de dificultad que tiene 0 para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares o personales	1	7,1	6	10,3	5	8,6	2	20,0
1	3	21,4	9	15,5	9	15,5	0	,0
2	3	21,4	10	17,2	12	20,7	0	,0
3	3	21,4	12	20,7	6	10,3	3	30,0
4	2	14,3	11	19,0	7	12,1	2	20,0
5	2	14,3	10	17,2	19	32,8	3	30,0
Nivel de dificultad que tiene 0 para solicitar excedencias por motivos familiares o personales (1 poca dificultad, 5 mucha dificultad)	1	7,1	3	5,2	5	8,6	1	10,0
1	2	14,3	8	13,8	8	13,8	4	40,0
2	1	7,1	8	13,8	11	19,0	0	,0
3	1	7,1	9	15,5	8	13,8	1	10,0
4	4	28,6	14	24,1	7	12,1	3	30,0
5	5	35,7	16	27,6	19	32,8	1	10,0
Nivel de dificultad que tiene 0 para solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares o personales	0	,0	2	3,4	6	10,3	2	20,0
1	2	14,3	7	12,1	5	8,6	2	20,0
2	1	7,1	7	12,1	12	20,7	1	10,0
3	2	14,3	10	17,2	10	17,2	1	10,0
4	4	28,6	15	25,9	9	15,5	3	30,0
5	5	35,7	17	29,3	16	27,6	1	10,0
Nivel de dificultad que tiene 0 para ausentarse del trabajo para resolver asuntos personales o familiares	2	14,3	5	8,6	7	12,1	1	10,0
1	6	42,9	16	27,6	17	29,3	0	,0
2	4	28,6	13	22,4	11	19,0	2	20,0
3	1	7,1	12	20,7	9	15,5	1	10,0
4	1	7,1	8	13,8	10	17,2	5	50,0
5	0	,0	4	6,9	4	6,9	1	10,0

Tabla 18b. Nivel de dificultad en el ámbito laboral según si tiene pareja y/o hijos

	Vive usted con su pareja o cónyuge				Tiene Usted o su pareja hijos/as menores de 15 años en su domicilio			
	Si		No		Si		No	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nivel de dificultad que tiene para 0 solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares o personales	12	10,2	2	9,1	4	5,7	10	14,3
1	18	15,3	3	13,6	9	12,9	12	17,1
2	23	19,5	2	9,1	12	17,1	13	18,6
3	20	16,9	4	18,2	14	20,0	10	14,3
4	19	16,1	3	13,6	12	17,1	10	14,3
5	26	22,0	8	36,4	19	27,1	15	21,4
Nivel de dificultad que tiene para 0	8	6,8	2	9,1	2	2,9	8	11,4

solicitar excedencias por motivos familiares o personales	1	21	17,8	1	4,5	9	12,9	13	18,6
	2	18	15,3	2	9,1	8	11,4	12	17,1
	3	14	11,9	5	22,7	10	14,3	9	12,9
	4	24	20,3	4	18,2	14	20,0	14	20,0
	5	33	28,0	8	36,4	27	38,6	14	20,0
Nivel de dificultad que tiene para solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares o personales	0	10	8,5	0	,0	2	2,9	8	11,4
	1	15	12,7	1	4,5	7	10,0	9	12,9
	2	17	14,4	4	18,2	5	7,1	16	22,9
	3	18	15,3	5	22,7	13	18,6	10	14,3
	4	26	22,0	5	22,7	14	20,0	17	24,3
	5	32	27,1	7	31,8	29	41,4	10	14,3
Nivel de dificultad que tiene para ausentarse del trabajo para resolver asuntos personales o familiares	0	14	11,9	1	4,5	6	8,6	9	12,9
	1	37	31,4	2	9,1	22	31,4	17	24,3
	2	25	21,2	5	22,7	16	22,9	14	20,0
	3	19	16,1	4	18,2	13	18,6	10	14,3
	4	18	15,3	6	27,3	10	14,3	14	20,0
	5	5	4,2	4	18,2	3	4,3	6	8,6

Tabla 20b. Nivel de dificultad en el ámbito laboral según departamento de pertenencia

	Departamento al que pertenece										
	Ciencia Sociales		Artes y Humanidades		Ciencias de la salud		Ciencias		Ingeniería y Arquitectura		
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	
Nivel de dificultad que tiene para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares o personales	0	3	9,1	3	13,0	1	20,0	6	13,0	1	3,0
	1	4	12,1	2	8,7	2	40,0	9	19,6	4	12,1
	2	3	9,1	4	17,4	0	,0	12	26,1	6	18,2
	3	7	21,2	2	8,7	0	,0	7	15,2	8	24,2
	4	4	12,1	6	26,1%	2	40,0	5	10,9	5	15,2
	5	12	36,4	6	26,1	0	,0	7	15,2	9	27,3
Nivel de dificultad que tiene para solicitar excedencias por motivos familiares o personales	0	2	6,1	2	8,7	1	20,0	4	8,7	1	3,0
	1	5	15,2	2	8,7	2	40,0	12	26,1	1	3,0
	2	3	9,1	4	17,4	0	,0	10	21,7	3	9,1
	3	6	18,2	2	8,7	0	,0	5	10,9	6	18,2
	4	4	12,1	4	17,4	2	40,0	7	15,2	11	33,3
	5	13	39,4	9	39,1	0	,0	8	17,4	11	33,3
Nivel de dificultad que tiene para solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares o personales	0	2	6,1	3	13,0	0	,0	5	10,9	0	,0
	1	5	15,2	1	4,3	2	40,0	6	13,0	2	6,1
	2	3	9,1	3	13,0	1	20,0	10	21,7	4	12,1
	3	3	9,1	3	13,0	1	20,0	8	17,4	8	24,2
	4	6	18,2	6	26,1	1	20,0	9	19,6	9	27,3
	5	14	42,4	7	30,4	0	,0	8	17,4	10	30,3

Nivel de dificultad que tiene para ausentarse del trabajo para resolver asuntos personales o familiares	0	3	9,1	1	4,3	0	,0	9	19,6	2	6,1
	1	5	15,2	7	30,4	4	80,0	13	28,3	10	30,3
	2	10	30,3	4	17,4	0	,0	10	21,7	6	18,2
	3	5	15,2	5	21,7	0	,0	7	15,2	6	18,2
	4	6	18,2	4	17,4	1	20,0	4	8,7	9	27,3
	5	4	12,1	2	8,7	0	,0	3	6,5	0	,0

Tabla 22b. Nivel de dificultad según tiempo de dedicación

		Tiempo de dedicación a la docencia			
		A tiempo completo		A tiempo parcial	
		Recuento	%	Recuento	%
Nivel de dificultad que tiene para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares o personales	0	13	10,2	1	7,7
	1	19	15,0	2	15,4
	2	23	18,1	2	15,4
	3	23	18,1	1	7,7
	4	21	16,5	1	7,7
	5	28	22,0	6	46,2
Nivel de dificultad que tiene para solicitar excedencias por motivos familiares o personales	0	9	7,1	1	7,7
	1	20	15,7	2	15,4
	2	19	15,0	1	7,7
	3	18	14,2	1	7,7
	4	28	22,0	0	,0
	5	33	26,0	8	61,5
Nivel de dificultad que tiene para solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares o personales	0	10	7,9	0	,0
	1	14	11,0	2	15,4
	2	21	16,5	0	,0
	3	20	15,7	3	23,1
	4	30	23,6	1	7,7
	5	32	25,2	7	53,8
Nivel de dificultad que tiene para ausentarse del trabajo para resolver asuntos personales o familiares	0	13	10,2	2	15,4
	1	35	27,6	4	30,8
	2	27	21,3	3	23,1
	3	22	17,3	1	7,7
	4	22	17,3	2	15,4
	5	8	6,3	1	7,7

Tabla 31. Formación recibida en los últimos 12 meses según si tiene pareja y/o hijos

	Vive usted con su pareja o cónyuge				Tiene Usted o su pareja hijos/as menores de 15 años en su domicilio			
	Si		No		Si		No	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
En los últimos 12 meses ha participado Si en alguna actividad de formación No realizada o financiada por la Universidad	75	63,6	12	54,5	47	67,1	40	57,1
	43	36,4	10	45,5	23	32,9	30	42,9

*: Diferencias Estadísticamente significativas con un 95% de confianza

Tabla 32. Formación recibida en los últimos 12 meses según rama de conocimiento

	Ciencia Sociales		Artes y Humanidades		Ciencias de la salud		Ciencias		Ingeniería y Arquitectura	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
En los últimos 12 meses ha participado Si en alguna actividad de formación No realizada o financiada por la Universidad	22	66,7	16	69,6	2	40,0	26	56,5	21	63,6
	11	33,3	7	30,4	3	60,0	20	43,5	12	36,4

*: Diferencias Estadísticamente significativas con un 95% de confianza

Tabla 33. Formación recibida en los últimos 12 meses según tiempo de dedicación

	Tiempo de dedicación a la docencia			
	A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Recuento	%	Recuento	%
En los últimos 12 meses ha participado en alguna Si actividad de formación realizada o financiada por la No Universidad	81	63,8	6	46,2
	46	36,2	7	53,8

*: Diferencias Estadísticamente significativas con un 95% de confianza