

Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2014/ 2015

Convocatoria: Septiembre

**IMPACTO DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL ENTORNO DE TRABAJO: LA
PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

THE IMPACT OF PARENTHOOD IN WORK ENVIROMENT: WORKER`S PERSPECTIVE

Realizado por la alumna: Alexandra González Mesa

Tutorizado por la profesora: Naira Delgado Rodríguez

Departamento: Psicología Cognitiva, Social y Organizacional.

Área de conocimiento: Psicología Social.

ABSTRACT

This work presents the results of a research with 140 participants, who women were the 60.7% and men were the 39.3%. 53.6% of the sample have children. The main goal of the study was to obtain objective information about the impact of maternity and fatherhood in the workplace and also, the respective perception of workers. This information has been obtained through a questionnaire that measures the attitudes of workers in their work environment, to these situations of maternity and paternity. The results indicate no significant differences by gender. Differences depend of family conditions. The first years of maternity and paternity, (between 0 – 6) affect both sexes in the same way. So it is in family conditions where we can find developer differences.

Key words: Maternity, paternity, pregnancy, family conciliation and arbitration, equality, family, work.

RESUMEN

En este trabajo presentamos los resultados de un estudio exploratorio realizado con 140 participantes, de los cuales, un 60,7% fueron mujeres y un 39,3% fueron hombres. Del total de la muestra, el 53,6% tiene hijos. El objetivo del estudio fue obtener información objetiva sobre el impacto de la maternidad y la paternidad en el entorno de trabajo y la correspondiente percepción de los trabajadores. Esta información se obtuvo a través de un cuestionario que mide las actitudes que los trabajadores perciben en su entorno laboral hacia estas situaciones de maternidad y paternidad. Los resultados indican que no existen diferencias significativas en función del género. Las divergencias se dan fundamentalmente en función de la condición familiar, así parece, que la maternidad y paternidad, especialmente en los primeros años de vida de los hijos (de 0 a 6 años) afecta de manera similar a ambos sexos, por lo tanto, es en la condición familiar donde se pueden encontrar diferencias reveladoras.

Palabras clave: Maternidad, paternidad, embarazo, conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, familia, trabajo

ÍNDICE

1.	Introducción.....	1
1.1.	La conciliación de la vida familiar y laboral: cuestiones legales y cambios alcanzados. .	1
1.2.	La maternidad en el contexto laboral	3
1.2.1.	La protección legal del embarazo en el entorno de trabajo.....	3
1.2.2.	¿Y después del embarazo? La maternidad en el entorno laboral.	5
1.3.	¿Qué ocurre con los padres? Diferencias en el impacto de la maternidad y paternidad en el desarrollo profesional.....	5
1.4.	Comparativa de los derechos de la vida laboral y familiar en otros países europeos.	6
1.5.	La presente investigación.....	8
2.	Método	8
2.1.	Participantes.....	8
2.2.	Variables e instrumentos de medida.	12
2.3.	Procedimiento.....	13
3.	Resultados.....	13
3.1.	Correlaciones entre las diferentes dimensiones	14
3.2.	Comparaciones por grupos.....	16
4.	Discusión.....	18
5.	Reflexión final.....	21
6.	Bibliografía	23
7.	Anexos	25

1. Introducción.

La maternidad y paternidad asociada al trabajo supone una etapa compleja tanto para hombres como mujeres, ya que deben encontrar un equilibrio que les permita conciliar la vida laboral y familiar. Para conseguir esta armonía entre familia y trabajo las políticas de conciliación adquieren un papel fundamental, aunque la actitud de empresarios y trabajadores constituye el pilar principal hacia el cambio.

A pesar de haber superado en gran medida la visión de la mujer como principal cuidadora del hogar y la familia y el hombre como trabajador y sustentador, seguimos a día de hoy sin conseguir una equidad entre ambos. Por el creciente deseo de igualdad de género en la sociedad actual, este tema ha supuesto un gran impacto social.

Esta investigación tiene como finalidad conocer el punto de vista que tienen los trabajadores acerca de la maternidad y paternidad y la consecuente repercusión de ésta en el entorno laboral.

Los puntos que abordará este estudio serán: en primer lugar, una revisión de la evolución legislativa en la materia así como la comparativa con investigaciones de otros autores; en segundo lugar, se presenta una investigación sobre el impacto de la maternidad y la paternidad en el entorno de trabajo y la correspondiente percepción de los trabajadores; y por último, se discuten los resultados alcanzados y se realizan unas reflexiones finales.

1.1. La conciliación de la vida familiar y laboral: cuestiones legales y cambios alcanzados.

La conciliación de la vida laboral y familiar, ha contado con el afán de establecer normas específicas para la mujer trabajadora, tanto por parte del ordenamiento jurídico internacional como por parte del ordenamiento jurídico interno. En sus comienzos estas normas tenían un contenido semejante a nociones de protección y prohibición, en las que se consideraba a la mujer como un sujeto débil por naturaleza. A consecuencia de ello, el conjunto de normas manifestaba que la mujer trabajadora se encontraba en una posición de desigualdad en diversos aspectos tales como el acceso al empleo, la promoción profesional o el desinterés empresarial que supone la contratación de la mujer en relación a los costes que produce una posible futura baja por maternidad.

La legislación ha evolucionado desde distintos ámbitos, tanto a nivel interno como a nivel internacional y comunitario. Se han adoptado diversas políticas

legislativas en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, cuyo objetivo fundamental es la búsqueda de la igualdad de los trabajadores de diferente sexo en el mercado de trabajo.

Existe un marco normativo en el que se protegen y defienden los derechos para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. Partiendo de la Constitución Española de 1978 como norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico se defiende en el capítulo III, dentro de los principios rectores de la política social y económica, (artículo 39) la protección de la familia y la protección integral de los hijos y las madres. En un primer momento, la **Ley 3/1989** pretende impulsar los derechos de igualdad de la mujer; por otro lado, la **ley 4/1995**, establece la regulación del permiso parental y por maternidad. A continuación, se instaura la **Ley 39/1999**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Asimismo, la **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, busca favorecer las condiciones de la mujer gracias a un conjunto de medidas que tienen como objetivo prevenir y eliminar conductas que discriminen o perjudiquen a la misma, contando con políticas activas de igualdad. La Ley se ocupa por un lado de establecer principios generales de actuación y por otro lado articula medidas para llevar a cabo modificaciones normativas necesarias.

A pesar de los avances alcanzados en la materia y del intento de separación entre la conciliación de familia y trabajo de la política de igualdad de sexos, sigue siendo el género femenino el que adquiere mayor protagonismo dentro de las responsabilidades familiares. Es aquí donde empieza la desigualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo de manera paralela la discriminación en el lugar de trabajo. Se trata de un problema tradicional, impuesto por gran parte de la sociedad, y cuya clave de superación se encuentra en apostar por un equilibrio en las cargas parentales.

La evolución normativa conseguida hasta el momento sigue siendo insuficiente, desprovista de coherencia y orden, puesto que aún no se ha superado la imagen tradicional de la mujer a ojos de la sociedad. De esta manera, aunque los avances son optimistas, todavía queda un largo y laborioso camino para superar estas ideas. Sin embargo, se trata de una tarea compleja, puesto que resulta difícil cambiar actitudes consuetudinarias, estereotipos o creencias muy arraigadas socialmente debido a que forman parte de nuestra sociedad y cultura. Las expectativas que se crean entre

hombres y mujeres son distintas debido al papel que, desde pequeños, se les inculca. Hablamos de factores extrínsecos tales como la sociedad, el nivel cultural, el momento histórico o la edad. No obstante, aunque estos factores extrínsecos se han ido modificando a lo largo del tiempo en favor de la igualdad entre sexos, dicho propósito sigue estando lejos de cumplirse (Rothblum, Brand, Miller & Oetjen, 1990).

A día de hoy, la mujer sigue sufriendo discriminación frente al hombre, e implícitamente podemos ver distinciones entre sexos, como por ejemplo en los procesos selectivos o de promoción interna donde se puede observar desigualdad de oportunidades. Se trata de un fenómeno complejo, latente en las organizaciones, en el que incluso avances en la legislación no consiguen generar cambios en las actitudes (Major, 2005).

1.2. La maternidad en el contexto laboral

Diversas normativas dan protección a la maternidad en el entorno laboral. En el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores (ET) se reconoce como causa de suspensión del contrato de trabajo la asociada a la maternidad, ya sea biológica, por adopción o acogimiento. Este precepto cuenta con un desarrollo más completo en el artículo 48.4 ET. Además, es preciso tener en cuenta los presupuestos previstos en los artículos 133 bis y siguientes de la Ley General de La Seguridad Social (LGSS) y también los del Real Decreto 295/2009, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. En estas dos últimas normas se da una regulación a la materia desde un punto de vista más exhaustivo y completo, que ayudan a entender la interpretación del artículo 48.4 ET y las lagunas jurídicas de éste precepto legal, es decir, la protección de la maternidad en el ámbito laboral. Asimismo, el artículo 26 de la Ley 31/1995 vela por la protección de la maternidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

1.2.1. La protección legal del embarazo en el entorno de trabajo.

La legislación de nuestro país ha construido un elenco de mecanismos protectores dirigidos a la mujer trabajadora que se encuentre en situación de embarazo. Regula específicamente aquellas situaciones en las que sus derechos se ven mermados como en el caso del despido derivado de la situación de embarazo, la transformación de

las condiciones de trabajo, la movilidad funcional originada por embarazo o la evaluación de riesgos derivados del trabajo en situación de embarazo.

Sin embargo, pese a los avances conseguidos desde el punto de vista legal, preventivo o de seguridad y salud de la mujer embarazada, existe una barrera que no permite plasmar dichos avances dentro de las empresas a causa de múltiples motivos, entre ellos, a las negativas consecuencias que trae consigo, tanto a la carrera profesional de la mujer como a la vida personal, la situación de embarazo (Rufo Romero, 2006).

Cabe destacar que la situación de embarazo tiene una duración limitada y los cambios surgen realmente cuando esta etapa finaliza, es decir, cuando termina el periodo de gestación y comienza el periodo de maternidad y paternidad. Es entonces cuando mujeres y hombres se enfrentan a nuevos retos familiares.

En el estudio sobre *“Los factores psicosociales relacionados con la seguridad y el bienestar laboral durante el embarazo y la lactancia”* (Delgado Rodríguez, Aguado Corbal y Casado Barrios 2009 – 2010), se demostró en sus resultados una íntima relación entre las tres dimensiones estudiadas: el estrés laboral, la visión del entorno de trabajo durante el embarazo y las prácticas relacionadas con la salud. En concreto la dimensión de “actitudes organizacionales ante el embarazo” mostró un mayor poder predictivo sobre los niveles de estrés, en relación al resto de dimensiones estudiadas, seguida de “el miedo a perder el trabajo”. En relación al estrés en mujeres embarazadas dentro del contexto laboral no se manifestó a nivel global de la muestra (322 mujeres) un aumento del estrés, sólo se vieron afectadas áreas específicas según qué aspecto se examinaba. Por otro lado, *“las oportunidades de promoción”* auguran *“la intención de renunciar a algunos días de permisos por maternidad”* y *“el miedo a perder el trabajo”* y *“las actitudes organizacionales ante el embarazo”* auguran *“el retraso en la comunicación del embarazo”*. Adquiere especial relevancia esta última dimensión, debido al riesgo que puede sufrir la mujer embarazada tras el retraso en el anuncio del embarazo y todo lo que ello conlleva, ya que hasta ese momento no se podrán estimar arreglos en sus condiciones de trabajo ni podrá llevarse a cabo el protocolo de evaluación de riesgos. Del mismo modo, se muestra el planteamiento de la mujer de realizar esfuerzos extras debido al propio miedo de encontrarse con un rechazo estereotipado por su ambiente de trabajo, incluso, en la renuncia a los derechos inherentes a su condición de embarazo (Major, 2005).

Según la investigación desarrollada por Major (2005), enfocada hacia la visión de la mujer embarazada, donde desarrolla el modelo de la *“Percepción de Estigmatización y Manejo de la Identidad entre las Trabajadoras Embarazadas”*, la visión de estigmatización es fruto de las particularidades del trabajo que se lleva a cabo y las características del ambiente del mismo; estos factores influyen en las creencias que las mujeres consideran que su contexto mantiene sobre ellas, y afectan a su propia identidad como profesional. Para hacer frente a estos cambios, las mujeres pueden poner en marcha diferentes estrategias: incrementar sus niveles de auto-exigencia, acortar el permiso de maternidad, o no solicitar ajustes pertinentes en sus condiciones de trabajo.

1.2.2. ¿Y después del embarazo? La maternidad en el entorno laboral.

La protección de la mujer embarazada o en periodo de lactancia son aquellas normas que como señala la jurisprudencia tienen la función de reconocer los derechos inherentes a las mujeres en supuestos de maternidad, que tienen como finalidad subsanar aquellas complicaciones que puedan sufrir las mujeres por este motivo (STJCE de 5 mayo 1984, Hofmann, asunto 184/83).

El amparo de la maternidad en términos de legislación finaliza en el periodo de lactancia, cuando acaba la suspensión que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas como regla general (artículo 48.4 ET). Asimismo, en aquellos casos en los que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria con la reducción del salario correspondiente (artículo 37.5 ET).

1.3. ¿Qué ocurre con los padres? Diferencias en el impacto de la maternidad y paternidad en el desarrollo profesional.

Al igual que la maternidad, la paternidad también tiene su reconocimiento legal. El artículo 45.1.d del ET reconoce entre las causas de suspensión del contrato de trabajo la asociada a la paternidad, ya sea biológica, por adopción o acogimiento. Este precepto tiene su desarrollo en el artículo 48bis del ET. Ambos artículos se completan con lo postulado en los artículos 133 octies a 133 decies de la LGSS, encargados de regular la prestación económica por paternidad y en el Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un cambio en la tendencia que se venía arrastrando desde épocas pasadas sobre la visión estereotipada del rol femenino encallado en las responsabilidades familiares.

El legislador pretende con esta ley crear un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, tal y como se interpreta en el artículo 44.3: *“para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad en los términos previstos por la normativa laboral y de seguridad social”*.

Esta Ley trata de romper con el rol femenino preconcebido y tiene como elemento básico la igualdad y la no discriminación de sexo tal y como se manifiesta en el artículo 14 de la Constitución Española y obtiene solidez en el artículo 9.2 CE, donde se exige a los poderes públicos *“promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”*. Del mismo modo, la igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y así lo reconocen diversos textos internacionales como por ejemplo la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (1979) (España, 1983), o el Tratado de Amsterdam (1999). Asimismo, tiene como objetivo clave luchar contra la discriminación en todos sus ámbitos, así como superar los obstáculos que no permiten lograrla.

1.4. Comparativa de los derechos de la vida laboral y familiar en otros países europeos.

El derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar dentro del ámbito de la Unión Europea (UE) encuentra fundamento jurídico en el artículo 33.2 de La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000), exponiendo que *“1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. 2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.”*

Existe un contraste en relación a las horas de trabajo remuneradas de las mujeres frente a las de los hombres. Las mujeres trabajan menos horas y más a tiempo parcial respecto a los hombres. Esta tendencia es debida a las cargas familiares y va a repercutir

en sus ingresos de por vida. Esta ocupación de la mujer en trabajos a tiempo parcial supone una menor cualificación, ya que la gran parte de los sectores menos cualificados y con peor jornal son a la vez aquellos que disponen de menos ocasiones para el desarrollo profesional y personal del trabajador, es decir, representan una barrera que no permite el paso a la igualdad y avance del género femenino en el ámbito laboral. (ETUC, 2010).

En los países miembros de la UE el 31% de las mujeres trabajadoras lo hacen en horario parcial, mientras que la cifra en hombres es de 7,5%. (Eurostat, Encuesta sobre población activa de 2009).

La encuesta europea relativa a las condiciones de trabajo (2010) refleja que las mujeres trabajan menos horas que los hombres aunque a éstas les gustaría trabajar más horas. Del mismo modo, más de un 40% de hombres expresan que sus largas jornadas laborales dificultan la vida laboral y familiar y además preferirían trabajar menos horas para poder pasar más tiempo en familia. En su defecto, son las mujeres las que reducen su jornada laboral para poder hacer frente a las cargas familiares.

La encuesta realizada entre el año 2004-2005 acerca del *“tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar”*, en la que intervinieron más de 21.000 empresas, dejó entrever la relevancia que tienen, para las propias compañías, los convenios colectivos, la distribución organizativa, así como a los factores culturales inherentes e intrínsecos a la cultura de cada país a la hora de construir el contexto necesario para las políticas de conciliación (Eurostat, Encuesta sobre población activa de 2004-2005).

Existe una diversidad de políticas de conciliación dentro del ámbito europeo. Mientras unos países optan por ampliar el préstamo de servicios de guarderías para que los padres puedan trabajar, en otros países se ha ampliado el permiso por paternidad como es el caso de España (marzo, 2007). Del mismo modo, en relación al derecho de poder acceder al trabajo a tiempo parcial y a un horario flexible existe una tendencia diferenciada entre países miembros de la UE. Por ejemplo en los Países Bajos, la Ley de adaptación del horario laboral de 2001, permite al trabajador el derecho a la flexibilización del horario laboral; en Alemania, la Ley sobre el trabajo a tiempo parcial de 2000, ha permitido la disminución de la jornada de trabajo, siempre que no existan motivos justificados por parte de la empresa; en Chipre, gracias a la Ley de trabajo a

tiempo parcial de 2002, es posible intercambiar un trabajo a tiempo parcial por un trabajo a tiempo completo y viceversa.

En otro plano, otros países miembros de la UE han optado por reconocer tanto a la mujer embarazada, progenitores y cuidadores un horario de trabajo flexible como ha ocurrido en Reino Unido con la Ley del empleo de 2003. Este tipo de medidas, así como facilitar el teletrabajo, pueden hacer más real la conciliación de la vida familiar y laboral, sin necesidad de realizar reducción de jornada.

1.5. La presente investigación.

El punto central de la investigación ha sido conocer la visión de los trabajadores en relación a la situación de maternidad y paternidad, tanto de los propios padres y madres como del resto de trabajadores.

2. Método

2.1. Participantes.

La muestra está compuesta por 140 personas. De ellas, un 60,7% fueron mujeres y un 39,3% fueron hombres. La edad media de los participantes fue 37,86 (DT=9,02). Del total de la muestra, el 53,6% tiene hijos.

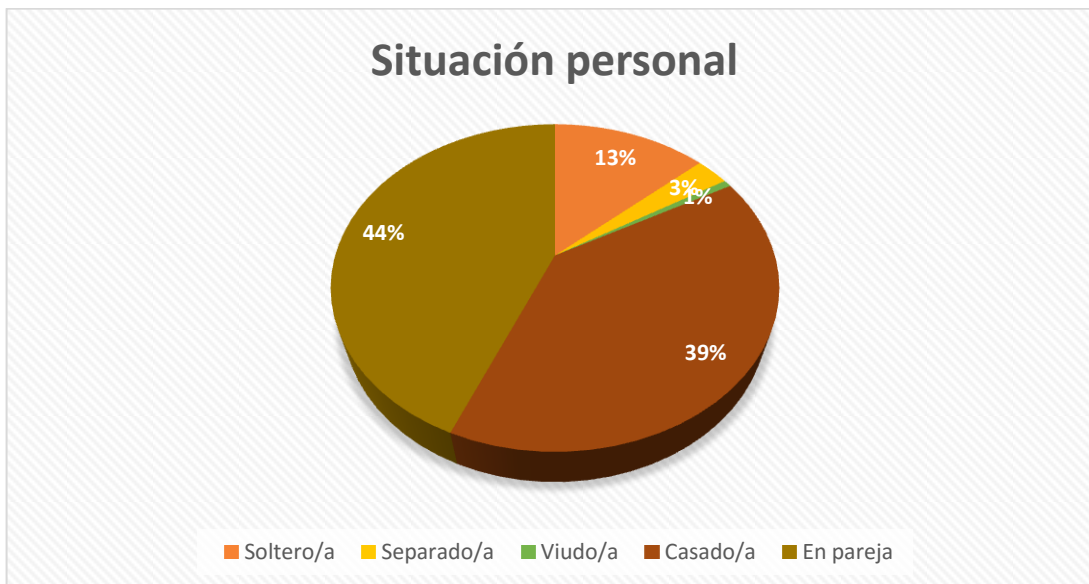
La muestra fue agrupada en tres categorías diferentes. Un primer grupo está formado por las personas sin hijos; un segundo grupo está compuesto por las personas que tienen hijos menores de 6 años, y un tercer grupo lo forman aquellas personas con hijos con más de 6 años.

En la siguiente tabla se presenta el número de participantes de cada grupo, diferenciados por sexo.

Tabla 1. Número de participantes en función del sexo y del número de hijos.

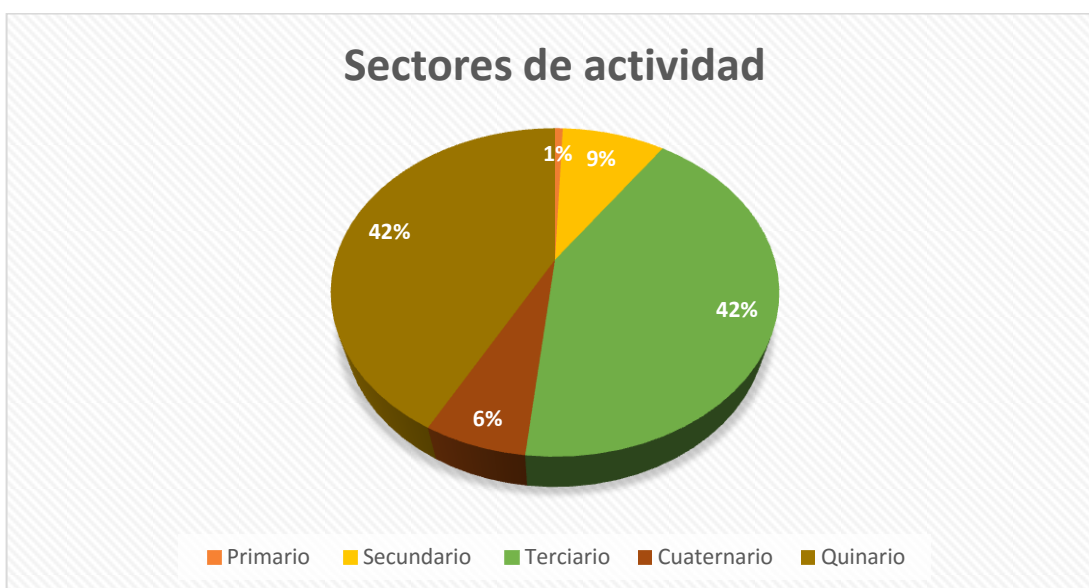
Grupos	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Sin hijos	37	28	65
Hijos menores de 6 años	31	15	46
Hijos mayores de 6 años	17	12	29
Total	85	55	140

En cuanto a la situación personal, el 39% se encontraban casados/as y el 44% conviviendo en pareja, el 13% se encontraban solteros/as, el 3% solteros/as y el sólo el 1% viudos/as en el momento de responder el cuestionario.



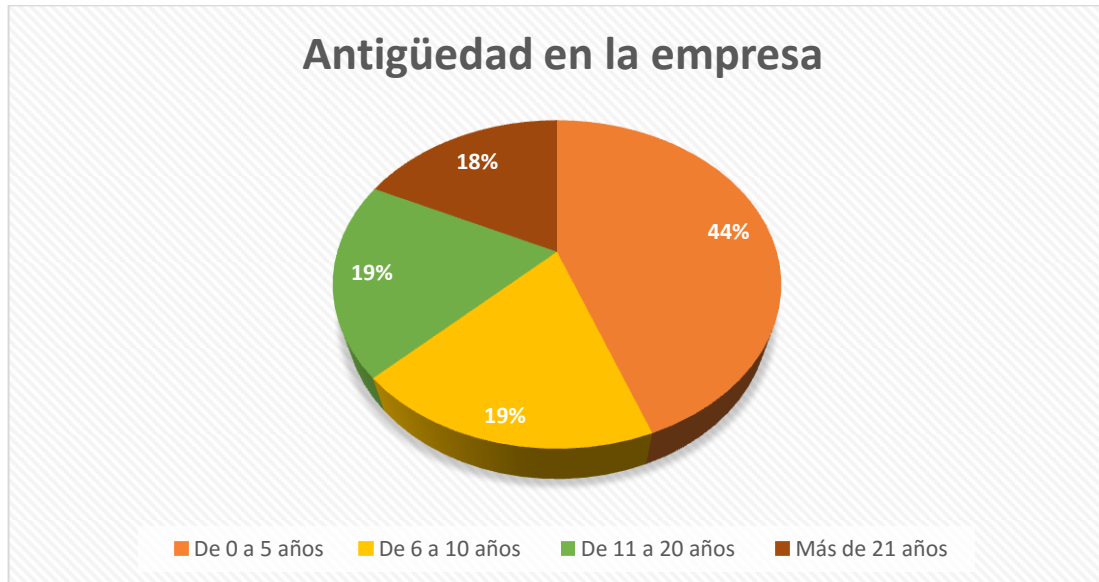
Gráfica 1. Porcentaje de participantes en función de su situación personal.

En relación a los sectores de actividad, tanto el sector terciario con un 42% y el sector quinario con un mismo porcentaje, suponen la mayor ocupación de los encuestados en el momento de responder el cuestionario.



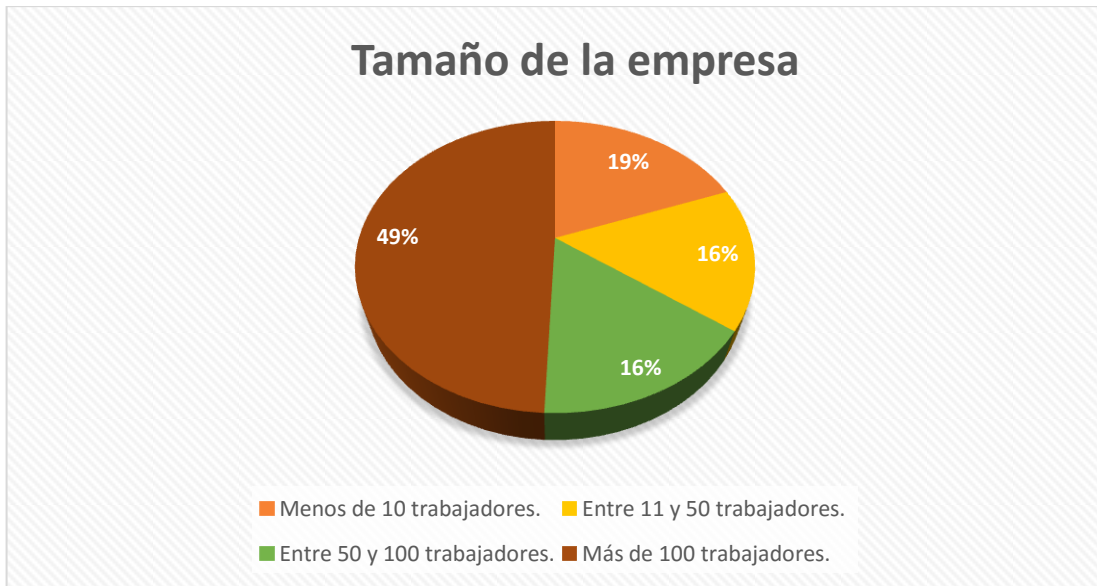
Gráfica 2. Porcentaje de participantes en función del sector de actividad al que pertenece la empresa.

Por otro lado, en lo que a la antigüedad en la empresa se refiere, hubo distinciones en los datos: con una permanencia en la empresa de menos de 5 años (44%), con una permanencia de 6 a 10 años (19%), de 11 a 20 años (19%) y con más de 21 años (18%).



Gráfica 3. Porcentaje de participantes en función de la antigüedad de la empresa.

Con respecto al tamaño de las empresas en las que se encontraban los encuestados en el momento de realizar el cuestionario, la mayoría de individuos se encontraba en una empresa con más de 100 trabajadores (49%), un 19% en empresas de menos de 10 trabajadores, un 16% en empresas de entre 11 y 50 trabajadores y un 16% en empresas de entre 50 y 100.



Gráfica 4. Porcentaje de participantes en función del tamaño de la empresa.

Referente al tipo de contrato, el 51% de los encuestados tenía un contrato indefinido a tiempo completo en el momento de responder el cuestionario, un 24% temporal a tiempo completo, un 12% temporal a tiempo parcial, un 8% indefinido a tiempo parcial, un 5% eran autónomos y ninguno se encontraba en periodo de excedencia.



Gráfica 5. Porcentaje de participantes en función del tipo de contrato.

2.2. Variables e instrumentos de medida.

En el instrumento utilizado se han incluido en una primera parte preguntas demográficas, referidas a la edad, situación personal, sexo, sector de actividad de la empresa, antigüedad en el puesto, tamaño aproximado de la empresa, puesto que ocupa actualmente, si tiene hijos o no, así como las edades de los mismos en caso afirmativo.

En este estudio se ha utilizado una adaptación del *Cuestionario de Percepción del contexto laboral durante el embarazo*, realizado por Delgado Rodríguez, Aguado Corbal y Casado Barrios (2009 – 2010). Concretamente, la adaptación se ha realizado para ajustar la redacción de los ítems, y poder preguntar sobre la situación laboral sin hacer referencia al periodo de embarazo, y de manera que el mismo cuestionario pudiera utilizarse tanto para los participantes con hijos como para los que no tienen hijos. Se trata de un cuestionario en el que se agrupan 25 ítems ([Anexo 1](#)), que miden las siguientes dimensiones ([Anexo 2](#)):

Actitudes del equipo. Esta dimensión está formada por cuatro ítems: 1. Mis compañeros no siempre me ven como profesional; 2. Mis compañeros piensan que mi compromiso con el trabajo es menor.; 3. Mi supervisor piensa que rindo menos que antes; 4. Mis compañeros piensan que mi situación personal es una carga para ellos. La fiabilidad de esta escala es de $\alpha=.733$.

Auto exigencia. Esta dimensión está formada por tres ítems: 1. He incrementado el ritmo de trabajo en mi empresa en los últimos meses; 2. Tengo que demostrar constantemente que puedo seguir rindiendo al 100%; 3. Ahora me esfuerzo más por demostrarme a mí mismo/a que soy un/a buen/a profesional. La fiabilidad de esta dimensión es de $\alpha=.65$.

Oportunidades de promoción. Esta dimensión está formada por cuatro ítems: 1. Me preocupa renunciar a mis aspiraciones profesionales; 2. Siento que he renunciado a mi carrera profesional; 3. Para mí va a ser más difícil promocionar en el trabajo que para mis compañeros; 4. Mis opciones de promocionar en esta empresa se han reducido. La fiabilidad de esta dimensión es de $\alpha=.67$.

Imagen profesional. Esta dimensión está formada por dos ítems: 1. Creo que la imagen que los demás tienen de mí en la empresa ha cambiado en los últimos meses;

2. Mi imagen profesional no se ha visto afectada por mi vida personal. La correlación de esta dimensión es de $r=.92$.

Además de estas escalas, se midieron otras variables a través de un único ítem. Son las siguientes:

1. Centralidad: *“para mí, el trabajo es un área central en mi vida”*.
2. Vida personal: *“el hecho de que se hable de mi vida personal en el trabajo no me hace sentir incomodo/a”*.
3. Conciliación: *“mi empresa se preocupa por facilitar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar”*
4. Valoración de mujeres embarazadas y madres: *“creo que las mujeres embarazadas y madres de bebés están mal valoradas en el mundo laboral”*
5. Miedo a perder el trabajo: *“Tengo miedo a perder el trabajo”*
6. Empeoramiento de condiciones de trabajo: *“creo que puedo tener un empeoramiento de mis condiciones de trabajo próximamente”*.
7. Apoyo supervisor – baja: *“creo que tengo el apoyo de mis supervisores si tengo que coger una baja”*.

El resto de ítems (5) no fueron analizados por no presentar variabilidad en las respuestas.

2.3. Procedimiento.

La recogida de datos se llevó a cabo a través de un cuestionario realizado en Google Drive, el cual se enviaba a los participantes por medio de correo electrónico, siendo las respuestas totalmente anónimas. Se pasó el mismo cuestionario tanto a hombres como a mujeres. El cuestionario se distribuyó entre colaboradores con la Universidad de La Laguna y otras empresas a las que se pudo acceder; se trata por tanto de una muestra incidental.

Los participantes tardaban aproximadamente unos 10 minutos en responder el cuestionario.

3. Resultados.

3.1. Correlaciones entre las diferentes dimensiones

Tabla 2. Matriz de correlaciones entre las dimensiones estudiadas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Actitudes Equipo											
2. Auto exigencia	,396**	1									
3. Oportunidades de promoción	,423**	,488**	1								
4. Imagen profesional	-,076	,067	-,008								
5. Miedo a perder el trabajo	,128	,334**	,224**	,010	1						
6. Centralidad	,071	,104	,010	,051	-,044	1					
7. Valoración mujeres embarazadas	,167*	,330**	,203*	,116	,304**	,070	1				
8. Conciliación	-,004	-,022	-,163	,195*	-,026	,054	-,018	1			
9. Apoyo de mis supervisores ante posibles bajas	-,073	,015	-,108	,103	,010	,002	,065	,300**	1		
10. Vida personal.	,052	,266**	,103	,025	,237**	,038	,181	,220**	,088	1	
11. Empeoramiento de las condiciones de trabajo.	,251**	,336**	,356**	-,050	,298**	,155	,266**	-,171*	-,109	,192*	1

*p<0.05

**p<0.01

Una correlación es una medida del grado en que dos variables se encuentran relacionadas. En las dimensiones estudiadas, las correlaciones más altas se producen en las siguientes variables (*Auto exigencia* con *Oportunidades de promoción*; *Actitudes de equipo* con *Oportunidades de promoción*; *Auto exigencia* con *actitudes de equipo* y *empeoramiento de las condiciones de trabajo* con *oportunidades de promoción*).

En primer lugar, la correlación más alta ha sido la dimensión de *Auto exigencia* con la dimensión de *Oportunidades de promoción* ($r=.488$), esto quiere decir, que las personas con auto exigencia alta ven mermadas sus oportunidades de promoción dentro de la empresa y por ende sienten preocupación. En segundo lugar, se encuentran altamente relacionadas ($r=.423$) la dimensión de *Actitudes de equipo* con *Oportunidades de promoción*, esto nos indica, que las personas que ven pocas oportunidades de promoción son aquellas que sienten que su grupo de trabajo no les apoya y por ello sienten que los demás los ven como una carga. La tercera correlación más alta es la dimensión de *Auto exigencia* con *Actitudes de equipo*, es decir, las personas que sienten que las actitudes de su equipo son más desfavorables hacia ellos son más exigentes consigo mismas. La cuarta correlación más alta ($r=.356$) se encuentra en la dimensión de *Oportunidades de promoción* con *Empeoramiento en las condiciones de trabajo*: las personas que ven un empeoramiento en sus condiciones de trabajo creen que tienen menos oportunidades de promocionar dentro de la empresa. Las anteriores correlaciones tienen una relación superior a $r=.350$.

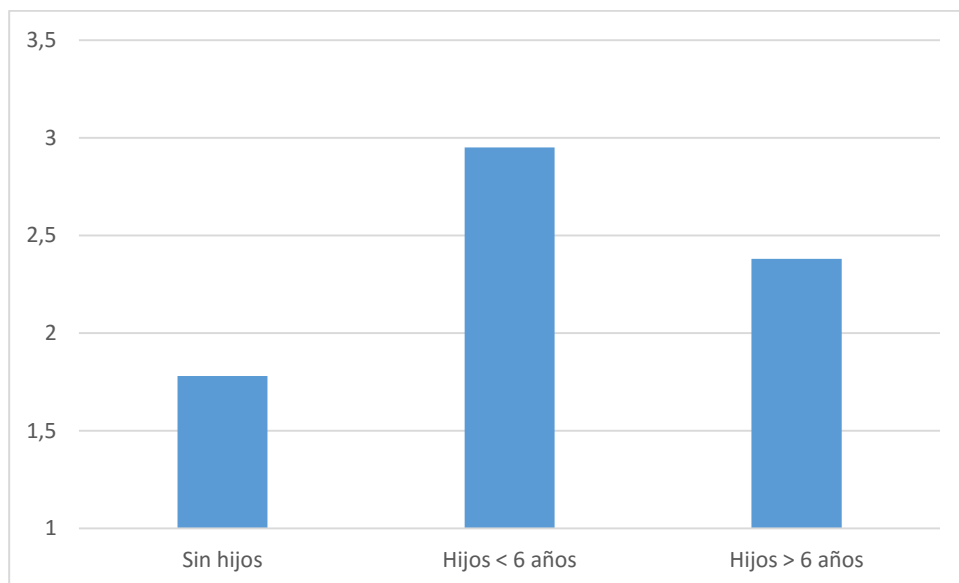
Por debajo de $r=.350$ cabe destacar la correlación que existe entre la dimensión de *Miedo a perder el trabajo* con la dimensión de *Auto-exigencia* ($r=.334$), que revela que las personas con miedo a perder el trabajo tienen un mayor nivel de exigencia sobre sí mismos. Del mismo modo, las personas con mayor nivel de auto-exigencia son aquellas que creen que pueden tener un empeoramiento en las condiciones de trabajo próximamente, por consiguiente, la dimensión de *Auto-exigencia* tiene una alta correlación ($r=.336$) con la dimensión de *Empeoramiento de las condiciones de trabajo*, esto refleja que las personas que creen que sus condiciones de trabajo van a empeorar próximamente tienen mayor nivel de auto-exigencia.

3.2. Comparaciones por grupos

Para comparar las puntuaciones de los tres grupos creados atendiendo a la condición de maternidad / paternidad de la muestra (Grupo 1: Sin hijos; Grupo 2: Con hijos menores de 6 años; Grupo 3: Con hijos mayores de 6 años) en las distintas dimensiones estudiadas, se llevaron a cabo una serie de Análisis de Varianza, en los que se introdujo también la variable Sexo de los participantes, para poder hacer comparaciones entre hombres y mujeres. Presentaremos detalladamente los resultados de los ANOVAs en los que se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas.

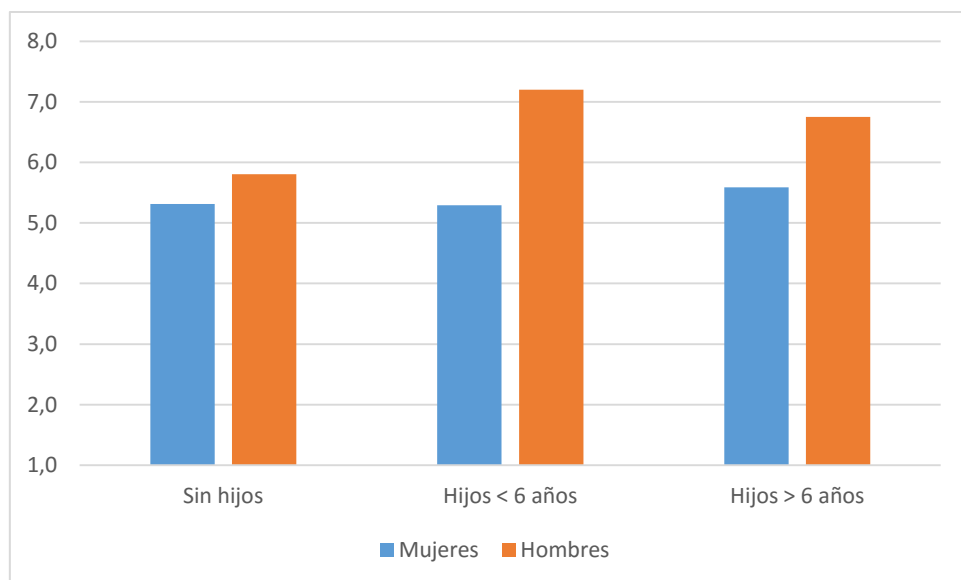
En primer lugar, se llevó a cabo un ANOVA de 3 (Condición familiar: Sin hijos vs. Con hijos menores de 6 años vs. Con hijos mayores de 6 años) x 2 (Sexo: Hombres vs. Mujeres), con las puntuaciones obtenidas en la dimensión *Actitudes del equipo*. Los resultados del análisis revelaron un efecto principal estadísticamente significativo de la variable Condición familiar ($F_{(2,138)}=4.310$; $p<.015$; $\eta_p^2=.060$). Los participantes con puntuaciones más altas en esta dimensión fueron los padres y madres con hijos menores de 6 años ($M=2.95$), cuya puntuación fue significativamente superior a la de los participantes con hijos de más de 6 años ($M=1.78$; $p=.004$), y marginalmente significativa con respecto a los participantes sin hijos ($M=2.38$; $p=.09$).

Estos datos señalan que los padres y madres con hijos de menos de 6 años perciben una actitud más desfavorable de sus compañeros y supervisores respecto a su desempeño profesional.



Gráfica 6. Puntuaciones medias en la dimensión Actitudes del Equipo en función de la Condición Familiar.

A continuación se efectuó un ANOVA de 3 (Condición familiar: Sin hijos vs. Con hijos menores de 6 años vs. Con hijos mayores de 6 años) x 2 (Sexo: Hombres vs. Mujeres), con las puntuaciones obtenidas en la dimensión *Imagen Profesional*. Los resultados del análisis revelaron un efecto principal estadísticamente significativo de la variable Sexo ($F_{(1,139)}=3.487$; $p<.06$; $\eta_p^2=.025$). Concretamente, los hombres presentaron puntuaciones más altas ($M=6.59$) que las mujeres ($M=5.40$). Aunque la interacción Sexo x Condición familiar no resultó estadísticamente significativa, en las comparaciones por partes se observa que, dentro del grupo de Hijos menores de 6 años, las puntuaciones entre hombres ($M=7.20$) y mujeres ($M=5.29$) son marginalmente significativas ($p=.082$). Los hombres en general, y en esta condición en particular, consideran que su imagen profesional se ha visto más afectada que las mujeres en los últimos meses.



Gráfica 7. Puntuaciones medias en la dimensión Imagen Profesional, en función del Sexo y la Condición Familiar.

Los ANOVAs realizados con las dimensiones *Auto-exigencia* y *Oportunidades de Promoción* no arrojaron diferencias estadísticamente significativas.

Seguidamente se procedió a realizar un ANOVA con cada una de las variables objeto de estudio que estuvieron formadas por un único ítem: *Centralidad*, *Vida personal*, *Conciliación*, *Valoración de mujeres embarazadas y madres*, *Miedo a perder el trabajo*, *Empeoramiento de las condiciones de trabajo*, y *Apoyo del supervisor en*

caso de baja. Los resultados obtenidos mostraron las siguientes diferencias estadísticamente significativas:

- En la dimensión *Centralidad en el trabajo*, se encontró un efecto principal estadísticamente significativo de la variable Sexo ($F_{(1,139)}=5.802$; $p<.017$; $\eta_p^2=.042$): en general, las mujeres muestran mayor centralidad del trabajo ($M=7.15$) que los hombres ($M=5.95$).
- En la dimensión *Miedo a perder el trabajo*, se obtuvo un efecto principal estadísticamente significativo de la variable Condición familiar ($F_{(2,138)}=2.773$; $p<.06$; $\eta_p^2=.040$): El grupo con hijos mayores de 6 años presentó puntuaciones más bajas ($M=4.46$) que el grupo sin hijos ($M=5.81$; $p=.057$) y con hijos menores de 6 años ($M=6.21$; $p=.024$).
- Respecto a *Conciliación*, de nuevo se obtuvo un efecto principal estadísticamente significativo de la variable Condición familiar ($F_{(2,138)}=3.21$; $p<.04$; $\eta_p^2=.046$): En este caso, el grupo sin hijos presentó puntuaciones más altas ($M=5.76$) que el grupo con hijos menores de 6 años ($M=4.34$; $p=.024$) y con hijos mayores de 6 años ($M=4.5$; $p=.07$).
- Al analizar las respuestas al ítem *Apoyo del supervisor en caso de baja*, de nuevo se encontró un efecto principal estadísticamente significativo de la variable Condición familiar ($F_{(2,138)}=4.714$; $p<.011$; $\eta_p^2=.066$). Concretamente, el grupo sin hijos presentó puntuaciones más altas ($M=6.95$) que el grupo con hijos menores de 6 años ($M=5.01$; $p=.003$) y con hijos mayores de 6 años ($M=5.69$; $p=.088$).
- En las dimensiones *Valoración de mujeres embarazadas y madres* y *Vida personal* no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

4. Discusión

El objetivo principal que se plantea en este estudio ha sido conocer si podían existir diferencias en la percepción que tienen las mujeres y hombres de su entorno de trabajo cuando viven la situación de maternidad o paternidad, así como realizar una comparativa con la percepción del entorno de trabajo de aquellas personas que no tienen hijos. Los resultados principales arrojan que no parece tanto una cuestión de género sino una cuestión de la condición familiar, la cual agrupamos en tres categorías.

En los resultados, por lo general, no se detectaron diferencias en función del género. Sólo en algunas de las dimensiones estudiadas se producen diferencias por sexo (entre hombres y mujeres); es el caso de la dimensión *Imagen profesional* y la dimensión de *Centralidad del trabajo*. Del mismo modo, parece que la maternidad y paternidad afecta de manera similar a unos y otras, en cuanto a los cambios que perciben en su entorno de trabajo. No obstante, en la mayor parte de los casos, las diferencias se producen debido a la condición familiar.

La presente investigación ha evaluado el impacto de la maternidad y la paternidad en el entorno de trabajo atendiendo por un lado a la condición familiar diferenciada por tres grupos (Grupo 1: Sin hijos; Grupo 2: Con hijos menores de 6 años; Grupo 3: Con hijos mayores de 6 años); y por otro lado, al sexo (hombre vs. Mujeres). Además, se estudiaron las siguientes dimensiones agrupando los ítems: *Actitudes del equipo*, *Auto-exigencia*, *Oportunidades de Promoción* e *Imagen profesional*, y del mismo modo las siguientes variables, objeto de estudio, que estuvieron formadas por un único ítem, *Miedo a perder el trabajo*, *Centralidad*, *valoración de las mujeres embarazadas y madres*, *Conciliación*, *Apoyo de supervisores ante posibles bajas*, *Vida personal* y *Empeoramiento de las condiciones de trabajo*.

En la dimensión de *Actitudes del equipo*, son los padres y madres con hijos menores de 6 años los que aprecian una actitud más negativa por parte de sus compañeros y supervisores en relación al desempeño de su labor, es decir, los padres y madres con hijos menores de 6 años creen que tanto sus compañeros como supervisores piensan que su compromiso con el trabajo es menor, rinden menos que antes, son una carga para ellos o no los ven como profesionales.

En la dimensión de *Imagen profesional* son los hombres, mayoritariamente, los que consideran que su imagen profesional se ha visto más afectada en los últimos meses debido a su situación de paternidad. Este resultado ha supuesto un dato revelador de cara a la hipótesis principal, ya que partíamos de la base de que era el género femenino el que veía su imagen profesional más afectada. En futuras investigaciones se podría profundizar en este tipo de resultados.

En las dimensiones *Auto-exigencia* y *Oportunidades de Promoción* no se proyectaron diferencias estadísticamente significativas.

En las variables estudiadas bajo un único ítem, la dimensión de *Centralidad en el trabajo*, las mujeres, en general, consideran que el trabajo es más central en sus vidas que los hombres. En la dimensión *Miedo a perder el trabajo* se presentó la puntuación más baja en el grupo de hijos mayores de 6 años, la cual, es distinta a la puntuación de los dos grupos restantes (hijos menores de 6 años / sin hijos), esto refleja que tienen un menor temor a perder el trabajo los que menor puntuación obtengan y a mayor puntuación mayor temor a perderlo. Previsiblemente, este resultado puede estar relacionado con la antigüedad de los trabajadores en sus respectivas empresas así como el contrato de trabajo al que se encuentran vinculados (la mayoría de participantes en la investigación cuentan con un contrato indefinido a tiempo completo y llevan más de diez años en la empresa). En la dimensión de *Conciliación*, son el grupo sin hijos los que presentan puntuaciones más altas y por consiguiente perciben que la empresa donde trabajan facilita las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, pudiendo ésto ser consecuencia de no ser ellos los afectados en el ámbito de armonización de la vida personal y familiar; de igual modo, en la dimensión de *Apoyo del supervisor* en caso de baja, es el grupo sin hijos el que cree que tendrá mayor apoyo del supervisor en caso de baja. En los dos grupos restantes, la predisposición de apoyo por parte de los supervisores no se percibe con tanta claridad; sin embargo, en las dimensiones de *Vida personal y Valoración de mujeres embarazadas y madres* no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos estudiados.

La presente investigación invita a tomar los resultados con prudencia, ya que el estudio cuenta con ciertas limitaciones. En primer lugar, se trata de una muestra incidental, por lo que no ha sido seleccionada al azar. En segundo lugar, el tamaño de la muestra es limitado y los grupos no han sido homogéneos en relación al tamaño. Finalmente el hecho de que se haya solicitado colaboración de forma voluntaria, aunque anónima, ha podido ocasionar que participen sólo personas con determinadas características, por ejemplo, más colaboradoras, con mayor implicación en su trabajo o vocación participativa.

Consideramos interesante continuar las líneas de investigación de este campo, pues de seguir obteniendo resultados sólidos podríamos hablar de un cambio de tendencia, ya que la visión en la actualidad de mujeres y hombres según los resultados que arroja nuestro estudio son similares en proporción a los cambios que perciben en su entorno de trabajo. Asimismo, sería atractivo que en futuras investigaciones se realizara

un análisis más exhaustivo por sectores de actividad, antigüedad en la empresa o el tipo de contrato para comprobar si estos aspectos pueden afectar a los resultados.

5. Reflexión final.

El presente estudio aborda el impacto de la maternidad y paternidad en el entorno de trabajo y la consecuente perspectiva de los trabajadores. Ha supuesto un campo de estudio de relevante impacto social debido al gran deseo de igualdad entre sexos que se detecta en la sociedad.

La maternidad en el entorno de trabajo se ha analizado desde hace décadas bajo estudios de numerosos autores y desde diversas perspectivas, aunque se trata de un campo de estudio relativamente nuevo. La mayoría de investigaciones se han centrado en la mujer y en consecuencia en la maternidad, por ser considerada como “el sexo débil”. Dichas investigaciones se han llevado a cabo realizando comparaciones de mujeres con hijos, y mujeres sin hijos mayoritariamente, sin entrar en detalle. Hasta ahora, los padres prácticamente han quedado fuera de los estudios realizados. Según los resultados que arroja nuestro estudio, tanto hombres como mujeres cuando pasan por el periodo de maternidad o paternidad perciben las mismas sensaciones (ambos sienten que no cuentan con el apoyo del supervisor en caso de posibles futuras bajas, creen que tanto compañeros como supervisores los ven como una carga para ellos, no les ven como profesionales, rinden menos que antes o que su compromiso con el trabajo ha disminuido; además observan que las medidas de conciliación para la vida laboral y familiar no los ayudan a encontrar un equilibrio entre familia y trabajo y por lo tanto son insuficientes). Por ello no se trata sólo de una cuestión de género sino de la situación familiar que están viviendo. La novedad de nuestro trabajo ha sido la inclusión del sexo masculino con su respectiva comparación con el sexo contrario.

Hasta la creación de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres los avances legislativos conseguidos hasta el momento también se habían basado en la mujer y su situación de maternidad como eje central de protección. Dicha Ley ha supuesto un cambio en la tendencia que se venía dando hasta el momento, tratando de romper con el rol femenino y la visión estereotipada de éste, encallado en las responsabilidades familiares. Para conseguirlo, tiene como base fundamental la igualdad y la no discriminación de sexo, que es un principio jurídico universal y así lo reconocen diversos textos internacionales. Del mismo modo, tiene

como objetivo clave combatir la discriminación en todos sus ámbitos, así como superar los obstáculos que no permiten lograrla y contribuir en la creación de un reparto equilibrado en las cargas familiares.

En relación a la evolución normativa conseguida hasta el momento en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, resultan insuficientes las políticas adoptadas hasta el momento, y a pesar de seguir líneas que buscan armonizar un equilibrio entre familia y trabajo, no se consigue lograr el anhelado objetivo de equidad. De esta forma, se hace imprescindible que las empresas empaticen, incluyendo nuevas directrices dentro de sus políticas de trabajo que contribuyan a dicho propósito. Desde el punto de vista de las empresas pueden optar por facilitar el teletrabajo o abrir una puerta hacia la flexibilización horaria adecuada a las circunstancias; y desde el punto de vista legal, el aumento del tiempo estipulado para los permisos de maternidad (16 semanas) y paternidad (13 días).

La solución hacia la problemática que supone la situación de embarazo, maternidad y paternidad en las organizaciones yace en el cambio de actitudes del conjunto de la sociedad (comunidad del mundo laboral) más que desde el punto de vista legal. Así, a pesar de las herramientas que los avances legislativos han ofrecido, sigue habiendo discriminación implícita. Por consiguiente, hasta que no se logre cambiar la cultura empresarial en este ámbito, no se podrá dar un paso real de progreso y de mejora social.

6. Bibliografía

- Aranzadí Experto (2014). *Derecho social comunitario: ¿En qué consiste la protección a la mujer embarazada o en período de lactancia?* Diciembre 17, 2014.
- Carrasco Durán, M. (2013) Aranzadí Experto. *La jurisprudencia constitucional sobre discriminación por embarazo en el ámbito de las relaciones laborales.* Diciembre 17, 2014.
- Delgado, N., Aguado, D., Casado, M. y Recuero, A. (2011). *Contexto laboral hostil ante el embarazo: efectos sobre la salud de las trabajadoras embarazadas.* Fundación Prevent, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, MC Mutual y la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en la IV Convocatoria de Becas I+D de Prevención de Riesgos Laborales. Enero 13, 2015. Disponible en: <http://www.scsmt.cat/pdf/450.pdf>
- España, Constitución Española. Publicado en “BOE”, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- España, Ley 3/1989, de 3 de marzo. Publicado en “BOE” de 08 de Marzo de 1989. Vigencia desde 28 de marzo de 1989.
- España, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Publicado en “BOE”, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- España, Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Publicado en “BOE”, núm.266, de 6 de noviembre de 1999. Vigencia desde 7 de noviembre de 1999.
- España, Ley 4/1995, de 23 de marzo. Publicado en “BOE”, de 24 de Marzo de 1995. Vigencia desde 13 de abril de 1995.
- España, Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en “BOE”, núm. 75, de 29 de marzo de 1995.
- España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Publicado en “BOE”, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Vigencia desde 24 de marzo de 2007.
- España, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Publicado en “BOE”, núm. 154, de 29 de junio de 1994. Vigencia desde 1 de septiembre de 1994.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2010). *Tiempo de trabajo, igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral.* Abril 24, 2015. Disponible en:
http://www.ateneocultural1mayo.org/comunes/recursos/99928/doc84351_TIEMPO

[DE TRABAJO, IGUALDAD DE GENERO Y CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.pdf](#)

- García, E., López, M. (2012). *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Íñiguez, L., Ortega, M. y Herrero, F. (2009). *Discriminación de la mujer en el mundo laboral*. Universitat Jaume-I. Noviembre 14, 2014. Disponible en: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum_2009_34.pdf?sequence=1
- Major, V. S. (2005). *Pregnancy in the workplace: Stigmatization and work identity management among pregnant employees*. Dissertation Abstracts International,
- Parlamento Europeo, Consejo y Comisión de la Unión europea, Carta de Los Derechos Fundamentales de la UE. Publicado en “DOUEC” núm. 364, de 18 de Diciembre de 2000.
- Paterna, C. y Martínez, C. (2003). *Tradicionalismo de los roles maternos y la relevancia del trabajo*. Enero 13, 2015. Disponible en: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/81224.pdf>
- Riquelme, V. (2011). *¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos*. Dirección del trabajo. Gobierno de Chile. Enero 13, 2015. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-100046_recurso_1.pdf
- Schneider, D. J. (2005). Content of Stereotypes: Other categories. Guilford Press. *The psychology of Stereotyping* (p.504 y ss). Disponible en: https://books.google.es/books?id=mHTLBB1xhcEC&pg=PA504&lpg=PA504&dq=Rothblum,+Brand,+Miller+%26+Oetjen&source=bl&ots=iw_qrGB0yj&sig=JT85iVeQ8oOB7vj4q7OcCiZna4s&hl=es&sa=X&ved=0CCUQ6AEwAGoVChMI3sa-p6nqxwIVyD4UCh20VgJi#v=onepage&q=Rothblum%2C%20Brand%2C%20Miller%20%26%20Oetjen&f=false

7. Anexos

Anexo1.Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL CONTEXTO LABORAL

Buenos días.

En la Universidad de La Laguna estamos llevando a cabo una investigación sobre la visión que los trabajadores tienen de cambios en su entorno laboral. Por ello, solicitamos su colaboración respondiendo este cuestionario, la tarea no le llevará más de 10 minutos y sus respuestas serán muy valiosas para los investigadores.

Este cuestionario mide las actitudes que usted percibe en su entorno laboral. Le pedimos que responda con la máxima sinceridad. Debe saber que estos cuestionarios son anónimos y que su información es totalmente confidencial. Los datos que se solicitan serán utilizados exclusivamente para fines de investigación, dentro del Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional de la Universidad de La Laguna.

Responder al cuestionario le llevará unos 10 minutos aproximadamente.

***Obligatorio**

EDAD *

SITUACIÓN PERSONAL: *

- SOLTERO/A
- EN PAREJA
- SEPARADO/A
- VIUDO/A
- CASADO/A

SEXO *

- MUJER
- HOMBRE

SECTOR DE ACTIVIDAD DE SU EMPRESA *

- PRIMARIO (agricultura, minería, ganadería, pesca...)
- SECUNDARIO (industria)
- TERCIARIO (servicios)
- CUATERNARIO (información)
- QUINARIO (cultura, educación, arte, entretenimiento...)

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO *

- DE 0 A 5 AÑOS
 DE 6 A 10 AÑOS
 DE 11 A 20 AÑOS
 MÁS DE 21 AÑOS

TAMAÑO APROXIMADO DE SU EMPRESA *

- MENOS DE 10 TRABAJADORES
 ENTRE 11 Y 50 TRABAJADORES
 ENTRE 50 Y 100 TRABAJADORES
 MÁS DE 100 TRABAJADORES

PUESTO QUE OCUPA ACTUALMENTE ***TIPO DE CONTRATO ***

- TEMPORAL - TIEMPO COMPLETO
 TEMPORAL - TIEMPO PARCIAL
 INDEFINIDO - TIEMPO COMPLETO
 INDEFINIDO - TIEMPO PARCIAL
 EN EXCEDENCIA
 AUTÓNOMO

¿TIENE HIJOS? *

- SÍ
 NO

EN CASO AFIRMATIVO, ¿QUÉ EDADES TIENEN SUS HIJOS?

SI ES USTED MUJER, ¿ESTÁ USTED EMBARAZADA ACTUALMENTE?

- SI
- NO

Por favor, responda con sinceridad a cada una de las siguientes afirmaciones, indicando su opinión. *

En relación a la empresa en la que trabajo, a mis compañeros y supervisores...

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	TOTALMENTE EN DESACUERDO									TOTALMENTE DE ACUERDO
1. SIENTO QUE EN MI EMPRESA HAN DEJADO DE CONTAR CONMIGO PARA ALGUNOS TEMAS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. AUNQUE MI RENDIMIENTO SIGUE SIENDO SIMILAR, MIS COMPAÑEROS PIENSAN QUE RINDO MENOS QUE ANTES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. CREO QUE MI TRABAJO SE EVALÚA DE MANERA MÁS SEVERA AHORA QUE ANTES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. MIS COMPAÑEROS PIENSAN QUE MI SITUACIÓN PERSONAL ES UNA CARGA PARA ELLOS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. CREO QUE TENGO EL APOYO DE MIS SUPERVISORES SI TENGO QUE COGER UNA BAJA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	TOTALMENTE EN DESACUERDO									TOTALMENTE DE ACUERDO
6. PARA MÍ, EL TRABAJO ES UN ÁREA CENTRAL EN MI VIDA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. MI CARRERA PROFESIONAL ES MUY IMPORTANTE PARA MÍ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. TENGO MIEDO DE PERDER EL TRABAJO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. MI OCUPACIÓN ACTUAL SE AJUSTA ADECUADAMENTE A MI FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. CREO QUE PUEDO TENER UN EMPEORAMIENTO DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO PRÓXIMAMENTE (HORARIOS, CARGA LABORAL, SALARIO, ETC.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	TOTALMENTE EN DESACUERDO									TOTALMENTE DE ACUERDO
11. TENGO QUE DEMOSTRAR CONSTANTEMENTE QUE PUEDO SEGUIR RINDIENDO AL 100%	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. HE INCREMENTADO EL RITMO DE TRABAJO EN MI EMPRESA EN LOS ÚLTIMOS MESES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. CREO QUE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y MADRES DE BEBÉS ESTÁN MAL VALORADAS EN EL MUNDO LABORAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. EL HECHO DE QUE SE HABLE DE MI VIDA PERSONAL EN EL TRABAJO NO ME HACE SENTIR INCÓMODO/A	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. MI EMPRESA SE PREOCUPA POR FACILITAR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*

1
TOTALMENTE
EN
DESACUERDO

2 3 4 5 6 7 8 9

10
TOTALMENTE
DE ACUERDO

16. CREO QUE LA
IMAGEN QUE LOS
DEMÁS TIENEN
DE MI EN LA
EMPRESA HA
CAMBIADO EN
LOS ÚLTIMOS
MESES

17. MIS
COMPAÑEROS
NO SIEMPRE ME
VEN COMO
PROFESIONAL

18. MIS
COMPAÑEROS
PIENSAN QUE MI
COMPROMISO
CON EL TRABAJO
ES MENOR

19. MI
SUPERVISOR
PIENSA QUE
RINDO MENOS
QUE ANTES

20. MI IMAGEN
PROFESIONAL
NO SE HA VISTO
AFECTADA POR
MI VIDA
PERSONAL

Anexo 2. Dimensiones analizadas.

Dimensiones analizadas	Ítems
1. Actitudes equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mis compañeros no siempre me ven como profesional. 2. Mis compañeros piensan que mi compromiso con el trabajo es menor. 3. Mi supervisor piensa que rindo menos que antes. 4. Mis compañeros piensan que mi situación personal es una carga para ellos.
2. Auto exigencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. He incrementado el ritmo de trabajo en mi empresa en los últimos meses. 2. Tengo que demostrar constantemente que puedo seguir rindiendo al 100%. 3. Ahora me esfuerzo más por demostrarme a mí mismo/a que soy un/a buen/a profesional.
3. Oportunidades de promoción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me preocupa renunciar a mis aspiraciones profesionales. 2. Siento que he renunciado a mi carrera profesional. 3. Para mí va a ser más difícil promocionar en el trabajo que para mis compañeros. 4. Mis opciones de promocionar en esta empresa se han reducido.
4. Imagen profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creo que la imagen que los demás tienen de mí en la empresa ha cambiado en los últimos meses. 2. Mi imagen profesional no se ha visto afectada por mi vida personal.
5. Miedo a perder el trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo miedo a perder el trabajo.
6. Centralidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para mí, el trabajo es un área central en mi vida.
7. Valoración mujeres embarazadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creo que las mujeres embarazadas y madres de bebés están mal valoradas en el mundo laboral.
8. Conciliación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi empresa se preocupa por facilitar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
9. Apoyo de mis supervisores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creo que tengo el apoyo de mis supervisores si tengo que coger una baja.
10. Vida personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. El hecho de que se hable de mi vida personal en el trabajo no me hace sentir incomodo
11. Empeoramiento de las condiciones de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creo que puedo tener un empeoramiento en las condiciones de trabajo próximamente.

