



V JORNADAS DE HISTORIAS DE VIDA EN EDUCACIÓN VOCES SILENCIADAS

LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR, SOCIAL Y LABORAL: SU PERCEPCIÓN EN HOMBRES Y MUJERES EN UN CONTEXTO UNIVERSITARIO

Autor/a. M^ª José Álvarez Orive

Institución: Universidad de Sevilla

RESUMEN

El tema de la conciliación es un tema de actualidad que preocupa a gran parte de la población. Tanto mujeres como hombres, necesitan hacer compatibles sus esferas pública (empleo) y privada, no sólo para atender a los menores y a los mayores en una sociedad cada vez más envejecida, que no dispone de los servicios públicos ni de las infraestructuras adecuadas para hacer frente a las necesidades de la ciudadanía respecto al tema de los cuidados; sino también, para disponer de un espacio personal necesario en una cultura en la que se va imponiendo la promoción de la salud, y por tanto calidad de vida, así como para poder recrear la red de relaciones que influyen tanto en su bienestar personal como en su trayectoria profesional.

PALABRAS CLAVES: género, corresponsabilidad, calidad de vida, diversidad familiar.

V DAYS OF LIFE STORIES IN EDUCATION SILENCED VOICES

PERSONAL BALANCE, FAMILY, SOCIAL AND LABOR PERCEPTION men and women in a university context



Author / a. Maria Jose Alvarez Orive

Institution: University of Sevilla

SUMMARY

The issue of reconciliation is a topical issue that concerns a large part of the population. Both women and men need to reconcile their public spheres (employment) and private, not only to cater to children and the elderly in an increasingly aging society, which does not have public services and adequate infrastructure to cope the needs of the public on the issue of care; but also to have a personal space required in a culture which is increasingly promoting health and therefore quality of life and to recreate the network of relationships that influence both their personal welfare and his career.

Keywords: gender, responsibility, quality of life, family diversity.

Según la OMS (WHOQOL GROUP, 1995), la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

Podemos considerar como reto el enfoque de la corresponsabilidad, ya que supondría la universalidad de las medidas y se aplicarían indistintamente a trabajadores y trabajadoras, al ser su finalidad promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan solo a las mujeres, como es el caso de la conciliación, se perpetuarán los efectos de la discriminación, y las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes, ya que las medidas de conciliación desde el punto de vista empresarial suponen unos costes a corto plazo.

Aunque gradualmente en las organizaciones y empresas va implementándose medidas que faciliten la conciliación, de acuerdo a la legislación vigente, la opinión generalizada es que las personas, hombres y mujeres, que tienen un empleo tanto en la empresa privada como en el sector público, no se encuentran totalmente satisfechas respecto a las posibilidades de conciliar la dimensión personal, familiar, social y laboral. Para contrastar esta visión, hemos elegido un espacio público concreto: la Universidad, y más específicamente la Universidad de Sevilla. En ella, hemos realizado un estudio de investigación para tratar de conocer la percepción de mujeres y hombres acerca de la conciliación, así como visibilizar las dificultades y limitaciones que encuentran y la correlación que estas circunstancias tienen en su salud, y por tanto en su calidad de vida.

Hemos abordado esta investigación con una metodología cuantitativa y cualitativa-etnográfica, dentro de la denominada investigación biográfico-narrativa, para



conocer los significados e interpretaciones de los agentes implicados y así poder formular propuestas de intervención participativas. El motivo de recurrir a esta doble metodología ha sido triangular los datos, por lo que partiendo de una revisión del estado de la cuestión, ajustarnos al diseño de una investigación más amplia, del que este trabajo es una parte.

Nos centraremos en exponer algunos de los resultados obtenidos mediante el análisis y la interpretación de la información registrada, completando los datos con técnicas cualitativas, entre ellas un panel de personas expertas en materia de conciliación; metodología implementada en numerosos trabajos de investigación en el área de Ciencias Sociales, siendo la finalidad de este tipo de instrumento facilitar la formulación de propuestas participativas. En nuestro caso, nos ha ayudado a contrastar las dimensiones que pretendíamos analizar para profundizar en la temática de conciliación, al objeto de poder formular propuestas de mejora ajustadas a las necesidades reales en la práctica cotidiana del colectivo. Una vez analizados los datos obtenidos en el Encuentro con personas expertas en materia de conciliación, hemos realizado entrevistas en profundidad a una Informante Clave en el área de Recursos Humanos, al objeto de que desde su experiencia, y como responsable en la gestión en el área de personal, y conocedora por tanto, de las medidas y normativas implementadas en la Universidad de Sevilla, pudiera transmitirnos mayor información acerca de las situaciones que plantean los empleados/as públicos respecto a sus necesidades de conciliación en dicha institución. Y del mismo modo, hemos ahondado en dichas entrevistas para conocer las dificultades y limitaciones que encuentra el colectivo, en el marco de la normativa y medidas implementadas en la Universidad de Sevilla.

De esta información hemos extraído algunos micro-relatos que son analizados en este trabajo, de manera que nos ayude a reflexionar y a analizar más en profundidad la temática que nos ocupa. Y de esta forma cubrir los espacios y silencios que pudieran producirse dentro de la entrevista en profundidad, y poder comprender cómo se construye socialmente la subjetividad de la percepción de la conciliación personal, familiar, social y laboral así como de la percepción de la salud y calidad de vida.

Dado que la conciliación es un tema que se inserta en la perspectiva de género, por su carácter transversal, entendemos la necesidad de abordarlo desde distintas disciplinas que analizan factores asociados a las posibilidades de armonizar los espacios reproductivo y productivo. Existen instrumentos validados en distintas áreas de conocimiento que analizan algunos de estos factores, y por ello hemos planteado este trabajo desde un enfoque de análisis sistémico, porque queremos conocer qué variables están condicionando las posibilidades de conciliar a mujeres y hombres de este colectivo. Entendemos que no solo el sexo, sino también los distintos perfiles de personas en función de que sean o no esquemáticas de género, pueden influir y de manera distinta en la percepción de los sujetos, y teniendo en cuenta además, que al ser individuos que forman parte de diferentes tipologías de familias como consecuencia de la actual diversidad familiar; bien hogares nucleares, ensamblados, extensos, monoparentales u homo parentales; es decir, como integrantes de un *conjunto organizado e interdependiente de personas en constante interacción, que se regula por unas reglas y por funciones dinámicas que existen entre sí y con el exterior*, (Minuchín, 1986, Andolfi, 1993; Musitu et al., 1994, Rodrigo y Palacios, 1998); por



tanto, en función de la organización de las mismas, dichos sistemas serán moduladores o no, en la Relación Trabajo-Familia, y por tanto del grado de conflicto que se viene produciendo al conciliar los dos espacios, público y privado, y vivenciarán sus miembros, por tanto la conciliación de distinto modo, y como consecuencia su salud percibida será distinta.

A partir del enfoque sistémico que planteamos, el estudio de investigación formulado se basa no solo en el conocimiento del auto-concepto de género de los empleados públicos en la Universidad de Sevilla, sino también en el conocimiento de cómo la tipología de familia, (al ser un grupo con identidad propia y escenario en el que tienen lugar un amplio entramado de relaciones), y como éstas pueden estar relacionadas con los conflictos que se puedan producir entre los espacios públicos y privado, y por tanto en la percepción de la conciliación así como sus dificultades y limitaciones. En este trabajo presentamos también algunas reflexiones y análisis de la incidencia que el estudio en materia de conciliación, tiene en nuestra vida como profesional de esta institución.

Objetivo del estudio y metodología

En la medida de que aquí exponemos parte de los resultados del trabajo más amplio que actualmente se encuentra en fase de realización, a continuación nos centramos en visibilizar algunas de las dimensiones analizadas, cuyos objetivos finales del trabajo detallamos:

- ❖ *Visibilizar si la percepción respecto a los problemas entre trabajo y familia, así como las posibilidades de conciliación son distintos en función de distintas categorías de análisis (auto-esquema de género y tipologías de familia).*
- ❖ *Visibilizar si la incidencia de la percepción respecto a la conciliación y sus limitaciones, y respecto al conflicto trabajo-familia, están relacionados con la percepción sobre distintas dimensiones de la salud en los empleados/as públicos de la Universidad de Sevilla.*

Para el análisis cuantitativo, se ha elaborado una encuesta que a partir de instrumentos validados, evalúa las distintas dimensiones o factores que intuimos están relacionados con la percepción del conflicto inter-rol, la conciliación, así como con la salud percibida. A partir de los datos obtenidos, se han planteado diversos tipos de análisis, descriptivos, exploratorios y de contrastes de hipótesis para analizar la relación o independencia entre algunas de las variables tratadas.

Hemos tomado como población los empleados y empleadas de la Universidad de Sevilla. *Los datos que se exponen en cuanto al número de PDI y PAS, están obtenidos de los efectivos en nómina de diciembre de 2011, según Anuario Estadístico 2012-2013: -P.A.S. 2.486 y PDI: 4.296.*

Las dimensiones o factores que consideramos influyen y tienen relación con la percepción del tema de conciliación, han sido verificadas a través de un Panel de Personas Expertas en Conciliación, que mediante la Metodología Delphi, una dinámica participativa que ha consensuado las distintas dimensiones relacionadas con la materia



objeto de estudio. En el seno de dicho Panel, constituido por personas expertas desde distintas áreas de conocimiento, se han formulado propuestas de intervención y estrategias futuras a implementar en la Universidad de Sevilla.

El análisis se ha complementado con una entrevista semi-estructurada a una Informante Clave en el área de la gestión de Recursos Humanos, según protocolo de los profesores Robert Taylor y Steven Bogdan (1987), así como micro-relatos reflexivos de la doctoranda, para poder efectuar una triangulación de los datos obtenidos, y poder formular propuestas de intervención que se adecuen a las necesidades reales de este colectivo.

A continuación se describen los instrumentos utilizados para la recogida de información, así como los datos obtenidos.

Instrumento análisis cuantitativo

Las dimensiones que, formando parte del cuestionario general, analizamos en el trabajo que presentamos en este foro, corresponden por un lado a datos socio- demográficos de los sujetos (tipología de familias y auto-concepto de género); y por otro, la percepción respecto al conflicto inter-rol: relación Trabajo-Familia, elaborado según indicaciones de Netemeyer y otros (1996); respecto a las posibilidades de conciliación y sus limitación, una adaptación de la "Escala de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal" (Fraguela, Lorenzo y Varela, 2011); y por último, en cuanto a la salud percibida o calidad de vida, una adaptación del modelo SF-36 (Medical Outcomes Study Short-Form).

En cuanto a la población entrevistada, después de difundir la encuesta a todo el personal docente e investigador, así como al personal y administración y servicios, han contestado 422 personas, de las cuales son 205 hombres y 217 mujeres, lo que representa un 49% y 51% respectivamente. Teniendo en cuenta que queremos visibilizar cómo en función de las categorías de análisis es distinta la percepción respecto a la conciliación, y por tanto la salud percibida, y en definitiva calidad de vida, a continuación exponemos los resultados por dimensión en los que existen diferencias significativas.

❖ Dimensión Conflicto Inter-rol

El 84,5% de los entrevistados pertenecen a hogares nucleares, seguido de hogares monoparentales con un 9,2%, hogares extensos con un 4%, hogares ensamblados con un 2%, siendo los homo-parentales los que tienen menor grado de representación, con un 0,4%.

En la siguiente tabla se detallan la percepción respecto al conflicto Trabajo y Familia, en función de la categoría, *tipología de familias*.



Tipología de Familia	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15.6
Hogares nucleares	3,03	2,92	2,23	2,70	2,62	2,67
Hogares monoparentales	2,95	2,93	2,14	2,72	2,65	2,68
Hogares extensos	3,10	2,87	2,07	2,37	2,68	2,86
Hogares ensamblados	3,74	2,51	2,70	3,08	2,79	2,70
Hogares homo-parentales	3,00	4,50	2,00	2,00	2,00	2,00

Tabla 1: Medias Percepción Conflicto Inter-rol en función Tipologías Familias

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos obtenidos

Los empleados que forman parte de hogares **homo-parentales**, son los que tienen una percepción menos negativa del conflicto inter-rol, siendo la media más baja en todos los indicadores con un valor de 2,00. Donde encuentra más dificultades es en *V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar*, con una media de 4,50. Los empleados/as que forman parte de **hogares ensamblados**, son que perciben mayor conflicto inter-rol, con una media que oscila de 2,51 en *V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar*, hasta *V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta costoso y agobiante*, con una media de 3,74. Sin embargo, en *V15.6 Mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares*, la percepción más negativa la tiene aquellas personas que forman parte de **hogares extensos**, con una media de 2,86.

Sólo existen diferencias significativas en función de la tipología de familias en el primer indicador *V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante*, según la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis.

Según el estadístico correspondiente, se observa que se dan diferencias en la percepción del conflicto inter-rol en función de la variable categórica de **Auto-esquema de género**, en *V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costo y agobiante*, *V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar* y *V15.3 Me siento frustrada en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar*, según se detalla en la tabla 3.

Auto-esquema de Género	V15.1	V15.2	V15.3	V15.4	V15.5	V15.6
Masculinos	3,14	2,88	2,97	3,07	3,31	3,31
Andróginos	3,14	2,99	2,31	2,69	2,74	2,76
Femeninos	2,96	2,97	2,16	2,71	2,54	2,59
Indiferenciados	2,58	2,63	1,93	2,31	2,22	2,24

Tabla 3: Medias Percepción Conflicto Inter-rol en función Auto-esquema de Género

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos obtenidos

El perfil que menos conflicto percibe en los distintos indicadores es el de **indiferenciados**, con una media que oscila de 1,93 en *V15.3 Me siento frustrada en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar*, y 1,63 en *V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar*.



Sin embargo, el perfil que más conflicto percibe es de los **masculinos**, con una media superior en todas las variables con un índice que oscila de 2,97 a 3,31, salvo en *V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar*, donde le supera con una percepción más negativa, el grupo de **andróginos**, con una media de 2,99. Dicho grupo tiene el mayor grado de acuerdo en *V15.1 Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costo y agobiante*, al igual que el perfil masculino, y el menor grado de acuerdo en *V15.3 Me siento frustrada en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar*, coincidiendo con el perfil femenino que valora también más negativamente este indicador.

❖ Dimensión Conciliación y Percepción de las dificultades y limitaciones de conciliación

Al realizar la prueba de contraste de hipótesis, comprobamos que no existen diferencias significativas en función de la tipología de familias respecto a la percepción de las medidas de **Conciliación**, ni respecto a las **Dificultades** que encuentra este colectivo para conciliar, en función del tipo de familia de procedencia. Sólo existen diferencias en *V33 Percepción de la implicación por la conciliación laboral y familiar en su ámbito de trabajo* (-,104) y *V34 Dispone de Información acerca de las medidas de conciliación* (,168). Sin embargo, sí existen diferencias en función de la tipología de perfiles, en las dos dimensiones analizadas; esto es, conciliación y dificultades de conciliación, motivo por el que visibilizamos en la figura 1 la percepción media de los dos factores (conciliación y dificultades de conciliación) según la categoría de análisis especificada.

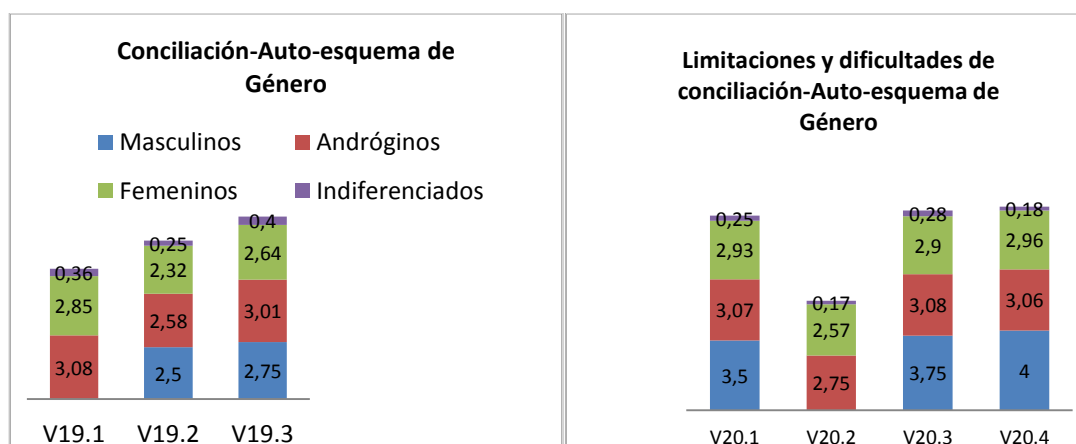


Figura 1: medias Percepción Medidas y Limitaciones de Conciliación en función Auto-esquema de Género

Fuente: Elaboración propia

El perfil de empleados/as **andróginos** es el que está más de acuerdo con las medidas de conciliación, con unas medias que oscilan de 2,58 a 3,01. Los **indiferenciados** son quienes están menos de acuerdo con una media que oscila de 0,25 a 0,4. Sin embargo, son los perfiles **masculinos**, quienes encuentran más dificultades para conciliar, con una percepción que oscila de 3,5 a 4, siendo el perfil también de **indiferenciados**, quienes menos dificultades encuentran con una media de 0,17 a 0,28.



❖ Dimensión Calidad de Vida

En cuanto a la salud percibida, no existen diferencias en función del auto-esquema de género, y en cuanto a las tipologías de familias, sólo existen diferencias en la dimensión **D1 Función Física**. En la figura 2 se detallan las medias en la salud percibida en esta dimensión en función de dicha categoría.

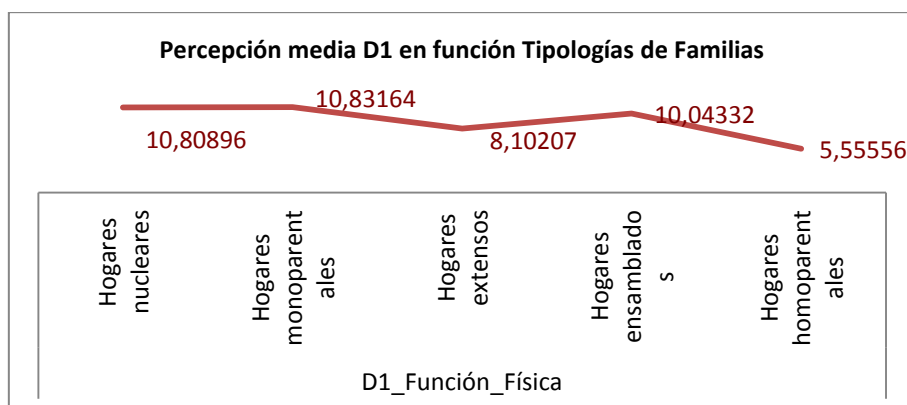


Figura 2: medias Percepción D1 Tipología de Familias
Fuente: Elaboración propia

Análisis de la relación entre las dimensiones

A la hora de analizar la correlación con la dimensión conciliación, para visibilizar el grado de asociación entre las distintas dimensiones, si partimos de las **tipologías de familias**, comprobamos que sólo existe correlación con las medidas de conciliación **V33 Opinión acerca de las tareas domésticas** y **V34 Dispone de información acerca de las medidas de conciliación**, y no con las dificultades; y sin embargo, según cómo se auto percibe el empleado/a público se correlaciona con todas las variables de dicha dimensión incluidas las dificultades de conciliación, salvo las que sí están relacionadas con las tipologías de familias (**V33** y **V34**).

En cuanto a la asociación según las tipologías de familias y los distintos auto-esquemas de género, se detecta correlación en función de que sean o no, perfiles esquemáticos de género, siendo además la relación de signo negativo, en la medida de que índices de mayor grado de acuerdo con las variables de conflicto inter-rol **V15.1 Hacer compatible trabajo y hogar me resulta muy costo y agobiante**, **V15. Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar** y **V15.3 Me siento frustrado/a por la necesidad de atender el hogar**, se corresponden con perfiles identificados como masculinos, y en orden decreciente con perfiles andróginos, femeninos e indiferenciados.

Respecto a cómo se asocia la percepción de la conciliación y sus limitaciones así como los distintos ítems del conflicto inter-rol en la salud, debemos resaltar que la percepción es más negativa en **D0 Percepción de la salud en el tiempo**, en función de la opinión **V32 Reparto de las tareas domésticas** sea equilibrado o no.



La salud percibida en **DIFunción Física** será menor, cuando mayor sea el conflicto *V15.3 Me siento frustrado/a en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar*, en función del grado de acuerdo con *V19.3 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria*, y mayor sea el grado de acuerdo con *V20.5 Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre*, *V20.6 El trabajo dificulta el cuidado de mi familia* y *V20.7 Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo*; sin embargo, será más positiva cuanto mayor sea el grado de acuerdo con *V32 Reparto de las tareas domésticas*.

La salud percibida en **D2 Rol Físico**, mejora en función del grado de acuerdo con *V32 Reparto de las tareas domésticas*, y es más negativa conforme mayor acuerdo con *V19.3 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria*.

En cuanto a la percepción en **D3 Dolor Corporal** es menor cuanto mayor grado de acuerdo existe con *V32 Reparto de las tareas domésticas*.

Aquellos empleados/as públicos que perciben una menor **D4 Salud General**, muestran mayor grado de acuerdo los conflictos inter-rol, *V15.3 Me siento frustrado/a en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar*, *V15.4 He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa d mis cargas familiares* y *V15.6 Mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares*, y así mismo tienen mayor grado de acuerdo con las medidas de conciliación en *V19.1 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia*, *V19.2 Tengo tiempo suficiente para mí mismo/a* y en *V19.3 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria*.

En la **D5 Vitalidad**, la percepción es más positiva cuanto mayor grado de acuerdo se tenga con *V19.1 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia*, así como con *V19.2 Tengo tiempo suficiente para mí mismo/*.

Los mayores índices de **D6 Función Social**, se asocian a mayores grados de acuerdo con *V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar*, así como en *V19.1 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia* y *V19.3 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria*. Sin embargo, el índice es menor, cuando en *V32 Reparto de las tareas domésticas*, el reparto no es equilibrado.

La dimensión **D7 Rol Emocional**, es más negativa cuanto mayor es el conflicto *V15.2 Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar*; y sin embargo, es más positiva cuando se está de acuerdo con *V32 Reparto de las tareas domésticas*

Y, finalmente cuanto menor es la salud percibida en **D8 Salud Mental**, mayor es el conflicto en conflicto *V15.3 Me siento frustrado/a en mi trabajo por la necesidad de atender el hogar*, , *V15.4 He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa d mis cargas familiares*, *V15.5 Me siento incomódo/a por no atender adecuadamente a mi*



familia por las demandas de mi profesión y V15.6 Mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares; y sin embargo, la percepción es más positiva cuanto mayor es el grado de acuerdo en V15.2. Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar, y existe mayor grado de acuerdo en V32 Reparto de las tareas domésticas, así como V19.1 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia y V19.3 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria; sin embargo las dificultades en el indicador V20.6 El trabajo dificulta el cuidado de mi familia, se asocian de manera negativa en la salud mental.

Los resultados obtenidos mediante el análisis cuantitativo han sido triangulados a través de instrumentos cualitativos.

Instrumento Cualitativo: Panel de Expertos: “Encuentro de personas expertas en materia de conciliación laboral, familiar y personal”.

La finalidad de este tipo de instrumento es facilitar la formulación de propuestas participativas para contrastar qué dimensiones deben analizarse para profundizar en la temática de conciliación en este grupo de interés, al objeto de poder formular propuestas de mejora ajustadas a las necesidades reales en práctica la cotidiana del colectivo. Para ello se ha celebrado un Encuentro celebrado en dos sesiones de mañana y tardes los días 28 y 29 de octubre de 2014, respectivamente. Se ha invitado a personas expertas responsables de emprender acciones para la implementación de medidas de conciliación en la Universidad de Sevilla, según el Plan Estratégico de la Universidad, Responsables de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y Gestión y Planificación Personal del P.A.S. y P.D.I. de la Universidad de Sevilla y Personas expertas en Materia de Igualdad y Conciliación.

A partir de la exposición de los resultados obtenidos en los análisis realizados en trabajos previos presentados, se ha recabado información de forma abierta, dando la oportunidad a las expertas a proponer su propio análisis de la realidad y propuestas de mejora en las líneas que entiendan más relevantes. Este tipo de estrategia ha permitido desplegar una estrategia mixta de investigación, alternando preguntas estructuradas previamente por el equipo coordinador con preguntas abiertas surgidas durante el Encuentro. A partir del cual se extrae:

Se apunta la conveniencia de resaltar las buenas prácticas implementadas en la Universidad de Sevilla.

“ yo voy a decir una cosa, desde mi perspectiva para abordar cualquier tema, es que está bien que se vea las limitaciones y no sé qué, pero también, la parte buena de medidas de conciliación, que realmente la universidad de Sevilla tiene premio por medidas de conciliación”

Experta 1: pág. 24, 1114-1117

En este estudio destacamos como perspectiva de análisis a las personas, a los sujetos investigados, en la medida de que nos interesa conocer su percepción, dando por hecho que la Universidad de Sevilla, como Administración Pública y garante de velar por los



derechos y obligaciones de su personal, cumple con la normativa vigente. No obstante, hemos realizado una revisión con el objetivo último de conocer su publicidad.

“Están también, aquí, o sea, vamos a ver, el punto de partida es la situación actual, que se hace una revisión de toda la normativa, y lo primero que se ha dicho es que en la universidad se han implementado todas las medidas conforme va saliendo la normativa y de hecho, con un período de ajuste porque es que tiene que dar tiempo material y humano para que se vayan implementando”

Doctoranda: pág. 24, 1131-1136

La Universidad de Sevilla, va incrementando la oferta de servicios para que sus empleados y empleadas puedan conciliar, pero sin embargo, los resultados obtenidos a través de la encuesta nos muestran que la percepción no es positiva en dicha materia. Tratamos de conocer qué factores pueden estar incidiendo en tal percepción.

“... ahora mismo, nosotros competimos con la propia oferta del colegio, del ayuntamiento, del pabellón, donde se están haciendo las mismas medidas de conciliación, las mismas...la Universidad de Sevilla, antes tenía más demanda que oferta, ahora tenemos mucho menos demanda que oferta, esto, no tenemos ni siquiera necesidad de baremar, no tendríamos por qué hacer ni convocatoria, antes...para canalizar que las personas que más lo necesitaran, tuvieran plaza, ahora mismo, estamos en condiciones de garantizarle plaza a todo el mundo, más todavía, estamos haciendo la oferta a... miembros, resto de la ciudadanía. Por qué? Porque la Universidad de Sevilla no puede permitirse tener plazas vacías.”

Experta 2: pág. 25, 26, 1179-1196

Al abordar el tema de conciliación, partimos del enfoque de corresponsabilidad, entendiendo que tanto hombres como mujeres, somos corresponsables de los cuidados, sin embargo, esta situación no se da con carácter general en la práctica cotidiana en los hogares, con independencia de la tipología de familias, lo que genera conflictos interrol.

“no, no, corresponsabilidad. Porque además se hablaba de conciliación para que las mujeres pudieran, los hombres se olvidaban. Yo creo que es una corresponsabilidad de toda la sociedad, o sea, porque las nuevas generaciones, las señoras los paren, pero la educación es una cosa, que pasó, con las instituciones educativas, toda esa, chicos y chicas que van naciendo, que van formando parte del grupo humano, entonces eso es una idea de que todos, yo pienso muchas veces”

Experta 3: pág. 29, 1383-1388

La incorporación de la mujer al empleo, no ha venido acompañada en el ritmo de la incorporación del hombre a la esfera doméstica.

“La idea de familia es que la sociedad se reproduzca, y no se queden anquilosadas, igual que algunos participamos como personal docente, investigador, haciendo cosas, pues ... las mujeres bastante hacen que paren, que ya lo traen al mundo, pero además esa persona que viene al mundo, no es una cosa que sea una carga para ella, es una alegría, que le agradecemos y le ayudamos entre todo el mundo, para que ese persona sea un miembro social, bueno y valioso, que aporte cosas, esa es mi idea. Si está hablando solamente de la conciliación, que es una señora. Que tenga hijos, pueda además tener una profesión, no es solo eso, porque entonces es seguir con el mismo modelo. Esa es mi idea”



La falta de sincronía de incorporación al espacio doméstico por parte de los hombres, en la misma medida que las mujeres al espacio público, por considerar que el tema de los cuidados sigue siendo un rol femenino, ha originado una serie de medidas que buscan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se trata de medidas para armonizar o conciliar las distintas dimensiones de los individuos como personas con derechos y deberes. Una de las herramientas para poder alcanzar la conciliación es la corresponsabilidad. Pero difícilmente podremos alcanzar dicha corresponsabilidad, cuando el lenguaje nos muestra que aún, las propias mujeres, tenemos un discurso en pro de la misma, y sin embargo, tenemos interiorizado, fruto de nuestra socialización, el rol de los cuidados (maternal-paternal), como rol propio de nuestro género.

“las mujeres tienen, vida familiar y vida profesional, las que tienen vida profesional y a cambio de no tener vida personal.... Es una corresponsabilidad de todos, las nuevas generaciones se tienen que educar. Hay que atender a las personas dependientes porque las labores de cuidados no son solo... y a partir de ahí, empieza a tener otro concepto distinto porque es que si no es, sobrecargar a las mujeres, vamos a ayudarlas, pero vamos a seguir con el mismo modelo”

Experta 3: pág. 30, 1413-1421

Se consensua la necesidad de partir del enfoque de la corresponsabilidad, como herramienta para hacer compatible las distintas dimensiones personales.

“conciliar es la capacidad que tenemos todas las personas, hombres y mujeres, de decidir cómo hacemos el reparto (...) y una herramienta básica para conseguir eso es la corresponsabilidad. Vamos a ver, la corresponsabilidad, es una herramienta”

Experta 2: pág. 30, 1422-1425

Entre los factores que pudieran estar incidiendo en la percepción respecto a las medidas de conciliación, hay que destacar el entorno, en la medida del contar con unas redes informales o sociales de apoyo. Actualmente, con la crisis económica, acudimos a las familias para poder compatibilizar el empleo con el cuidado de los hijos menores, sobre todo.

“es fundamental, el que sintamos más necesidades de medidas de conciliación, o no, depende mucho de nuestro entorno, porque seguimos acudiendo a esas redes”

Experta 4: pág. 31, 1450-1451

Aunque se apunta a la corresponsabilidad, a la vista del discurso el tema de los cuidados está asociado a las mujeres, quienes están planteando posponer e incluso a renunciar a su maternidad, por problemas de conciliación.

“es una corresponsabilidad de todos, de todo el mundo, y nosotras parimos y ya está bien, lo hemos traído, pero luego que los demás nos ayuden un poco, y sino las mujeres ya no paren, las mujeres no desean tener hijos”

Experta 3: pág. 31, 1452-1463



Partiendo entonces del enfoque de la corresponsabilidad, en el que hombre y mujeres son responsables, hay que destacar la idea de que no son los únicos responsables, tanto las administraciones públicas, las empresas en el ámbito privado, así como la propia sociedad, deben compartir la responsabilidad y arbitrar los mecanismos para que se produzca efectivamente el reparto equilibrado de los tiempos y por tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

“cuando una persona trae alguien al mundo, sea hombre o mujer, es su responsabilidad pero también necesita evidentemente que haya un entorno que lo acoga y que lo cuide, es como el que inmigrante que lo tienen allí marginado o en un ghetto, no? Pues tiene que integrarlo, y tiene que cuidarlo, pienso yo”

Experta 3: pág. 33, 1547-1556

Para analizar la percepción de las mujeres y hombres de la Universidad de Sevilla, en materia de conciliación no sólo hemos tenido en cuenta como variable categórica la tipologías de familias, sino que hemos considerado fundamental estudiar las diferencias según el auto-esquema o auto-concepto, partiendo de que en función de cómo tienen interiorizados los roles masculinos o femeninos, tendrán una percepción distinta y actúan sobre la base del estatus que se les asigna, a partir del estándar o «normas sociales» del rol de «mujer» u «hombre» asumido.

Las normas sociales son expectativas ampliamente compartidas referentes a la conducta adecuada de las personas que ocupan roles o estatus dados, o se encuentran en escenarios o situaciones específicas (Saltzman, 1992).

“porque el problema que yo pienso que tiene todo esto es que ... forma parte de nuestra identidad, a mí, muchas veces, si un hombre no se comporta así, es como si no fuera hombre, y una mujer si se va a una reunión y deja a su hijo con fiebre, bueno... se muere”

Experta 3: pág. 35, 1674-1678

La culpabilidad, como sentimiento que atraviesa a las madres al compatibilizar el rol maternal y el rol profesional, funcionando como barrera en las posibilidades de conciliación.

“es mala, es mala, es mala madre”

Experta 5: pág. 35, 1678

En este sentido, al margen de las medidas que se implementen en la institución, nos planteamos si la falta de eficiencia, depende de otros factores ajenos a la propia organización, y responde a un concepto cultural, a la socialización que hemos tenido mujeres y hombres, tanto en la escuela como en la familia.

“claro, los medios de comunicación tienen ahí una influencia terrible, y últimamente a mí me da miedo, me parece que hay una involución en la gente joven, en la adolescencia, se vuelen más rígidos y más machistas y más sexistas que nunca. En cambio tú, ves alguna series, algunas películas, en las que van cambiando los modelos, eh? Y hay mujeres profesionales y hay padre amatísimos de los hijos y padres cocineros y tal. Entonces va habiendo poco a poco, y tal. Las que le gusta la adolescencia, los adolescentes, las tradicionales de toda la vida”.



Partiendo del concepto de calidad de vida, como la percepción que tiene la persona acerca de su salud, hemos estudiado la relación que existe entre la percepción de los empleados y empleadas públicos de la conciliación y respecto a las limitaciones y dificultades que encuentra para hacer compatibles su esfera personal, familiar, social y laboral, y la percepción de su salud en la distintas dimensiones según el instrumento validado, SFV36.

“la salud tuya y la de los tuyos, porque si tú entras todos los días con una cara de amargamiento, pegando a la puerta, a cada uno por lo que le dé, o haciendo una porquería de comida, o en su silencio. Tú entras... así... to los días entras en tu casa así... como una cara amarguita. Cómo te ha ido? Prefiero no hablar, prefiero no comentar. A mí me da por meterme dentro”.

Experta 6, pág. 14, 629-635

Se resalta la incidencia en el rol vitalidad.

“El estado de ánimo... “

Experta 6: pág. 14, 637

“.. y el estrés que te crea, porque el hecho de decir, tengo que hacer esto, tengo que hacer lo otro, tengo que hacer todo...”

Experta 7: pág. 32, 524-525

Así como en el rol físico.

“y además los infartos... todos los estudios técnicos están hechos pa hombres y (...) las mujeres, empieza a haberlo ya, ya están casi iguales, de manera distinta y no se cuidan. Los hombres sobreviven a un infarto, las mujeres no”

Experta 3: pág. 33, 529-534

Destacar la doble presencia de las mujeres, quienes aunque externalicen el tema de los cuidados, son las supervisoras de dichas tareas, en la mayoría de los casos.

“desde luego la repercusión en la salud, sobre las mujeres, es negativa, es que ellas trabajan más tiempo y en un trabajo más duro, con menos compensaciones, con menos reconocimiento social, con menos salario”

Experta 3, pág. 34, 1619-1621

Una vez analizados los datos obtenidos en el Encuentro con personas expertas en materia de conciliación se ha celebrado un entrevista en profundidad con una persona informante clave en el área de Recursos Humanos, al objeto de que desde su experiencia como madre trabajadora y responsable de gestión en el área de personal y conocedora por tanto de las medidas y normativas implementadas en la Universidad de Sevilla, pueda transmitirnos las situaciones que plantean los empleados públicos respecto a sus necesidades de conciliación, así como las dificultades y limitaciones que encuentra en el marco de la normativa y medidas implementadas en la Universidad de Sevilla.

Instrumento Cualitativo: Entrevista en profundidad

Para la realización de la entrevista se formulan las siguientes preguntas:



❖ **Grado de conocimiento de las medidas de conciliación implementadas por parte del empleado público.**

Se valora positivamente la existencia de una normativa para aplicación de un baremo en los supuestos de movilidad del puesto, por razones de conciliación. Cuya información es reservada, al mezclarse con el baremo que funciona a efectos de movilidad por razones de salud.

“eso se aporta si quiere el interesado, se aporta cuando va al reconocimiento médico, porque claro dice tienes alguna dolencia? Porque como hace una especie de esquema (...) una serie de preguntas que te hacen, entonces ahí hay muchas preguntas que pueden detectar ellos, si tienes (...) aunque no lo digan”

Informante Clave 1: pág. 55, 2578-2581

Los problemas de conciliación inciden de manera negativa en la salud, y por tanto en la calidad de vida; se resalta la incidencia en el rol mental en las parejas (familias nucleares) que aunque tienen medios suficientes para externalizar el cuidado de los menores, necesitan más tiempo para atender a la familia y crear los vínculos afectivos. Este problema se agrava en el personal con turnos cambiados, mañana-tardes, sobretodo, en el personal laboral que trabaja de tarde y grandes dificultades para cambiar los turnos. Debiendo acudir en estos casos, a la movilidad por motivos de conciliación, cuyo proceso es lento y nada fácil.

“entonces sí, habría problemas de ansiedad, sí habría problemas en esos casos, de inestabilidad, de nerviosismos, pero en este caso, yo creo que no se han dado por qué? Porque son los dos trabajadores, y creo con trabajos bastante bien remunerados, con lo cual, o bien, han tenido ayuda, o pueden pagar guarderías o colegios, en lo único que ha afectado el hecho de estar más o menos tiempo con ellos, coincidir la pareja comiendo que a veces, es que no porque seguimos acudiendo coincidimos, si ella trabaja por la tarde, pues no coinciden, no se ven, si trabajan los dos por la mañana, pues tienen que tener los niños hasta cierta hora fuera de la casa, y recogerlo después, y entonces están con ellos”

Informante Clave 1: pág. 55-56, 2613-2630

Hay un caso, aquí de una persona que ya se le ha resuelto, que tiene el trabajo por la mañana, que en el mismo centro se ha podido quedar, pero también es personal laboral, y entonces pues claro, tenía padres mayores, tenía algunas dificultades, y luego....”

Informante Clave 1: pág. 89, 300

❖ **Perfil del funcionario/a que hace uso de las medidas de conciliación.**

El perfil general es de familias nucleares, siendo las madres quienes habitualmente siguen asumiendo el rol de los cuidados.

“tú siempre te das cuenta por lo que hablo con ellas, son familias estructuradas, no son personas que haya tenido algún problema de pareja, ni de nada de eso, porque en el caso ese, ese problema de pareja, sí que puede afectar, porque claro, una madre que pongamos, o un padre, pero normalmente es la madre la que se queda con los hijo”



❖ **Tipo de medidas utilizadas.**

Con carácter general se utiliza la flexibilidad horaria, habiendo una obligatoriedad horaria según los turnos de mañana y tarde, gestionados a nivel personal a través de la aplicación eTempo, así como la movilidad inter-centros, previa aplicación del baremo existente, para cambiar entre turnos de mañana y tarde, sobre todo, el personal laboral.

❖ **Dificultades y limitación de conciliación.**

Se detecta que existe falta de sincronización entre las necesidades del personal, sobre todo laboral, y las posibilidades reales para pasar de los turnos de tarde a mañana, con motivo de que la movilidad se produce, una vez que exista vacante en el centro solicitado, y tras la aplicación del baremo, baremo que coexiste con el baremo a aplicar en el caso de salud laboral. Habría que profundizar en el estudio del orden de prelación en su caso. Mientras, las medidas de conciliación con las que cuenta el personal son la flexibilidad horaria, que si bien en el caso de los menores, existen guarderías en el centro de trabajo, respecto a los mayores, actualmente solo existen conciertos con algunos centros de atención a personas dependientes.

“Hay un caso, aquí de una persona que ya se le ha resuelto, que tiene el trabajo por la mañana, que en el mismo centro se ha podido quedar, pero también es personal laboral, y entonces pues claro, tenía padres mayores, tenía algunas dificultades”

Informante Clave: pág. 55-56, 2613-2630

Conclusiones

A partir de los análisis de correlación entre la salud percibida por los empleados/as públicos de la Universidad de Sevilla, y los distintos indicadores que miden de un lado, el grado de acuerdo con las medidas de conciliación implementadas en la institución y las limitaciones y dificultades que encuentra este colectivo; y de otro, los indicadores que miden el conflicto entre trabajo y familia, como factor modulador de espacios opuestos, hemos visibilizado en qué grado se asocian con índice positivo o negativo las dimensiones analizadas, de tal manera que mayores grados de acuerdo con las posibilidades de armonizar el espacio productivo con el reproductivo, así como menor índice de conflicto inter-ro, se relacionan con mayores índices de salud percibida, siendo el rol de salud asociado distinto según el indicador analizado.

De la misma manera, mayor grado de acuerdo en indicadores de conflicto trabajo-familia, así como con una percepción positiva de empleados/as públicas respecto a encontrar dificultades y limitaciones para conciliar, se asocia significativamente con menores índices de salud percibida en sus distintos roles.



Con las pruebas correspondientes para comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas, en función de las categorías de análisis estudiadas, podemos inferir la importancia de incluir como variables de estudios, no sólo el sexo y la edad, sino las tipologías de familias dada la diversidad familiar, y para conocer con mayor profundidad el caso que nos ocupa, visibilizar la percepción que tienen los sujetos de sí mismos/as, con perfiles esquemáticos o no de género, como sujetos y objetos de derechos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; ya que en función de los estereotipos de género, hombres y mujeres, vivencian sus derechos con distinta percepción, lo que influye en cómo perciben el conflicto entre trabajo y familia, como perciben las medidas de conciliación, en las limitaciones que encuentran para conciliar, así como la asociación en su salud y calidad de vida, lo que viene a corroborar estudios en esta línea de investigación (Martínez, C. , Vera, J.J, Paterna, C. y Alcázar, A.R., 2002).

Bibliografía

Asián Chaves, R. (Dir.) (2011), *¿Hay avances en la Universidad de Sevilla en relación a las posibilidades de conciliación laboral, familiar y personal de su Personal de Administración y Servicios?* Proyecto 0975/0043 financiado por la Unidad de Igualdad de la US.

Asián Chaves, R. y Rodríguez, V. (Dir.) (2009), *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas*. SAE, Consejería de Empleo; IDR, Fundación Universitaria.

Campbell, D.T. y Overman, E.S. (1988). *Methodology and epistemology for social science: Selected papers*. Chicago: University of Chicago Press.

Fraguela Vale, R.; Lorenzo Castiñeiras, J.; Varela Garrote, L.(2011), *Conciliación y actividad física de ocio en familias con hijos en Educación Primaria. Implicaciones para la infancia*, *Revista de Investigación en Educación* , Volúmen 9, nº 2, pp 162-173, 2011/11/19

Friedman, S.D., y Greenhaus, J.H. (2000). *Work and family- allies or enemies? What happens when business professionals confront lifechoices?* New York: Oxford University Press.

Garrido, L. y Gil, E. (eds.) (1993), *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Universidad

Goodstein, J. D. (1994). *Las presiones institucionales y Estratégico de Respuesta: Participación del Empleador en Cuestiones trabajo-familia*. *Academy of Management Journal*, 37: 350-382.

Jeffrey H. Greenhaus y Gary N. Powell (2001), *Cuando el trabajo y la familia son aliados: una teoría del trabajo y la familia Enriquecimiento*: ACAD ADMINISTRAR REV 01 de enero 2006 31 : 1 72 - 92; —Madoo y Niebrugge-Brantley,.



Junter-Loiseau, A. y Tobler, C. (1999): *Reconciliación de productos nacionales y el cuidado de personas con trabajo remunerado. Enfoques en la legislación y la política internacional instrumentos y en los Discours científicas*, en Hufton O. e Kravaritou, Y., *El género y el uso del tiempo*, La Haya, Kluwer Law Int.

Likert R. (1932) *A technique for the measurement of attitudes* archives of psychology no.140

MacInnes, J. (2005). *Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 035-071.

Madoo Lengermann, P. y Niebrugge-Brantley, H. (2001), *Las primeras sociólogas y la teoría sociológica clásica: 1830-19* en George Ritzer, *Teoría Sociológica Clásica*, McGraw Hill/ Interamericana, España, pp. 353-392.

Madoo Lengermann, P. y Niebrugge-Brantley, H.(2002), *Teoría Feminista contemporánea* en George Ritzer, *Teoría Sociológica Moderna*, McGraw Hill/ Interamericana, España, pp. 379-440.

Martín, T. T. (2005). *De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 015-033.

Martínez, C. y otros (2002). «Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género». *Anales de Psicología*, nº 18(2), p. 305-317.

Montero Souto, P. (2006): *Herramientas de las políticas públicas del tiempo en las ciudades*. Ponencia presentada en Congres Internacional Temps, Ciudanía i Municipi, Barcelona, 24-26 de mayo de 2006.

Vázquez, M^a J. (Dir.), (2011), *Análisis de la adecuación de los horarios de las actividades docentes presenciales a la conciliación laboral y personal del PDI de la Universidad de Sevilla*. Proyecto financiado por la Unidad de Igualdad de la US.

Walton, RE (1973). *Sloan Management Review* ,15 (1), 11-21.