



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

"ANÁLISIS DEL NIVEL DE CULTURA DE CONCILIACIÓN EN UNA PYME. PROPUESTAS DE MEJORAS"

Alumna: Isabel María García García

Director: David Cegarra Leiva

Titulación: Grado en Administración y Dirección de Empresas

Curso académico: 2020/2021

ÍNDICE

1) INTRODUCCIÓN.....	4
2) REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL:	5
2.2 LEGISLACIÓN EN ESPAÑA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL.....	7
2.3 USO DEL TIEMPO:.....	10
2.4 CONFLICTO ENTRE ROLES	12
2.5 PROBLEMAS OCASIONADOS POR LA FALTA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL	13
2.6. PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL	18
2.6.1 Flexibilidad en el tiempo de trabajo.....	20
2.6.3 Ausencias en el puesto de trabajo.	22
2.6.4 Ayudas y prestaciones sociales a la empresa.....	24
2.7 CULTURA DE CONCILIACIÓN	24
2.8 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL Y COVID-19.....	26
3) ESTUDIO EMPÍRICO.....	29
3.1 METODOLOGÍA.....	29
3.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS	30
3.2.1 Descripción de la muestra:.....	30
3.2.2 Conflicto trabajo-familia:	35
3.2.3 Conflicto familia-trabajo:	36
3.2.4 Prácticas de conciliación (PCLP) disponibles en la empresa	37
3.2.5 Prácticas de conciliación (PCLP) más utilizadas en la empresa.....	39
3.2.6 Cultura de apoyo a la conciliación en la empresa.....	40
3.2.7 Opinión de los trabajadores acerca del teletrabajo en relación con su vida laboral y personal.....	41
3.2.8 Opinión que tienen los empleados acerca de si están de acuerdo/en desacuerdo en relación con las siguientes afirmaciones en materia de CLP.	42
4) RECOMENDACIONES DE MEJORA.....	42
5) CONCLUSIONES Y LIMITACIONES.....	43
5.1 CONCLUSIONES	43

5.2 LIMITACIONES	44
6. BIBLIOGRAFÍA.....	45
7) ANEXO	50

1) INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral y personal (CLP) es un tema de actualidad, ya que la situación de pandemia (2020-2021) ha forzado a multitud de empresas a adoptar e implantar medidas de conciliación que hace unos años ni siquiera se planteaban. Tanto el ámbito laboral como social se han encontrado muy afectados por la situación pandémica del COVID-19, lo que ha supuesto un reto organizativo para los recursos humanos que poseen las empresas.

El confinamiento impuesto, debido a la crisis sanitaria, supuso el cierre de colegios, ocasionando que las personas con hijos en edad escolar tuvieran que compatibilizar su trabajo con el cuidado de sus hijos y el acompañamiento escolar de ellos. Este hecho se ha traducido en una sobrecarga para las familias, en la que tanto hombres como mujeres han incrementado las horas empleadas a las tareas domésticas y de cuidado familiar.

El objetivo general de este trabajo es conocer el nivel de cultura de apoyo a la conciliación existente en una mediana empresa de la Región de Murcia para poder así, realizar aportaciones de mejora. Esto es importante, debido a que las prácticas de conciliación de la vida laboral y personal (PCLP) son reconocidas como una de las formas más eficientes para aumentar la productividad en las empresas y con relación al contexto COVID-19, son una de las maneras más adecuadas de luchar contra la pandemia a la vez que se mantiene la actividad económica.

A continuación, vamos a detallar las partes en las que se divide este trabajo de fin de estudios:

Una primera parte teórica, donde se explican los conceptos relacionados con la CLP, además de problemas causados por la falta de aplicación de medidas de conciliación.

Una segunda parte empírica, donde hemos analizado los datos extraídos a través de un cuestionario realizado por los empleados de oficina de la empresa objeto de estudio con el objetivo de medir el nivel de cultura de apoyo a la conciliación existente en la empresa, analizar la intensidad de los conflictos de roles que sufren las personas que participan en el estudio, además de analizar la utilización y disponibilidad de las PCLP.

En la tercera parte del trabajo proponemos recomendaciones de mejora donde, en función de los datos analizados, se realizan recomendaciones para mejorar el nivel de apoyo a la conciliación laboral y personal dentro de la empresa.

Y, por último, una cuarta parte de conclusiones en la que se presentan los hitos principales del trabajo fin de estudios, incluyendo además las limitaciones presentes en este trabajo.

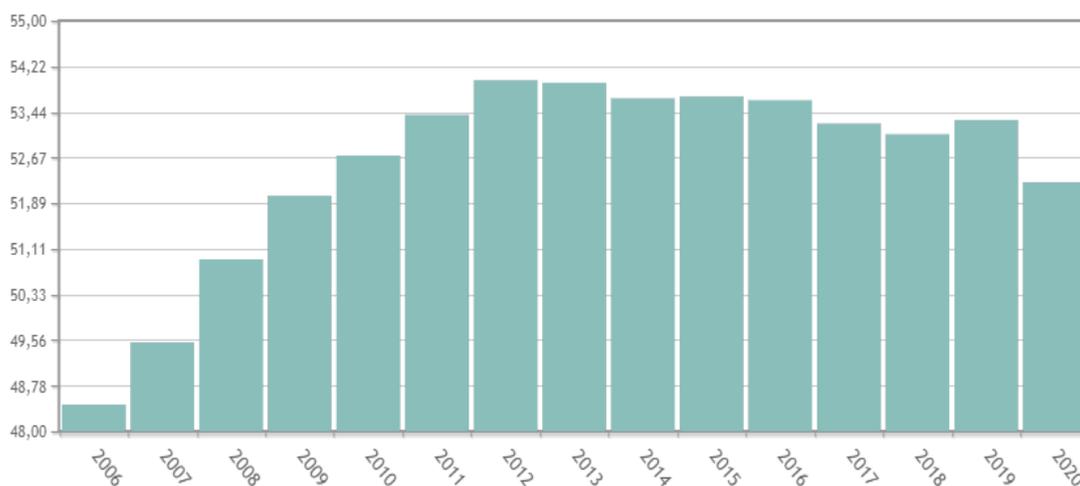
2) REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL:

La CLP puede definirse según la Real Academia Española (RAE) como: "la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes" (RAE, 2021).

A partir del año 2006, se observa como se ha incrementado la figura de la mujer en el mercado de trabajo español. Este acontecimiento ha hecho que la sociedad haya ido evolucionando, dejando atrás un modelo patriarcal donde las mujeres eran las encargadas del cuidado de los hijos junto con las tareas del hogar.

Gráfico 1: Encuesta de población activa (EPA), Total, Mujeres.



Fuente: INE, 2020

A partir de este instante, surge un doble papel de la mujer. La cual pasa a desempeñar dos actividades, la de mujer trabajadora remunerada fuera del hogar, y por otra parte la de seguir al cuidado del hogar y de los hijos. Este hecho recibe el nombre de la jornada interminable (Duran, 1986).

En España, durante el siglo XX, hemos pasado de un modelo productivo en el que la mayor parte de la sociedad se dedicaba al sector primario, a tener un modelo donde la gran mayoría de la población laboral ocupada se dedica al sector terciario, el sector servicios (Uris Lloret, 2020).

Así pues, en el año 2017, todos los sectores económicos experimentan un crecimiento en la ocupación, siendo tres de cada cuatro ocupados los que se dedicaban al sector servicios (INE, 2017).

Tabla 1: Ocupados por sector económico. 2017

	Miles	%
Total	18.824,8	100,0
Agricultura	819,5	4,4
Industria	2.647,4	14,1
Construcción	1.128,3	6,0
Servicios	14.229,6	75,6

Fuente: INE, 2017

A consecuencia de estos cambios en el entorno productivo, se han modificado las relaciones laborales, dando lugar a un nuevo entorno social, donde tanto hombres como mujeres desean encontrar un empleo de calidad, para así poder conseguir un equilibrio entre los roles personal y laboral. En los últimos años todos estos cambios han sido muy significativos también en el aspecto familiar, donde las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes se han ido adaptando a los cambios producidos por la sociedad (Uris Lloret, 2020).

Cada vez son más las parejas de doble ingreso donde ambos trabajan, ya que hoy en día, debido al alto nivel de vida y las bajas remuneraciones son necesarias todas las aportaciones económicas. Por este motivo, a las personas que trabajan se les hace más complicado alcanzar una armonía entre su desempeño laboral y personal (Uris Lloret, 2020).

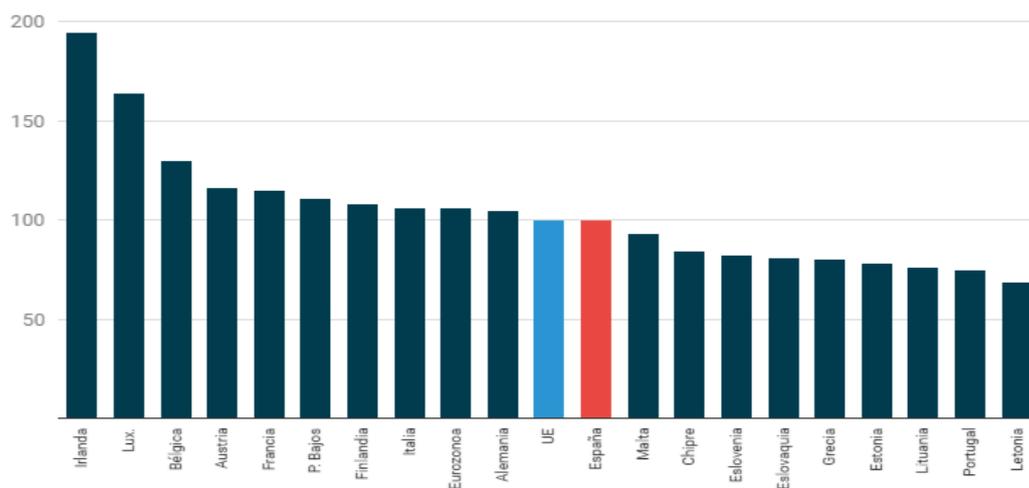
Las personas que trabajan no solo desean acceder al mercado laboral por motivos económicos, sino que también tienen aspiraciones y sueños en los que la mayoría de ellos desean construir un proyecto de vida. Es decir, no solo priorizan el aspecto familiar y laboral, también reclaman tiempo de ocio, tiempo para su disfrute personal en donde disfruten de sus aficiones, y si no disponen de ese tiempo, es muy complicado que puedan desempeñar correctamente su trabajo o cuidado familiar.

Como hemos mencionado anteriormente, se han producido cambios significativos en el mercado laboral, aunque aún permanecen desigualdades con respecto al reparto de tareas. Según una encuesta realizada en el 2017 por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), se refleja como las mujeres dedican más horas que los hombres en el desempeño de las tareas domésticas.

Además, según un estudio realizado por Las Heras (2018), muestra que el 73% de los trabajadores españoles, tienen problemas para conciliar su vida familiar y laboral.

Aunque España es un país desarrollado, se encuentra en torno a la media de la UE con respecto a la productividad, siendo una de las naciones donde más tiempo se trabaja y que menos horas dedican a la formación. Existe así una menor flexibilidad en el trabajo, donde la mayor parte de las empresas tienen jornadas partidas, por lo tanto, esto dificulta la cualificación profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal, y dificulta la cualificación profesional (Uris Lloret, 2020).

Gráfico 2: Productividad por ocupado en comparación con la UE en 2018 (UE=100)



Fuente: Eurostat, 2018

A continuación, pasamos a analizar, en el siguiente apartado, la legislación española con relación a este tema.

2.2 LEGISLACIÓN EN ESPAÑA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

Tras lo expuesto en el anterior apartado, surgen una serie de normativas para favorecer a la conciliación.

La primera ley que surgió a nivel estatal que regulaba la conciliación, fue la Ley 39/1999 del 5 de noviembre. En ella se promovía una conciliación laboral y familiar de aquellas personas trabajadoras.

Pero será la ley orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIMH), la que “con el propósito de encontrar una igualdad real de mujeres y hombres, propone como objetivos crear medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en el reparto de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres”.

Esta Ley incluye relevantes mejoras con relación a derechos en materia de conciliación, la inclusión de permisos de paternidad y maternidad, la posibilidad de reducir la jornada laboral, permiso de lactancia y excedencias por cuidado del hogar y de los hijos.

Sin embargo, desde el 1 de Enero de 2021, se ha producido cambios importantes contemplados en el RD Ley 6/2019, originada el 1 de Marzo en el que se promovían "medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación", siendo el más importante la medida que permite equiparar el permiso concedido por paternidad y maternidad en un tiempo de 16 semanas, ya que desde que se introdujo el permiso de paternidad en el 2007 ha habido numerosos cambios.

Desde el año 2007 hasta el 2016, el permiso de paternidad era de apenas 13 días, pasando a ser de 4 semanas en el 2018, 8 semanas en el 2019, 12 semanas en 2020, hasta alcanzar la equiparación total de 16 semanas en 2021.

Este avance ha hecho que el cuidado de los hijos no sea una tarea únicamente de las mujeres pudiendo ser compartidas con los hombres, alcanzando así la igualdad en este aspecto, aunque por desgracia aún nos queda mucho camino por recorrer. La sociedad sigue teniendo prejuicios con respecto a la figura que juegan las mujeres españolas. En nuestra sociedad la mayoría de ellas ejercen el cuidado de los hijos prácticamente solas o con poca ayuda de sus parejas (INE, 2016).

Las empresas, a través de la creación de un plan de igualdad, reafirman su compromiso en erradicar la discriminación entre sexos, en fomentar un trabajo igualitario, cumpliendo así la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, principio constitucional.

Los planes de igualdad implantados en las empresas se basan en el contenido del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, y en sus artículos 45 al 49 de la LOIMH, los cuales buscan fomentar una igualdad real por sexos al igual que la aplicación de un convenio colectivo que sea igualitario.

En la relación con la obligatoriedad o no de implantar planes formativos en empresas, vemos cómo a lo largo del tiempo los requisitos se han vuelto más exigentes. Su obligación puede ser en función del número de personas que trabajan, por o sanción o por ser administración pública.

-Obligación impuesta en función del número de personas trabajadoras en la empresa:

Conforme a lo dispuesto en el art. 45.2 de la LOIMH indica que "las empresas que cuenten con una plantilla superior a 250 empleados estarán obligadas a la implantación de un plan de igualdad, para así suprimir cualquier actuación discriminatoria por razón de sexo y alcanzar una igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres".

Posteriormente el RDL 6/2019, introdujo una serie de reformas que beneficiaba de forma directa a la aplicación de planes igualitarios, ya que al modificarse el art. 45.2 de la LOIMH, reduciendo el umbral mínimo exigido para la obligación de las empresas de implantar un plan de igualdad, pasando a ser como mínimo de 50 trabajadores en plantilla.

Esta modificación ha tenido una gran importancia en la lucha contra la discriminación de género, ya que exige la aplicación de medidas que faciliten la igualdad de género en la mayor parte del tejido empresarial español.

A causa de esta modificación se establece un periodo transitorio de aplicación de los planes de igualdad para apoyar y facilitar el cumplimiento de estas nuevas medidas en las empresas más pequeñas.

El RDL 6/2019 introduce una disposición transitoria decima segunda en la que dispone:

"Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad."

"Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad."

"Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad."

En este aspecto, la aplicación de los planes de igualdad en las empresas sería lícitamente exigible tras cumplir el periodo de transición establecido para las empresas en los siguientes plazos:

Tabla 2: Plazos para la implantación de planes de igualdad.

Obligación de preparar y poner en marcha un plan igualitario.	En los artículos 45 y 46 de la LOIMH dependiendo del nº de trabajadores en plantilla según calendario de aplicación paulatina en redacción aportada por Real-Decreto -ley 6/2019, de 1 marzo (D.T 12ª LOI).
Hasta el día 06/03/2020	Empresas con más de 250 trabajadores
A partir del día 07/03/2020	Empresas entre 151 a 250 trabajadores
A partir del día 07/03/2021	Empresas entre 101 a 150 trabajadores
A partir del día 07/03/2022	Empresas entre 50 a 100 trabajadores

Fuente: elaboración propia

- Obligación impuesta por convenio:

Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, sin tener en cuenta el número de trabajadores en plantilla, cuando así lo disponga el convenio colectivo que sea aplicable.

En relación, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) en la sentencia N° 403/2017, de 9 de mayo de 2017115 en la cual manifestó: "su conformidad sobre la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, que tienen no sólo las empresas de más de 250 trabajadores sino también aquellas que se encuentran obligadas por convenio".

No obstante, según lo dispuesto en el artículo 45 en su apartado tercero de la LOIMH, no se permite la opción de que la empresa pueda implantar un plan de igualdad o negociarlo unilateralmente si la negociación colectiva fracasa.

- Obligación impuesta como sustituto de sanción:

Según el artículo 45 de la LOIMH: "permite a las empresas que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral por haber incurrido alguna actuación o práctica discriminatoria en materia de igualdad, puedan reemplazar dicha sanción por la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad siempre y cuando así lo determine la Administración laboral.

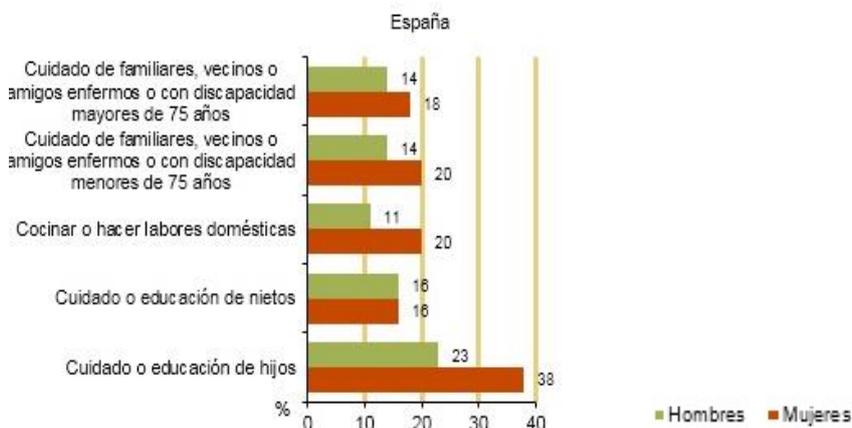
- Obligación en el caso de las administraciones públicas:

Por otro lado, la Disposición Adicional 7ª del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por la cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, manifiesta para todas las administraciones públicas: "la obligación de adoptar medidas para evitar la discriminación en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, por lo que deberán crear y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos por el mismo".

2.3 USO DEL TIEMPO:

En este apartado vamos a ver la distribución del tiempo que le dedican las mujeres y hombres al cuidado del hogar y de sus hijos en España, comparándolo también con otros países de la UE.

Gráfico 3: Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España, 2016.



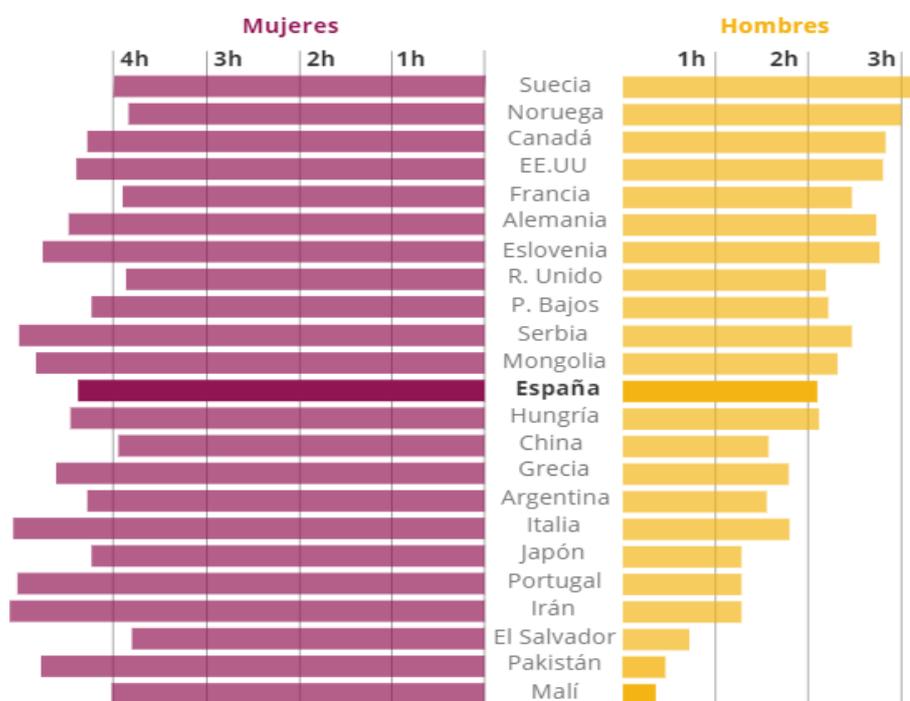
Fuente: INE, 2016

Aunque, cada vez son más los hombres que deciden compartir con sus parejas las obligaciones familiares, aún sigue existiendo una desigualdad notable en este aspecto. Siguen siendo las mujeres las que emplean más tiempo para el desempeño de las tareas del hogar, aunque en este último aspecto el reparto de tareas, sin ser equitativo, está por encima de muchos países europeos (INE,2016).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), “no hay ningún país en el mundo donde el reparto de tareas se haga de forma paritaria entre hombres y mujeres”.

En España en el año 2019, una mujer destina 4 horas y 23 minutos al día al cuidado de los hijos y las tareas del hogar, en cambio, los hombres les dedican de media dos horas a este tipo de tareas.

Gráfico 4: Horas dedicadas al desempeño de las tareas domésticas y al cuidado de los hijos en España



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2019

Por suerte son cada vez más las mujeres que deciden adentrarse en el mercado laboral, aunque tienen más problemas para encontrar trabajo con respecto a los hombres, además de poder conciliar la vida laboral y personal, intentando alcanzar un equilibrio entre estos dos aspectos.

Pero la CLP no es un problema únicamente de las mujeres sino de ambos sexos, es un importante problema de nuestra sociedad, donde para combatirlo ambos sexos han de compartir el reparto de tareas del hogar con el cuidado familiar, acabando así con roles de género existentes.

Todo ello sumado al papel que deben de jugar las empresas aplicando políticas igualitarias, que fomenten medidas de conciliación entre sus trabajadores. También es importante la presencia de los estamentos públicos, que incentiven medidas o políticas que busquen medidas de conciliación que reduzcan la desigualdad de género.

2.4 CONFLICTO ENTRE ROLES

La familia y el trabajo son dos de los pilares más importantes de la vida de hombres y mujeres, siendo fundamentales para su progreso social y personal (Marín et al. 2002).

El trabajo y la familia forman parte de dos esferas desiguales, que están influenciadas entre sí. Esto quiere decir que los sucesos ocurridos en una esfera, tanto los positivos como los negativos, afectan de manera directa a la otra esfera vital. Esto recibe el nombre de Teoría del Spillover (Piotrkowski, 1978).

Los cambios producidos en la sociedad han establecido una nueva relación trabajo-persona, que trasciende el límite de la división sexual del trabajo, creando una nueva relación trabajo-familia. Esta nueva relación causa una variedad de roles que pueden limitar o potenciar el desempeño profesional y personal mientras que las personas asumen la responsabilidad del trabajo y del hogar (Álvarez y Gómez, 2010).

El rol laboral demanda al empleado compromiso y tiempo de dedicación a la empresa, creando así mayores expectativas a la hora de anteponer la vida personal a la laboral (Hughes y Bozionelos, 2007).

El rol personal supone tiempo para el cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas, junto con el tiempo para el descanso, ocio y otras actividades personales (Collins, 2007).

El problema surge de la necesidad de compatibilizar el tiempo que se dedica al trabajo y a la familia, sobre todo en casos como el cuidado de niños o personas mayores.

Cuando el trabajador no tiene un equilibrio entre el ámbito laboral y personal, surge el conflicto de roles, ocasionando problemas a los trabajadores como resultado de la incompatibilidad entre ambos roles (Moen et al, 2008).

Por lo tanto, podemos definir el conflicto entre roles como “la interferencia entre el trabajo y la vida personal que crea tensión o problemas a los individuos como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles” (Moen et al, 2008).

Durante los últimos tiempos, el tema del conflicto entre roles ha obtenido relevancia a nivel social, empresarial y académico (Boyar et al, 2008).

En relación con lo citado anteriormente, existen dos tipos de conflictos. El conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo. En el primero de ellos, las actividades relacionadas con el trabajo dificultan el desempeño de las responsabilidades familiares.

Por otro lado, en el conflicto familia-trabajo las responsabilidades familiares dificultan el desempeño correcto del trabajo (Frone, Russell, et Copper, 1997).

Las personas se encuentran con la meta de lograr un punto intermedio donde puedan compaginar de forma adecuada el ámbito personal y laboral, para poder conseguir un bienestar en ambos aspectos tan demandados (Grandley y Cropanzano, 1999).

El concepto de conflicto trabajo-familia fue considerado en un principio unidireccional destacando la forma negativa en que los roles laborales afectaban a los roles familiares (Edwards et Rothbard, 2000). Posteriormente, el conflicto pasó a considerarse bidireccional, esto quiere decir que cuando la vida personal se ve afectada negativamente como consecuencia de las exigencias profesionales (conflicto trabajo-familia), no solo se generan consecuencias negativas para las personas en su entorno familiar y personal, sino que de manera indirecta también se generan sentimientos negativos hacia la fuente que provoca los problemas familiares y por tanto se genera una repercusión negativa también en el rol laboral.

A pesar de que el conflicto de roles es un problema de toda la sociedad, siguen siendo las mujeres, el colectivo más afectado (M.^a Carmen Sabater,2014).

Primero, porque al entrar al mercado laboral, las mujeres han tenido que hacerse cargo de una doble jornada de trabajo, la familiar y la laboral desempeñando así un doble papel el de mujer trabajadora e independiente y el de mujer cuidadora de la familia y las tareas del hogar (Durán,1999).

Segundo, porque los roles de género asignan a las mujeres el cuidado doméstico y familiar, mientras que a la figura del hombre se le destina únicamente las tareas de producción, siendo ellos el sustento económico de la familia.

Tercero, porque las políticas de carácter público que fomentan las ayudas familiares indican que los estados del bienestar no han asumido aun las transformaciones producidas en la sociedad (Guirao,2011:4).

Llegados a este punto, en este trabajo consideramos adecuado emplear el término conciliación de la vida laboral y personal (CLP), ya que tras reflexionar sobre todos conceptos expuestos llegamos a la conclusión de que no es obligatorio tener responsabilidades familiares para necesitar conciliar la vida laboral y personal.

2.5 PROBLEMAS OCASIONADOS POR LA FALTA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

La falta de CLP es un problema que afecta de manera negativa no solo a los trabajadores y a las organizaciones, sino también a toda la sociedad en general.

Este hecho influye de manera negativa en las organizaciones, ya que afecta a la calidad de vida de los trabajadores y a su salud física, las cuales se ven perjudicadas por el conflicto trabajo-familia (Mattehws, Hath y Barnes-Farrell ,2010).

Como podemos ver en el estudio “La conciliación como instrumento de inclusión social de la mujer ingeniera” (Sánchez et al., 2016), la falta de conciliación que sufren las personas influye directamente en las empresas, generando en ellos un menor compromiso, una menor satisfacción y la intención de dejar la empresa.

De esta manera, el conflicto trabajo-vida que sufren los trabajadores afecta a tres variables fundamentales de la gestión de recursos humanos:

- El deseo de abandonar la empresa:

El deseo de abandonar la empresa traerá consecuencias negativas como la pérdida de conocimiento know-how, los costes asociados a la reubicación de empleados, el coste asociado a un proceso de reclutamiento y selección de nuevos candidatos, así como la formación y el período de adaptación del nuevo contratado (Gray et al,1996).

-Nivel de implicación empresarial:

Con respecto al nivel de compromiso de la empresa, este compromiso supone que el trabajador experimenta un sentimiento positivo hacia la empresa, es más leal hacia ella y estará dispuesto a esforzarse para lograr los objetivos empresariales.

Sin embargo, el poco nivel de compromiso con la empresa favorece que la persona empleada busque otro empleo, y acabe dejando la empresa para poder mejorar su satisfacción personal y laboral.

-Satisfacción de la carrera profesional:

Los trabajadores mejoran su comportamiento en el trabajo por medio de la satisfacción, por lo que esa satisfacción influye de manera positiva en la productividad de los trabajadores, especialmente en puestos de trabajo profesional, al igual que un mejor desempeño organizativo, otorgando así una mayor importancia empresarial (Mignonac y Herbach, 2003).

Así pues, los trabajadores que disminuyen su conflicto trabajo-familia muestran más motivación para seguir en la empresa, aumentando así su satisfacción y compromiso con respecto a su carrera profesional.

En cuanto a las consecuencias negativas que sufren los trabajadores con un alto nivel de conflicto de roles, Martínez y Preciado (2009) añaden que unas condiciones laborales desfavorables se ven reflejadas en el estado de salud. Los empleados perjudicados presentan síntomas de malestar tanto físicos como psicológicos como la fatiga, estrés, ansiedad y depresión (Andrade Rodríguez y Landero Hernández, 2014).

La calidad de vida que posee el trabajador se puede definir como “el grado en que los trabajadores de una organización son capaces de complacer las necesidades personales, mediante las experiencias obtenidas en el ámbito laboral, teniendo como resultado satisfacción personal y motivación para el trabajo” (Herrera, 2005).

Las empresas se ven favorecidas en la medida que llevan a cabo PCLP, las cuales obtienen beneficios como la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el bienestar familiar de sus trabajadores (Kinnunen, Mauno, Geurts & Dijkers, 2005).

Como se ha indicado en apartados anteriores la falta de corresponsabilidad de los hombres tiene como consecuencia que las mujeres que trabajan fuera del hogar tienen un nivel más alto de conflicto entre roles que los hombres.

De este modo, esta desigualdad se traduce en menos oportunidades laborales y de promoción, mayor tasa de desempleo, brecha salarial de género, mayor estrés, cansancio, insatisfacción etc...

Gráfico 5: Brecha de género laboral, Mujeres y Hombres en España.



Fuente: INE ,2020

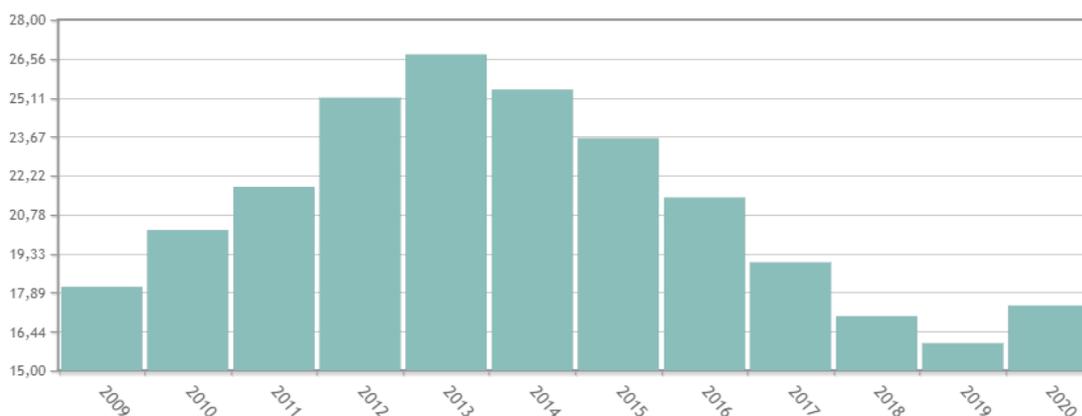
Según el Instituto Andaluz de la Mujer (2005), se define brecha de género, como “la diferencia entre la tasa masculina y femenina en la categoría de una variable”. Por tanto, a mayor nivel de brecha, habrá unas diferencias más significativas entre hombres y mujeres.

En España la brecha de género laboral ha ido aumentando significativamente siendo en el año 2009 un 0,4%, a situarse en un 3,5% en el año 2020.

Asimismo, las mujeres tienen una peor situación laboral respecto al varón, los hombres son más contratados que las mujeres en aquellos contratos que se realizan a un tiempo completo o indefinido. De este modo, las mujeres tienen trabajos de menor valor o de menor posibilidad de promocionar o ascender (Rosa María Ricoy Casas, 2009).

También son las más afectadas en el desempleo con un tiempo de larga duración, teniendo como consecuencia que, a mayor tiempo de permanecer en situación de desempleo, mayor será la dificultad de volver a encontrar un puesto de trabajo (INE, 2020).

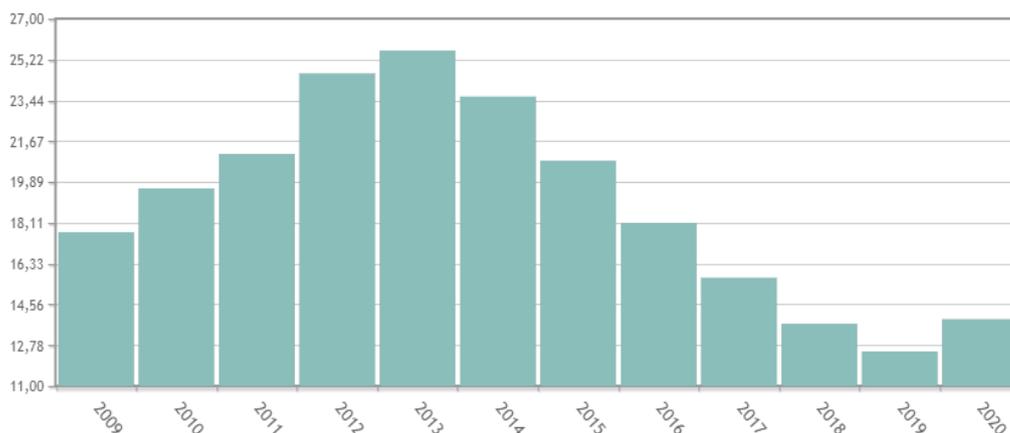
Gráfico 6: La tasa del paro en Mujeres en España



Fuente: INE, 2020

En el año 2009, se observaba en España una tasa de paro situándose en el 18,1%. Esta tasa ha ido aumentando de forma notable hasta el 2013, pasando a ser del 16% en el año 2019, hasta situarse en el 17,4 % en el 2020.

Gráfico 7: La tasa del paro en hombres en España.



Fuente: INE, 2020

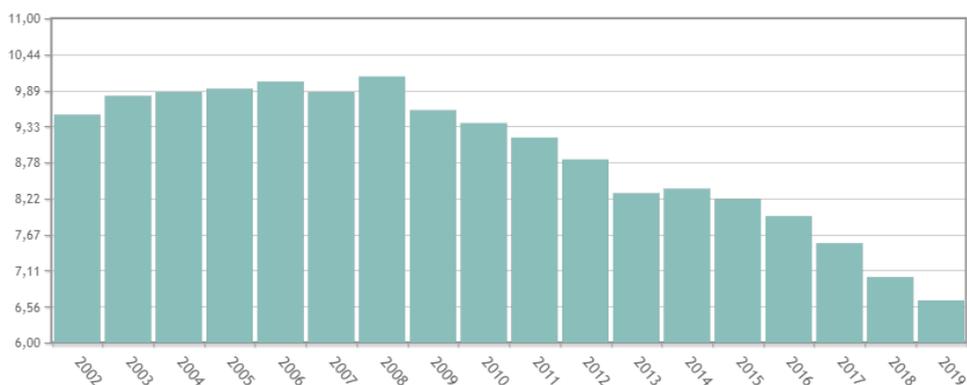
En el año 2009, en nuestro país, la tasa de paro con respecto a los hombres se situaba en el 17,7%. Esta tasa ha ido aumentando significativamente, hasta el año 2013 situándose en el 25,6%, pasando a ser del 23,6% en el año 2014 en el cual se produjo una disminución hasta finalmente llegar a situarse en el 13,9% en el año 2020, dato que podemos relacionar directamente con el efecto de la pandemia por COVID-19. En este sentido, parece ser que, hasta el COVID, ha afectado más a la tasa de paro de la población femenina que a la masculina.

Como podemos observar en los dos gráficos anteriores, las mujeres son las que poseen mayor tasa de desempleo que los hombres.

Asimismo, España es así uno de los países con natalidad más baja en Europa, siendo el segundo país de la Unión Europea con menor natalidad por detrás de Italia (Eustat, 2019).

Además, en estos últimos tiempos se ha producido una disminución de la natalidad bastante significativa con respecto a los años anteriores, observando en el 2002 como la tasa de natalidad se situaba en un 9,51%, a diferencia del 2019, situándose en el 6,65% (INE, 2019).

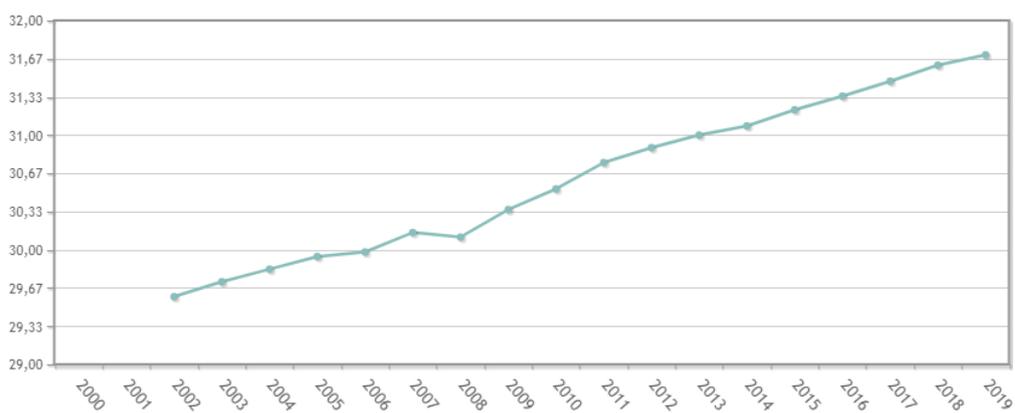
Gráfico 8 :Evolución de la Tasa de natalidad 2002-2019



Fuente: INE, 2019

Hoy en día, en España, este descenso ha ido cada vez en aumento. Cada vez, son más las mujeres que deciden retrasar su maternidad, situándose en el año 2019 la edad media en las que las mujeres dan a luz a su primer hijo en los 31,7 años.

Gráfica 9: Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento en España.



Fuente: INE ,2019

Este descenso se debe principalmente al problema que tienen las mujeres para conciliar su empleo, con las tareas relacionadas con el desempeño de las tareas domésticas y el cuidado familiar, sin olvidarnos de la escasa capacidad que han demostrado los hombres

para distribuir su tiempo libre y dedicarlo a las tareas del hogar (Cifre y Salanova, 2004).

Todo esto genera consecuencias negativas, ya que al tener unos índices de natalidad tan bajos y uno de los índices más altos en esperanza de vida. Esta situación ocasiona una disminución de la población con edad de trabajar, suponiendo un problema económico en aspectos sociales como las pensiones, gasto sanitario, etc.

Tabla 3: Evolución de la esperanza de vida en España

Año	Hombres	Mujeres
2010	79,0	85,0
2011	79,3	85,1
2012	79,4	85,1
2013	79,9	85,5
2014	80,1	85,6
2015	79,9	85,4
2016	80,3	85,8
2017	80,4	85,7
2018	80,5	85,8
2019	80,9	86,2
2020	79,6	85,1

Fuente: Elaboración propia en base a los datos extraídos del INE ,2021

2.6. PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Las PCLP son “beneficios o condiciones laborales ofrecidas por la organización a sus trabajadores para facilitarles a establecer un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, y por tanto evitar el conflicto de roles” (Cascio,2002).

Además, según Felstead (2002), las PCLP son “aquellas prácticas que mejoran la autonomía de los trabajadores en los procesos de coordinación e integración de los aspectos de la vida laboral y personal”.

Sin embargo, en todas las empresas no se tiene la misma posibilidad de implantar políticas de conciliación. Según estudios realizados en EE. UU y España, apuntan hacia cuatro elementos que impulsan la puesta en marcha de PCLP las cuales son: el porcentaje de empleados, el tamaño de la empresa, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por retener y reclutar a su plantilla (Chinchilla, 2003).

De esta forma las PCLP de los trabajadores mejoran en medidas igualitarias para la empresa. También estas prácticas ayudan de forma positiva en valores como el compromiso empresarial o la satisfacción de pertenecer e la organización.

Las empresas tienen la posibilidad de impulsar multitud de medidas de conciliación con la finalidad de lograr un mayor bienestar de los trabajadores.

En la siguiente tabla vemos la clasificación más aceptada de las PCLP.

Tabla 4: Principales medidas conciliativas que llevan a cabo las empresas.

<p>Flexibilidad en el tiempo: esta medida consiste en la flexibilidad en los horarios laborales, los cuales se adaptan a las necesidades de las personas trabajadoras dentro de unos límites establecidos y previamente acordados por la empresa y su personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elección turno de trabajo • Flexibilidad horaria • Luces apagadas • Banco de horas • Flexibilidad vacacional • Jornada compartida • Semana laboral comprimida • Reducción de la jornada
<p>Flexibilidad en la zona de trabajo: Esta medida consiste en que la realización del trabajo no exige la presencia física del trabajador en el puesto de trabajo, y suele ser una combinación de trabajo en la empresa y en el domicilio habitual del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo • Videoconferencias
<p>Ausencias en el trabajo: Esta medida consiste en que algunas empresas intentan mejorar lo que permite la legislación en muchos de sus puntos sobre todos los que tratan de medidas conciliativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permiso de maternidad • Permiso de paternidad • Excedencias
<p>Ayudas/prestaciones sociales de las empresas: este tipo de medidas son más abundantes en las grandes empresas, las cuales se basan en otorgar beneficios económicos en situaciones familiares concretas al igual que la facilitación de tiempo libre remunerado para hacer frente al cuidado de hijos o personas dependientes. Además de proporcionar información útil para reducir los niveles de conflicto entre roles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guarderías • Campamentos • Días de asuntos propios • Permisos de asesoramiento familiar y personal • Información y asesoramiento sobre ayudas y prestaciones.

Fuente: Elaboración propia

2.6.1 Flexibilidad en el tiempo de trabajo

-FLEXIBILIDAD HORARIA

Es la práctica de conciliación más utilizada y popular en las grandes empresas, la cual otorga más agilidad para un correcto horario de los trabajadores.

Hace referencia a la opción de tener un margen de tiempo de entrada y salida, a la vez de disponer de tiempo para comer. Esta flexibilidad implica establecer márgenes que impliquen que se compensen tanto horas de salida como hora de entrada, pudiéndose producirse esta compensación al instante, a la semana o en un mes (Landwerlin et al., 2007).

-ELECCIÓN DEL TURNO DE TRABAJO

La utilización de esta práctica supone la posibilidad de que los empleados tengan la opción de poder escoger su horario de trabajo, siempre que acrediten problemas familiares concretos, como puede ser el cuidado de niños o personas que no puedan valerse por sí mismas.

La causa que da opción a la elección de un turno concreto tiene que encontrarse presente en un catálogo anteriormente pactado y negociado, con la finalidad de no sufrir situaciones desfavorables para compañeros que no apliquen esta medida (Landwerlin et al., 2007).

-BANCO DE HORAS

Esta práctica se basa en que los trabajadores pueden disfrutar de un descanso laboral, para emplearlo en aspectos de su vida personal. Es decir, los empleados pueden acumular horas de trabajo para después poder emplearlas para ampliar el periodo vacacional, para así obtener de días libres o entrar más tarde al trabajo (Landwerlin et al., 2007).

La aplicación de esta práctica puede ser beneficiosa para la empresa cuando tenga que afrontar demandas de trabajo elevadas, sin tener que pagar horas extras (Landwerlin et al., 2007).

-LUCES APAGADAS

Es una práctica que consiste en el cierre de la actividad laboral de la empresa en su lugar de trabajo en una hora concreta.

Además, esta práctica no dificulta la flexibilidad en horarios de salida y entrada, teniendo en cuenta un límite temporal reducido para así evitar las jornadas extensas y poco rentables que se relacionan con un modelo español en el que se distribuye en tiempo dedicado al trabajo (Landwerlin et al., 2007).

-FLEXIBILIDAD VACACIONAL

Esta práctica consiste en la posibilidad que tienen los trabajadores para poder gestionar el número de días de vacaciones y en que periodos poder disfrutar de ellos.

Algunas empresas añaden a estos días los existentes para asuntos propios, e incluso una bolsa de horas para dedicarlas a cuestiones administrativas, burocráticas o propiamente conciliadoras (Landwerlin et al.,2007).

-SEMANA LABORAL COMPRIMIDA

Esta medida permite agrupar las horas de trabajo en un menor tiempo semanal, es decir, no se trata de disminuir el número de horas semanales que realiza el empleado, sino concentrar esas horas en un periodo inferior al habitual.

Los elementos culturales intervienen de manera directa en este tipo de prácticas, ya que la aplicación de la semana laboral comprimida solo es posible cuando todas las organizaciones que componen la cadena de valor del producto o servicio aplican de forma conjunta esta medida (Landwerlin et al.,2007).

-JORNADA COMPARTIDA

La jornada laboral compartida, también conocida como Job Sharing, consiste en la posibilidad de que un mismo puesto de trabajo sea ocupado por más de un trabajador. Generalmente, suelen ser dos los trabajadores que se distribuyen las tareas de dicho puesto, siendo la jornada laboral a tiempo parcial (Landwerlin et al.,2007).

Además, este tipo de jornada debe estar bien regulada y detallada en el ámbito organizativo, ya que los trabajadores a tiempo parcial, pueden experimentar alguna situación de discriminación con respecto a los que trabajan a jornada completa en función de la interpretación que la empresa tenga en relación a parámetros de antigüedad, remuneración o escala laboral (Landwerlin et al.,2007).

-REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Según el artículo 37 del estatuto de los trabajadores, la reducción de la jornada se puede dar por diversos motivos familiares, donde se tiene derecho a la concreción del horario de trabajo por diversos motivos:

- 1) "Por el permiso de lactancia, el cual da a los trabajadores el derecho de ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora al día para el cuidado del hijo lactante hasta que este cumpla los 9 meses".
- 2) "Por razones de guarda legal quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida".

3) "Por el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida".

4) "Por el cuidado, durante la hospitalización y el tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración".

2.6.2 Flexibilidad en la zona de trabajo.

- EL TELETRABAJO

El teletrabajo o trabajo remoto, es una práctica laboral que consiste en que el trabajador de la empresa desempeñe su actividad laboral en un lugar separado de la propia empresa.

La utilización de esta práctica es posible gracias a la utilización de la informática y las telecomunicaciones, que permiten compartir información y desarrollar una buena comunicación entre la empresa y el trabajador. Existen tres tipos de teletrabajo; domiciliario, el cual se realiza desde el domicilio de la persona, el móvil, cuando la persona trabajadora hace uso tanto del teletrabajo como el trabajo en el sitio físico de la empresa según días y por último el telecentro cuando la propia empresa crea una oficina distinta a la propia oficina principal (Enciclopedia economía,2019).

Actualmente en España, la utilización de esta medida ha aumentado de manera significativa en las empresas, siendo en el año 2020 del 43,4% frente al 16% en el año 2019. Este aumento se debe, al impacto de la COVID 19 que han sufrido millones de empresas españolas, las cuales se han visto obligadas a implantar medidas de trabajo a distancia especialmente en la época del confinamiento (INE, 2021).

VIDEOCONFERENCIAS

Otra medida utilizada por las empresas son las videoconferencias las cuales ayudan a no perder el contacto con la empresa desde cualquier sitio.

Las videoconferencias otorgan grandes ventajas a las empresas, como puede ser el trabajo colaborativo, la integración entre los grupos de trabajo y el ahorro en costes de desplazamiento.

Además, esta medida también proporciona grandes beneficios a los trabajadores, ya que el hecho de poder reunirse desde cualquier lugar del mundo facilita la CLP.

2.6.3 Ausencias en el puesto de trabajo.

-PERMISO DE MATERNIDAD

Según la LOIMH, “el permiso de maternidad no constituye realmente una medida de conciliación, sino una necesidad natural derivada de la reproducción humana”. Actualmente la baja por maternidad tiene un periodo de 16 semanas, siendo obligatorias 6 semanas ininterrumpidas posteriores al parto, siendo estas ampliables en una semana en casos de parto múltiple.

-PERMISO DE PATERNIDAD

A través del Real decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo, se dispone que “cada progenitor disfrutara de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo incluyendo 6 semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos”.

De esta manera con la equiparación de permiso de paternidad se modifica la tradicional división de roles en función de género y promueve un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares.

-EXCEDENCIAS

Según lo dispuesto en el artículo 46 del estatuto de los trabajos en el cual se indica que las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

Voluntaria:

- Por el cuidado de los hijos: “los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”.

-Por el cuidado de familiares: “el trabajador tiene derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida” (BOE, 2021).

- Por intereses personales: "el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria”.

Forzosa:

-Por el ejercicio de cargos públicos o sindicales: "esta excedencia da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por

la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público”.

2.6.4 Ayudas y prestaciones sociales a la empresa.

- GUARDERIAS

La Ley orgánica de educación 2 /2006 del 3 de mayo, establece que la fase de educación comprendida entre 0 y 6 años es de carácter voluntario. Este asunto preocupa mucho a las organizaciones, ya que, desde la perspectiva de la CLP, este hecho puede influir de manera negativa en el ambiente laboral (Landwerlin et al.,2007).

De este modo las empresas para mejorar el ambiente laboral ponen en marcha el cheque o un ticket para la guardería, el cual da una pequeña ayuda económica para poder compensar los costes que supone a la empresa escolarizar a los niños en las escuelas infantiles (Landwerlin et al., 2007).

-ORGANIZACIÓN DE CAMPAMENTOS

La principal misión de esta práctica es administrar el tiempo libre de los hijos de los trabajadores, con el objetivo de que estos no supongan ningún obstáculo en el trabajo de sus padres. Existen diferentes clases de campamentos, unos se realizan en fechas determinadas y otros en fechas más continuadas a lo largo del año (Landwerlin et al.,2007).

- DIAS PARA ASUNTOS PROPIOS

En esta medida la empresa, trata de facilitar a los trabajadores su estancia la empresa, en donde la empresa otorga días extras que, a los trabajadores para dedicarlo a cuestiones privadas, como acompañar a un familiar al médico, renovación del DNI, gestiones burocráticas, etc... (Landwerlin et al.,2007).

-CONTRATOS CON EMPRESAS DEDICADAS A SERVICIOS CONCILIATIVOS

Al impulsar esta medida, se facilitan las medidas de conciliación relacionadas con la vida privada. Con su aplicación, se podrá emplear más atención y tiempo al trabajo. Estas empresas entre sus labores más importantes tienen la de informar o asesorar sobre cuestiones de la vida privada junto con el apoyo personalizado a través de psicólogos para solucionar los conflictos familiares o entre compañeros, así como ofrecer ayuda emocional en situaciones de estrés, además de la prestación de servicios personalizados como la renovación DNI, permiso de conducir, cuidado de hijos (canguros) o familiares enfermos (Landwerlin et al.,2007).

2.7 CULTURA DE CONCILIACIÓN

La cultura organizativa puede entenderse como "supuestos compartidos, creencias y valores con respecto a los que una organización apoya y valora la integración de la vida laboral y familiar de los trabajadores"(Thompson et al.,1999).

La existencia de PCLP en las empresas no significa que sean usadas por sus trabajadores. Es decir, las políticas formales de CLP estarán condenadas al fracaso si los trabajadores de la empresa perciben que aquellas personas que emplean las prácticas de conciliación sufren perjuicios o represalias.

Algunas de los aspectos negativos a las que se pueden enfrentar los usuarios de prácticas de conciliación son: desprestigio en la empresa, no poder optar a premios o promociones, descontento de sus compañeros, etc.

Por tanto, tanto los programas formales como sus políticas no son suficientes para un entorno de trabajo favorable. La cultura empresarial junto a la actitud de los superiores es fundamental, ya que son ellos quienes deciden que procedimientos se acaban implantando y como los aplican día a día. Además, hay dos razones por las que la empresa cumple con las PCLP y otros no. En primer lugar, por las razones y creencias que tenga el superior y en segundo lugar, por la forma en la que fueron preparados para dicho puesto, es decir, en la manera en la que lograron llegar a dicho puesto (Poelmans y Chinchilla, 2001).

Según Vidal et al. (2017), la cultura de conciliación es “la herramienta que facilita el acuerdo y la correspondiente aplicación adecuada de las prácticas de conciliación”. Es decir, la cultura de CLP en la empresa es clave para conseguir que los trabajadores usen las medidas de conciliación sin miedo a que peligre su situación laboral.

También, la cultura de apoyo a la conciliación presenta numerosas ventajas para una mayor fuerza laboral, mejorando la calidad de vida y la satisfacción de los empleados a la vez que incrementa su compromiso e interés dentro de la empresa (Hughes y Bozionelos, 2007).

Sin embargo, aunque la CLP sea un aspecto clave, es uno de los más complejos de conseguir en las empresas. Por suerte, en España, hay empresas grandes coordinando proyectos con mucha proyección con respecto a la cultura empresarial (Vidal et al, 2017).

En cambio, la mediana y pequeña empresa también deben hacer frente al desafío de dar apoyo a las PCLP. Por tanto, la actitud de la dirección de la empresa es clave para el impulso de la conciliación en las empresas pequeñas (Cegarra et al, 2012).

Además, las empresas, para llevar a cultura de conciliación, deben transmitir su interés en implantar medidas de conciliación mediante talleres y seminarios orientados a toda la plantilla, en los cuales se expliquen y comuniquen las principales PCLP existentes en las empresas para que los trabajadores puedan llevarlas a cabo (Vidal et al, 2017).

De esta manera, la aplicación de las PCLP en las empresas debe dar soluciones a las necesidades concretas a los trabajadores que componen la empresa, por lo que no existe una solución generalizada para todas las empresas. Es por ello, que las medidas aplicadas en la empresa han de ser impuestas tras el estudio previo de cómo se encuentra actualmente la empresa y sus miembros (Vidal et al, 2017).

2.8 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL Y COVID-19.

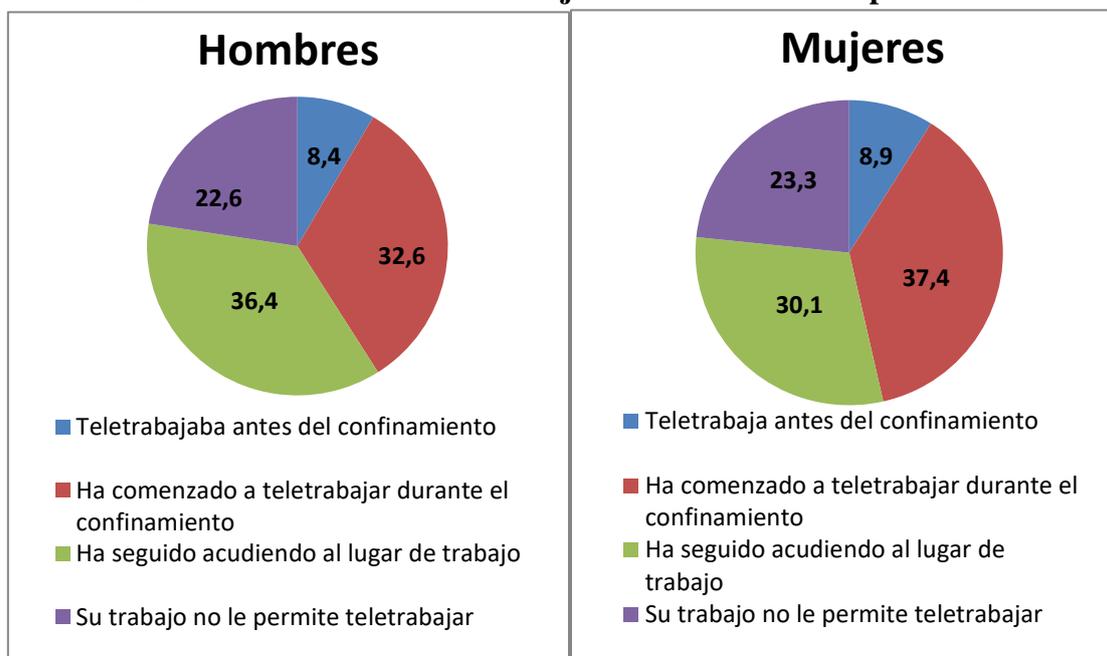
El 14 de marzo de 2020, a través del Real Decreto 463/2020 se impuso un Estado de alarma en España, tras una crisis en la sanidad ocasionada por el COVID -19. Este hecho afectó directamente a la CLP, puesto que supuso el cierre de comercios no esenciales, el confinamiento domiciliario, por el cual solo se permitía salir para lo imprescindible, además del cierre de colegios y escuelas públicas.

En España, la pandemia ha provocado un retroceso en los logros obtenidos en los últimos años, el empleo femenino se está viendo más afectado que en la crisis de 2008, a la vez que la distancia social ha limitado el uso que las personas pueden hacer de los recursos de conciliación como son las ayudas familiares, lo cual ha supuesto una sobrecarga familiar en las mujeres al no poder disponer de este tipo de ayuda (Consejo Económico y Social España, 2020).

El confinamiento impuesto a partir de marzo de 2020 y el cierre de colegios, supuso que las personas con hijos en edad escolar tuvieran que compatibilizar su trabajo ya fuese presencial o a distancia, con el cuidado de sus hijos y el acompañamiento escolar de ellos.

Este hecho ha conllevado a una sobrecarga para las familias, ya que, aunque tanto hombres como mujeres han incrementado las horas empleadas a las tareas domésticas, las mujeres han seguido asumiendo una mayor carga desde el inicio de la pandemia.

Gráfico 10: Modalidad de trabajo desde el inicio de la pandemia



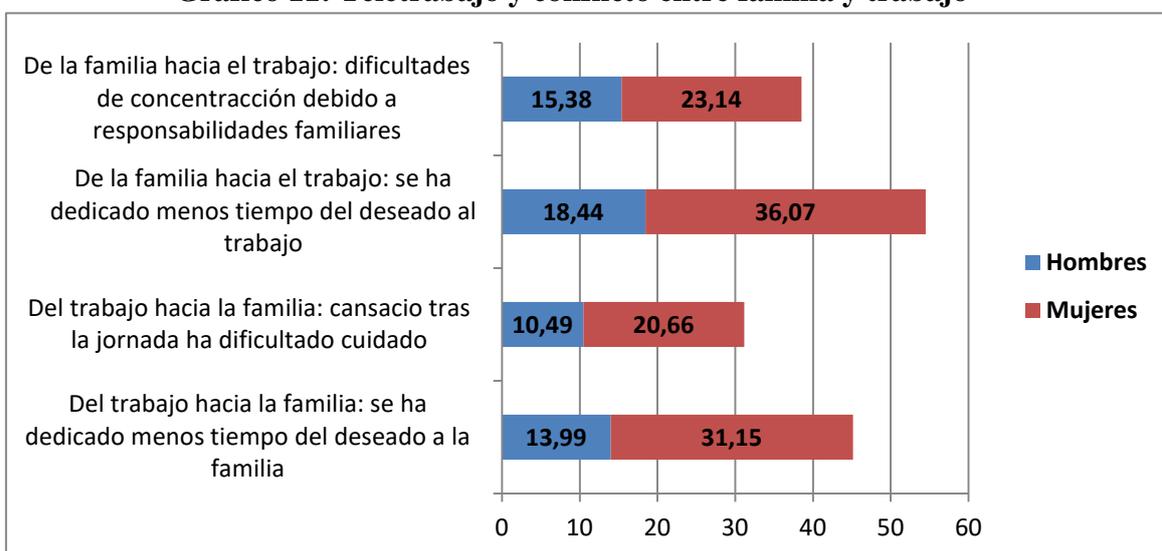
Fuente: Elaboración propia en base a los datos extraídos del CES,2020.

Con relación al gráfico anterior, el porcentaje de mujeres que han comenzado a teletrabajar desde el inicio de la pandemia es de un 37,4 %, frente al 32,6 % de los hombres que utilizan esta medida.

Además, también podemos observar como el impacto del COVID-19, ha hecho que aumente la utilización de esta medida en las empresas, ya que antes de la pandemia el porcentaje de hombres que utilizaban esta medida era de un 8,4%, frente al porcentaje de mujeres que se situaba en un 8,9%.

En este aspecto el teletrabajo también puede generar conflicto entre la vida laboral y personal. En este sentido, de que las fronteras de la vida personal y el trabajo se vuelven difusas, dando lugar a un conflicto entre estos dos ámbitos, donde las mujeres trabajadoras que tienen hijos han experimentado más problemas que los hombres en la misma circunstancia.

Gráfico 11: Teletrabajo y conflicto entre familia y trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a los datos extraídos del CES, 2020.

Con respecto al teletrabajo y el conflicto trabajo-familia, se observa en el gráfico anterior que las mujeres presentan mayores dificultades de concentración en el trabajo debido a las responsabilidades familiares con respecto a los hombres, además las mujeres le dedican menos tiempo del deseado al empleo, siendo el porcentaje del 36,07% frente al 18,44 % de los hombres.

También, a causa del cansancio debido a las largas jornadas de trabajo, se han dificultado las labores de cuidado de los hijos, siendo las mujeres las que más sufren esta problemática con respecto a los hombres.

En referencia al tiempo dedicado a la familia, hay diferencias muy significativas ya que el 31,15% de las mujeres declaran tener problemas a la hora de dedicar el tiempo deseado a su familia, en cambio el porcentaje de hombres que presenta esta problemática es de un 13,99%.

Por todo lo dicho anteriormente, y los problemas causados por la llegada del COVID-19, en España, se creó una situación de incertidumbre sobre cómo llevar a cabo la conciliación en un momento así.

Debido a esto el 17 de marzo de 2020, se crea el Real Decreto-Ley 8/2020, de aplicación extraordinaria como medida urgente para solventar el impacto social y económico ocasionado por el COVID-19, en el cual en el ámbito de la CLP se redacta el artículo 6, en el cual se regula en plan MECUIDA.

Este plan urgente, se centra en las medidas que los trabajadores tienen derecho a llevar a cabo, en situaciones como cuando se encuentren a cargo de un familiar a causa del COVID-19, además de tratar cuestiones sobre la jornada laboral de los trabajadores los cuales antes de la estaban disfrutando de una disminución de su jornada o un reajuste de la misma, antes de la llegada de las crisis sanitaria, y ahora debido a los ERTES, ya no son necesarias hacer de estas modificaciones de la jornada.

A continuación, vamos a detallar los apartados que componen el Artículo 6 del Plan MECUIDA.

En primer lugar, "las personas que teletrabajan por cuenta ajena y que acrediten labores de cuidado del cónyuge o la pareja de hecho, así como el cuidado de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tendrán derecho a la adaptación de su jornada o la reducción de esta cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19".

En referencia a esto tales circunstancias excepciones se producen en los siguientes supuestos:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para el cuidado.
- Por razones de edad, enfermedad o discapacidad como consecuencia directa del COVID-19.

Además, el trabajador también tendrá derecho a la reducción o adaptación de su jornada en el caso de que la persona encargada del cuidado del cónyuge o familiar hasta el segundo grado ya no pudiera seguir haciéndolo por causas relacionadas con el COVID.

En segundo lugar, "el derecho a la adaptación de la jornada es un privilegio que corresponde únicamente a la persona trabajadora. Para ello, hay que tener en consideración las necesidades organizativas de la empresa, y las necesidades que ha de otorgar la persona trabajadora. Estas necesidades deben estar acreditadas correctamente".

Por lo tanto, la empresa y la persona trabajadora deberán llegar a un acuerdo, por el cual se conceda el derecho a un cambio de turno, horario flexible, alteración de horario, jornada partida o continuada, cambio de funciones, cambio de centro de trabajo y un cambio en la forma de prestación del trabajo.

En tercer lugar, según el artículo 37.6 del estatuto de los trabajadores, “tendrán derecho a la reducción especial de la jornada de trabajo los trabajadores, cuando concurren las circunstancias previstas en dicho artículo, con la reducción proporcional de su salario”.

Además, esta reducción ha de ser comunicada a la empresa con un máximo 24 horas de antelación, pudiendo suponer el 100% de la jornada, en este caso si la reducción llega al cien, el derecho que posee la persona trabajadora en la empresa debe justificarse y notificar de la situación a la empresa.

Por último, en el supuesto de que el trabajador estuviese ya disfrutando de una adaptación en su jornada laboral o una reducción de la jornada por el cuidado familiar, o de algunos de los derechos recogidos en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores, este podrá renunciar a dichos derechos al igual que tendrá derecho a que se transformen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias previstas en dicho artículo.

3) ESTUDIO EMPÍRICO

3.1 METOLOGIA

El objetivo principal del estudio consiste en realizar un análisis sobre la situación que en materia de CLP presenta una pyme. Tras la realización de ese análisis se procederá, si es necesario, a realizar algunas recomendaciones de mejora.

La empresa objeto de estudio, por cuestiones de confidencialidad, la llamaremos a partir de ahora ANÓNIMA y se encuentra situada en la Región de Murcia, concretamente en el municipio de Cartagena. Su actividad principal consiste en distribuir productos de Farmacia y Parafarmacia y en el año 2020 contaba con 230 trabajadores.

En la siguiente imagen podemos ver su organigrama:

Figura 1: Organigrama de la empresa.



Fuente: Elaboración propia

Para poder realizar el estudio hemos procedido a obtener los datos mediante la elaboración de un cuestionario, que fue enviado a los trabajadores de la empresa de manera telemática. La recogida de datos se inició el 10/02/2021 y finalizó con fecha 28/06/2021. En total han respondido a la encuesta 30 personas, distribuidas entre diferentes departamentos de la empresa.

El cuestionario fue enviado a los departamentos con más personas trabajando en los puestos de oficina. La mayoría de la plantilla trabaja preparando envíos por lo que se consideró que de esta manera sería más fácil que respondieran al cuestionario online y además que llevaran a cabo teletrabajo.

Finalmente, se recibió respuesta de las personas que trabajan en los departamentos de marketing, departamento de administración, departamento de compras y departamento de contabilidad y finanzas.

El cuestionario que se ha utilizado para este trabajo (ANEXO I), está dividido en 3 partes:

La primera parte formada por las preguntas 1 al 5, está formada por preguntas que nos ayudarán a realizar un análisis descriptivo de la muestra, como son el género, la edad, la clase de jornada laboral, el estado civil de los empleados y el número de hijos.

La segunda parte, está formada por preguntas con las que se pretende cuantificar las variables del conflicto de trabajo-familia (pregunta 6) y conflicto familia-trabajo (pregunta 7). También está formada por las preguntas de la 8 a la 10 en las cuales analizan las principales PCLP disponibles en la empresa (pregunta 8), cuales son las más utilizadas (pregunta 9), el nivel de apoyo a la cultura de conciliación en la empresa (pregunta 10). Las preguntas de esta parte han sido facilitadas por el director del TFE y han sido empleadas de estudios e investigaciones previas cuyos resultados se encuentran aceptados y publicados.

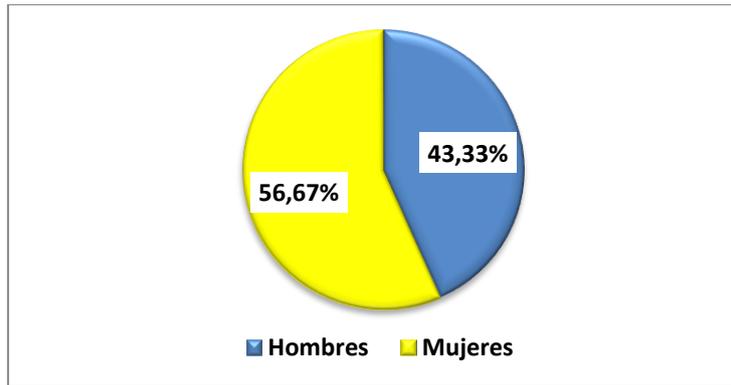
Por último, en la tercera parte pretendemos recoger la opinión de los trabajadores acerca del teletrabajo en relación con su vida laboral y personal (pregunta 11) y en la pregunta 12 se analiza la opinión que tienen los empleados acerca de si están de acuerdo/en desacuerdo en relación con algunas afirmaciones sobre la CLP.

3.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS

3.2.1 Descripción de la muestra:

Al analizar los datos obtenidos, podemos realizar un análisis de la muestra formada por 30 personas que trabajan en la empresa.

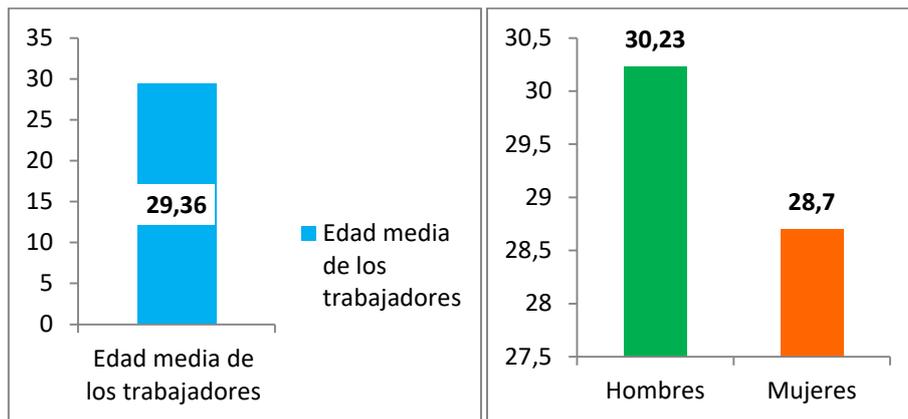
Gráfico 12: Porcentaje de trabajadores en la empresa



Fuente: Elaboración propia

En base a la muestra de 30 sujetos, observamos que el 57% son mujeres frente al 43% que son hombres.

Gráfico 13: Edad media hombres y mujeres

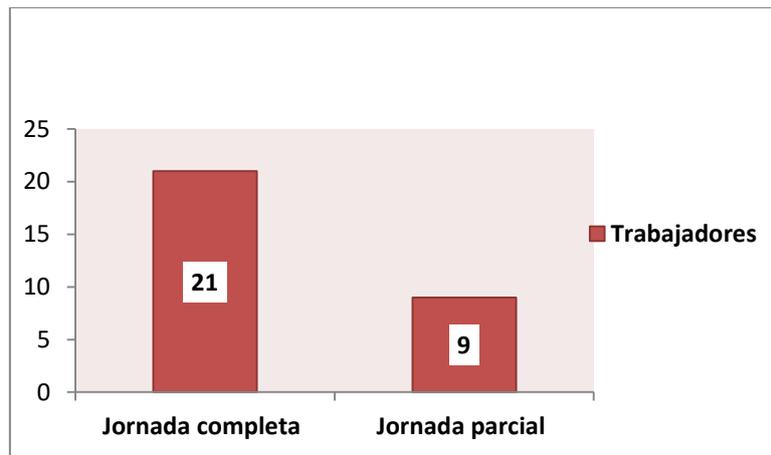


Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en el anterior gráfico, la media de edad de los trabajadores se sitúa en 29,36 años, este dato nos informa sobre el alto porcentaje de trabajadores jóvenes en la plantilla.

En referencia a la edad media de hombres y mujeres, los hombres tienen una edad media de 30,23 años, en cambio en las mujeres notamos una leve disminución con relación a su edad, siendo su media de edad de 28,7 años.

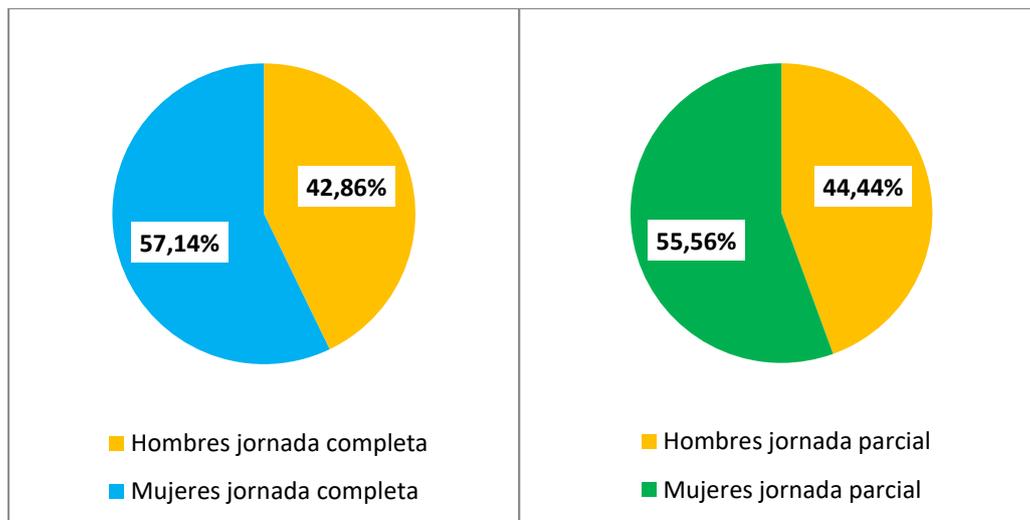
Gráfico 14: Jornada laboral de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la jornada laboral, 21 personas tienen jornada completa que transcurre de 8:00 a 15:00, mientras que 9 personas hacen uso de jornada parcial de cuatro horas que puede ser de 10:00-14:00 por la mañana o bien de 16:00-20:00 por la tarde.

Gráfico 15: Hombres y mujeres jornada completa vs jornada parcial.



Fuente: Elaboración propia

En referencia a esto, de los 21 trabajadores que tiene una jornada laboral completa, 12 son mujeres representando estas el 57% del total a diferencia de los hombres los cuales son 9 y representan el 43% de los puestos a jornada completa.

Además, de los 9 trabajadores que tienen una jornada laboral parcial, 5 de ellas son mujeres que representan el 56% del porcentaje de personas que realizan su empleo de forma parcial en la empresa, en cambio son 4 los hombres los que representan el 44 % del porcentaje personas que también realizan su trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, si analizamos el porcentaje por género que hace uso de cada tipo de jornada (completa o parcial) observamos que casi no hay diferencia entre hombres y mujeres.

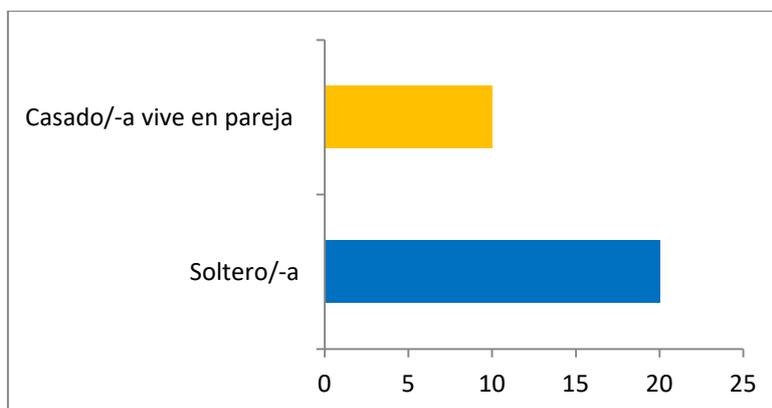
A continuación, en la tabla 5 se observa el porcentaje sobre mujeres y hombres con respecto al uso de cada tipo de jornada por género:

Tabla 5. Porcentaje sobre mujeres y hombres con respecto al uso de cada tipo de jornada por género.

	Jornada Completa	Jornada Parcial
Hombres	69,23%	30,76%
Mujeres	70,58%	29,41%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 16: Estado civil de los trabajadores

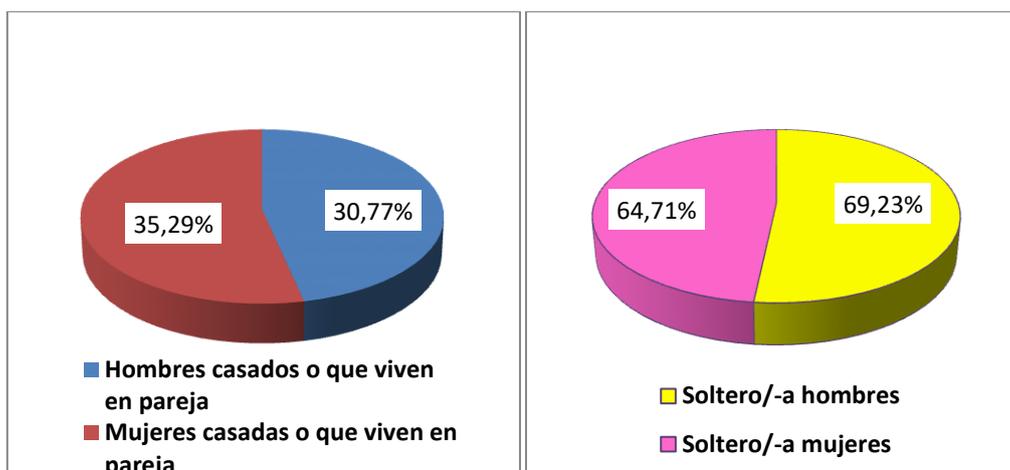


Fuente: Elaboración propia

Con respecto al estado civil de los empleados, solo 10 de las treinta personas que conforman la muestra están casadas o viven en pareja, en cambio cuando hablamos de personas que no están casadas ni viven en pareja, vemos un importante aumento en la plantilla siendo 20 de ellos los cuales se encuentran en situación de soltería.

Este hecho, de que la plantilla este formada por más personas solteras que casadas, se debe al elevado número de trabajadores con edades muy jóvenes que acaban de entrar en el mundo laboral y aun nos le ha dado tiempo a crear un proyecto de vida en pareja.

Gráfico 17: Casado-a vive en pareja vs soltero-a hombres y mujeres

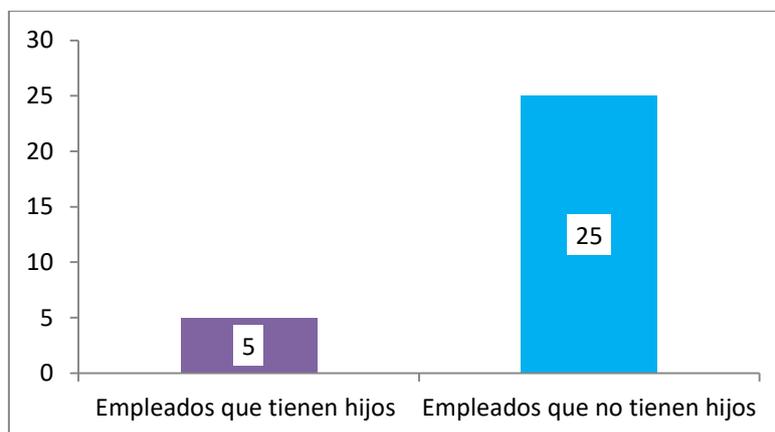


Fuente: Elaboración propia

En relación con lo anterior, el porcentaje de casados o personas que viven en pareja es inferior al de personas solteras al de solteros, en cambio cuando lo dividimos por sexos, podemos observar que el 30,77% de las mujeres están casadas o viven en pareja, frente al porcentaje de hombres que representan el 35,29%.

Como podemos observar en la imagen, cuando hablamos del porcentaje de trabajadores solteros que se encuentra en la plantilla, encontramos que las mujeres solteras representan el 64,71%, frente al 69,23% de hombres.

Gráfico 18: Empleados que tienen hijos vs los que no tienen.



Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en el gráfico 18, la natalidad en la empresa es muy escasa ya que solo de los 30 trabajadores tienen hijos 5. De los cuales 3 son mujeres y 2 hombres.

Una vez que hemos realizado el análisis descriptivo de la muestra, pasamos a analizar las variables relacionadas con el conflicto de roles.

3.2.2 Conflicto trabajo-familia:

A continuación, en la tabla 1, vamos a analizar los resultados obtenidos para la variable conflicto trabajo familia.

Como podemos ver la media de los hombres es de 3,92 y la de las mujeres de 4,3, por lo que en una escala Likert de 1-7 nos indica que están en torno al valor medio de 4 (1-2-3-4-5-6-7). De modo que podemos decir que tanto hombres como mujeres experimentan una intensidad del conflicto de rol trabajo-familia de intensidad media.

Además, para saber si hay diferencias de medias significativas, hemos procedido a realizar un análisis de diferencias de medias:

Tabla 6: Análisis de diferencia de medias en la variable conflicto trabajo-familia

Hombres	Mujeres
1,33	6,00
4,67	4,00
5,67	2,00
6,33	4,33
3,33	6,00
1,67	6,00
3,00	2,00
2,67	6,00
4,00	4,33
3,00	2,33
4,00	3,00
5,33	6,33
6,00	5,00
	4,67
	3,33
	2,67
	5,67

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Media	3,92307692	4,33333333
Varianza	2,5954416	2,375
Observaciones	13	17
Varianza agrupada	2,46947497	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Estadístico t	-0,7085794	
Grados de libertad	28	
P(T<=t) una cola	0,24222173	
Valor crítico de t (una cola)	1,70113093	
P(T<=t) dos colas	0,48444347	
Valor crítico de t (dos colas)	2,04840714	

Fuente: Elaboración propia

Comprobamos, por tanto, que no existen diferencias significativas de género entre las valoraciones por los encuestados de los 3 ítems.

Por tanto, podemos concluir que los problemas o tensiones ocasionados en la vida personal debido al cumplimiento de las responsabilidades laborales es de nivel medio. Aunque, se pudiera esperar que este nivel de conflicto fuera más bajo debido a la juventud de la plantilla que en su mayoría tiene un estado civil de soltería y sin hijos, lo cierto es que la situación familiar no es el único factor que afecta a este tipo de conflicto trabajo-familia.

Es decir, como se ha puesto de manifiesto a lo largo del trabajo, no es necesario tener una vida familiar “tradicional” (casado con hijos) para tener una vida personal que demanda tiempo (por ejemplo, para estudiar, ocio, deportes, compromisos sociales, activismo, etc.).

3.2.3 Conflicto familia-trabajo:

A continuación, en la tabla 2, vamos a analizar los resultados obtenidos para la variable conflicto familia-trabajo.

Como podemos ver, obtenemos un valor medio de 2,4 respecto de los hombres y de 2,8 respecto de las mujeres, por lo que en una escala Likert de 1-7 nos indica que está por debajo del valor medio de 4 (1-2-3-4-5-6-7).

Por tanto, podríamos concluir que estas personas tienen un nivel de conflicto familia-trabajo relativamente bajo. La explicación más habitual de este escenario se basaría en la siguiente argumentación, “puede ser debida entre otras cosas a la juventud de la plantilla que hace que la gran mayoría no tenga hijos/as. Por tanto, sus responsabilidades de cuidado de hijos son nula y la responsabilidad del cuidado del hogar suele estar bastante repartida con la pareja”.

Nosotros estamos de acuerdo con esa argumentación, pero además, y siendo consecuentes con la explicación que hemos aportado a la hora de analizar el resultado del conflicto trabajo-familia, nos gustaría completarla añadiendo que aunque también se puede tener una vida personal (sin personas a su cargo hijos) muy completa y que demanda gran cantidad de tiempo, pensamos que es más sencillo o más flexible organizar los horarios y tiempo de dedicación de actividades personales (deportes, ocio, estudio, etc.) que organizar y prever el tiempo de dedicación a personas dependientes (hijos, ya que no se puede anticipar cuando pasarán mala noche, enfermarán o le invitarán a una fiesta de cumpleaños en un parque de bolas).

Teniendo en cuenta que hemos utilizado una escala Likert y que el nivel de conflicto familia -trabajo es bajo, no obstante, hemos procedido a realizar el análisis de medias para determinar si hay diferencias significativas:

Tabla 7: Análisis de diferencia de medias en la variable familia-trabajo

Hombres	Mujeres
1	1,25
2,25	1
1,5	1,75

4,75	3,75
2	1
1	4,25
2,5	1
1	4,75
3,75	3,5
1,25	2
3,5	2,75
2	5
4,75	3,5
	4,75
	1,75
	2
	5,25

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Media	2,403846154	2,89705882
Varianza	1,870192308	2,36764706
Observaciones	13	17
Varianza agrupada	2,154452165	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	28	
Estadístico t	-0,91201358	
P(T<=t) una cola	0,184773703	
Valor crítico de t (una cola)	1,701130934	
P(T<=t) dos colas	0,369547407	
Valor crítico de t (dos colas)	2,048407142	

Fuente: Elaboración propia

En relación con los resultados obtenidos, observamos que no existen diferencias significativas entre las valoraciones subjetivas por los encuestados de los 4 ítems, por lo que podemos afirmar que tanto hombres como mujeres experimentan la misma intensidad de conflicto familia-trabajo.

Una vez que hemos analizado, el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, vamos a pasar a analizar las prácticas que se encuentran más disponibles en la empresa, y las más utilizadas por los empleados.

3.2.4 Prácticas de conciliación (PCLP) disponibles en la empresa

En la siguiente tabla, se muestran las PCLP que los trabajadores consideran que tienen disponibles dentro de su empresa. El trabajador ha podido elegir 4 opciones en función de las prácticas que percibe que se pueden emplear en su empresa de forma mayoritaria, siendo la más utilizada la que mayor número tenga.

Tabla 8: Prácticas de conciliación disponibles en la empresa.

	Ningún trabajador	Algunos trabajadores	Muchos trabajadores	Todos los trabajadores
Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal.	10	12	3	5
Semana comprimida (Ej.: trabajar más horas para tener libre media jornada o un día entero)	13	5	6	5

a la semana).				
Flexibilidad de turnos.	5	9	8	8
Horario flexible de entrada y salida.	8	6	9	7
Horas anuales o bolsa de horas (contrato por horas anuales, por horas semanales.	10	8	5	7
Jornada intensiva (en cualquier época del año o día de la semana).	6	6	8	9
Programa de vacaciones flexible.	1	10	6	12
Permiso de maternidad por encima del mínimo legal.	10	9	1	10
Permiso de paternidad por encima del mínimo legal.	10	9	2	9
Excedencia para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales (con baja en la seguridad social).	7	8	4	11
Días de vacaciones extra sin sueldo.	18	4	2	4
Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes.	4	12	2	12
Teletrabajo.	8	13	5	4

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las prácticas que las personas consideran que están disponibles en la empresa, como podemos observar en la tabla anterior, los trabajadores perciben que se encuentran más disponibles son:

- Programa de vacaciones flexibles.
- Excedencias para el cuidado de familiares o personas dependientes.
- Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes.

En cambio, las prácticas que perciben que son menos disponibles dentro de la empresa son las siguientes:

- La reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal.

- La semana laboral comprimida.
- Los días de vacaciones extra sin sueldo.
- El teletrabajo.

3.2.5 Prácticas de conciliación (PCLP) más utilizadas en la empresa

A continuación, vamos a pasar a analizar las prácticas más usadas en la empresa por parte de los trabajadores:

Tabla 9: Medidas de conciliación utilizadas en la empresa.

	SI	NO
Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal.	6	24
Semana comprimida (Ej.: trabajar más horas para tener libre media jornada o un día entero a la semana).	12	15
Flexibilidad de turnos.	22	8
Horario flexible de entrada y salida.	17	12
Horas anuales o bolsa de horas (contrato por horas anuales, por horas semanales).	10	19
Jornada intensiva (en cualquier época del año o día de la semana).	18	11
Programa de vacaciones flexible.	18	11
Permiso de maternidad por encima del mínimo legal.	3	26
Permiso de paternidad por encima del mínimo legal.	4	25
Excedencia para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por	6	23

encima de las legales (con baja en la seguridad social).		
Días de vacaciones extra sin sueldo.	5	24
Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes.	6	23
Teletrabajo.	12	16

Fuente: Elaboración propia

En referencia a las PCLP más utilizadas por los trabajadores son las siguientes:

- Flexibilidad de turnos
- Jornada intensiva
- Programa de vacaciones flexible.

Por el contrario, las menos utilizadas son las siguientes:

- Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal.
- Permiso de maternidad por encima del mínimo legal.
- Permiso de paternidad por encima del mínimo legal.
- Días de vacaciones extra sin sueldo.

Como podemos observar, si comparamos las PCLP que los trabajadores consideran que tienen a su disposición y las que realmente emplean, podemos observar que hay pocas diferencias. Esto puede ser un indicador de que la empresa tiene una buena política de comunicación y que transmiten bien a sus empleados las prácticas disponibles que se encuentran en la empresa.

3.2.6 Cultura de apoyo a la conciliación en la empresa.

A continuación, en la tabla 10, vamos a analizar los resultados obtenidos para la variable cultura de apoyo a la conciliación en la empresa.

En relación con la cultura de apoyo a la conciliación en la empresa, obtenemos un valor medio de 5,53 con respecto de los hombres y de 4,64 con respecto de las mujeres. Por lo tanto, en una escala Likert de 1-7 nos indica que se encuentra por encima del valor medio de 4 (1-2-3-4-5-6-7).

Por lo que la empresa tiene un buen nivel cultural de apoyo a la conciliación debido a que es una empresa innovadora con una gerencia joven, de manera que sus empleados se sienten apoyados por la empresa en la utilización de las PCLP.

Además, para saber si hay diferencias de medias significativas entre hombres y mujeres, hemos procedido a realizar un análisis de medias.

Tabla 10: Análisis de diferencia de medias en la variable cultura de apoyo a la conciliación en la empresa.

Hombres	Mujeres
7	6
1	7
7	7
5	3
5	7
7	2
7	4
3	2
7	5
7	7
3	3
6	3
7	3
	4
	7
	4
	5

	<i>hombres</i>	<i>mujeres</i>
Media	5,53846154	4,64705882
Varianza	4,1025641	3,49264706
Observaciones	13	17
Varianza agrupada	3,75404008	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	28	
Estadístico t	1,24870546	
P(T<=t) una cola	0,11105638	
Valor crítico de t (una cola)	1,70113093	
P(T<=t) dos colas	0,22211276	
Valor crítico de t (dos colas)	2,04840714	

Fuente: Elaboración propia

Comprobamos que no existen diferencias significativas, por lo que podemos considerar que tanto hombres como mujeres consideran que el apoyo de la empresa a la cultura de conciliación se encuentra en un nivel medio. Es decir, la actitud, apoyo y medios que la empresa le ofrece para que su nivel de conflicto de roles no sea elevado son considerados adecuados por parte de los trabajadores.

3.2.7 Opinión de los trabajadores acerca del teletrabajo en relación con su vida laboral y personal.

Con respecto a lo que opinan los trabajadores acerca del teletrabajo en relación con su vida laboral y personal, obtenemos un valor medio sobre el total de la muestra de 3,85, por lo que en una escala Likert de 1-7 nos indica que oscila entre el valor 3 y el valor medio de 4 (1-2-3-4-5-6-7).

Por lo que podemos concluir, que la mayoría de los empleados se sienten razonablemente satisfechos con las medidas que han llevado a cabo su empresa con respecto al teletrabajo. Que el valor medio sea ligeramente inferior a 4, puede ser explicado por la juventud de la plantilla. Es decir, al tener poca experiencia laboral (años trabajando) y no tener que cuidar a personas dependientes (hijos) les hace que no puedan comparar la situación actual con una situación laboral y familiar anterior donde

los problemas para conciliar eran más intensos. Por tanto, quizás no pueden valorar adecuadamente las ventajas del teletrabajo.

Por último, vamos a analizar la opinión que tienen los empleados acerca de si están de acuerdo/en desacuerdo en relación con las siguientes afirmaciones.

3.2.8 Opinión que tienen los empleados acerca de si están de acuerdo/en desacuerdo en relación con las siguientes afirmaciones en materia de CLP.

	NO	SI
La pandemia de COVID ha hecho que le dé más importancia a la conciliación de la vida laboral-personal.	4	26
Me siento satisfecho/a con las prácticas de conciliación que lleva a cabo mi empresa.	10	20
Creo que las prácticas de conciliación laboral utilizadas por mi empresa han mejorado mi conciliación de la vida laboral-personal.	12	18

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a cómo el COVID, ha hecho que los trabajadores le den más relevancia a la CLP, 26 de ellos afirman que sí le dan más importancia, frente a 4 de ellos que afirman que no.

Además, 20 de ellos afirman sentirse satisfechos con las prácticas de conciliación que realizan sus empresas, en cambio 10 de ellos afirman no sentirse satisfechos con las prácticas utilizadas en su empresa.

Finalmente, con respecto a cómo las PCLP llevadas a cabo por la empresa han mejorado su vida laboral-personal, 18 de ellos afirman que sí, mientras que 12 afirman que dichas prácticas no han reducido el conflicto entre la vida laboral- personal.

Desde mi punto de vista, debido al fuerte impacto que ha causado la pandemia de COVID-19, ha generado que la mayor parte de la plantilla le da más importancia a la vida laboral y personal. Además, es importante subrayar que la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos con las PCLP que lleva a cabo la empresa ya que el uso de estas ha mejorado la CLP de los trabajadores.

4) RECOMENDACIONES DE MEJORA

En este trabajo y tras analizar los datos extraídos del estudio realizado anteriormente, planteo algunas propuestas, dirigidas a la empresa, con la finalidad de contribuir a mejorar o anticipar situaciones que se pueden plantear en materia de CLP.

En primer lugar, nos encontramos con una plantilla joven que, en su gran mayoría, todavía no tiene hijos. Es por ello por lo que, en un plazo de pocos años, muchas de las personas que trabajan en la empresa comenzarán a tener hijos y por tanto comenzarán a tener nuevas necesidades en relación con la CLP.

Aunque la cultura al apoyo a las medidas de conciliación dentro de la empresa goza de buena salud, la percepción que tienen los trabajadores acerca de las prácticas disponibles puede ser confusa y 12 de ellos consideran que las PCLP no mejoran su CLP, de manera que la empresa debería mejorar la comunicación hacia sus empleados mediante la realización de cursos de formación, así como la organización de seminarios dirigidos a toda la organización para lograr formar a sus trabajadores/as en materia de conciliación.

Es decir, impartir cursos para que las personas que trabajan en la empresa comprendan y compartan la importancia de la corresponsabilidad y las diferentes magnitudes de la CLP.

Además de esta formación, anticipando un posible “babyboom”, analizando las diferencias entre percepción de prácticas disponibles y empleadas, y aprovechando todo lo que la situación COVID ha enseñado en materia de teletrabajo, la empresa podría comenzar a mejorar la información a los trabajadores en torno a las PCLP disponibles en la empresa.

También, la dirección podría proponer a las personas que trabajan en la empresa, prácticas que aún no se encuentren disponibles en la empresa, con la finalidad de que se encuentren más cómodos en la empresa.

Por último, somos conscientes de que la situación actual de la CLP ha cambiado debido a la pandemia por lo que las necesidades de conciliación no son las mismas para todo el mundo, y que además las personas van cambiando sus necesidades a lo largo de su vida, por lo tanto, alentaría a la empresa a realizar un cuestionario anual, para saber el nivel de satisfacción de la plantilla en materia de conciliación. De este modo la empresa podrá identificar las nuevas necesidades de sus empleados y de esta forma incorporar nuevas PCLP para así evitar incrementos en la intensidad del conflicto entre roles.

5) CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Hoy en día, las empresas son cada vez más conscientes de la relevancia que tiene la CLP de sus trabajadores y el impacto que genera no solo en el ámbito laboral sino también en el personal.

Por ello, una buena CLP es vital en una empresa para una buena gestión de sus recursos humanos ya que otorga a la empresa una ventaja competitiva, aumentando así el bienestar y motivación de los empleados, y a su vez su productividad y rendimiento dentro de la empresa.

Por esta razón, el objetivo principal de la realización de este TFG ha sido analizar el nivel de conciliación en una pyme, y a su vez añadir propuestas de mejora.

De esta manera, tras la realización del estudio a 30 personas trabajadoras en puestos de oficina, se observa la existencia de un buen sistema de conciliación, debido a que la cultura que poseen de apoyo de medidas de conciliación es buena, por lo que la mayoría de sus empleados se sienten satisfechos con las prácticas de conciliación que lleva a cabo la empresa, y por tanto no se sienten juzgados ni coaccionados a la hora de utilizarlas cuando lo necesitan.

Este hecho se ve reflejado en los niveles de conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, que se encuentran en torno al valor medio en el conflicto trabajo-familia y por debajo del valor medio en el conflicto familia-trabajo.

Sin embargo, se podría mejorar la percepción que tienen los trabajadores acerca de las prácticas disponibles que se encuentran en la empresa, para así evitar malentendidos a la hora de utilizar dichas prácticas y cubrir todas las necesidades.

Finalmente, la realización de este estudio me ha permitido analizar la cultura de conciliación en una pyme, además de poner en prácticas los conocimientos adquiridos durante la carrera.

5.2 LIMITACIONES

Este trabajo presenta varias limitaciones, que se exponen a continuación:

- Solo hemos considerado una pequeña parte de la plantilla.
- La escasa muestra obtenida no nos permite generalizar los resultados para toda la empresa.
- Al tratarse de una empresa con muchos departamentos, las conclusiones obtenidas solo corresponden a los departamentos donde hemos realizado el cuestionario y no a toda la empresa. Aún así, el bajo número de respuestas hace que los resultados no sean generalizables a los trabajadores de cada departamento.
- Entre los 30 trabajadores sometidos a estudio, solo 5 de ellos tenían hijos, por lo que el resto de los trabajadores experimentarán un menor conflicto de roles. Esta situación, unida al bajo tamaño de la muestra puede mostrarnos una realidad diferente a la que existe.

- Además, 21 de ellos tenían edades comprendidas entre los 22 años y los 29, por lo que aún no les ha dado tiempo a formar una familia y sus aspiraciones de vida en estos momentos son otras. Esto influye en gran medida en los resultados obtenidos. Consideramos que los resultados positivos obtenidos en conflicto de roles y cultura de apoyo a la conciliación pueden verse influenciados de manera positiva debido a la juventud de la plantilla y no a la buena gestión de la empresa. Por tanto, sería necesario realizar un seguimiento de la empresa para poder comprobar la situación expuesta.

- Las dos últimas preguntas del cuestionario carecen de rigor académico ya que no han sido extraídas de la literatura. Han sido elaboradas con la finalidad de conocer el grado de utilidad que los trabajadores dan al teletrabajo y cómo la situación de pandemia les ha modificado su forma de ver el teletrabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, A. y Gómez, I.C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Pensamiento Psicológico, Volumen 9, No. 16, 89-106. Extraído de: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>

Andrade Rodríguez, L. G. y Landero Hernández, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 7(1), pp 185-198 Extraído de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280338.pdf>

Boyar, Scott & Maertz, Carl & Mosley, Donald & Carr, Jon. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. Journal of Managerial Psychology. 23. 215-235. Extraído de: https://www.researchgate.net/publication/228079217_The_impact_of_workfamily_demand_on_work-family_conflict

Casas Ricoy, R.M , (2009). La conciliación de la vida personal y laboral en España. Avances y retrocesos. Extraído de: <https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/7918/05.Ricoy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cascio, W.F. (2000). Costing human resources: The financial impact of behaviour in organizations. Boston, MA. Thompson Learning .Extraído de: <http://repositorio.upct.es/xmlui/bitstream/handle/10317/3559/tfg201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cegarra, D. et al (2017). La conciliación como instrumento de inclusión social de la mujer. Extraído de: <http://www.mujeringeniera.es/pdf/GUIA-MUJERES-INGENIERAS-2017.pdf>

Cegarra-Leiva, d., Sánchez-Vidal, m.e. and Cegarra-navarro, J.G. (2012): “Understanding the link between work-life balance practices and organizational outcomes SMEs”. Personnel Review, 41,3, 359-379. Extraído de : <https://core.ac.uk/download/pdf/25648225.pdf>

Chinchilla, M^a.N., Poelmans, S. (2001). The adoption of family friendly HRM policies. Competing for scarce resources in the labor market, IESE Business School, Research Paper No 438, June 2001. Extraído de: <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0438-E.pdf>

CHINCHILLA, N., POELMANS, S. y LEÓN, C. (2003): “Políticas de conciliación trabajo - familia en 150 empresas españolas”. IESE Business School – Universidad de Navarra. Trabajo de investigación. Extraído de <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>

Cifre y Salanova (2004). Estrategias de conciliación familiar trabajo: Buscando la calidad de vida. Extraído de : http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Cifre-Salanova.pdf

CIS(2017). Centro de Investigaciones sociológicas. Extraído de: http://datos.cis.es/pdf/Es3175sd_A.pdf

Collins, G. (2007) “Cleaning and the work-life balance”, International Journal of Human Resource Management, Vol. 18, núm. 3, p. 416-429 Extraído de : <https://www.redalyc.org/pdf/433/43317992006.pdf>

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA(2020). Extraído de : http://www.ces.es/documents/10180/5258232/Memoria_Socioeconomica-CES-2020.pdf/0d4daa5c-46e5-e053-f35b-eb48c66fb37a

DE LOS ÁNGELES DURÁN, M^a.: La jornada interminable, Icaria, Madrid, 1986. Extraído de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192058/TFG_2020_Liron%20Gallego_Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento en España. INE(2019). Instituto Nacional de Estadística . Extraído de : <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579#!tabs-grafico>

Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationships between Work and Family Constructs. Academy of Management Review, 25(1), 178-199. Extraído de : <https://cdr.lib.unc.edu/downloads/ks65hh74z>

ENCICLOPEDIA ECONÓMICA, Teletrabajo(2019) Extraído de : <https://enciclopediaeconomica.com/teletrabajo/>

Encuesta de población activa (EPA), Total ,Mujeres INE(2020). Instituto Nacional de Estadística. Extraído de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=5360#!tabs-grafico>

EUSTAT (2018). Instituto Vasco de Estadística. Extraído de [:https://www.eustat.eus/elementos/ele0009900/tasa-de-natalidad-en-la-ue-28-por-1000-hab/tbl0009916_c.html](https://www.eustat.eus/elementos/ele0009900/tasa-de-natalidad-en-la-ue-28-por-1000-hab/tbl0009916_c.html)

Evolución de la Esperanza de vida en España 2010-2021 INE(2021). Instituto Nacional de Estadística. Extraído de [:https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1414](https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1414)

Evolución de la Tasa de natalidad 2002-2019 INE(2019). Instituto Nacional de Estadística. Extraído de [:https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1433#!tabs-grafico](https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1433#!tabs-grafico)

Feldstead, a. Jewson, n., PhizaCklea, a y walter, s, (2002). Opportunities to work at home in the context of worklife balance. Human Resource Management Journal, 12, 54-76. Extraído de [:https://www.researchgate.net/publication/229804010_Opportunity_to_Work_at_Home_in_the_Context_of_Work-Life_Balance](https://www.researchgate.net/publication/229804010_Opportunity_to_Work_at_Home_in_the_Context_of_Work-Life_Balance)

Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992b). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? Journal of Organizational Behavior, 13, 723-729. Extraído de [:https://www.researchgate.net/publication/229480373_Prevalence_of_Work-Family_Conflict_Are_Work_and_Family_Boundaries_Asymmetrically_Permeable](https://www.researchgate.net/publication/229480373_Prevalence_of_Work-Family_Conflict_Are_Work_and_Family_Boundaries_Asymmetrically_Permeable)

Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-Home Interaction from A Work Psychological Perspective: Development And Validation of a New Questionnaire, the SWING. Work & Stress, 19(4), 319-339 Extraído de https://www.academia.edu/12655215/Workhome_interaction_from_a_work_psychological_perspective_Development_and_validation_of_a_new_questionnaire_the_SWING

Grandey, A.A.; Cropanzano, R. (1999) "The conservation of resources model applied work family conflict and strain", Journal of Vocational Behavior, Vol. 54, p. 350-70 Extraído de https://www.researchgate.net/publication/265511033_Role_Conflict_Work-Family_Conflict_and_Job_Satisfaction_among_Single_Mother_Employees

Gray, a.; Phillips, V.l.; Norman, C. (1996): "The costs of nursing turnover: evidence from the British National Health Service". Health Policy, nº 38, págs. 117-128. Extraído de [:http://www.mujiingeniera.es/pdf/GUIA-MUJERES-INGENIERAS-2017.pdf](http://www.mujiingeniera.es/pdf/GUIA-MUJERES-INGENIERAS-2017.pdf)

GREENHAUS, J. y BEUTELL, N., 1985. Sources of conflict between work and family roles. Academy of management review, vol. 10, no 1, p. 76-88. Extraído de: [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20conflicto%20trabajo%20familia%20ocurre,%3B%20Greenhaus%20y%20Beutell%201985\).](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20conflicto%20trabajo%20familia%20ocurre,%3B%20Greenhaus%20y%20Beutell%201985).)

Guirao, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. Prisma Social nº 6. Junio, 2011, 1-27. Extraído de [:http://www.isdfundacion.org/publicaciones/revista/numeros/6/secciones/tematica/05-nuevas-formas-relacion-trabajo-productivo.html](http://www.isdfundacion.org/publicaciones/revista/numeros/6/secciones/tematica/05-nuevas-formas-relacion-trabajo-productivo.html)

Herrera, R., Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Extraído de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar en España, INE(2016). Instituto Nacional de Estadística. Extraído de https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=ctf03002.px#!tabs-grafico

Hughes, Joanna & Bozionelos, Nick. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review*, 36, 10.1108/00483480710716768. Extraído de: https://www.researchgate.net/publication/228896658_Work-life_balance_as_source_of_job_dissatisfaction_and_withdrawal_attitudes_An_exploratory_study_on_the_views_of_male_workers

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2005). Extraído de: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/bgenero.html>

Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S. & Dikkers, J. (2005). Work-family Culture in Organizations: Theoretical and Empirical Approaches. An International Research Perspective. London. Lawrence Erlbaum Associates, 87-120. Extraído de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280338.pdf>

Las Heras, M. (2018). Estudio Responsabilidad Familiar Corporativa (IFREI) España 2017: Consecuencias en las empresas, los empleados, y la sociedad, IESE, ST-485, 10/2018. Extraído de <http://dx.doi.org/10.6018/igual.382821>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, BOE(1999). Boletín Oficial Del Estado. Extraído de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, BOE(2007). Boletín Oficial Del Estado. Extraído de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Marín, M., Infante, E. y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112. Extraído de: https://www.academia.edu/589481/Presiones_internas_del_ambito_laboral_y_o_familiar_como_antecedentes_del_conflicto_trabajo_familia_Internal_pressure_from_work_and_or_family_sphere_as_antecedents_of

Martínez, S. & Preciado, M. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19(2), 197-206. Extraído de https://www.researchgate.net/publication/41805743_Consecuencias_de_las_politicas_neoliberales_sobre_el_trabajo_y_la_salud_de_academicos_universitarios_el_burnout_como_fenomeno_emergente

Matthews, R., Hath, L. & Barnes-Farrell, J. (2010). A Short, Valid, Predictive Measure of Work-Family Conflict: Item Selection and Scale Validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 75-90. Extraído de:

https://www.academia.edu/24723225/A_short_valid_predictive_measure_of_work_family_conflict_Item_selection_and_scale_validation

MeilLandwerlin, G., García Sáinz, C., Ayuso Sánchez, L., Luque de la Torre, M^a.A. (2007). El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas. Universidad Autónoma de Madrid, Fundación General de la UAM, 2007. Extraído de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/490888.pdf>

Mignonac, k., herrbach, o., (2003): “Managing individual career aspirations and corporate needs: A study of software engineers in France”. Journal of Engineering and Technology Management 20, 205–230. Extraído de: https://www.researchgate.net/publication/223614558_Managing_individual_career_aspirations_and_corporate_needs_A_study_of_software_engineers_in_France

Modalidad de trabajo desde el inicio de la pandemia (2020). Extraído de: http://www.ces.es/documents/10180/5258232/Memoria_Socioeconomica-CES-2020.pdf/0d4daa5c-46e5-e053-f35b-eb48c66fb37a?version=1.0

Moen, P.; Kelly, E.; Huang, R. (2008) “Fit inside the work-family black box: an ecology of the lifecourse, cycles of control reframing”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 81, p. 411-433 Extraído de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2757309/>

Ocupados por sector económico. INE(2017). Instituto Nacional de Estadística. Extraído de https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2018/28

OIT(2019). Organización Internacional del trabajo. Extraído de <https://www.lavanguardia.com/vanguardia-dossier/20191009/47872496945/feminismo-igualdad-mujeres-hombres-tareas-del-hogar-tareas-domesticas-baja-paternal.html>

Piotrkowski, C. (1978). Work and family system: A naturalistic study of working-class families. New York: Free Press. Extraído de: <https://catalogue.nla.gov.au/Record/648734>

RAE(2020). Real Academia Española. Extraído de <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>

Real decreto 463/2020, de 14 de marzo, BOE(2020). Boletín Oficial del Estado. Extraído de: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, BOE (1995). Boletín Oficial del Estado. Extraído de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>

Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, BOE(2015). Boletín Oficial del Estado. Extraído de: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real decreto legislativo 5/2015, de 30 octubre, BOE(2015). Boletín Oficial Del Estado. Extraído de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, BOE(2019). Boletín Oficial Del Estado. Extraído de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, BOE(2020). Boletín Oficial del Estado. Extraído de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

Sabater, M^a C ,(2014). La interacción trabajo- familia . La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. Extraído de :<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>

Tasa de paro y brecha de género.INE (2020). Instituto Nacional de Estadística. Extraído de :<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11179#!tabs-grafico>

Teletrabajo y conflicto entre familia y trabajo(2020).Extraído de :http://www.ces.es/documents/10180/5258232/Memoria_Socioeconomica-CES-2020.pdf/0d4daa5c-46e5-e053-f35b-eb48c66fb37a?version=1.0

Thompson, C.a., Beauvais, I.I., lyness, k.s., (1999): “When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organization attachment, and work-family conflict”. Journal of Vocational Behavior 54 (3), 392–415. Extraído de:https://www.researchgate.net/publication/247335058_When_Work-Family_Benefits_Are_Not_Enough_The_Influence_of_Work-Family_Culture_on_Benefit_Utilization_Organizational_Attachment_and_Work-Family_Conflict

UrisLloret, J. M. (2020). Vigésimo aniversario de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar. iQUAL. Revista de Género e Igualdad, 3, 46-61, doi: 10.6018/igual.382821. Extraído de <http://dx.doi.org/10.6018/igual.382821>

7) ANEXO

P1. Edad:

P2. Indique si es: Hombre Mujer

P3. Indique el tipo de jornada que tiene en su organización: Jornada completa
 Jornada Parcial

P4. Indique si es: Casado/-a /vive en pareja Soltero/-a Separado/-a / divorciado/-a / Viudo/-a

P5. Indique el número de hijos que tiene: _____ y la edad de cada uno _____:

P6.Indique su acuerdo o desacuerdo con las siguientes

Total desacue	Total acuerdo
------------------	------------------

afirmaciones:	rdo
El estrés o los problemas del trabajo afectan con frecuencia a su familia o vida privada	1 2 3 4 5 6 7
Su trabajo le impide pasar el tiempo que le gustaría con su familia o amigos	1 2 3 4 5 6 7
He tenido que dejar de hacer cosas importantes de mi casa o relacionadas con mi familia por entrar en conflicto con otras relacionadas con el trabajo	1 2 3 4 5 6 7

P7. Indique como le afectan los problemas familiares/situación personal en los siguientes aspectos:	No afectan	Afectan mucho
Retraso en la hora de entrada o absentismo	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
Rotación o abandono voluntario del puesto de trabajo	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
Rechazo de movilidad geográfica	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
Dificultad para encontrar un trabajo adecuado	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7

P8. Indique si en su empresa los trabajadores TIENEN DISPONIBLES las siguientes prácticas de conciliación:	Ningún trabajador	Algunos trabajadores	Muchos trabajadores	Todos los trabajadores
Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal				
Semana comprimida (ej. trabajar más horas para tener libre media jornada o un día entero a la semana)				
Flexibilidad de turnos				
Horario flexible de entrada y salida en el trabajo				
Horas anuales o Bolsa de horas (contrato por horas anuales, no por horas semanales)				

Jornada intensiva (en cualquier época del año o día de la semana)				
Programa de vacaciones flexible				
Permiso de maternidad por encima del mínimo legal				
Permiso de paternidad por encima del mínimo legal				
Excedencia para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales (con baja en la seguridad social)				
Días de vacaciones extra sin sueldo				
Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes.				
Teletrabajo				

P9. Indique si usted ha UTILIZADO en el último año alguna de las medidas de conciliación siguientes

N	SI
O	

Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal		
Semana comprimida (ej. trabajar más horas para tener libre media jornada o un día entero a la semana)		
Flexibilidad de turnos		
Horario flexible de entrada y salida en el trabajo		
Horas anuales o Bolsa de horas (contrato por horas anuales, no por horas semanales)		
Jornada intensiva (en cualquier época del año o día de la semana)		
Programa de vacaciones flexible		

Permiso de maternidad por encima del mínimo legal (*conteste en relación al momento en que tuvo un hijo y no exclusivamente en el último año)		
Permiso de paternidad por encima del mínimo legal (*conteste en relación al momento en que tuvo un hijo y no exclusivamente en el último año)		
Excedencia para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales (con baja en la seguridad social)		
Días de vacaciones extra sin sueldo		
Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes		
Teletrabajo		

P10. Indique cómo se valora en su empresa:

	Muy mal valorado	1	2	3	4	5	6	7	Muy bien valorado
Empezar una familia, esperar un hijo o adoptarlo	1	2	3	4	5	6	7		
Ausentarse del puesto de trabajo para cuidar a un hijo enfermo o persona dependiente	1	2	3	4	5	6	7		
Prolongar la baja de maternidad / paternidad	1	2	3	4	5	6	7		
Fijar un límite máximo de horas para estar en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mantener una estructura familiar que requiere mucha implicación (ej. ambos cónyuges trabajan, hijos..)	1	2	3	4	5	6	7		

P11. Indique que opina con respecto acerca del teletrabajo en relación con su vida laboral y personal:	Muy en desacuerdo							Muy acuerdo						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Mi empresa proporciona todos los recursos necesarios para realizar el teletrabajo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Estaba preparado/a para el teletrabajo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
El teletrabajo ha hecho que me sienta más motivado	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
El teletrabajo me permite conciliar mi vida laboral-personal	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
El teletrabajo me ha hecho sentirme más productivo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Me gustaría poder seguir usando teletrabajo después de la pandemia	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

P12. Indique si está de acuerdo o en desacuerdo con respecto a las siguientes afirmaciones:	NO	SI
La pandemia de COVID ha hecho que le de más importancia a la conciliación laboral y personal		
Me siento satisfecho/a con las prácticas de conciliación que lleva a cabo mi empresa		
Creo que las prácticas de conciliación laboral utilizadas por mi empresa han mejorado mi conciliación de la vida laboral y personal		